

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Ústav sociálních studií

**PRO SENIORY – DOBROVOLNICKÝ PROGRAM
V ÚSTÍ NAD LABEM**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

AUTOR: DANA URBANOVÁ

Studijní obor: sociální práce

Konzultant práce: Mgr. Lenka Černá

Hradec Králové

2001

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a uvedla veškeré použité prameny a použitou literaturu.

V Mělníce dne 26. června 2001

Podpis

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí mé práce – Mgr. Lence Černé za podnětné rady a připomínky a dále všem dobrovolníkům za inspiraci.

ANOTACE

Práce je zaměřena na tematiku dobrovolnictví. Seznamuje s různými definicemi pojmů dobrovolník, dobrovolnická činnost, dobrovolnictví a dárcovství. Je zde zachycena historie a vývoj dobrovolnictví v České republice i v zahraničí. Zabývám se i právní úpravou dobrovolnictví, která se u nás teprve postupně formuje.

Zvláštní pozornost je věnována dobrovolnickým centrům, které mají v zahraničí dlouhou tradici a nezastupitelné místo a v současné době nově vznikají i v České republice.

Dále jsou zde popsány důležité body, které jsou nutné pro systematickou práci s dobrovolníky v konkrétní organizaci. Teoretické základy jsou proloženy praktickými zkušenostmi z práce koordinátora v Dobrovolnickém centru v Ústí nad Labem.

V praktické části je popsán jeden konkrétní dobrovolnický program s názvem Pro seniory, jehož jsem koordinátorkou. Je zde prakticky ukázáno, jak může vypadat zavádění dobrovolnictví do organizací pečujících o seniory, ale může se stát inspirací i pro jiné oblasti.

Práce je věnována Mezinárodnímu roku dobrovolníků 2001, který byl vyhlášen OSN.

OBSAH

Úvod.....	STR. 4
1. DOBROVOLNICTVÍ.....	7
1.1 HISTORIE A VÝVOJ DOBROVOLNICTVÍ.....	7
1.1.1 ČESKÁ REPUBLIKA.....	7
1.1.2 ZAHRANIČÍ.....	9
1.2 DEFINICE DOBROVOLNICTVÍ A DÁRCOVSTVÍ.....	10
1.3 DOBROVOLNICKÁ ČINNOST.....	13
1.4 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA DOBROVOLNICTVÍ V ČESKÉ REPUBLICE.....	13
1.5 MEZINÁRODNÍ DEN A MEZINÁRODNÍ ROK DOBROVOLNÍKŮ.....	16
2. DOBROVOLNÍK.....	19
2.1 MOTIVY DOBROVOLNÍKŮ.....	19
2.2 KDO JSOU DOBROVOLNÍCI DOBROVOLNICKÉHO CENTRA V ÚSTÍ N. L.....	22
3. DOBROVOLNICKÁ CENTRA.....	27
3.1 ČINNOST DOBROVOLNICKÝCH CENTER.....	27
3.2 DOBROVOLNICKÁ CENTRA V ZAHRANIČÍ.....	28
3.3 DOBROVOLNICKÁ CENTRA V ČESKÉ REPUBLICE.....	29
3.3.1 HESTIA – NÁRODNÍ DOBROVOLNICKÉ CENTRUM, PRAHA.....	30
3.3.2 DOBROVOLNICKÉ CENTRUM, ÚSTÍ NAD LABEM.....	33
4. DOBROVOLNICKÝ MANAGEMENT.....	37
4.1 POZITIVA DOBROVOLNICTVÍ PRO ORGANIZACI.....	37
4.2 DŮLEŽITÉ BODY DOBROVOLNICKÉHO PROGRAMU.....	40
4.2.1 PŘÍPRAVA ORGANIZACE.....	41
4.2.2 KOORDINÁTOR DOBROVOLNÍKŮ.....	41
4.2.3 ZÍSKÁVÁNÍ DOBROVOLNÍKŮ.....	42
4.2.4 PŘÍPRAVA A VÝCVIK DOBROVOLNÍKŮ.....	43
4.2.5 SUPERVIZE DOBROVOLNÍKŮ.....	44
4.2.6 ODMĚŇOVÁNÍ DOBROVOLNÍKŮ.....	45
4.2.7 PROPOUŠTĚNÍ DOBROVOLNÍKŮ.....	46
5. DOBROVOLNICKÝ PROGRAM PRO SENIORY.....	47
5.1 HISTORIE PROGRAMU PRO SENIORY	47
5.1.1 ROK 1998.....	47
5.1.2 ROK 1999.....	48
5.1.3 ROK 2000.....	50
5.1.4 ROK 2001.....	50
5.2 ORGANIZACE ZAPOJENÉ DO PROGRAMU PRO SENIORY	51
5.3 VÝZNAM DOBROVOLNÍKŮ V PÉČI O SENIORY.....	52
5.4 ROLE A ČINNOST DOBROVOLNICKÉHO CENTRA.....	55
5.4.1 ZÍSKÁVÁNÍ DOBROVOLNÍKŮ.....	56
5.4.2 VÝCVIK DOBROVOLNÍKŮ.....	58
5.4.3 PŘECHOD DOBROVOLNÍKŮ DO ORGANIZACE.....	58
5.4.4 NÁSLEDNÁ SETKÁNÍ DOBROVOLNÍKŮ, SUPERVIZE.....	58
5.5 VÝSLEDKY PROGRAMU.....	59

6. VÝCVIK DOBROVOLNÍKŮ PROGRAMU PRO SENIORY.....	61
6.1 TECHNICKÉ ZAJIŠTĚNÍ.....	61
6.2 PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ.....	62
6.3 SKUPINOVÁ PRÁCE NA VÝCVIKU DOBROVOLNÍKŮ.....	63
6.4 OBSAH A PROGRAM VÝCVIKU.....	66
ZÁVĚR.....	67
SEZNAM LITERATURY.....	69
SEZNAM PŘÍLOH.....	72

ÚVOD

Valné shromáždění Organizace spojených národů vyhlásilo rok 2001 Mezinárodním rokem dobrovolníků.

Proč byl první rok nového století věnován právě dobrovolníkům?

Dobrovolnická činnost byla a je nedílnou součástí každé společnosti a civilizace v historii lidstva. Dobrovolnictví v nejširším slova smyslu je jakákoliv nezisková, neplacená a nepovinná aktivita kohokoliv z nás ve prospěch souseda, místní komunity nebo celé společnosti. Dobrovolná služba má mnoho podob od tradiční vzájemné pomoci jednoho druhému až po podporu komunit v krizových situacích. Dobrovolnická činnost může mít různé rozměry – od místních přes národní až po mezinárodní dobrovolné aktivity a programy.

V historii se pomoc dobrovolníků osvědčila při mnoha programech humanitární pomoci, programech technické spolupráce nebo prosazování lidských práv. Na dobrovolnických základech stojí také celá řada nevládních a občanských organizací a odborných sdružení.

Potřeba zvýšeného dobrovolnického úsilí je dnes ještě silnější než v minulosti obzvláště v souvislosti s celosvětovými problémy a jejich nepříznivými důsledky na společnost. Těmito problémy jsou například narušené životní prostředí, drogová závislost, odstranění chudoby apod. Současný trend směřuje k tomu, aby občané a občanská společnost přebírala ve spolupráci s vládami a soukromým sektorem stále větší odpovědnost za vývoj společnosti.

Pomoc dobrovolníků je obrovská a spousta jejich práce zůstává často bez povšimnutí, protože je většinou spontánní, neformální, neorganizovaná a také proto, že se za ni nemusí platit a mnohdy se nevykazuje. Mezinárodní rok dobrovolníků by měl přinést dobrovolníkům více uznání za jejich činnosti.

Podnět k vyhlášení tohoto roku daly mezinárodní nevládní organizace jako je Mezinárodní sdružení pro dobrovolnickou práci (International Association for Volunteer Effort, IAVE), Evropské dobrovolnické středisko (European Volunteer Centre, EVC) nebo Světová křesťanská asociace mladých žen (World Young Woman's Christian Association, YWCA).

Tato práce je věnována právě Mezinárodnímu roku dobrovolníků. V České republice je dobrovolnictví a dobrovolnická činnost ve prospěch druhých věc „znovuobjevená“, pro někoho zcela nová.

Minulý režim totiž vytvořil silně centralizovaný neprůhledný systém, občanská odpovědnost tím byla oslabena, utlumena a zdravé dobrovolnictví nemělo potřebnou podporu. „Spoléhání na stát, naprostý ústup od vlastní odpovědnosti a od lidské solidarity se stal základním prvkem chování obyvatelstva.“¹

Teoretická část práce popisuje základní pojmy spojené s dobrovolnictvím. Dále informuje o dobrovolnictví v zahraničí a o vývoji dobrovolnictví a dárcovství v České republice v minulosti a zejména v posledních letech. Seznamuje s novými organizacemi, které v souvislosti s dobrovolnictvím v naší republice vznikly – s dobrovolnickými centry.

¹ Krebs, V., Durdisová J., Poláková O., Žižková J.: Sociální politika, str. 208

Obzvlášť se věnuje vzniku a činnosti Hestia – Národního dobrovolnického centra Praha a dále Dobrovolnickému centru v Ústí nad Labem a jeho programům – jako hlavnímu zdroji informací.

Samostatná kapitola Dobrovolnický management seznamuje se základy práce s dobrovolníky, která je základním stavebním kamenem pro zavedení dobrovolnictví, systematickou péči o dobrovolníky a důležitým podkladem pro dobrovolnický program Pro seniory, který popisují dále.

Praktická část je věnována jednomu konkrétnímu dobrovolnickému programu s názvem Pro seniory, který realizuje Dobrovolnické centrum v Ústí nad Labem.

Tento program spatřil světlo světa přede dvěma lety – v roce 1999, který byl Mezinárodním rokem seniorů. Práce na přípravě programu Pro seniory mě provázela při dokončování bakalářského studia na Univerzitě J. E. Purkyně v Ústí nad Labem. Bakalářská práce byla zaměřena na zmapování situace a poptávky po tomto programu a dále na rozpracování a naplánování programu.

Výstupy z bakalářské práce byly využity v praxi a tato diplomová práce chce shrnout výsledky po 1,5letém fungování programu.

Představuje program Pro seniory jako jeden z možných způsobů jak dobrovolníky zapojit do péče o seniory v ústavních zařízeních. Zaměřuje se zejména na výcviky dobrovolníků pro oblast seniorů a na roli Dobrovolnického centra v tomto programu.

