

KURZ ŘÍZENÍ NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ

Závěrečná písemná práce

Název:

Dobrovolníci v neziskových organizacích

Rok: 2001

Jana Beranová

Vedoucí práce: PhDr. Jiří Tošner

Orientační seznam použité literatury

Pavol Frič a spol. - Dárcovství a dobrovolnictví v České republice

PhDr. Jiří Tošner - Podklady k přednášce – Role dobrovolníků v NO, 30.1.2001

Depistáž dobrovolníků v DC Ústí nad Labem leden 2000 – únor 2001 – pracovní verze

Řízení lidských zdrojů PhDr. Olga Sozanská - Práce s dobrovolníky v neziskové organizaci

Hestia – NDC Praha – Mezinárodní rok dobrovolníků 2001 5.12.2000

Další zdroje:

Portfólio organizací - Registrace organizace nabízející práci pro dobrovolníky

Prohlašuji, že závěrečnou práci na výše uvedené téma zpracuji v předem stanovených termínech. Souhlasím s případným publikováním ZP či jejích částí.

V Ústí nad Labem dne

.....
podpis

OBSAH

- 1 ÚVOD
- 2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ
 - 2.1 Dobrovolnictví
 - 2.2 Dobrovolník
 - 2.3 Neziskové organizace
 - 2.4 Dobrovolnická centra a jejich poslání v České republice
 - 2.5 Mezinárodní rok dobrovolníků 2001
- 3 ORGANIZOVANÁ DOBROVOLNÁ ČINNOST
 - 3.1 Organizovaná dobrovolná činnost a důvody vzniku dobrovolnických center
 - 3.2 Dobrovolnické centrum
 - 3.2.1 Poslání občanského sdružení Dobrovolnické centrum, Ústí nad Labem
 - 3.2.2 Činnost Dobrovolnického centra
 - 3.2.3 Programy Dobrovolnického centra
- 4 TYPY ORGANIZACÍ PODLE VYUŽITÍ PRÁCE DOBROVOLNÍKŮ A STRATEGIE ZAVÁDĚNÍ DOBROVOLNICTVÍ DO ORGANIZACÍ
 - 4.1 Typy organizací podle využití práce dobrovolníků
 - 4.3 Oblasti, které nejčastěji dobrovolníci využívají
 - 4.4 Osnova kroků pro práci s dobrovolníky
 - 4.5 Plánování v organizacích
- 5 HYPOTÉZA
 - 5.1 Hypotéza
 - 5.2 Organizace prezentované v portfoliu Dobrovolnického centra v Ústí nad Labem
 - 5.3 Potvrzení hypotézy
- 6 ČINNOSTI DOBROVOLNÍKŮ
 - 6.1 Registrace organizace obsahuje
 - 6.2 Forma dobrovolnické činnosti, kterou organizace nabízí dobrovolníkům a jejich zájem o ni:
 - 6.2.1 Časové hledisko
 - 6.2.2 Nabídky činností pro dobrovolníky organizacích z Ústí nad Labem
 - 6.2.2 Motivace dobrovolníků
- 7 ZÁVĚR

1. ÚVOD

Téma mojí závěrečné práce „Dobrovolníci v neziskových organizacích“ jsem si vybrala, protože mám k této problematice blízko. V neziskové sféře pracuji od roku 1998 a v Dobrovolnickém centru od roku 2000. Mám s dobrovolníky zkušenosti jako administrativní pracovnice v organizaci, ve které se dobrovolníci pohybovali a jako koordinátorka dobrovolnických programů, ve kterých s dobrovolníky přímo spolupracuji.

V úvodu této práce chci vysvětlit a zobecnit některé pojmy, které souvisí s dobrovolnictvím. Protože jsme teprve na začátku cesty návratu dobrovolnictví do naší společnosti, je těžké je přesně definovat. To je možná důvod proč dobrovolnictví, a vše co je s ním spojené, doposud není zakotveno v našem právním systému. Proto jdou organizace vlastní cestou, mnohdy s velkým množstvím rizika.

Na konkrétních činnostech Dobrovolnického centra je možné vidět obecně platné zásady, platné pro spolupráci s dobrovolníky. Protože je centrum partnerem mnoha organizací, je přirozeným sběratelem zkušeností, které předává dál. Dobrovolnické centrum tak hraje důležitou roli v regionálním rozvoji dobrovolnictví a dárcovství.

Významným tématem je i vyhlášení roku 2001 Organizací spojených národů Mezinárodním rokem dobrovolníků.

Mým cílem je poukázat na problematiku dobrovolnictví z pohledu pracovníka Dobrovolnického centra a podtrhnout důležitost plánování a koordinace pro organizované dobrovolnictví.

2. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Nejprve se chci zaměřit na vymezení pojmů, které jsou důležité pro pochopení problematiky dobrovolnictví. Jsou pro naši společnost většinou nové a nebo zavádějící, pokud jsou spojovány s některými typy „dobrovolnictví“ z doby budování socialismu.

Uvedené pojmy odpovídají současnému pohledu na dobrovolnictví a budou se jistě postupem doby zpřesňovat a upravovat tak, jak se bude tato oblast lidské činnosti vyvíjet.

2.1 Dobrovolnictví

„Dobrovolnictví je vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně. Dobrovolník dává vědomě část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově omezena. Dobrovolnictví je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizaci, která s dobrovolníky spolupracuje a zároveň je zdrojem nových zkušeností, zážitků i příležitostí pro osobní růst dobrovolníků. Může být profesionálně organizováno, aniž by ztratilo svoji spontaneitu.“¹

2.2 Dobrovolník

Dobrovolníkem je každý, kdo ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu vykonává činnost ve prospěch jednotlivců, komunity a nebo celé společnosti.

2.3 Neziskové organizace

„V jednotlivých zemích nabývají neziskové organizace různých právních forem. V České republice mezi ně patří především občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, nadace, nadační fondy a účelová zařízení církví. Jde o soukromé organizace, které neslouží primárně k dosahování zisku (nestátní neziskové organizace).“²

Mezi neziskové organizace lze ovšem zařadit také ty, které jsou zřízené státem nebo samosprávou a splňují kritérium, že neslouží primárně k dosahování zisku (příspěvkové a rozpočtové organizace).

2.4 Dobrovolnická centra a jejich poslání v České republice

V roce 1999 vzniklo v České republice první specializované pracoviště pro oblast dobrovolnictví - HESTIA – Národní dobrovolnické centrum Praha (HESTIA - NDC), které bylo založeno z iniciativy a za finanční podpory Open Society Institutu v New Yorku a za metodické pomoci Points of Light

¹ PhDr. Jiří Tošner Podklady k přednášce – Role dobrovolníků v NO

² Pavol Frič a spol - Dárcovství a dobrovolnictví v České republice

Foundation jako jedno z dobrovolnických center ve 14 zemích bývalého komunistického bloku.

„Základním posláním dobrovolnických center je propagace a podpora myšlenky dobrovolnictví ve společnosti, k jejímuž naplnění dobrovolnická centra:

- spolupracují s masmédií, s municipalitami a státními orgány,
- realizují vlastní dobrovolnické programy,
- podílejí se na vzdělávání a výzkumu,
- spolupracují s regionálními partnery (a s dalšími dobrovolnickými centry),
- podílejí se na mezinárodní spolupráci.“¹

Takto zformulovaná definice vychází ze souboru poslání a zkušeností jednotlivých dobrovolnických center v České republice, která v regionech pomáhají v rozvoji dobrovolnictví a dárcovství.

Síť dobrovolnických center a dalších organizací spolupracujících v různých dobrovolnických programech vypovídá o rozšíření této formy spolupráce do celé České republiky. (příloha č.1)

2.5 Mezinárodní rok dobrovolníků 2001

„Rok 2001 byl vyhlášen Valným shromážděním Organizace spojených národů Mezinárodním rokem dobrovolníků. V souladu s cíli stanovenými Valným shromážděním OSN a na základě dosavadních zkušeností s realizací dobrovolnických programů a z potřeb desítek neziskových organizací, jejichž činnost je z větší míry závislá na dobrovolné pomoci, stanovila Hestia – NDC pět okruhů, kterým se chce věnovat.

- 1) Rehabilitace občanských ctností – dobrovolnictví a dárcovství v povědomí veřejnosti.
- 2) Podpora mezinárodní spolupráce dobrovolnických programů a center.
- 3) Podpora legislativního procesu zaměřeného na právní zakotvení dobrovolnictví.
- 4) Podpora grantových programů zaměřených na dobrovolnictví.