Dochází tedy k propojení dvou Mezinárodních roků:

1999 – Mezinárodní rok seniorů a 2001 – Mezinárodní rok dobrovolníků ...

... a proč tyto „mezinárodní roky“ nevyužít k prospěšné věci, jako je dobrovolnictví v péči o seniory?

1. DOBROVOLNICTVÍ

V první kapitole se podíváme na kořeny dobrovolnictví, odkud se vzalo a jakým způsobem se utvářelo v České republice a pro srovnání nahlédneme i do zahraničí. Budeme se věnovat i otázce zakotvení dobrovolnictví v legislativě v České republice.

Dále se budeme zabývat jednotlivými pojmy, které s oblastí dobrovolnictví souvisí. Objeví se zde různé definice pojmů dobrovolnictví, dárcovství a dobrovolnické činnosti. Nakonec si přiblížíme dvě významné mezinárodní příležitosti - Mezinárodní den dobrovolníků a Mezinárodní rok dobrovolníků.

1.1 HISTORIE A VÝVOJ DOBROVOLNICTVÍ

Dobrovolnictví provází lidstvo od jeho prvopočátku. Ne vždy však mělo přímo označení „dobrovolnictví“. Nazývalo se spíše pomoc bližnímu, sousedská výpomoc, dobrodíní i jinak. Vždy bylo přirozené, že si lidé mezi sebou vypomáhali – v rámci rodiny, příbuzenských a sousedských vztahů, v komunitě. Mnohdy se lidé bez dobrovolné a nezištné pomoci druhých neobešli a byli na ní existenčně závislí.

Sousedská výpomoc a pomoc v rodině se mezi lidmi přirozeně zachovala. Tento jev je pro jednotlivce i společnost velmi důležitý, patří však do jiné oblasti pomoci z dobré vůle. V práci se soustředí na pojetí dobrovolné činnosti směrem k ostatním lidem, komunitám nebo organizacím.

1.1.1 ČESKÁ REPUBLIKA

Na území naší republiky byla vždy poměrně bohatě rozvinuta tradice dobrovolné práce, činnosti dobročinných spolků a dalších veřejně prospěšných organizací.

Počátky dobrovolnictví a dobročinnosti sahají až do **středověku**, kdy byly spojeny s církví jako s institucí, která má ve svém poslání zakotvenu starost o blaho ostatních.

Bohatou historii mají také nadace, které vznikaly již ve **13. století**. Tehdy byly zaměřeny zejména na péči o chudé a potřebné. Velký nárůst spolkové činnosti typický pro 18. století byl přerušen Bachovým absolutismem. Později – v době Národního obrození – se objevilo mnoho vlasteneckých spolků podporujících umění, vědu, kulturu a vzdělávání.

Dalším důležitým mezníkem a výrazným podnětem pro rozvoj dobrovolné a soukromé iniciativy v celé řadě oblastí byl v roce **1918** vznik samostatného Československého státu. V letech 1918 – 1938 vzkvétala činnost spolků, nadací dobročinného zaměření nebo veřejnoprávních institucí v oblasti sociální a zdravotní péče.

Tento příznivý vývoj násilně přerušila až druhá světová válka v roce 1939. „Po válce společně s obnovováním demokracie došlo také ke krátkému období revitalizace občanského sdružování a organizované dobročinnosti. Násilně přervané tradice se podařilo rychle obnovit (bylo obnoveno přes 10 000 spolků)...“²

Později, **po roce 1948** byla v našem státě opuštěna koncepce nezávislého neziskového sektoru a činnost samostatných organizací byla cílevědomě a systematicky omezována nebo podřízena příslušným státním orgánům či dokonce zcela přerušena. V následujících letech se proto vytratily zkušenosti týkající se chodu samostatných nevládních organizací a v souvislosti s nimi také společenské povědomí a porozumění pro typické aktivity občanského sektoru, ochota věnovat dobrovolně svůj čas a peníze na dobročinnost a veřejně prospěšné aktivity.³

Vývoj dobrovolnictví byl v době **socialismu** značně omezen. Minulý režim, který trval čtyřicet let s naší dobrou vůlí značně pohnul, směrem k lhostejnosti a nevoli. Dobře známé „povinně nepovinné“ Akce Z nebo Brigády socialistické práce s opravdovým dobrovolnictvím neměly, hlavně v pozdějším období, mnoho společného.

Přesto se našli lidé, kteří i v této době dělali tichou a nenápadnou, ale záslužnou práci navíc a zadarmo. Byly to většinou akce pro děti, pobyty v přírodě, sportovní dny nebo ochotnické divadlo. Dobrovolnictví bylo ovšem jen málokdy zaměřeno na staré lidi, mentálně či tělesně postižené, nemocné nebo děti z dětských domovů.

Změna politického systému po roce **1989** s sebou do České republiky přinesla mnoho změn. Je to například vznik mnoha nevládních neziskových organizací, obnova občanské společnosti a také dobrovolnictví.

Vzhledem k minulému vývoji jsou v současné době pojmy dobrovolník, dobrovolnická činnost a dobrovolnictví pro spoustu lidí v České republice neznámé, nepochopitelné, někdy až pejorativní. V dnešní společnosti, která se po roce 1989 vydala na cestu tržních principů, se mnoho lidí ptá, co z toho budou mít, když někomu pomohou, pro druhého udělají něco zdarma nebo věnují svůj volný čas ve prospěch „cizí“ organizace a „cizích“ lidí.

Ovšem najde se již spousta lidí, kteří neberou jako oběť dělat něco dobrovolně, pro druhé, pro společnost. Naštěstí je takových lidí čím dál tím víc.

² Frič, Pavol a kol. Dárcovství a dobrovolnictví v České republice. Praha: AGNES, NROS, 2001. str. 24

³ Duben Rostislav. Neziskový sektor v ekonomice a společnosti. Praha: CODEX Bohemia, 1996, str. 373

1.1.2 ZAHRANIČÍ

Podobná situace jako u nás byla i v ostatních postkomunistických zemích **střední a východní Evropy**. I zde si musí hledat cestičku takové jevy jako občanská společnost, odpoutání se od státního paternalismu, vzetí věcí do vlastních rukou, podílení se na věcech veřejných a činnost z dobré vůle.

V západní Evropě a v USA byla situace jiná, neboť zde nebyla zde přerušena kontinuita přirozených vazeb. Zde bylo a je dobrovolnictví bráno velmi pozitivně a je neustále posilováno. V mnoha rodinách se je tradicí a dobrovolně pomáhat ostatním je všeobecně považováno za společenskou prestiž.

Například **ve Spojených státech** některou z forem dobrovolné činnosti vykonává dokonce celých 55% dospělých Američanů.

Způsobů využití dobrovolnické pomoci je v Americe celá škála. Od rozvozu obědů na jízdách kolech sociálně potřebným zdarma, přes využití dobrovolníků při realizaci alternativních trestů až po dobrovolnickou činnost, kterou vykonávají společně celé rodiny tím, že udělají něco užitečného a potřebného pro město, v němž žijí.

Objevují se zde také dobrovolné akce celých podniků – např. vyčištění parku ve městě, dále jsou obvyklé dobrovolnické práce studentů v nějakém zařízení, jako jsou dětské domovy nebo domovy důchodců.

Zajímavé je i docházení dobrovolníků do kojeneckých ústavů „chovat miminka“. A dále dobrovolnické působení seniorů pro místní policii, kdy speciálně vyškolení senioři např. vydávají řidičská oprávnění pro kola a malé motocykly.

Postupně zde začaly vznikat i profesionální organizace zabývající se dobrovolnictvím. Pro dobrovolníky fungují jako zprostředkovatelské agentury, propojují poptávku organizací, které hledají dobrovolníky a zároveň přijímají a uspokojují nabídky zájemců o dobrovolnickou činnost. Tyto organizace se nazývají dobrovolnická centra a více prostoru je jim věnováno ve 3. kapitole. Po vzoru zahraničí tato centra vznikají i v postkomunistických zemích, a tedy i v České republice.

1.2 DEFINICE DOBROVOLNICTVÍ A DÁRCOVSTVÍ

Dobrovolnictví a dárcovství se dá shrnout pod pojem dobročinnost, která je jednou z důležitých občanských ctností.

Dárcovství chápeme jako peněžitý nebo nepeněžitý dar určený přímo potřebným občanům nebo na veřejně prospěšné účely.

Někdy je dárcovství pojato také jako darování sebe svého času, energie, části sebe. Zdůraznění tohoto výkladu zaznělo například na konferenci s příznačným názvem „Obnova občanských ctností – dobrovolnictví a dárcovství“, která proběhla letos v červnu v Kroměříži.

S definicí **dobrovolnictví** to také není tak jednoznačné. Podíváme se nyní na některé z nich.

Malgorzata Ochman – ředitelka Dobrovolnického centra ve Varšavě v Polsku ve své příručce dobrovolnictví popisuje takto:

„Pro definování dobrovolnictví považujeme tato kritéria: dobrovolnictví je neplacená, vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých.“⁴

⁴ Ochman, M., Jordan, P.: Dobrovolníci: cenný zdroj, str. 6

Tošner a Sozanská z Hestia – Národního dobrovolnického centra Praha rozlišují tři typy dobrovolnictví:⁵

- dobrovolná občanská výpomoc
- dobrovolnictví jako projev občanské angažovanosti
 - dobrovolnictví vzájemně prospěšné
 - dobrovolnictví veřejně prospěšné
- dobrovolná služba

Dobrovolná občanská výpomoc je tradiční součástí každé společnosti od jejích počátků. V našem kulturním okruhu je ovlivněna křesťanskou morálkou. V období totalitní společnosti v ČR před rokem 1989 fungovala také jako rozšířený systém vzájemných protislužeb. Tato forma dobrovolnické činnosti je běžná v rámci široké rodiny a sousedských vztahů.

Dobrovolnictví jako projev občanské angažovanosti je možné rozlišit na vzájemnou a veřejně prospěšnou činnost, přičemž není někdy možné mezi nimi určit přesné hranice.

Dobrovolnictví vzájemně prospěšné je dobrovolná činnost, kterou členové nějakého sdružení, organizace či klubu vykonávají za účelem realizace svých cílů a poslání. Po roce 1989 byla obnovena činnost tradičních spolků (Sokol, YMCA apod.) a vzniklo mnoho nových organizací, které staví na dobrovolné vzájemně prospěšné činnosti svých členů.