¹ PhDr. Jiří Tošner Podklady k přednášce – Role dobrovolníků v NO

5) Podpora rozvoje dobrovolnických center a programů v regionech České republiky.“¹

Pro ostatní organizace to znamená, že v roce 2001 se jim dostane podpory i od nejvyšších státních orgánů. Ministerstvo práce a sociálních věcí se stalo podle usnesení vlády gestorem Mezinárodního roku dobrovolníků v České republice. Byl ustaven Národní koordinační výbor pro Mezinárodní rok dobrovolníků a MPSV ČR vyhlásilo dotační řízení na aktivity realizované v souvislosti s Mezinárodním rokem dobrovolníků.

3. ORGANIZOVANÁ DOBROVOLNÁ ČINNOST

3.1 Organizovaná dobrovolná činnost a důvody vzniku dobrovolnických center

Organizovaná dobrovolná činnost je vlastně jakákoli činnost, která již vyžaduje koordinaci jak dobrovolníků, tak zaměstnanců v organizacích. Tím se liší od dobročinnosti, s kterou se setkáváme například při sousedské výpomoci nebo při akutní pomoci handicapovanému.

„Vlastní profesionální práce s organizací dobrovolnické činnosti se v mnohém neliší od práce s lidskými zdroji obecně. Rozdíly mezi pracovně právním vztahem zaměstnance a závazkem dobrovolníka, obvykle formou příkazní smlouvy nebo smlouvy podle občanského zákoníku, jsou v míře formálnosti. U dobrovolníka musíme více pracovat s jeho motivací k dobrovolnické činnosti a zvažovat jiné nefinanční formy ocenění jeho přínosu pro organizaci.“¹

Po zkušenosti z rozhovorů s dobrovolníky chci říci, že je pro ně důležitá i atmosféra v organizaci a mezi spolupracovníky. Je tak kladen větší důraz na komunikační dovednosti nejen koordinátora, ale všech zaměstnanců v týmu.

„Profesionalizací dobrovolnické činnosti rozumíme to, že v organizaci je člověk – koordinátor dobrovolníků, jehož pracovní náplní je výběr, výcvik, řízení, supervize a hodnocení dobrovolníků, včetně jeho další funkce kontaktního pracovníka mezi dobrovolníky, ostatním personálem, klienty i vedením

¹ Hestia –NDC Praha Mezinárodní rok dobrovolníků 2001

organizace. Profesionalizaci dobrovolnické činnosti taky můžeme chápat z ekonomického hlediska – jestliže jeden koordinátor řídí práci několika desítek dobrovolníků, může jejich přínos pro organizaci přepočtený na peníze být srovnatelný s platem jejich koordinátora, a to nepočítáme přínosy dobrovolnické činnosti, které na peníze převést nelze.“²

—
Chci zdůraznit, že koordinaci dobrovolnické činnosti, se může věnovat jak placený profesionál tak dobrovolník, na kterého jsou kladeny v podstatě podobné nároky. Rozdíl je pouze v tom, jakou dobrovolnou činnost organizují. Profesionalizace dobrovolné činnosti je proces, na kterém se podílí všechny zúčastněné strany, a není pouze otázkou schopnosti koordinátora dobrovolníků, ale celé organizace, jak přijme dobrovolnictví za své.

Jakou roli hrají v tomto procesu Dobrovolnická centra?

Především propagační a metodickou. Spolupráce s dobrovolníky je lákavá, ale některé organizace na to nejsou dostatečně připraveny. Protože byl v minulých letech přerušen přirozený vývoj této oblasti, vrací se tyto dovednosti do našeho života jen velmi pomalu.

3.2 Dobrovolnické centrum

Nyní se zaměřím na Dobrovolnické centrum v Ústí nad Labem. Myslím si, že na tomto příkladu se dá ukázat, jak velký prostor může dobrovolnictví ve společnosti mít. A že oblasti, v kterých se dobrovolníci uplatňují jsou velmi rozmanité. Jde pouze o to, dát dobrovolníkům šanci být prospěšným. Mají k tomu dostatek vůle i nadšení.

Dobrovolnické centrum vzniklo v roce 2000. Jsem jeho zakladatelkou a pracuji jako koordinátor ve dvou programech. Od začátku jeho existence jsme začali vyhledávat dobrovolníky z řad občanů města, kteří sami z vlastní iniciativy k tomuto kroku nenašli odvalu, nebo neměli potřebné informace na základě kterých by se dobrovolnou činností zabývali. Dobrovolníci v Ústí nad Labem působili samozřejmě ještě před vznikem Dobrovolnického centra. Hlavně

¹ PhDr. Jiří Tošner Podklady k přednášce – Role dobrovolníků v NO

² PhDr. Jiří Tošner Podklady k přednášce – Role dobrovolníků v NO

v organizacích, které mají dlouholetou zkušenost a jsou natolik soběstační, že pomoc Dobrovolnického centra nepotřebují. Jedná se především o organizace s celostátní působností v práci s dětmi a mládeží (např. YMCA, Junák, sportovní oddíly, turistické organizace apod.) nebo charity, ekologická hnutí, hasiči atd.. Množství dobrovolníků, kteří nejsou přímo napojeni na Dobrovolnické centrum není možné z technických důvodů zjistit.

3.2.1 Poslání občanského sdružení Dobrovolnické centrum, Ústí n/Labem

Základním posláním je podpora a šíření myšlenky dobrovolnictví a povzbuzení občanů, aby se na dobrovolnických aktivitách podíleli. K naplnění tohoto poslání spolupracuje v regionu s neziskovými organizacemi, samosprávou i státní správou.

Jeho hlavním partnerem je HESTIA – Národní dobrovolnické centrum Praha. HESTIA poskytuje Dobrovolnickému centru metodickou, finanční a odbornou pomoc při realizaci vlastních dobrovolnických programů.

3.2.2 Činnost Dobrovolnického centra

Centrum realizuje dobrovolnické programy, v kterých pomáhá zájemcům o roli dobrovolníka i spolupracujícím organizacím. Jeho práce se zaměřuje na metodickou pomoc koordinátorům dobrovolníků v zařízeních, propagaci dobrovolnictví v regionálních médiích a školách.

3.2.3 Programy Dobrovolnického centra

Program Rozvoj dobrovolnictví

Program **Pět P**

Program **Pro seniory**

Dobrovolníci v nemocnicích

Program pro nezaměstnané absolventy a další rizikové skupiny obyvatel

Rozvoj občanských ctností

Program rozvoje dobrovolnictví

Zaměřuje se především na propagaci myšlenky dobrovolnictví a na spolupráci Dobrovolnického centra s neziskovými organizacemi v regionu. Předmětem této spolupráce je vzájemná výměna zkušeností v oblasti dobrovolnictví. Organizace se schází na Diskusních klubech a Dobrovolnické centrum jim nabízí metodickou pomoc, nábory a výcviky dobrovolníků. Zájemcům o roli dobrovolníka pak informace o organizacích, které s dobrovolníky pracují a zázemí, kde mohou požádat o radu nebo pomoc. Vedeme databázi zájemců o roli dobrovolníka (příloha č.2) a databázi organizací tzv. Portfólio (příloha č.3). Nyní je na seznamu 40 spolupracujících organizací a 22 z nich se prezentuje v portfoliu. Přes 200 zájemců o roli dobrovolníka se zaregistrovalo v Dobrovolnickém centru.

V propagaci dobrovolnictví jdeme různými směry. Využíváme většinou místních médií. Rozhlasové relace, články v Ústeckém deníku, letáky umístěné na Úřadu práce nebo v MHD jsou jedna možnost. Prezentace na veřejných akcích (Týdny pro duševní zdraví, Veletrh sociálních služeb, Pochod za poznáním) je další možnost.

Na tento základní program navazují ostatní, které s ním mají společné prvky.

Program Pět P

Je preventivní volnočasový program pro znevýhodněné děti a mládež ve věku 8-15 let (**Pět P** – znamená pomoc, přátelství, péče, prevence, podpora). Dobrovolník se po dobu jednoho roku, jednou týdně věnuje individuálně jednomu dítěti. Dobrovolník prochází počátečním výcvikem a supervizí po dobu účasti v projektu.