Dobrovolnictví veřejně prospěšné vychází ze svobodného rozhodnutí a angažovanosti lidí pro druhé lidi nebo pro nějakou myšlenku. Tito dobrovolníci pomáhají jednorázově nebo dlouhodobě převážně v neziskových organizacích – ať už státních nebo nestátních. (Tímto dobrovolnictvím se zabýváme v rámci této práce.)

Dobrovolnou službou rozumíme dobrovolný závazek se dlouhodobě věnovat dobrovolné činnosti mimo svoji zemi (např. několik měsíců i let). V České republice se tato činnost rozvíjí po roce 1989. Naráží se na legislativní bariéry, pojištění dobrovolníků a hrazení jejich nákladů. Z tohoto důvodu je většina našich dobrovolníků do zahraničí posílána přes zahraniční organizace.

Další definice dobrovolnictví jak je vidí u nás i v zahraničí jsou přiloženy na konci práce (viz příloha č. 2)

O dobrovolnictví – tehdy jako o dobrodiní se zmiňoval ve svém díle již **Seneca** (žil v letech 4 př. n. l. až 65 n. l.). Zde je definice, jak dobrodiní popisoval ve své době on. „Co je tedy dobrodiní? Laskavé jednání působící radost a pociťující radost z tohoto působení uplatňujícího se v tom, co člověk činí ochotně a ze spontánního sklonu. Proto nezáleží na tom, co se dělá nebo co se dává, ale s jakým úmyslem, neboť dobrodiní nespočívá v tom, co se dělá nebo dává, ale v úmyslu toho, kdo něco dává nebo dělá.“⁶

Jak je vidět, chápání dobrovolnictví tehdy a dnes se mnoho neliší. Dobrá vůle je pojmenována jako ochota, spontánní sklon a (dobrý) úmysl. Zaujala a potěšila mě zde i zmínka o laskavosti dobrovolnictví a vzájemné radosti, kterou přináší.

⁵ Tošner, J., Sozanská, O.: Dobrovolnictví v ČR. Příspěvek do sborníku XIV. Celosvětové konference IAVE (International Association for Volunteer Effort) – „Volunteers – Capital of the Millenium“ Amsterdam – leden 2001. Nepublikováno.

⁶ Seneca, L.A.: O dobrodiních, str. 26

Dobrovolnictví se nejčastěji uplatňuje v **oblasti** sociální (péče o tělesně, mentálně či smyslově handicapované, o duševně nemocné, o lidi staré, o příslušníky národnostních menšin a další), zdravotní, ekologické nebo kulturní (v muzeích, galeriích a knihovnách).

Dobrovolníci velkou měrou pomáhají při řešení krizových situací, při zajištění organizace velkých společenských událostí (jakou byla například Olympiáda v Sydney v roce 2000) nebo v rámci mezinárodní pomoci (např. při zemětřesení nebo záplavách).

Dobrovolnictví může mít nejrůznější **podoby**. Může být ve prospěch jednoho člověka, skupiny lidí, komunity nebo nějaké konkrétní organizace.

1.3 DOBROVOLNICKÁ ČINNOST

Místo pojmu dobrovolnická činnost se někdy používá termín dobrovolnická práce. Pojem práce je ovšem spojován s finanční odměnou a pracovně právním vztahem, a proto může někoho zmást. Používáme tedy raději označení dobrovolnická činnost nebo služba.

Dobrovolnická činnost může být:

- a) **jednorázová** – dobrovolník se zúčastní výjimečné akce (např. pomůže při záplavách) nebo věnuje svůj čas jedenkrát v roce nějaké organizaci (např. při sportovních hrách seniorů)
- b) **krátkodobá** – člověk se dobrovolnictví věnuje intenzivněji po dobu několika týdnů nebo měsíců (např. v průběhu prázdnin, studia nebo po dobu své nezaměstnanosti)
- c) **dlouhodobá** – dobrovolnictví je pro člověka součástí jeho životního stylu, věnuje se mu po dobu celého roku, několik měsíců nebo let (např. jedenkrát v týdnu dochází do domova důchodců, nebo se schází se znevýhodněným dítětem)

1.4 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA DOBROVOLNICTVÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Jako hlavní nedostatek v zákoně pocítujeme, že **zákon slovo dobrovolník vůbec nezná**.

Ve vyhlášce MPSV ČR č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, se sice v § 59 objevuje pojem „dobrovolný pracovník pečovatelské služby“, ale dobrovolníci se mohou uplatnit i jinde než jen v pečovatelské službě. A v § 60 má také určenou odměnu – a to už potom není dobrovolník v pravém slova smyslu (viz příloha č. 3).

Otázka úpravy dobrovolnictví a jeho zakotvení v zákoně vystoupila během posledních let v České republice do popředí. Dobrovolnictví se vyskytuje spíše jakýmsi „živelným“ způsobem a určitý formální rámec dostává teprve postupem času. Vyhlášení Mezinárodního roku dobrovolníků dává šanci, že i Česká republika bude v budoucnu s dobrovolníky počítat i v právním slova smyslu.

K přípravě legislativního zakotvení dobrovolnictví v právním systému České republiky proběhlo, a v budoucnu ještě proběhne, několik událostí.

Jedno z přípravných jednání se uskutečnilo v minulém roce.

Dne 20. dubna 2000 bylo na půdě Senátu České republiky senátorkou Janou Palečkovou svoláno setkání na téma „Dobrovolná práce v České republice – možnosti a bariéry“ (viz příloha č. 4).

Společně zde diskutovali zástupci ministerstev, nestátních neziskových organizací, sociálně zdravotních zařízení, dobrovolnických center, ale i samotní dobrovolníci.

Vystoupila zde například za Ministerstvo práce a sociálních věcí náměstkyně PhDr. Běla Hejná, která mluvila hlavně o významu dobrovolnictví – ne jako o prostředku, kterým se dají ušetřit peníze – ale hlavně jako zdroji nových nápadů, podnětů a novém poli působnosti pro občany.

Dále v Senátu také promluvil zástupce Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy Mgr. Jindřich Fryč. Zdůraznil, že i pro toto ministerstvo je dobrovolnictví velmi důležité, a že výsledkem tohoto setkání by mělo být připravení půdy pro legislativní úpravu dobrovolnictví v České republice.

Důležité jsou hlavně otázky definice dobrovolnictví a úprava jeho vztahů zejména k pracovnímu právu, pojištění škod a úrazů a dále z hlediska zapojení České republiky do mezinárodních programů dobrovolnické služby a dalších akcí. Přitom bude důležité zachovat respekt ke spontánnosti dobrovolnictví.

V oblasti úpravy vztahů dobrovolníků a organizace, ve které pomáhají, v současné době **se našlo již několik způsobů**, jak vztah dobrovolníka a organizace právně ošetřit.

Některé organizace uzavírají s dobrovolníky smlouvy. Takovéto dohody se řídí občanským zákoníkem. Je to dohoda o spolupráci podle § 51 nebo příkazní smlouva podle § 724, zákona č. 40/1964Sb., občanského zákoníku. Na ukázkou jsou dvě konkrétní smlouvy organizací s dobrovolníky přiloženy na konci práce (viz přílohy č. 5 a 6) .

Na konferenci v Kroměříži (Dobrovolnictví a dárcovství – obnova občanských ctností, červen 2001), která byla věnována dobrovolnictví, přislíbil ve svém příspěvku ministr práce a sociálních věcí PhDr. Vladimír Špidla, že v průběhu letošního roku bude projednáván návrh legislativní úpravy dobrovolnictví a ke konci roku by měla být dokonce možnost uzavřít mezi organizací a dobrovolníkem tzv. „dobrovolnickou smlouvu“.

Během **června 2001** proběhne jednání vlády, na kterém by mělo dojít k posouzení možností institucionálního zabezpečení dobrovolnictví. Hlavním úkolem bude zvážení a rozhodnutí jakým způsobem bude legislativní úprava dobrovolnictví pojata. Jednou z možností je vypracovat nový samostatný zákon o dobrovolnictví. Druhá varianta by znamenala zapracování dobrovolnictví do již existujících zákonů v jednotlivých resortech. Vzhledem k tomu, že otázka dobrovolnictví zasahuje téměř do všech oblastí, bylo by toto řešení dost komplikované a mohlo by se stát, že definice a pojetí dobrovolnictví by mělo různé podoby.

1.5 MEZINÁRODNÍ DEN A MEZINÁRODNÍ ROK DOBROVOLNÍKŮ

O tom, že je dobrovolnictví bráno vážně a je mu přikládán význam svědčí události, které jsou dobrovolnictví věnovány – Mezinárodní den dobrovolníků a letošní Mezinárodní rok dobrovolníků

Mezinárodní den dobrovolníků (International Volunteer Day)

Tento den všech dobrovolníků byl v roce 1985 vyhlášen Valným shromážděním Organizace spojených národů a byl určen na 5. prosinec. Je to den, kdy jsou oslavovány a zhodnocovány výsledky aktivit dobrovolníků po celém světě. Po něm probíhá v několika zemích světa týden dobrovolnických aktivit. V tomto čase připravují organizace různé akce oslavující dobrovolnictví v jejich zařízení a odměňují své dobrovolníky.

Je to také prostor pro dobrovolnická centra, která se dobrovolnictvím zabývají celoročně a mohou připravit větší mediální kampaň pro veřejnost nebo akci na podporu dobrovolnictví a dárcovství. Například v roce 2000 u příležitosti Mezinárodního dne

dobrovolníků Dobrovolnické centrum v Ústí nad Labem pomohlo uspořádat Českému červenému kříži sbírku šatstva a obuvi pro potřebné s názvem „Vánoce patří všem“.

K připomenutí a oslavě Mezinárodního dne dobrovolníků se ovšem připojují i organizace, které nemají dobrovolnictví jako svou hlavní náplň, ale zapojily dobrovolníky do své činnosti. Tyto organizace věnují pozornost zejména ocenění svých dobrovolníků, poděkování a dalšímu motivování.

Za všechny ty rozmanité nápady budu jmenovat dva, které zrealizovaly organizace v Ústí nad Labem. Zaprvé to bylo přátelské posezení všech dobrovolníků v prostorách malé neziskové organizace s besedou o dobrovolnictví, poděkováním všem dobrovolníkům a malým pohoštěním. Druhou akcí byla módní přehlídka, kterou uspořádali – za asistence koordinátorek dobrovolníků – obyvatelé domova důchodců. Obyvatelé sami předváděli své modely a chtěli tak poděkovat více než desítky dobrovolníků, kteří je do domova chodí pravidelně navštěvovat.

Mezinárodní rok dobrovolníků (International Year of Volunteers)

K Mezinárodnímu se přihlásilo 126 zemí celého světa a společně si vytyčily hned několik cílů:

- 1) **zvýšit uznání činnosti dobrovolníků** – např. vyčíslením příspěvků dobrovolníků k národnímu blahobytu a pokroku nebo udělováním cen pro nejprůběžnější dobrovolníky jednotlivce i skupiny
- 2) **zvýšit podporu práce dobrovolníků** – např. podpořením odbornosti, zdravého řízení a odpovědnosti v dobrovolnickém sektoru nebo zajištěním pojištění dobrovolníků
- 3) **zlepšit komunikaci** – např. využitím komunikačních kanálů ke sdělování informací a výměně zkušeností mezi dobrovolníky
- 4) **rozšířit propagaci** – např. získáváním nových dobrovolníků ale i žádostí od organizací, které dobrovolníky hledají

U příležitosti Mezinárodního roku dobrovolníků proběhla v České republice **konference s názvem: „Dobrovolnictví a dárcovství – obnova občanských ctností“**, která se konala 7. – 9. června 2001 v Kroměříži pod záštitou prezidenta republiky Václava Havla (viz příloha č. 7).

Konference se v pěti sekcích zaměřila na tato témata:

- dobrovolnické projekty pro děti a mládež,
- dobrovolnictví v pomáhajících profesích,
- dobrovolnictví ve světě – mezinárodní spolupráce dobrovolnických aktivit,
- organizační a právní aspekty dobrovolnictví, nezaměstnaní jako dobrovolníci,
- dobrovolná práce při ochraně památek a přírody.

Konference se zúčastnili představitelé státní správy, samosprávy, neziskových organizací, českých i zahraničních dobrovolnických center a organizací. Cílem konference byla podpora a propagace myšlenky dobrovolnictví a vytváření prostoru pro přípravu legislativního rámce dobrovolnictví a dárcovství srovnatelného se zeměmi Evropské unie.

Ve spojení s vyhlášením Mezinárodního roku dobrovolníků v mnoha zemích, které se k tomuto roku přihlásily, vznikly skupiny a výbory zabývající se dobrovolnictvím ve své zemi a plněním kroků k jeho podpoře.

Také v České republice vznikla taková skupina při Ministerstvu práce a sociálních věcí. Nese název „Národní koordináční výbor pro Mezinárodní rok dobrovolníků v České republice“ a členy jsou lidé z různých organizací a resortů (viz příloha č. 8).

Národní koordináční výbor je rozdělen do tří skupin s různými úkoly:

- **skupina A** – Podpora propagace a prezentace Mezinárodního roku dobrovolníků v ČR
- **skupina B** - Podpora zakotvení pojmu "dobrovolnictví" v českém právu
- **skupina C** – Podpora dobrovolnických projektů

2. DOBROVOLNÍK

Definice dobrovolníka není vždy jednoznačná. Záleží na kontextu, činnosti, kterou vykonává, v jaké oblasti se pohybuje apod. Zde jsou některé z obecných charakteristik dobrovolníka. (Další definice viz příloha č. 2).

Dobrovolník je člověk, který nezištně dělá něco pro druhé. Pojem dobrovolník vznikl spojením dvou slov „dobrá“ a „vůle“. Tedy dělat něco z dobré vůle, z osobního přesvědčení něco udělat, někomu pomoci, přispět vlastním dílem – bez potřeby honoráře.

„Dobrovolník by měl být zralým člověkem, který je způsobilý a zodpovědný a může věnovat svůj čas a kompetence dobrovolné práci.“⁷

Dobrovolník je člověk, který věnuje svůj čas a schopnosti ve prospěch druhých lidí, organizace nebo svého okolí. Činí tak z vlastní vůle a podle svého výběru a to bez nároku na finanční odměnu. Při tom dobrovolník nabízí své znalosti, zkušenosti a dovednosti a svůj čas.

2.1 MOTIVY DOBROVOLNÍKŮ

A proč se lidé stávají dobrovolníky? Proč věnují čas a energii ve prospěch druhých? Jaké jsou motivy dobrovolníků k jejich činnosti?

Obvykle se lidé snaží dělat věci, které jim připadají důležité a smysluplné a které uspokojí jejich potřeby.

Abraham Maslow sestavil tzv. **pyramidu potřeb** lidí. Seřazení potřeb do pětistupňové škály nám ukazuje posloupnost, která při uspokojování našich potřeb platí. V pyramidě jsou potřeby seřazeny podle důležitosti a platí zde, že potřeby na vyšší úrovni jsou aktuální až po uspokojení potřeb nižších. Nejnižší stojí potřeby fyziologické, ty jsou pro náš život nejdůležitější a bez uspokojení těchto potřeb bychom mohli i zemřít. Nejvýš stojí potřeba seberealizace – pokud není uspokojena, není to pro náš život ohrožující, ovšem v celku je i tato dimenze důležitá.

Pyramida potřeb podle Maslowa vypadá následovně:

SEBEREALIZACE
POZITIVNÍ SEBEOCENĚNÍ
.....SOCIÁLNÍ POTŘEBY.....
.....POTŘEBA BEZPEČÍ.....
.....FYZIOLOGICKÉ POTŘEBY.....

Člověk potřebuje život ve skupině, která mu dává pocit jednoty, společenství a bezpečí. Dobrovolnictví uspokojuje přirozenou touhu člověka být ve skupině lidí s totožnými hodnotami.

⁷ Ochman, M., Jordan, P.: Dobrovolníci: cenný zdroj, str. 6

Z Maslowovy teorie tedy vyplývá, že dobrovolnictví může uspokojovat vyšší potřeby lidí.

Potřeby, které lidé uspokojují prostřednictvím své dobrovolnické činnosti jsou potřeba uznání, úspěchu, růstu a rozvoje, nových podnětů apod.

V dubnu roku 2000 uskutečnili organizace Agnes a Nadace rozvoje občanské společnosti **sociologický výzkum dárcovství a dobrovolnictví v České republice**.⁸

Byla zjišťována motivace k dobrovolné činnosti u náhodně vybraného vzorku 366 dobrovolníků. Z jejich odpovědí vyplynulo, že je možné rozlišovat tři základní druhy motivace:⁹

- **konvenční motivace** – dobrovolníky vedly k dobrovolnické činnosti buď morální normy nejbližšího okolí nebo obecná neformální společenská pravidla, objevovala se u **41%** dobrovolníků. Byla ovlivněna vzory chování v rodině nebo u známých, náboženským přesvědčením a očekáváním společnosti. Většinou jsou to starší lidé nad 60 let a věřící.
- **reciproční motivace** – dobrovolníci ve své dobrovolnické činnosti hledají prvky, které jsou užitečné i pro ně samotné. Ovlivnila rozhodnutí **37%** dobrovolníků. Tito lidé chápou dobrovolnictví jako spojení dobra pro jiné a vlastního prospěchu, přičemž získávali nové zkušenosti, navazovali nové vztahy s lidmi, uplatnili svoje schopnosti a prostřednictvím dobrovolnictví se udržovali v kondici. Tento druh motivace je typický pro mladé lidi do 30 let a ateisty.
- **nerozvinutá motivace** – ovlivnila rozhodnutí pro dobrovolnictví **23%** dobrovolníků, většinou vysokoškoláků a osob střední a starší generace (od 46 do 60 let). Důvodem bývá důvěra v organizaci, pro kterou by měli pracovat, přesvědčení o smysluplnosti dobrovolnické činnosti v konkrétním případě a pocit, že se mohou podílet na šíření dobré myšlenky.

Na otázku, co dobrovolníkům **přinesla dobrovolnická činnost**, uvedlo z celkového vzorku 366 dotazovaných dobrovolníků následující:

- pocit smysluplné práce 95 % dobrovolníků
- posílení sebevědomí 77 % dobrovolníků
- vyplnění volného času 71 % dobrovolníků
- udržení se v kondici 63 % dobrovolníků
- uznání a prestiž 45 % dobrovolníků

Vedle motivů, které jsou vítané, prospěšné a „zdravé“, existují i méně vhodné až nebezpečné motivy pro dobrovolnickou činnost. Vitoušová z Bílého kruhu bezpečí uvádí následující výčet negativních motivů.

„**Nebezpečné motivy** pro dobrovolnou práci:

- soucit vedoucí k degradaci klienta,
- nepřiměřená a zbytečná zvědavost,
- služba pramenící z pocitu povinnosti,
- skutkaření, snaha něco si zasloužit,

⁸ Projekt byl podpořen americkou nadací Charles Stewart Mott Foundation a na výzkumu dále spolupracovali agentura STEM, občanské sdružení Hestia, nadace VIA a Fórum dárců.

⁹ Frič, P. a kol.: Dobrovolnictví a dárcovství v ČR (stručné shrnutí výsledků výzkumu NROS a AGNES v roce 2000). Nepublikováno.

- touha obětovat se, osobní neštěstí, se kterým si zájemce neví rady a ve službě pro jiné 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.“¹⁰

Koordinátor dobrovolníků nebo jiná osoba zodpovědná za výběr dobrovolníků a jejich řízení by je měla znát, umět je rozpoznat co nejdříve v průběhu prvních rozhovorů se zájemcem o dobrovolnou činnost a věnovat jim zvýšenou pozornost.

Pokud je některý z negativních motivů příliš silný nebo je kombinován s dalšími, doporučuje Vitoušová takového zájemce o spolupráci odmítnout, aby nebyl klient organizace poškozen a nebyly narušeny vztahy mezi členy týmu.¹¹

2.2 KDO JSOU DOBROVOLNÍCI DOBROVOLNICKÉHO CENTRA V ÚSTÍ NAD LABEM

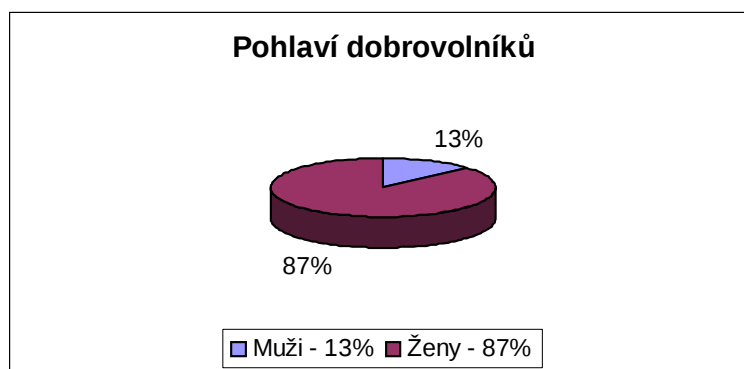
V této kapitole chci seznámit s profilem zájemců o dobrovolnickou činnost, kteří přicházejí do Dobrovolnického centra v Ústí nad Labem.