Pro seniory

Jak z názvu vyplývá tento program se zabývá dobrovolnickou činností v oblasti péče o seniory. Dobrovolníci pomáhají v domovech důchodců, penzionech a denních centrech pro seniory. Dobrovolníci v tomto programu

prochází dvoudenním výcvikem, ve kterém se seznamují s problematikou stárí. Jsou tak lépe připraveni na tuto náročnou činnost.

Dobrovolníci v nemocnicích

V této době je program realizován v Léčebně dlouhodobě nemocných Ryjice. Přípravná fáze projektu a vyjednávání s léčebnou začalo v dubnu roku 2000 a s dobrovolníky spolupracují na podnět Dobrovolnického centra od začátku roku 2001. Do léčebny dochází malá skupinka dobrovolníků.

Program pro nezaměstnané absolventy a další rizikové skupiny obyvatel

Program navazuje na pilotní projekt z roku 2000, který byl zaměřen na absolventy škol. Nabízí nezaměstnaným možnost dobrovolně pracovat na delší pracovní úvazek v neziskových organizacích a získat tak nové zkušenosti, praxi a pocit prospěšnosti. Udržují se tak i lépe sociální návyky. Tento projekt je realizován ve spolupráci s Úřadem práce v Ústí nad Labem.

Rozvoj občanských ctností

Program je zaměřen na práci se studenty a učiteli středních škol. Motivuje učitele začlenit do výuky informace o dobrovolnictví jako občanské ctnosti, za kterou se není třeba stydět. Studenty učí jak vymyslet a realizovat vlastní dobrovolnický miniprojekt.

4. TYPY ORGANIZACÍ PODLE VYUŽITÍ PRÁCE DOBROVOLNÍKŮ A STRATEGIE ZAVÁDĚNÍ DOBROVOLNICTVÍ DO ORGANIZACÍ

4.1. „Typy organizací podle využití práce dobrovolníků

Typ 1: Na dobrovolnicích je přímo závislý vlastní chod organizace. Vedle malé skupiny „profesionálů“ se podílejí na hlavní činnosti organizace. Bez jejich práce by organizace nemohla své cíle plnit. Tento typ je typický např. pro zajišťování rozsáhlých humanitárních akcí, pro ekologické iniciativy a kampaně, V případě některých organizací by nebylo možné realizovat příležitostné akce.

Typ 2: Dobrovolníci vykonávají činnosti, které jsou součástí programu organizace, zastávají tedy běžnou práci zaměstnaných pracovníků. Dobrovolnická činnost tedy není základem provozu organizace. Tento typ se nejčastěji objevuje u zařízení sociální a zdravotní péče. Např. dobrovolníci participují na zajišťování finančních prostředků, pomáhají se žehlením, obstarávají recepci, zajišťují chod dobročinného obchodu, pomáhají s účetnictvím, někdy i s úklidem stavebními pracemi apod. To znamená, že kdyby tuto činnost nevykonávali dobrovolníci, musela by být zajištěna profesionálně. U tohoto typu spolupráce tak dobrovolníci přispívají především ke snížení finančních nákladů organizace.

Typ 3: Činnost dobrovolníků není sice pro vlastní chod organizace bezprostředně nepostradatelná, ale dobrovolná činnost pomáhá lépe nebo snáze naplňovat cíle každé organizace a celkově zkvalitňuje poskytované služby či usnadňuje provoz. Tento typ je nejčastěji přítomen u volnočasových aktivit (např. vycházky s klienty organizace, výtvarných či jazykových kroužků u volnočasových aktivit seniorů či při návštěvní službě v domácnostech seniorů. V organizacích bývá i na dobrovolnickém principu částečně zajištěno poradenství v daňových a účetnických záležitostech, administrativní pomoc, manuální výpomoc apod.)

Ve skutečnosti je však činnost dobrovolníků mnohem složitější, než jak zachycují uvedené typy, neboť činnosti, které dobrovolníci vykonávají, jsou velice různorodé. Zejména typ 2 a 3 se často vyskytují paralelně.“¹

4.2 Oblasti, které nejčastěji dobrovolníci využívají

- a) sociální
- b) zdravotní
- c) volnočasové aktivity dětí a mládeže i dospělých
- d) ekologická

¹ Pavol Frič a spol. - Dárcovství a dobrovolnictví v České republice

Osnova kroků pro práci s dobrovolníky

To, o co se snažíme, je pomoci organizacím s metodikou jak s dobrovolníky spolupracovat. Vodítkem jsou nasbírané zkušenosti nejen ze zahraničí, ale z již několikaleté praxe z českého prostředí. Jsou vytvářeny různé návody a já zde uvádím jeden z mnoha, kde jsou vyjmenovány nejdůležitější kroky.

„Osnova:

- dobrovolník v organizaci jako systémová změna a otevření se organizace komunitě,
- supervize organizace se zaměřením na dobrovolnou činnost,
 - zhodnocení dosavadní dobrovolnické činnosti,
 - mapování „motivace organizace k přijetí dobrovolníků,
 - mapování a výběr možných činností pro dobrovolníky,
- zpracování projektu zařazení dobrovolníků do organizace z hlediska,
 - vedení organizace, profesionálních pracovníků, klientů organizace,
 - možných „zdrojů“ dobrovolníků, jejich potřebných vlastností a přípravy,
 - zpracování harmonogramu práce s dobrovolníky z hlediska cyklů činnosti organizace i dobrovolníků,
- vlastní práce s dobrovolníky,
 - vlastní práce s dobrovolníky, jeho role, výcvik a supervize,
 - výběr (metody získávání dobrovolníků s ohledem na jejich místní „zdroje“) a výcvik dobrovolníků (seznámení dobrovolníků s posláním a charakteristikou organizace, s jejími specifiky, základními dokumenty (statut, provozní řád, apod.), organizační strukturou a místem a rolí dobrovolníka v organizaci,
 - postupy při zařazování dobrovolníků do činnosti organizace,
 - průběžná supervize dobrovolnictví a výsledků jejich činnosti pro organizaci,
 - hodnocení činnosti a podpora motivace dobrovolníků,
- právní aspekty dobrovolnictví,
 - kontrakty uzavírané s dobrovolníky,
 - pojištění dobrovolníků,
 - odraz dobrovolnictví v dokumentech organizace (provozní řády, výkaznictví apod.).“¹

¹ PhDr. Jiří Tošner Podklady k přednášce – Role dobrovolníků v NO

Organizace, která začíná pracovat s dobrovolníky nebo s nimi již dlouhodobě pracuje, by si měla zpracovat vlastní strategický plán na základě výše uvedených kroků. „Nezapomeňme, že každá změna, i k lepšímu, se musí předem naplánovat a změny činností vysvětlit a nacvičit.

Zmapovat činnost organizace a navrhnout změny může být práce na týdny i měsíce. Uskutečnění připravených změn může trvat měsíce i léta a bez motivace personálu ke změně se může změnit i v řadu konfliktů a krizí. Platí zásada, že když do fáze mapování současného stavu se podaří „zatahnout“ co nejvíce spolupracovníků, zejména v klíčových profesích, tak je realizace změn daleko snazší.“¹

Pokud organizace plánují svou činnost, liší se tyto kroky podle poslání a velikostí organizací, podle jejich cílů a motivace, do jaké míry se dobrovolnictvím v organizaci zabývají. Dobrovolnické centrum může zprostředkovat zkušenosti z dobrovolnické práce, získávat dobrovolníky, poskytovat metodické postupy jednotlivým zájemcům. V žádném případě není zodpovědné za činnost dobrovolníků v jednotlivých organizacích. Každá organizace, která s dobrovolníky spolupracuje, je odpovědná za svůj dobrovolnický program. Prověření a proškolení dobrovolníka spadá plně do její kompetence. Dobrovolnické centrum pomáhá s proškolením dobrovolníků, nebo ho i pořádá. Je, ale vždy organizováno pro organizace po vzájemné dohodě nebo v rámci vzdělávacího programu.

4.6 Plánování v organizacích

Mohou dobrovolníci pracovat v organizacích, které nemají vypracovaný strategický plán? Podle našich zkušeností se tak většinou děje. Organizace, které jsou založené pouze na činnosti dobrovolníků mají jinou strukturu dobrovolné činnosti než organizace, v kterých dobrovolníci doplňují např. péči profesionálů (nemocnice, domovy důchodců, ÚSP apod.).

K zavádění dobrovolnictví organizace přistupují různými způsoby. Každá má právo vybrat si cestu k dobrovolnictví svobodně, podle vlastních potřeb a

¹ PhDr. Jiří Tošner Podklady k přednášce – Role dobrovolníků v NO

možností, aby vložené úsilí do zavádění dobrovolnictví bylo přiměřené. Pokud organizace spolupracuje s jedním, dvěma dobrovolníky, nebude zřejmě koordinátor plánovat příliš rozsáhle a omezí se pouze na nejnútnejší. Jiná situace nastává v okamžiku kdy se uvažuje o možnosti zapojení většího počtu dobrovolníků. Tam je plánování a vytváření systému namístě. V mnoha případech je ale koordinace dobrovolníků pouze jednou z mnoha činností pracovníka, který v organizaci působí jako koordinátor. Tuto úlohu si v menších organizacích (malá občanská sdružení, ústavy s malou kapacitou klientů) na sebe bere většinou vedení organizace - ředitel/ka. Další možností je pověřená osoba (zástupce vedení, střední management např. sociální pracovník, lékař).

Organizace nejsou zvyklé v této oblasti plánovat z mnoha důvodů. Například:

- Téma dobrovolnictví je pro mnohé občany vzdálené. Platí to pro vedení organizací, zaměstnance, ale i klienty nebo jejich rodinné příslušníky. Nepodněcují tedy svými dotazy a připomínkami k systémovým změnám. Nevědí, co by měli chtít zlepšit.
- Management některých organizací chce s dobrovolníky spolupracovat, ale nemá potřebné zkušenosti. Myslí si že zavedení dobrovolnictví je jednoduchá a krátkodobá záležitost.

Mnohdy si neuvědomují, že špatně nastavený systém může dobrovolníky odradit, a celý program může zanechat u všech zúčastněných negativní zkušenosti. Dobrovolnictví se do zařízení tak dostává pomalu a po malých krůčcích. Ale i ty jsou velmi důležité. Každá organizace s dobrovolnictvím na jiné úrovni. Pro Dobrovolnické centrum to znamená i individuálně spolupracovat. Např. u nemocnic jen prvotní vyjednávání bylo otázkou osmi měsíců a dobrovolníci šli do zařízení na zkoušku. Pro domovy důchodců dobrovolníky školíme. A do sdružení YMCA „jen“ zprostředkujeme dobrovolníka podle vzájemných představ. Víme, že YMCA od nás v té chvíli větší péči nepotřebuje.

5. HYPOTÉZA

Dobrovolníci chtějí pomáhat v organizacích, které působí v sociální, zdravotní nebo ekologické oblasti a zabývají se volnočasovými aktivitami dětí mládeže i dospělých, bez ohledu na jejich zřizovatele a jejich právní statut. Nerozlišují mezi soukromou nebo příspěvkovou státní organizací.

5.1. Organizace prezentované v portfoliu Dobrovolnického centra v Ústí nad Labem.

- 1) Dobrovolnické centrum o.s.- Program **Pět P**
- 2) DEMOSTHENES centrum komplexní péče o.p.s.
- 3) Senior o.s.
- 4) Komunitní nadace Ústí nad Labem
- 5) Domov penzion pro důchodce Severní Terasa p.o.
- 6) Domov penzion a Domov důchodců Krásné Březno p.o.
- 7) Domov důchodců Bystřany p.o.
- 8) Rami o.s.
- 9) FOKUS Ústí nad Labem o.s
- 10) Medical Endler s.r.o.
- 11) YMCA v ČR o.s.
- 12) Český Červený kříž o.s.
- 13) Domov důchodců Severní Terasa p.o.
- 14) Poradna pro integraci o.s.
- 15) ÚSP pro mládež Vaňov p.o.
- 16) Domov důchodců Chlumec p.o.
- 17) ÚSP pro mládež Severní terasa p.o.
- 18) ÚSP pro mládež Všebořice p.o.
- 19) Domov penzion pro důchodce Bukov p.o.
- 20) Ošetřovatelská a pečovatelská služba p.o.
- 21) Domov důchodců Dobětice p.o.
- 22) Léčebna dlouhodobě nemocných Ryjice p.o.

Všechny tyto organizace splňují základní podmínky Dobrovolnického centra pro zařazení do Portfolia organizací.

Podmínky zařazení: Každá organizace musí jmenovat jednu osobu odpovědnou za komunikaci mezi ní a Dobrovolnickým centrem, a která přebírá dobrovolníka na svou organizaci. Účastní se Diskusních klubů (společná setkání organizací spolupracujících s dobrovolníky) nebo využívá možnosti individuálních konzultací s koordinátory programů Dobrovolnického centra.

Organizace spolupracující s Dobrovolnickým centrem se mohou dělit podle různých kritérií. (Např. podle zřizovatele, typu klienta, poslání organizací, druhu péče apod.)

- podle zřizovatele:

a) nevládní neziskové organizace: občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, nadace - Denní centra pro klienty, domácí péče, volnočasové aktivity, sdružení prosazující a hájící občanská práva a společenské zájmy....: počet 10

b) státní, příspěvkové organizace – Domovy důchodců, Domov penzion pro důchodce, Ústavy sociální péče, Pečovatelská služba, zdravotní zařízení....: počet 12

- podle typu klientely: děti a mládež, staří občané, zdravotně postižení občané, dlouhodobě duševně nemocní občané, mentálně postižení občané a další komunity

- podle druhu péče: ústavní péče, domácí péče, ambulantní péče, volnočasové aktivity

5.2. Potvrzení hypotézy

Všechny tyto informace má dobrovolník k dispozici při vybírání organizace, do které chce vstoupit. Dobrovolníci si vybírají podle oblasti zájmů a vlastních schopností. Nikdy nebyl vysloven zájem pomoci pouze v soukromých organizacích.

6. ČINNOSTI DOBROVOLNÍKŮ

V následujících podkapitolách jsou uvedeny proti sobě nabídka organizací a poptávka od dobrovolníka. Je zajímavé sledovat jak se liší potřeby klientů a organizací od motivů a přání dobrovolníků. Je prozatím vidět, že veřejností není zatím představa o dobrovolnictví vnímána jako konkrétní činnost, ale převažují obecné motivy postavit se na stranu dobra.

6.1. Registrace organizace

obsahuje: Název, sídlo, kontaktní osobu (koordinátora dobrovolníků), vedení organizace, telefonní spojení, možnou dobu kontaktu, poslání organizace, oblast dobrovolnické činnosti, popis činnosti dobrovolníka, nároky na dobrovolníka - časové, pracovní, zdravotní .., výhody pro dobrovolníka.

Na základě těchto dat a osobní prezentace pracovníka Dobrovolnického centra se zájemce o roli dobrovolníka rozhoduje, zda a jakou organizaci kontaktuje. V které z nich by chtěl působit jako dobrovolník. (příloha č.3)

6.2. Forma dobrovolnické činnosti, kterou organizace nabízí dobrovolníkům a jejich zájem o ni:

6.2.1 Časové hledisko

Dobrovolné zapojení při jednorázových akcích nebo dlouhodobá dobrovolnická pomoc, která je poskytována opakovaně a pravidelně, například jednou týdně po celý rok.

Jak často se můžete dobrovolnické činnosti věnovat?¹

Dobrovolníci měli možnost výběru ze tří kategorií, a to jednorázová činnost, krátkodobá činnost nebo dlouhodobá činnost. Někteří z nich

volili i více jak jednu kategorii vždy podle svých časových možností a zájmů. V následující tabulce je procentuálně vyhodnocen časový zájem dobrovolníků o výkon činnosti.