Tento souhrn informací, který bude následovat, je výstupem z Dobrovolnického centra za období **od ledna 2000 do března 2001**.

Za tu dobu Dobrovolnické centrum navštívilo **174 zájemců o dobrovolnickou činnost**. Tito lidé vyplnili Registrační kartu dobrovolníka (viz příloha č.).

A zde jsou výsledky vyhodnocení informací v těchto kartách.

Graf č. 1 – Pohlaví dobrovolníků



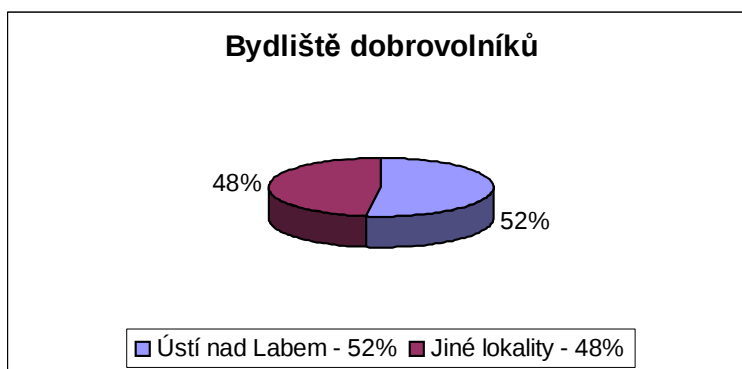
Mezi zájemci o dobrovolnickou činnost jednoznačně převažují ženy. Tento jev je v České republice, ale i v zahraničí obvyklý.

Myslím, že zde hraje roli převládající tematika organizací, které s Dobrovolnickým centrem spolupracují a které hledají dobrovolníky. Jejich zaměření je převážně sociálně zdravotní a toto téma je bližší ženám.

¹⁰ Vitoušová, P.: Motivace pro práci v neziskovém sektoru (závěrečná práce Kursu řízení neziskových organizací).Praha, 1998. s.5.

¹¹ Vitoušová, P.: Motivace pro práci v neziskovém sektoru (závěrečná práce Kursu řízení neziskových organizací).Praha, 1998. s.5.

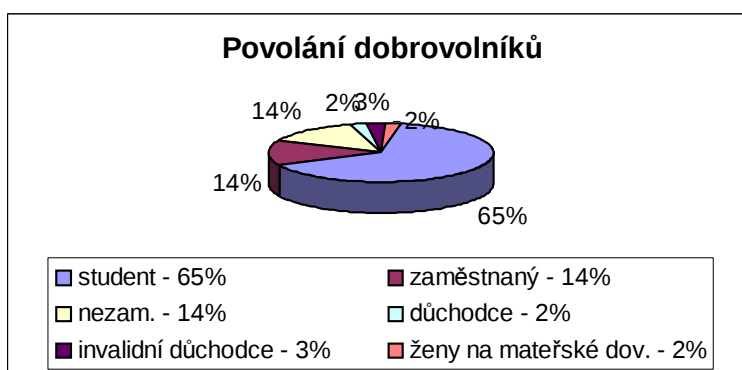
Graf č. 2 – Bydliště dobrovolníků



U bydliště dobrovolníků je poměr téměř vyrovnaný. Zástupci jiných lokalit – tedy z jiných měst a okresů než z Ústí nad Labem – jsou většinou studenti, kteří dojíždějí nebo bydlí na internátě či koleji.

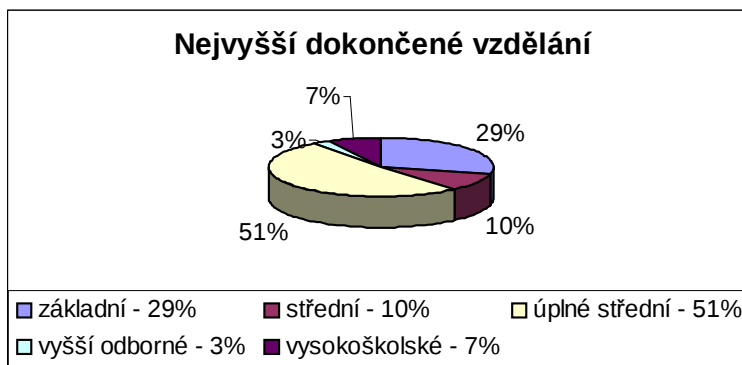
Protože má Dobrovolnické centrum ve svém poslání jako cílovou skupinu občany města Ústí nad Labem, do budoucna by se, myslím, mělo více zaměřovat na tuto skupinu – obzvláště pak na lidi středního a staršího věku.

Graf č. 3 – Povolání dobrovolníků



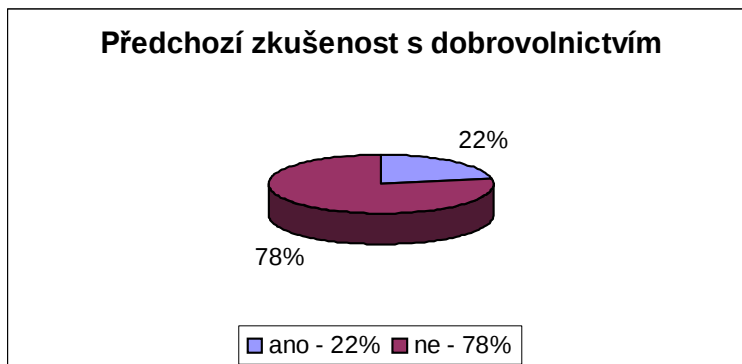
Největší skupinu dobrovolníků tvoří studenti. Poměr zaměstnaných a nezaměstnaných je vyrovnaný. Zbytek tvoří důchodci, invalidní důchodci a ženy na mateřské dovolené.

Graf č. 4 – Nejvyšší dokončené vzdělání



Zde převažuje vzdělání úplné střední a to z toho důvodu, že většina zájemců v současné době studuje vysokou školu. Na druhém místě je pak základní vzdělání – to jsou většinou studenti středních škol.

Graf č. 5 – Předchozí zkušenost s dobrovolnictvím

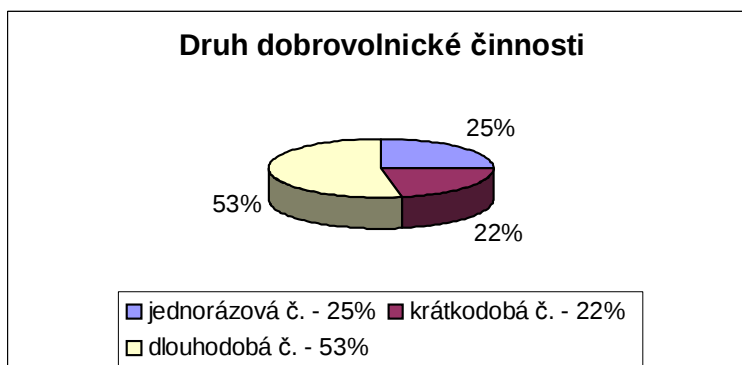


Na otázku, zda zájemce už někdy působil jako dobrovolník, odpovědělo 22% návštěvníků centra Ano.

Většinou to bylo v oblasti dětí a mládeže a nebo starých občanů, ale objevovali se i činnosti v péči o duševně nemocné, mentálně postižené nebo drogově závislé.

Pro zajímavost bych uvedla ještě dobrovolnickou činnost v útulku pro zvířata, organizování kulturních akcí v obci nebo pomoc v nadaci.

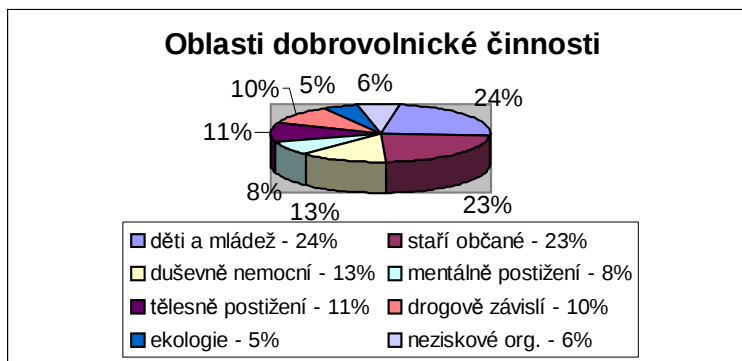
Graf č.6 – Druh dobrovolnické činnosti



Nejvíce je zde zastoupena činnost dlouhodobá, systematická. Ta se objevuje v registračních kartách studentů i lidí středního a staršího věku.

Krátkodobou činnost využívají hlavně nezaměstnaní nebo lidé, kteří jsou v určité životní situaci, mají zrovna volný čas a chtějí ho nějak smysluplně využít.

Graf č. 7 – Oblast dobrovolnické činnosti

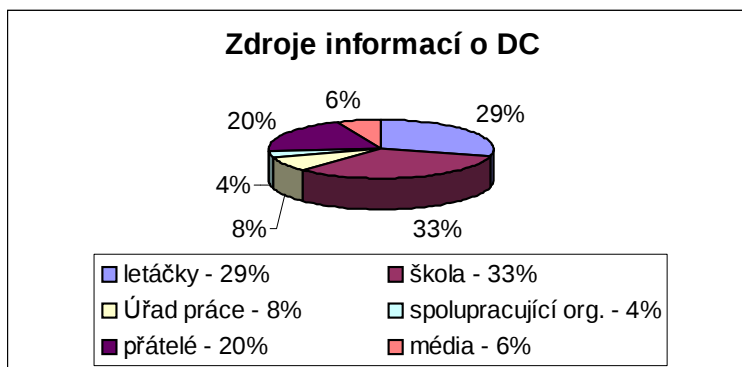


Ještě před tím, než jsou dobrovolníci seznámeni s Portfoliem organizací a s aktuální nabídkou dobrovolnické činnosti v různých organizacích, vyplní Registrační kartu dobrovolníka.

V ní je obsažen i dotaz na zájem dobrovolníka, ve které oblasti by se chtěl zapojit a pomáhat. Zájem dobrovolníků je rozložen rovnoměrně – jen děti a mládež a oblast seniorů je vyhledávána více.