Jednorázová činnost	24,6 %
Krátkodobá činnost (1-6 měsíců)	22,4 %
Dlouhodobá činnost (více jak 3 měsíce pravidelně)	53 %

6.2.2 Nabídky činností pro dobrovolníky organizací z Ústí nad Labem²

Organizace vyplňují registrační karty a v nich se objevují tyto konkrétní nabídky pro dobrovolníky:

- Pomoc těžce postiženému dítěti při oblékání, hygieně, jídle, pobytu venku, individuální činnosti,
- pomoc při sportovních, rekreačních aktivitách, muzikoterapii, arteterapii, obsluze při jídle, petterapii (terapie zvířetem), být společníkem v oblasti péče o seniory,
- poskytování informací, práce na internetu v seniorské problematice,
- kancelářské práce v občanském sdružení,
- fundraisingová kampaň,
- dotazování veřejnosti – dotazníkové šetření,
- účast v programu cíleného k veřejnosti,
- koordinace pracovní skupiny,
- přímá práce s klientem – individuální rozhovory, krátké vycházky do okolí, doprovod do kina a divadla, předčítání novin a knih, hraní společenských her, pomoc při ručních pracích,
- pomoc při zájezdech a výletech klientů,
- pomoc při administrativě – doplňování údajů do počítače, s tvorbou a distribuci časopisu v DD,
- přednášková činnost pro obyvatele domova důchodců,

¹ (Depistáž dobrovolníků v DC Ústí nad Labem leden 2000 – únor 2001)

² (Registrační karty organizací)

- právní poradenství,
- jazykové překlady,
- pomoc s úpravou zahrady,
- předškolní příprava dětí – rozvoj jemné motoriky, řečové dovednosti,
- vedení kroužků dětí ze sociálně slabých rodin,
- servis počítačů v klubovně pro děti,
- úprava nástěnek a dalších informačních ploch,
- pomoc při jednorázových akcích karneval pro děti, mezinárodní den dětí, vánoce, Mikuláš, apod.,
- výuky českého jazyka pro cizince,
- pomoc s rozjezdem keramické dílny.

Tento seznam nabídky ukazuje šíři možností, kterou má zájemce o roli dobrovolníka před sebou. Každá organizace si sestavuje vlastní plán činností tak, aby dobrovolníci v organizaci byli platnými pomocníky. Nabídka se většinou rozšiřuje postupně, tak jak si pracovníci troufnou s dobrovolníky pracovat a jak dovolí jejich zkušenosti. Mnohé činnosti jsou společné pro péči o různé skupiny klientů a není třeba je příliš specifikovat. Tento souhrn je sestaven z karet organizací zařazených do Potfólia, v kterých se prezentují zájemci o roli dobrovolníka.

6.2.2 Motivace dobrovolníků

Proč chcete pracovat jako dobrovolníci?¹

Odpovědi na tuto otázku byly povětšinou shodné, a proto nyní uvádíme souhrn motivů vedoucích zájemce o dobrovolnictví.

- Získání nových zkušeností pro práci se znevýhodněnými dětmi a lidmi vůbec,
- nové kontakty,
- získání praxe,
- zájem o práci s postiženými dětmi, která souvisí se studiem oboru,

¹ (Depistáž dobrovolníků v DC Ústí nad Labem leden 2000 – únor 2001)

- pomoci těm, kteří to potřebují, být užitečný,
- snaha dosáhnout určitého cíle,
- zájem o kontakt s lidmi,
- seznámit se s lidmi, kteří jsou diskvalifikováni z normálního života,
- získat širší rozhled,
- seberealizace,
- atmosféra porozumění a lásky,
- zaplnění volného času,
- získat zkušenosti v práci účetního,
- konverzovat česky,
- ráda komunikuji s lidmi o jejich životě i problémech,
- cítím jako důležité uplatnit se v této oblasti,
- mít pocit uspokojení, ocenění, smysluplnosti,
- z nutnosti, ze zájmu,
- pro dobrý pocit,
- chci nabídnout své dovednosti druhým,
- práce dobrovolníka souvisí s budoucím povoláním sociálního, pracovníka,
- chci šířit ruční práce,
- souvisí to s budoucím povoláním pečovatelky,
- získat praxi z práce s postiženými lidmi pro přijímací zkoušky na Vysokou školu,
- pokračovat v práci s postiženými dětmi,
- prohloubení vědomostí z oboru,
- zachránit památky a okolí Ústecka,
- pro dostupnost informací,
- přinést radost sobě i druhým,
- mám zájem získat osvědčení,
- na základě mého vztahu ke starým lidem,
- zvýšit své zkušenosti s REIKI.

Z těchto odpovědí vyplývá, že někteří mají své představy velmi konkrétní ještě před vstupem do organizace. Jiní mají potřebu konat cokoli dobrého a nemají představu jak mohou pomoci. S každým zájemcem je tedy potřeba postupovat individuálně a mít na paměti jeho motivy k dobrovolnické činnosti a potřeby organizace, do které ho posíláme. Někdy z rozhovoru vyplyne, že odbornou pomoc potřebuje i zájemce o roli dobrovolníka. V tom případě je potřeba ho informovat kde tuto pomoc najde.

Po zkontaktování nebo osobním předání zájemce o roli dobrovolníka do organizace, se mu věnuje koordinátor té, které organizace. Spolu hledají možnost uplatnění a pokud se jejich představy neshodují se vzájemným očekáváním, pak se může dobrovolník vrátit do Dobrovolnického centra. V tu chvíli se snažíme najít další možnou nabídku, která by dobrovolníkovi více vyhovovala.

7. ZÁVĚR

Souhrn informací a postřehů, které jsou v této závěrečné práci zaznamenány, dávají rámcový obraz o dobrovolnictví v neziskových organizacích.

Pokud se ohlédneme zpět, vidíme, že za posledních deset let se v naší společnosti mnohé změnilo. V oblasti, o které se zmiňuji je posun výrazný.

V České republice vniklo po roce 1989 desetitisíce nových neziskových organizací a bez činnosti tisíců dobrovolníků, by nebylo možné mnohé představy a plány uskutečnit.

V oblastech volnočasových aktivit dětí, mládeže i dospělých a v oblasti ekologie jsou zkušenosti s dobrovolníky největší. Je na nich převážná část činností postavená. O sociální oblast je mezi dobrovolníky veliký zájem, je ale složitější pro organizace, se na příchod dobrovolníků připravit. Platí to hlavně pro organizace zřízené státem nebo samosprávou. Ve zdravotnictví je dobrovolnictví na úplném začátku. Je v něm nejvíce rizik, jak legislativních tak zdravotních, a proto je postup pomalejší.

Plánování a organizování dobrovolnictví je důležité pro udržení nadšení a motivace dobrovolníků, pro přijetí u ostatních spoluobčanů dobrovolnictví jako součást jejich života. Hned vzápětí ale musím říci, že si musí udržet i prvky neformálnosti a spontaneity, které jsou pro dobrovolnictví charakteristické.

Dobrovolnická centra jsou tady od toho, aby pomáhala otvírat dveře dosud uzavřených zařízení pro dobrovolníky i pro veřejnost.

Závěrem chci využít této příležitosti a chci poděkovat všem dobrovolníkům, protože si vážím jejich odvahy a nadšení, když dávají sami sebe.

Seznam příloh:

- č.1 Sít' spolupracujících organizací s Hestia – NDC Praha
- č.2 Registrační karta dobrovolníka
- č.3 Registrace organizace nabízející práci pro dobrovolníky
- č.4 Rok 2000 v Dobrovolnické centru – rekapitulace z Diskusních klubů

Kurs „ Manažeři třetího tisíciletí“

Závěrečná písemná práce

Název:

Dobrovolníci v neziskových organizacích

Rok: 2001

Jana Beranová

Prohlašuji,

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

V Ústí nad Labem dne 11.5.2001

Podpis:

Obsah:	1. Úvod
	2. Vymezení
	3.
	4.

1. ÚVOD

2. VYMEZENÍ POJMŮ

2.1. Dobrovolnictví

Dobrovolnictví je vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně. Dobrovolník dává vědomě část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově omezena. Dobrovolnictví je profesionálně organizováno, aniž by ztratilo svoji spontaneitu. Je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizaci, která s dobrovolníky spolupracuje a zároveň je zdrojem nových zkušeností, zážitků i příležitostí pro osobní růst dobrovolníků.

2.2. Dobrovolník

Dobrovolníkem je každý, kdo ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu vykonává činnost ve prospěch jiných lidí.

2.3. Neziskové organizace

V jednotlivých zemích nabývají neziskové organizace různých právních forem. V České republice mezi ně patří především občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, nadace, nadační fondy, a církevní zařízení. Jde o soukromé organizace, které neslouží primárně k dosahování zisku. (Frič 32

2.3. Poslání Dobrovolnických center

V roce 1999 vzniklo v České republice první specializované pracoviště pro oblast dobrovolnictví - HESTIA – Národní dobrovolnické centrum (HESTIA- NDC), které bylo založeno z iniciativy a za finanční podpory Open Society Institutu v New Yorku a za metodické pomoci Points of Light Foundation jako jedno z dobrovolnických center ve 14 zemích bývalého komunistického bloku.