Zde můžeme vidět opravdovou poptávku příchodících dobrovolníků. Nyní jde o to, zda může být vždy uspokojena, neboť v Portfoliu nejsou zastoupeny například organizace z oblasti ekologické nebo drogově závislých.

Graf č. 8 – Zdroj informací o Dobrovolnickém centru



Jak je vidět, nejvíce se o Dobrovolnickém centru zájemci dozvěděli ve škole, dále z letáčků a početnou skupinu tvoří i lidé, kteří měli zprávy od přátel.

3. DOBROVOLNICKÁ CENTRA

Dobrovolnická centra jsou organizace, které slouží jako jakési zprostředkovatelské agentury pro dobrovolníky nabízející svou pomoc a zároveň pro organizace, které dobrovolníky vyhledávají, orientují v nabídce činností. V takovýchto centrech mohou probíhat i různé dobrovolnické programy, projekty a kampaně na podporu dobrovolnictví, specializované výcviky, akce pro veřejnost nebo se zapojením veřejnosti.

Hlavním posláním dobrovolnických center bývá především šíření a podpora myšlenky dobrovolnictví ve své komunitě, regionu, státě i mezi státy.

3.1 ČINNOST DOBROVOLNICKÝCH CENTER

Konkrétní činnost dobrovolnických center (DC) by se dala shrnout do těchto bodů:

- 1) DC vytvářejí **databáze organizací**, které využívají nebo chtějí využívat činnost dobrovolníků a také provádějí výcviky nebo vzdělávání koordinátorů ve spolupracujících zařízeních, jejichž cílem je vytváření příznivé atmosféry pro přijetí dobrovolníků do organizace a další práce s nimi.
- 2) DC disponují **databázemi uchazečů o dobrovolnickou činnost**. Provádějí přijetí, výběr dobrovolníků, odborný výcvik, propojení s vhodnou organizací a někdy i následnou supervizi.
- 3) DC navazují **mezinárodní spolupráci a spolupráci** mezi dobrovolnickými centry podobně orientovanými **v jedné zemi**, vzájemně se informují o technikách a výsledcích a v neposlední řadě se svou činností seznamují veřejnost.
- 4) DC realizují **vlastní programy a projekty**, zaměřenými na určitou skupinu klientů a aplikují zde nabyté zkušenosti v práci s vlastní skupinou dobrovolníků.

3.2 DOBROVOLNICKÁ CENTRA V ZAHRANIČÍ

Ze zahraničí se podíváme nejprve do Evropy. Dalo by se zde říci, že můžeme vysledovat dva směry – východní a západní. V závěru kapitole se seznámíme se situací v Americe.

Evropa

V západní Evropě mají dobrovolnická centra již více než třicetiletou tradici. Existují dobrovolnická centra v různých státech, mimoto zde fungují také mezinárodní organizace.

První z nich je VOLONTEUROPE, která byla založena v 70. letech v Anglii a je to organizace profesionálních pracovníků. Je vlastně asociací jednotlivců i dobrovolnických organizací. VOLONTEUROPE pořádá každoročně celoevropské konference. V roce 1998 konference probíhala v Londýně, v roce 1999 v Madridu a v roce 2000 se konala poprvé na území východní Evropy – a sice u nás, v Praze. Letos proběhne v říjnu v Budapešti.

Druhou organizací je CEV (European Volunteer Centre), ve kterém jsou sdružena národní dobrovolnická centra z více než 13 zemí Evropy.

A nakonec organizace AVE (Association for Volunteering in Europe), založena v roce 1975 a zajímavá je tím, že nemá profesionální zaměstnance, ale je plně dobrovolnická.

Ve střední a východní Evropě vzniklo jen do roku 1999 patnáct dobrovolnických center. Stalo se tak v rámci programu s názvem Volunteer development program (program na rozvoj dobrovolnictví), který vyhlásila organizace Open Society Institut New York.

Základním posláním těchto nově vzniklých center je šířit a podporovat ideu dobrovolnictví ve vlastní zemi a zároveň informovat občany a motivovat je k tomu, aby se zúčastňovali nejrůznějších dobrovolnických činností, které dobrovolnická centra koordinují.

První dobrovolnické centrum v postkomunistických zemích střední a východní Evropy vzniklo **v Polsku**, ve Varšavě. Bylo to v roce 1993 a jeho ředitelkou se stala Malgorzata Ochman, autorka řady skript a brožur právě na téma dobrovolnictví. Toto dobrovolnické centrum se soustřeďuje hlavně na dobrovolnictví v sociální a zdravotní oblasti.

Naším podmínkám blízké a pro navázání spolupráce nakloněné je dále také dobrovolnické centrum **na Slovensku**. Nese název SAIA a sídlí v Bratislavě. Vzhledem k prostorové, kulturní a jazykové blízkosti se zástupci SAIA zúčastňují také seminářů a výcviků pořádaných v naší republice.

USA

Ve Spojených státech amerických existuje okolo pětiset registrovaných dobrovolnických center. Centra organizují tisíce lidí, kteří pečují o seniory, nemocné, děti a mládež nebo oběti trestných činů.

Minimálně jednou do roka každé americké dobrovolnické centrum pořádá velkou masovou akci dobrovolníků, která má za cíl zviditelnit dobrovolnickou činnost, práci dobrovolnického centra, ale i získat nové dobrovolníky a tím šířit myšlenku dobrovolnictví dál. Při takovýchto akcích jsou zastoupeny aktivity všeho druhu a dobrovolníci všech věkových skupin.

Za všechna dobrovolnická centra zmíním IAVE (International Association for Volunteer Effort) se sídlem ve Washingtonu nebo Points of Light Foundation.

3.3 DOBROVOLNICKÁ CENTRA V ČESKÉ REPUBLICE

V České republice začala vznikat dobrovolnická centra až **od roku 1999**. V současné době jich funguje po celé republice devět (v Praze, Brně, Ústí nad Labem, Kroměříži, Plzni, Českých Budějovicích, Ostravě a v České Lípě) a další se připravují (viz příloha č. 9).

Na jaře roku 2001 vytvořila tato dobrovolnická centra a další organizace, které realizují dobrovolnické programy tzv. **Koalici dobrovolnických iniciativ**. Tato koalice byla vytvořena za účelem reprezentace dobrovolnictví. Koalice zachovává plnou nezávislost organizací do ní zapojených (viz příloha č.10).

Dobrovolnická centra v České republice jsou charakteristická tím, že velkou část své činnosti věnují realizaci konkrétních programů. Ty jsou zaměřeny na děti a mládež, seniory, zavádění dobrovolnictví do určitých zařízení nebo na specifické skupiny dobrovolníků (např. nezaměstnané).

V následujících kapitolách seznamuji čtenáře se dvěma dobrovolnickými centry v České republice – s Hestia – Národním dobrovolnickým centrem a s Dobrovolnickým centrem v Ústí nad Labem. Činím tak proto, že pro mě byla **největším zdrojem informací a zkušeností**.

Seznámíme se s konkrétní činností těchto organizací a rámcově také s programy, které realizují. Dobrovolnickému programu Pro seniory, který spadá do činnosti ústeckého dobrovolnického centra, je potom věnována praktická část této práce.

3.3.1 HESTIA – NÁRODNÍ DOBROVOLNICKÉ CENTRUM, PRAHA

Hestia – Národní dobrovolnické centrum Praha (dále Hestia – NDC) bylo vůbec prvním dobrovolnickým centrem v České republice. Poprvé otevřelo své dveře dne 22. února 1999 v rámci kampaně „30 dní pro občanský sektor“. Od 15. září 1999 obývá nové prostory v centru Prahy v paláci YMCA, Na Poříčí 12 na Praze 1. Zde je pro zájemce o dobrovolnictví zajištěna celotýdenní služba.

„Posláním centra je zviditelnit, propagovat a rehabilitovat dobrovolnickou práci – navrátit jí původní význam, který byl po dlouhá léta komunistickou ideologií zcela pokřiven.“¹²

Cílem Hestia – NDC je koordinace spolupráce mezi dobrovolníky a neziskovými organizacemi, ve kterých dobrovolníci nacházejí své uplatnění. Jejich snahou je na jedné straně uspokojit zájem a podpořit entusiasmus dobrovolníků a na straně druhé pomoci organizacím dobrovolnickou pomoc efektivně využít. Vzhledem k tomu, že tradice

¹² Měsíčník pro neziskový sektor číslo 7/8, rok 2000, str. 7

dobrovolnictví byla v našich podmínkách zpřetrhána, klade zmíněná koordinace zvýšené nároky na celý tým.

Databáze

Další činností Hestia – Národního dobrovolnického centra je správa dvou databází. Jednak je to **databáze zájemců o dobrovolnickou činnost** a dále **databáze neziskových organizací**, které s dobrovolníky spolupracují nebo spolupracovat chtějí. Budoucí dobrovolníci mají možnost se přes Hestia – NDC nakontaktovat na některou z organizací v databázi. Dobrovolník si za pomoci pracovníka Hestia - NDC vybere – podle svých zájmů, motivace, časových možností a nabídek organizací konkrétní činnost a zařízení. Při pohovoru s pracovníkem Hestia – NDC je dobrovolník též seznámen s právy a povinnostmi dobrovolníků. Pracovník poté kontaktuje vybranou organizaci a zprostředkuje první setkání dobrovolníka a zástupce oné organizace.

Při zprostředkovávání kontaktů organizací a dobrovolníků Hestia – NDC považuje za nutné, aby byla organizace na vstup dobrovolníka připravena. Ředitelka Hestia – NDC, PhDr. Olga Sozanská ve svém rozhovoru říká: „Než do organizace vyšleme dobrovolníka, chceme, aby alespoň jeden její pracovník věděl, co je dobrovolnický management, jakým způsobem se pracuje s dobrovolníky...“¹³

Semináře a školení

Pro spolupracující organizace pořádá Hestia – Národní dobrovolnické centrum Praha **jednodenní semináře** na různá témata z oblasti dobrovolnictví. Vždy se zde sejde okolo padesáti zástupců nejrůznějších organizací z nestátních neziskových organizací, státní správy i samosprávy. Účastníci se mohou seznámit s novinkami v oblasti dobrovolnictví u nás i v zahraničí, mají možnost představit své zařízení, prezentovat konkrétní projekt, seznámit ostatní se zkušenostmi s dobrovolnictvím ve své organizaci. Setkání jsou pro mnohé cennou příležitostí k navázání kontaktů, získání informací a zajímavých nápadů.