Základním posláním dobrovolnických center je propagace a podpora myšlenky dobrovolnictví ve společnosti, k jejímuž naplnění centra

- spolupracují s masmédií, s municipalitami a státními orgány
- realizují vlastní dobrovolnické programy
- podílejí se na vzdělávání a výzkumu
- spolupracují s regionálními partnery (s dalšími dobrovolnickými centry)
- podílejí se na mezinárodní spolupráci

2.5 Mezinárodní rok dobrovolníků 2001

Rok 2001 byl vyhlášen Valným shromážděním Organizace spojených národů Mezinárodním rokem dobrovolníků. V souladu s cíli stanovenými Valným shromážděním OSN a na základě dosavadních zkušeností a realizací dobrovolnických programů a z potřeb desítek neziskových organizací, jejichž činnost je z větší míry závislá na dobrovolné pomoci, stanovila Hestia – NDC pět okruhů, kterým se chce věnovat.

1. Rehabilitace občanských ctností – dobrovolnictví a dárcovství v povědomí veřejnosti
2. Podpora mezinárodní spolupráce dobrovolnických programů a center
3. Podpora legislativního procesu zaměřeného na právní zakotvení dobrovolnictví
4. Podpora grantových programů zaměřených na dobrovolnictví
5. Podpora rozvoje dobrovolnických center a programů v regionech ČR

Význam Mezinárodního roku dobrovolníků pro neziskové organizace spočívá v

Oblasti, které nejčastěji dobrovolníci využívají:

- e) sociální
- f) zdravotní
- g) volnočasové aktivity dětí a mládeže i dospělých
- h) ekologická

3. Organizovaná dobrovolná činnost a důvody ke vzniku dobrovolnických center

Vlastní profesionální práce s organizací dobrovolnické činnosti se v mnohém neliší od práce s lidskými zdroji obecně. Rozdíly mezi pracovně právním vztahem zaměstnance a závazkem dobrovolníka, obvykle formou příkazní smlouvy podle občanského zákoníku, jsou v míře formálnosti, u dobrovolníka musíme více pracovat s jeho motivací k dobrovolnické činnosti a zvažovat jiné nefinanční formy ocenění jeho přínosu pro organizaci. ()

Profesionalizací dobrovolnické činnosti rozumíme, že v organizaci je člověk – koordinátor dobrovolníků, jehož pracovní náplní je výběr, výcvik, řízení, supervize a evaluace dobrovolníků, včetně jeho další funkce kontaktního pracovníka mezi

dobrovolníky, ostatním personálem, klienty i vedením organizace. Profesionalizaci dobrovolnické činnosti taky můžeme chápat z ekonomického hlediska – jestliže jeden koordinátor řídí práci několika desítek dobrovolníků, může jejich přínos pro organizaci přepočtený na peníze být srovnatelný s platem jejich koordinátora, a to nepočítáme přínosy dobrovolnické činnosti, které na peníze převést nelze. ()

Koordinovat dobrovolníky v organizacích je nezbytné a to sebou přináší mnoho otázek, na které některé organizace nejsou připraveny. Protože byl v minulých letech přerušen přirozený vývoj této oblasti, vrací se tyto dovednosti do našeho života jen velmi pomalu. Dobrovolnická centra mohou intenzivní práci a zviditelňováním dobrovolnické činnosti tyto prvky do organizací vrátit.

Poslání občanského sdružení Dobrovolnické centrum, Ústí nad Labem

Základním posláním je podpora a šíření myšlenky dobrovolnictví a povzbuzení občanů, aby se na dobrovolnických aktivitách podíleli. K naplnění tohoto poslání spolupracuje v regionu s neziskovými organizacemi, samosprávou i státní správou. Jeho hlavním partnerem je Hestia – Národní dobrovolnické centrum Praha. Hestia poskytuje Dobrovolnickému centru metodickou, finanční a odbornou pomoc při realizaci vlastních dobrovolnických programů.

Činnost Dobrovolnického centra

DC realizuje tyto dobrovolnické programy, v kterých se zaměřuje na pomoc zájemcům o roli dobrovolníka a spolupracujícím organizacím. Jeho práce se zaměřuje na metodickou pomoc koordinátorům dobrovolníků v zařízeních, propagaci dobrovolnictví v regionálních médiích, školách.

Program Rozvoje dobrovolnictví

Zaměřuje se především na propagaci myšlenky dobrovolnictví a na spolupráci Dobrovolnického centra s neziskovými organizacemi v regionu. Předmětem této spolupráce je vzájemná výměna zkušeností v oblasti dobrovolnictví. Dobrovolnické centrum nabízí těmto partnerům metodickou pomoc, náборы a výcviky dobrovolníků. Zájemcům o roli dobrovolníka pak informace o organizacích, které s dobrovolníky pracují a zázemí, kde mohou požádat o radu nebo pomoc. Na tento základní program navazují další, které s ním mají společné prvky.

Pro seniory

Jak z názvu vyplývá tento program se zabývá dobrovolnickou činností v oblasti péče o seniory. Dobrovolníci pomáhají v domovech důchodců, penzionech a denních centrech pro seniory. Dobrovolníci jsou v tomto programu prochází výcvikem.

Dobrovolníci v nemocnicích

V této době je program realizován v Léčebně dlouhodobě nemocných Ryjice. Toto zdravotnické zařízení začalo s dobrovolníky spolupracovat na podnět Dobrovolnického centra na začátku roku 2001.

Program pro nezaměstnané absolventy a další rizikové skupiny obyvatel

Program navazuje na pilotní projekt z roku 2000. Nabízí nezaměstnaným možnost dobrovolně pracovat na delší pracovní úvazek v neziskových organizacích a získat tak nové zkušenosti, praxi a pocit prospěšnosti. Tento projekt je realizován ve spolupráci s Úřadem práce.

Rozvoj občanských čtností

Program je zaměřen na práci se studenty a učiteli středních škol. Motivuje učitele začlenit do výuky informace o dobrovolnictví jako občanské čtnosti, za kterou se není třeba stydět. Studenty učí jak vymyslet a realizovat vlastní dobrovolnický miniprojekt.

Program Pět P

Je preventivní volnočasový program pro znevýhodněné děti a mládež ve věku 8-15 let (**Pět P** – znamená pomoc, přátelství, péče, prevence, podpora). Dobrovolník se po dobu jednoho roku individuálně věnuje jednomu dítěti.

Dobrovolnické aktivity v Ústí nad Labem navázané na Dobrovolnické centrum.

V Ústí nad Labem po vzniku Dobrovolnického centra v roce 2000 dochází k hledávání dobrovolníků z řad občanů města, kteří sami z vlastní iniciativy k tomuto kroku nenašli odvahu, nebo neměli potřebné informace na základě kterých by se dobrovolnickou činností zabývali. Dobrovolníci v Ústí nad Labem působili ještě před vznikem Dobrovolnického centra. Množství dobrovolníků, kteří nejsou přímo nebo nepřímo napojeni na Dobrovolnické centrum není možné z technických důvodů zjistit. Jejich stavy se průběžně mění. Některé organizace mají dlouholetou zkušenost a jsou natolik soběstační, že nepotřebují pomoc DC. To o co se snaží dobrovolnická centra je naučit postupně organizace jak s dobrovolníky spolupracovat. Vodítkem jsou pak nasbírané zkušenosti nejen ze

zahraničí ale již z několikaleté praxe z českého prostředí. Jsou vytvářeny různé návody a já zde uvádím jeden z mnoha, jak pojmenovat nejdůležitější kroky.

Osnova kroků pro práci s dobrovolníky

- dobrovolník v organizaci jako systémová změna a otevření se organizace komunitě
- supervize organizace se zaměřením na dobrovolnou činnost
 - zhodnocení dosavadní dobrovolnické činnosti,
 - mapování „motivace organizace k přijetí dobrovolníků,
 - mapování a výběr možných činností pro dobrovolníky
- zpracování projektu zařazení dobrovolníků do organizace z hlediska
 - vedení organizace, profesionálních pracovníků, klientů organizace
 - možných „zdrojů“ dobrovolníků, jejich potřebných vlastností a přípravy
 - zpracování harmonogramu práce s dobrovolníky z hlediska cyklů činnosti organizace i dobrovolníků
- vlastní práce s dobrovolníky
 - vlastní práce s dobrovolníky, jeho role, výcvik a supervize
 - výběr (metody získávání dobrovolníků s ohledem na jejich místní „zdroje“) a výcvik dobrovolníků (seznámení dobrovolníků s posláním a charakteristikou organizace, s jejími specifiky, základními dokumenty (statut, provozní řád, apod.), organizační strukturou a místem a rolí dobrovolníka v organizaci
 - postupy při zařazování dobrovolníků do činnosti organizace
 - průběžná supervize dobrovolnické práce a výsledů jejich činnosti pro organizaci
 - hodnocení činnosti a podpora motivace dobrovolníků
- právní aspekty dobrovolnictví
 - kontrakty uzavírané s dobrovolníky
 - pojištění dobrovolníků
 - odraz dobrovolnictví v dokumentech organizace (provozní řády, výkaznictví apod.)