Díky Hestia – NDC proběhly také tři **výcvikové programy pro koordinátory dobrovolníků**, ve kterých se seznámí s tím, jak vybírat dobrovolníky, připravovat, provádět supervizi nebo jak je oceňovat. Součástí tohoto školení nejsou jen přednášky, ale také skupinová a zážitková práce. Probírají se zde i jednotlivé situace a konkrétní případy.

Hestia – NDC pořádá nejen **výcviky** koordinátorů dobrovolníků, ale také samotných **dobrovolníků**. Tyto výcviky probíhají zejména ve vlastním programu Pět P a programu Dobrovolníci v nemocnicích.

Propagace

V zahraničí – zejména na západě od našich hranic – není třeba lidem ani organizacím příliš vysvětlovat co to dobrovolnictví je, jak se mohou lidé zapojit nebo co může dobrovolnictví přinést oběma stranám. V naší republice je třeba o dobrovolnictví stále mluvit a přibližovat ho lidem.

Proto také Hestia – NDC věnuje velkou pozornost propagaci dobrovolnictví v České republice. Děje se tak prostřednictvím přednášek, náborů, letáků, tisku, televizi, Internetu apod.

Mezinárodní spolupráce

Hestia – Národní dobrovolnické centrum Praha se stalo jedním ze zakládajících členů sítě čtrnácti dobrovolnických center Volunteer Net, ve které jsou sdružena dobrovolnická centra střední a východní Evropy, baltického regionu a Euroasie.

¹³ Měsíčník pro neziskový sektor číslo 7/8 rok 2000, str. 8

Další mezinárodní událostí pro Hestia – NDC bylo pořádání IX. ročníku mezinárodní konference VOLONTEUROPE ve dnech 13. – 16. října 2000.

Programy Hestia – Národního dobrovolnického centra, Praha

Hestia – NDC Praha realizuje tyto programy: program Pět P pro znevýhodněné děti a mládež, program Dobrovolníci v nemocnicích, program Dobrovolníci z komerčních firem, program Nezaměstnaní jako dobrovolníci a program Rozvoj občanských čtností – dobrovolnictví a dárcovství dětí a mládeže.

Tyto programy probíhají mimo jiné také v Dobrovolnickém centru v Ústí nad Labem, kde pracuji, a proto se jejich podrobnějšímu popisu budu věnovat až v následující kapitole věnované právě ústeckému dobrovolnickému centru.

Podpora vzniku regionálních dobrovolnických center

Po vzniku Hestia – NDC na sebe nenechala dlouho čekat ani další dobrovolnická centra po celé republice. Regionální centra jsou samostatné organizace za metodické, finanční a partnerské pomoci Hestia - NDC. Vznikla většinou v organizacích a městech, kde již byla předtím navázána spolupráce s Hestia – NDC a probíhal zde některý z dobrovolnických programů (ponejvíce program Pět P).

3.3.2 DOBROVOLNICKÉ CENTRUM, ÚSTÍ NAD LABEM

Dobrovolnické centrum v Ústí nad Labem bylo založeno v listopadu roku 1999 a svou vlastní činnost zahájilo v lednu roku 2000.

Ve stanovách občanského sdružení Dobrovolnické centrum stojí:

„Základním posláním Sdružení je propagace a podpora myšlenky dobrovolnictví a povzbuzení občanů, aby se na dobrovolnických aktivitách podíleli.

Za tímto účelem Sdružení spolupracuje s Magistrátem města Ústí nad Labem, státními institucemi, poskytovateli služeb a nevládními neziskovými organizacemi. Iniciuje a podporuje vznik nových dobrovolnických aktivit. Organizuje získávání, výcvik a další vzdělávání dobrovolníků. Realizuje přednášky na téma dobrovolnictví a realizuje vlastní dobrovolnické programy, kde se dobrovolník uplatňuje v přímé péči o klienty, například v oblasti péče o děti a mládež, seniory a podobně.“

Dobrovolnické centrum naplňuje svou činnost prostřednictvím dobrovolnických programů. Jsou to programy Rozvoj dobrovolnictví, program Pět P, program Pro seniory, Nezaměstnaní jako dobrovolníci, Dobrovolníci v nemocnicích a program Rozvoj občanských čtností – dobrovolnictví a dárcovství dětí a mládeže.

Programy Dobrovolnického centra

Rozvoj dobrovolnictví

Program se zaměřuje na základní činnost a poslání Dobrovolnického centra.

Spadá sem **propagace** myšlenky dobrovolnictví formou přednášek na středních a vysokých školách, rozhovorů v rozhlasu a v tisku, letáčků na veřejně přístupných místech (nástěnky, MHD, úřad práce), akcí pro veřejnost a prezentací Dobrovolnického centra.

Dobrovolnické centrum je zde pro **zájemce o dobrovolnickou činnost**. Ti přicházejí do centra a prostřednictvím individuálního rozhovoru s pracovníkem centra se budoucím dobrovolníkem dozví o možnostech zapojení se jako dobrovolník v Ústí nad Labem.

Dobrovolník vyplní Registrační kartu dobrovolníka (viz příloha č. 11) a vybere si organizaci v Portfoliu organizací, kde jednotlivé organizace mají vyplněné své Registrační karty organizace (viz příloha č. 12). Dobrovolník poté přechází na vybranou organizaci (za

doprovodu nebo po telefonicky zprostředkovaném kontaktu), kde se dohodne na případné spolupráci s tamním koordinátorem dobrovolníků.

Současně v rámci tohoto programu Dobrovolnické centrum spolupracuje s organizacemi, které chtějí využívat nebo již využívají pomoci dobrovolníků. Většina z nich má v Dobrovolnickém centru svou konkrétní nabídku (Registrační kartu a letáky své organizace), která je k dispozici dobrovolníkům.

Dobrovolnické centrum vytváří a spravuje **databázi zájemců o dobrovolnickou činnost a databázi organizací.**

Tyto organizace mají možnost se scházet v Dobrovolnickém centru na pravidelných setkáních, tzv. Diskusních klubech. Zde získávají nové informace, kontakty a vzájemně si vyměňují zkušenosti, které mají s dobrovolnictvím ve své organizaci a diskutují nad aktuálními otázkami a problémy.

Program Pět P

(přátelství, podpora, prevence, péče, pomoc)

Program Pět P byl převzat z Ameriky, kde má 100letou tradici a nese název Big Brothers/ Big Sisters. Do České republiky přišel před pěti lety.

Program Pět P funguje v Ústí nad Labem více než tři roky. Dva roky byl realizován jiným občanským sdružením – Centrem komunitní práce. Poté přešel spolu s koordinátorkou do Dobrovolnického centra, které se na dobrovolnictví v Ústí nad Labem přímo specializuje.

Program Pět P je zaměřen na děti ve věku 8 – 15 let, které jsou nějakým způsobem znevýhodněné. Důvodem k zapojení může být například sociální situace rodiny, problémy ve škole, nedostatek kamarádů, nízké sebevědomí, tělesné postižení nebo nadprůměrná inteligence dítěte.

Program spočívá v pravidelném setkávání a trávení volného času dítěte s dospělým vyškoleným dobrovolníkem (v České republice většinou studentem VŠ). Dvojice se schází jeden den v týdnu na dvě až tři hodiny po dobu minimálně jednoho roku. Společně tráví čas podle toho, co je baví. Mohou využít klubovnu programu Pět P, sportovat spolu, podnikat výlety nebo dobrovolník pomáhá dítěti s učením. Dětem zde pomáhá přátelský vztah a společné zážitky s pozitivně orientovaným mladým dospělým.

Důležitou roli hraje koordinátor programu, který je v kontaktu s dobrovolníkem, dítětem a jeho rodinou, která musí k zapojení dítěte do programu dát souhlas. Součástí programu Pět P jsou pravidelné skupinové supervize. (Více viz přílohy č. 13 a 14)

Pro seniory

Tento program je realizován od počátku fungování Dobrovolnického centra a je mu věnována celá 5. a 6. kapitola.

Nezaměstnaní jako dobrovolníci

Tento program se zaměřuje hlavně na nezaměstnané absolventy škol. Dobrovolnictví je zde jako jedna z možností zmírňování následků dlouhodobé nezaměstnanosti a udržování návyku orientace v pracovním kolektivu. Program nabízí absolventům – zejména středních a vysokých škol – zapojení do takové dobrovolnické činnosti, která by jim pomohla překonat období nezaměstnanosti a předcházet tak možné psychosociální krizi.

Při své dobrovolnické činnosti absolventi získávají nové zkušenosti a praktické dovednosti, zůstanou zapojeni do společenského života a neztratí své sociální návyky.

Dobrovolníci v nemocnicích

Posláním tohoto programu je přispět ke zlepšení psychosociálních podmínek pacientů ve zdravotnických zařízeních, zejména na lůžkových odděleních. Dobrovolník v nemocnici může pacientům pomoci vyplnit dlouhý čas jejich léčby (návštěvou, povídáním, čtením apod.), doprovázet je na vyšetření nebo pro ně připravit zajímavý program, který jim ulehčí léčbu.

Tento program probíhá od konce roku 2000 v Léčebně dlouhodobě nemocných v Ryjčicích v Ústí nad Labem. Dobrovolnické centrum sem přineslo myšlenku zapojení dobrovolníků, přivedlo první dobrovolníky a pomáhá vedení i tamnímu koordinátorovi (toho času lékařce) při včlenění dobrovolnictví do chodu léčebny.

Rozvoj občanských ctností

Cílem programu je práce se středoškolskými studenty a jejich učiteli. Program chce vhodným způsobem přiblížit mladým lidem možnosti, které jim nabízí neziskový sektor a ukázat jim, jak se mohou zapojit do dobrovolnických a dárcovských aktivit nebo zahájit realizaci vlastními projekty.

4. DOBROVOLNICKÝ MANAGEMENT

V této kapitole se podíváme na dobrovolnický management – tedy na práci s dobrovolníky – a na jeho význam v zavádění dobrovolnictví nebo v určitém dobrovolnickém programu.

Dobrovolníci někdy působí samostatně, neorganizovaně. Takovéto dobrovolnictví je většinou založeno na individuální dohodě s některým z pracovníků konkrétní organizace.

V mnoha organizacích probíhalo a dodnes probíhá dobrovolnictví spontánně, neorganizovaně. Pokud chce organizace do svého chodu zapojit více dobrovolníků, měla by se držet dobrovolnictví organizovaného, práci s dobrovolníky zprofesionalizovat a systematicky řídit.