(Tošner – přednáška – Role dobrovolníků v NO)

Organizace, která začíná pracovat s dobrovolníky nebo s nimi již dlouhodobě pracuje, by si měla zpracovat vlastní strategický plán na základě výše uvedených kroků. Nezapomeňme, že každá změna, i k lepšímu, se musí předem naplánovat a změny činností vysvětlit a nacvičit.

Zmapovat činnost organizace a navrhnout změny může být práce na týdny i měsíce.

Uskutečnění připravených změn může trvat měsíce i léta a bez motivace personálu ke změně se může změnit i v řadu konfliktů a krizí. Platí zásada, že když do fáze mapování současného stavu se podaří „zatáhnout“ co nejvíce spolupracovníků, zejména v klíčových profesích, tak je realizace změn daleko snazší. (Tošner 12 Přednáška Vlastní řízení organizace

Pokud tak již některé činí, jistě se plány liší podle poslání a velikostí organizací, jejich cílů a motivace do jaké míry se dobrovolnictvím v organizaci zabývat. Dobrovolnické centrum může zprostředkovat zkušenosti z dobrovolnické práce, získávat dobrovolníky, poskytovat metodické postupy jednotlivým zájemcům. V žádném případě není zodpovědné za činnost dobrovolníků v jednotlivých organizacích. Každá organizace, která s dobrovolníky pracuje, je odpovědná za svůj dobrovolnický program.

Typy organizací podle využití práce dobrovolníků

Typ 1: Na dobrovolnících je přímo závislý vlastní chod organizace. Vedle malé skupiny „profesionálů“ se podílejí na hlavní činnosti organizace. Bez jejich práce by organizace nemohla své cíle plnit. Tento typ je typický např. pro zajišťování rozsáhlých humanitárních akcí, pro ekologické iniciativy a kampaně, V případě některých organizací by nebylo možné realizovat příležitostné akce.

Typ 2: Dobrovolníci vykonávají činnosti, které jsou součástí programu organizace, zastávají tedy běžnou práci zaměstnaných pracovníků. Dobrovolnická činnost tedy není základem provozu organizace. Tento typ se nejčastěji objevuje u zařízení sociální a zdravotní péče. Např. dobrovolníci participují na zajišťování finančních prostředků, pomáhají se žehlením, obstarávají recepci, zajišťují chod dobročinného obchodu, pomáhají s účetnictvím, někdy i s úklidem stavebními pracemi apod. To znamená, že kdyby tuto činnost nevykonávali dobrovolníci, musela by být zajištěna profesionálně. U tohoto typu spolupráce tak dobrovolníci přispívají především ke snížení finančních nákladů organizace.

Typ 3: Činnost dobrovolníků není sice pro vlastní chod organizace bezprostředně nepostradatelná, ale dobrovolná činnost pomáhá lépe nebo snáze naplňovat cíle každé organizace a celkově zkvalitňuje poskytované služby či usnadňuje provoz. Tento typ je nejčastěji přítomen u volnočasových aktivit (např. vycházky s klienty organizace, výtvarných či jazykových kroužků u volnočasových aktivit seniorů či při návštěvní službě

v domácnostech seniorů. V organizacích bývá i na dobrovolnickém principu částečně zajištěno poradenství v daňových a účetnických záležitostech, administrativní pomoc, manuální výpomoc apod.)

Ve skutečnosti je však činnost dobrovolníků mnohem složitější, než jak zachycují uvedené typy, neboť činnosti, které dobrovolníci vykonávají, jsou velice různorodé. Zejména typ 2 a 3 se často vyskytují paralelně. (Frič 102)

Mohou dobrovolníci pracovat v organizacích, které nemají vypracovaný strategický plán?

Podle našich zkušeností většinou tak pracují. Organizace, které jsou založené pouze na činnosti dobrovolníků mají jinou strukturu dobrovolné činnosti než organizace, v kterých dobrovolníci doplňují např. péči profesionálů (nemocnice, domovy důchodců, ÚSP apod.) Organizace nejsou zvyklé v této oblasti plánovat z mnoha důvodů. Téma dobrovolnictví je pro mnohé občany vzdálené. Management některých organizací chce s dobrovolníky pracovat, ale nemá potřebné zkušenosti. Dobrovolnictví se do zařízení tak dostává pomalu a po jednotlivých opatrných krůčcích. Ale i ty jsou velmi důležité. K dokonalému nastavení podmínek jak legislativních tak manažerských je dlouhý kus cesty.

3. 1. Hypotéza

Dobrovolníci chtějí pomáhat v organizacích , které působí v sociální zdravotní nebo ekologické oblasti a zabývají se volnočasovými aktivitami dětí mládeže i dospělých, bez ohledu na svého zřizovatele a jejich právní statut. Nerozlišují mezi soukromou nebo příspěvkovou, či státní organizací.

3.2. Organizace prezentované v portfoliu Dobrovolnického centra v Ústí nad Labem.

Dobrovolnické centrum o.s.- Program **Pět P**, DEMOSTHENES centrum komplexní péče o.p.s., Senior o.s., Komunitní nadace Ústí nad Labem, Domov penzion pro důchodce Severní Terasa p.o., Domov penzion a Domov důchodců Krásné Březno p.o., Domov důchodců Bystřany p.o., Rami o.s., FOKUS Ústí nad Labem o.s, Medical Endler s.r.o., YMCA v ČR o.s., Český Červený kříž o.s., Domov důchodců Severní Terasa p.o., Poradna pro integraci o.s., ÚSP pro mládež Vaňov p.o., Domov důchodců Chlumec p.o., ÚSP pro mládež Severní terasa p.o., ÚSP pro mládež Všebořice p.o., Domov penzion pro důchodce

Bukov p.o., Ošetřovatelská a pečovatelská služba p.o., Domov důchodců Dobětica p.o.,
Léčebna dlouhodobě nemocných Ryjice p.o.,

Všechny tyto organizace splňují základní podmínky Dobrovolnického centra podle, kterých
do nich posíláme zájemce o roli dobrovolníka.

**Organizace spolupracující s Dobrovolnickým centrem se mohou dělit podle různých
kritérií.** (Např. podle zřizovatele, typu klienta, poslání organizací, druhu péče apod.)

podle zřizovatele a) nevládní neziskové organizace: občanská sdružení, o.p.s., nadace-
Denní centra pro klienty, domácí péče, volnočasové aktivity, sdružení prosazující a hájící
občanská práva a společenské zájmy...: počet 10

b) státní, příspěvkové organizace – Domovy důchodců, Domov penzion pro důchodce,
Ústavy sociální péče, Pečovatelská služba, zdravotní zařízení....: počet 10

podle typu klienta : děti a mládež, staří občané, zdravotně postižení občané, dlouhodobě
duševně nemocní občané, mentálně postižení občané a další komunity

podle druhu péče: ústavní péče, domácí péče, ambulantní péče, volnočasové aktivity

3. 3. Potvrzení hypotézy

Všechny tyto informace má dobrovolník k dispozici při vybírání organizace do, které chce
vstoupit. Dobrovolníci si vybírají podle oblasti zájmů a vlastních schopností. Nikdy nebyla
vysloven zájem pomoci pouze v soukromých organizacích.

Registrace organizace obsahuje:

Název, sídlo, kontaktní osobu (koordinátora dobrovolníků), vedení organizace,
telefonní spojení, možnou dobu kontaktu, poslání organizace, oblast dobrovolnické činnosti,
popis činnosti dobrovolníka, nároky na dobrovolníka,- časové, pracovní, zdravotní ..,
výhody pro dobrovolníka.

Na základě těchto dat a osobní prezentace pracovníka Dobrovolnického centra se
zájemce o roli dobrovolníka rozhoduje, zda a jakou organizaci kontaktuje. V které z nich by
chtěl působit jako dobrovolník. (příloha)

Typy dobrovolnické činnosti, které organizace nabízí dobrovolníkům:

Časové hledisko

Dobrovolné zapojení při jednorázových akcích nebo dlouhodobá dobrovolnická pomoc, která je poskytována opakovaně a pravidelně, na příklad jednou týdně po celý rok.

Jak často se můžete dobrovolnické činnosti věnovat?

Dobrovolníci měli možnost výběru ze tří kategorií, a to jednorázová činnost, krátkodobá činnost nebo dlouhodobá činnost. Někteří z nich volili i více jak jednu kategorii vždy podle svých časových možností a zájmů. V následujícím tabulce je procentuálně vyhodnocen časový zájem dobrovolníků o výkon činnosti.

Jednorázová činnost	24,6 %
Krátkodobá činnost (1-6 měsíců i nepreravidelně)	22,4 %
Dlouhodobá činnost (více jak 3 měsíce pravidelně)	53 %

(Depistáž dobrovolníků v DC leden 2000 – únor 2001)

Nabídky činností pro dobrovolníky organizací z Ústí nad Labem

- pomoc těžce postiženému dítěti při oblékání, hygieně, jídle, pobytu venku, individuální činnosti
- pomoc při sportovních, rekreačních aktivitách, muzikoterapii, arteterapii, obsluze při jídle, petterapii (terapie zvířetem), být společníkem v oblasti péče o seniory
- poskytování informací, práce na internetu v seniorské problematice
- kancelářské práce v občanském sdružení
- fundraisingová kampaň
- dotazování veřejnosti – dotazníkové šetření
- účast v programu cíleného k veřejnosti
- koordinace pracovní skupiny
- přímá práce s klientem – individuální rozhovory, krátké vycházky do okolí, doprovod do kina a divadla, předčítání novin a knih, hraní společenských her, pomoc při ručních pracích
- pomoc při zájezdech a výletech klientů
- pomoc při administrativě – doplňování údajů do počítače, s tvorbou a distribucí časopisu v DD

- přednášková činnost pro obyvatele domova důchodců
- právní poradenství
- jazykové překlady
- pomoc s úpravou zahrady
- předškolní příprava dětí – rozvoj jemné motoriky, řečové dovednosti
- vedení kroužků dětí ze sociálně slabých rodin
- servis počítačů v klubovně pro děti
- úprava nástěnek a dalších informačních ploch
- pomoc při jednorázových akcích karneval pro děti, mezinárodní den dětí, vánoce, Mikuláš, apod.
- výuky českého jazyka pro cizince
- pomoc s rozjezdem keramické dílny

Tento seznam nabídky ukazuje širší možnosti, kterou má zájemce o roli dobrovolníka před sebou. Každá organizace si sestavuje vlastní plán činností tak, aby dobrovolníci v organizaci byli platnými pomocníky. Nabídka se většinou rozšiřuje postupně, tak jak si personál troufne s dobrovolníky pracovat a jak dovolí jejich zkušenosti. Mnohé činnosti jsou společné pro péči o různé skupiny klientů a není třeba je příliš specifikovat. Tento souhrn je sestaven z karet organizací zařazených do portfolia. (Viz str.)

Je možné podle těchto kritérií srovnávat úrovně práce s dobrovolníky v organizacích podobného typu. Hlavně umožnit vzájemné předávání zkušeností.

Proč chce pracovat jako dobrovolníci?

Odpovědi na tuto otázku byly povětšinou shodné, a proto nyní uvádíme souhrn motivů vedoucích zájemce o dobrovolnictví.

- získání nových zkušeností pro práci se znevýhodněnými dětmi a lidmi vůbec
- nové kontakty
- poznat co práce s dětmi obnáší
- získání praxe
- zájem o práci s postiženými dětmi, která souvisí se studiem oboru
- pomoci těm, kteří to potřebují

- snaha dosáhnout určitého cíle
- zájem o kontakt s lidmi
- být užitečný
- seznámit se s lidmi, kteří jsou diskvalifikováni z normálního života
- získat širší rozhled
- seberealizace
- atmosféra porozumění a lásky
- zaplnění volného času
- získat zkušenosti v práci účetního
- konverzovat česky
- ráda komunikuji s lidmi o jejich životě i problémech
- cítím jako důležité uplatnit se v této oblasti
- mít pocit uspokojení, ocenění, smysluplnosti
- z nutnosti, ze zájmu
- pro dobrý pocit
- chci nabídnout své dovednosti druhým
- práce dobrovolníka souvisí s budoucím povoláním sociálního pracovníka
- chci šířit ruční práce
- souvisí to s budoucím povoláním pečovatelky
- získat praxi z práce s postiženými lidmi pro přijímací zkoušky na Vysokou školu
- pokračovat v práci s postiženými dětmi
- prohloubení vědomostí z oboru
- zachránit památky a okolí Ústecka
- pro dostupnost informací
- přinést radost sobě i druhým
- mám zájem získat osvědčení
- na základě mého vztahu ke starým lidem
- zvýšit své zkušenosti s REIKI
- získat praktické znalosti

Z těchto odpovědí vyplývá, že někteří mají své představy velmi konkrétní ještě před vstupem do organizace. Jiní mají potřebu konat cokoli dobrého a nemají představu jak mohou pomoci. S každým zájemcem je tedy potřeba postupovat individuálně a mít na paměti jeho motivy k dobrovolnické činnosti a potřeby organizace, do které ho posíláme. Po zkontaktování nebo osobním předání zájemce o roli dobrovolníka do organizace, se mu věnuje koordinátor té, které organizace. Spolu hledají možnost uplatnění a pokud se jejich představy neshodují se vzájemným očekáváním, pak se může dobrovolník vrátit do Dobrovolnického centra . V tu chvíli se snažíme najít další možnou nabídku, která by dobrovolníkovi více vyhovovala.

(Depistáž dobrovolníků v DC leden 2000 – únor 2001)

Kdo dělá koordinátora dobrovolníků?

Tuto úlohu v menších organizacích (malá občanská sdružení, ústavy s malou kapacitou klientů) si na sebe bere většinou vedení ředitel/ka.

Další možností je pověřená osoba (zástupce vedení, střední management např. sociální pracovník)

K zavádění dobrovolnictví organizace přistupují několika způsoby:

Chci říci, že každá organizace má právo vybrat si cestu k dobrovolnictví svobodně podle vlastních potřeb a možností. Aby vložené úsilí do zavádění dobrovolnictví bylo přiměřené. V mnoha případech je koordinace dobrovolníků pouze jednou z mnoha činností pracovníka v organizaci.

Jsou aktivní a sami vyhledávají informace jak co nejlépe zapojit dobrovolníky. Vytváří plán a snaží se ho naplnit.

Jsou aktivní, ale plánování nevěnují pozornost. (Tam, kde vystačí s malou skupinkou dobrovolníků)

Organizace většinou nemají zpracovaný strategický plán v mnoha dalších oblastech. Není proto divu, že prosadit plánování v dobrovolnictví je v takových organizacích těžké, neboť není považováno za to nejdůležitější s čím se mnohá zařízení potýkají.

Jsou nedůvěřiví a k dobrovolnictví přistupují jako k experimentu. Začínají až po dlouhých jednáních, jsou úzkostliví ohledně zdravotních a legislativních rizik. Podceňují úlohu dobrovolníka, jeho přínos pro klienty i samotnou organizaci.

Nesetkali jsme se s organizacemi, které by plnily všechny doporučené kroky. K zavedení dokonalého systému je potřeba spolupráce všech složek v organizaci a to je zatím velmi těžké. Hlavní příčina je, že Přesto lze říci, že

Jaké dobrovolníky si organizace nacházejí sami?

Pokud působí v sociální nebo zdravotní oblasti pak získávají většinou studenty odborných škol.

Pro práci dobrovolnického centra je rozdělování spolupracujících organizací nepodstatné. Podpora je věnována , kteří mají zájem o dobrovolnictví.

Dotazník:

Musím říci, že čím více se dobrovolnictvím zabývám, tím více otázek vyvstává. Na začátku cesty si každý řekne,“ dobrovolnictví není žádný problém“. Postupně zjišťuje, že pokud má být efektivně a s úctou využívána práce tisíců lidí, kteří z dobré vůle něco prospěšného vykonávají, musí se mnohému přiučit a hlavně zavádět do své práce mnoho nových prvků. Poučky jak dobře řídit lidské zdroje již existují. Je potřeba se jimi ale také řídit. Což je hlavní překážka na této cestě.