Někdo tvrdí, že pokud se dobrovolnictví zprofesionalizuje a zorganizuje, ztratí na své dobrovolnosti a spontánnosti. Praxe ukazuje spíše opak. Například tím, že dobrovolník se zástupcem organizace podepíše smlouvu se mohou vztahy spíše zprůhlednit a vzájemná spolupráce lépe ujasnit. Dobrovolník bude dodržovat určitá pravidla, evidovat svůj čas strávený pro organizaci apod.

Práce s dobrovolníky je jako každá jiná práce s lidmi a pokud chceme, aby nám dobrovolníci nejen zdarma pomáhali, ale aby nám pomáhali rádi, měli bychom jim věnovat systematickou péči a držet se určitých pravidel.

„Mnoho lidí namítá na profesionalitu při práci s dobrovolníky, že nejsou placení a že práce, kterou dělají, není nezbytně profesionální. Ale to je zúžený pohled na dobrovolníky.“¹⁴

4.1 POZITIVA DOBROVOLNICTVÍ PRO ORGANIZACI

Než probereme jednotlivé kroky a pravidla v práci s dobrovolníky, ještě se zastavíme u otázky, proč by organizace mohly – nebo měly – do své činnosti dobrovolníky zapojit.

Někoho mohou napadat například následující otázky:

V čem mohou dobrovolníci naší organizaci pomoci?

¹⁴ Ochman, M., Jordan, P.: Dobrovolníci: cenný zdroj, str. 7 - 8

Co organizaci přinesou nového, nebudou tyto změny zásadní a narušující naší organizaci a daný řád v ní?

Je efektivní vkládat tolik úsilí do lidí – neprofesionálů?

Nepřinesou práci navíc?

Zde je soupis bodů, které mohou dobrovolníci do organizace přinést, jak je vidí **na Slovensku**. Tam vznikl materiál s názvem Manuál projektu dobrovolnictví a může pro nás být dobrou inspirací.

„Pozitiva dobrovolnictví pro organizaci:

- dobrovolníci zviditelňují organizaci v komunitě,
- zabezpečují „lidovou reklamu“ organizaci a jejím záměrům,
- budují silnější a zainteresovanější skupinu,
- pohánějí organizaci ke kontaktu s podnikateli, médii, státními institucemi, které organizace žádá o dárčovství, sponzorství, různé druhy povolení a podpory,
- poskytují zajímavé řešení otázek vedení lidí a projektů,
- zvyšují a zkvalitňují schopnosti pracovníků v organizaci a posilují ji,
- s pomocí dobrovolníků je možné dosáhnout v organizaci změny a vyřešit mnohé problémy i s malým množstvím finančních prostředků,
- dobrovolníci
 - přinášejí širokou škálu zkušeností, zručností a znalostí
 - mají zájem pomáhat dobrovolně
 - jsou zainteresovaní na cílech organizace
 - stávají se z nich dobří reprezentanti organizace.“¹⁵

Při výčtu pozitivních stránek dobrovolnictví nahlédneme také **do Polska** a brožurky Dobrovolníci: cenný zdroj, který vzešel z varšavského dobrovolnického centra.

„Když se ptáme, proč by měla organizace používat dobrovolníky, odpovídáme, že dobrovolníci mohou:

- vykonat úkoly, které nejsou pravidelnou placenou činností,
- připojit nový rozměr a nové lidi do organizace,
- přinést nové myšlenky do organizace,
- vytvořit větší důvěryhodnost organizace ve společnosti,
- poskytovat ústní přenos informací o organizaci ostatním lidem ve společnosti,
- přispívat k získávání finančních prostředků a
- podporovat občanskou aktivitu.“¹⁶

A nakonec se seznámíme se sumářem výhod dobrovolnictví, které byly vyzdvíženy v propagačním materiálu občanského sdružení **Ratolest – dobrovolnického centra v Brně**.

„Přínos dobrovolnictví pro partnerskou organizaci

- pomoc,
- nový člověk pro plnění poslání organizace,
- nový přístup a pohled na řešení problémů (know how),
- zpětná vazba a konstruktivní kritika zabráňující nežádoucí stereotypizaci,
- dobrovolník může lépe identifikovat potřeby, problémy a cílové skupiny, na které může organizace zaměřit svou činnost,
- nový duch, entuziasmus a nadšení,
- dobrovolníci mají čas a možnost dělat činnosti, které nelze zvládat v běžném provozu,
- klientům poskytuje jinou, neformální formu vztahu,

¹⁵ Nadácia pre občanskú spoločnosť. Manuál projektu dobrovolníctvo, str. 3

¹⁶ Ochman, Malgorzata, Jordan, Pawel. Dobrovolníci: cenný zdroj, str. 8

- nové kontakty využitelné pro organizaci,
- nápady, zkušenosti, invence, kreativita,
- „nový člověk do party“ – doplnění týmu,
- reklama prostřednictvím dobrovolníka.¹⁷ —

Ještě bych se ráda zaměřila na jednu konkrétní oblast – **fundraising** neboli získávání finančních prostředků, které je velmi důležité pro všechny neziskové organizace, obzvláště pro ty nestátní. Využití dobrovolníků má při této činnosti také své opodstatnění a využití – u nás je zatím v plenkách.

Co tedy dobrovolníci mohou přinést?

„Jejich výhodou v oblasti fundraisingu bezpochyby je:

- že pro nás pracují srdcem a finanční odměna u nich jako motivační faktor odpadá. Lépe se jim tak žádá o peníze pro svoji organizaci (nemají pocit, že žádají pro sebe osobně),
- můžeme jich mít tolik, kolik potřebujeme a z různých společenských vrstev a oblastí zájmu. Mají tedy různé známé, mohou oslovit podstatně větší množství lidí i cílových skupin než jakýkoli profesionál,
- mohou pracovat ve velkých závodech a mít spoustu spolupracovníků, kamarádů, které mohou požádat o podporu vaší organizace,
- mohou být účinnější ve své žádosti o podporu a mohou lépe získat podporu na platy zaměstnanců organizace,
- žádání o peníze je pro každého velkou „zkouškou věrnosti“. Když dobrovolník pomáhá při fundraisingu, je to pro vás znamením, že mu vaše organizace opravdu leží na srdci.¹⁸ —

4.2 DŮLEŽITÉ BODY DOBROVOLNICKÉHO PROGRAMU

Nyní se podíváme na jednotlivé kroky, které se v práci s dobrovolníky objevují. Ne všechny organizace provádějí celou šíři dobrovolnického managementu. Intenzita a rozsah závisí na počtu dobrovolníků, na podpoře dobrovolnictví v organizaci, na funkci a vytíženosti osob, které mají v organizaci dobrovolnictví na starost a na dalších faktorech.

4.2.1 PŘÍPRAVA ORGANIZACE

Na počátku zavedení dobrovolnictví do organizace nebo její profesionalizace musí být identifikace potřeb organizace. Nejprve je potřeba rozhodnout, proč je dobrovolník v organizaci potřeba a co bude dělat.

Do procesu zapojování dobrovolníků by měly být vtaženi všichni pracovníci. Dobrovolník pak bude lépe přijat do organizace, všichni o něm budou vědět a chápat jeho roli.

Při popisu dobrovolnické činnosti by organizace měla vycházet ze svého poslání. Důležité je identifikovat opravdové potřeby organizace, aby se nestalo, že dobrovolníci budou zapojeni do práce, která je nepotřebná nebo nezajímavá.

Je dobré, pokud si organizace přesně definuje činnosti pro dobrovolníky. Bude to přehledné jak pro pracovníky tak pro samotného dobrovolníka. Například v Americe se vypracovávají popisy činnosti pro každé dobrovolnické místo. Je zde zakotveno, co

¹⁷ Čechová Gabriela. Dobrovolnictví – přínos pro dobrovolníka, organizaci a komunitu. Brno 2001

¹⁸ Ledvinová, Jana, Pešta, Karel. Základy fundraisingu aneb Jak získat peníze na prospěšnou činnost. Praha: ICN 1996. str. 63

dobrovolník v organizaci dělá, ale také co dělat nesmí, co nespadá do jeho kompetence, dále kdo mu zadává činnost a kdo ji přebírá apod.

Příprava organizace v sobě zahrnuje samozřejmě také souhlas vedení se zapojením dobrovolníků do činnosti.

4.2.2 KOORDINÁTOR DOBROVOLNÍKŮ

Pokud se organizace rozhodne, že zapojí dobrovolníky, je potřeba, aby určila osobu – koordinátora dobrovolníků. Koordinátor dobrovolníků je ten, kdo má dobrovolníky na starosti a pečuje o ně. Je kontaktní osobou pro stávající dobrovolníky, ale i pro nově přichozí.

Někdy – většinou v malých organizacích – bývá koordinátorem dobrovolníků vedoucí organizace. Lepší je když koordinátora dělá někdo jiný, protože vedoucí nemá vždy tolik času na péči a pozornost, kterou dobrovolníci potřebují.

„Koordinátor dobrovolníků by měl:

- rád představovat funkci koordinátora dobrovolníků,
- rád pracovat s lidmi,
- mít dar řídit lidi,
- mít dostatek času k vykonávání této funkce.“¹⁹

Nároky na koordinátora jsou jasné, ale někdy bývá těžké je všechny naplnit. Velmi důležitý je podle mě první bod – aby koordinátor nebral svou funkci pouze formálně nebo aby mu byla na obtíž, přidělena shora. Práce s lidmi je také podstatná.

Nejvíce problematický je v současné době u nás poslední bod. Koordinátor dobrovolníků má většinou ještě svou vlastní náplň práce a obě dvě role tedy musí skloubit. Myslím, že časem bude tato funkce vnímána jako opravdu důležitá a že dostane větší prostor.

4.2.3 ZÍSKÁVÁNÍ DOBROVOLNÍKŮ

Ještě před tím, než organizace začne hledat dobrovolníky by si měla říci, co může dobrovolníky do jejich organizace přivést, co pro ně může být lákavé právě v jejich práci a zařízení a co může organizace dobrovolníkovi nabídnout. Může to být činnost, ve které získají nové zajímavé zkušenosti a poznatky nebo třeba příjemná atmosféra v organizaci.

Zdroje dobrovolníků:

- **letáky a plakáty** – hojně využívaný prostředek informování veřejnosti v MHD, knihovnách, kostelech apod.,
- **inzerce v tisku** – v místním, oblastním i celostátním – prostřednictvím článku o činnosti organizace a zároveň o významu zapojení dobrovolníků,
- **náborové akce** – uspořádané organizací u příležitosti nějaké akce pro veřejnost (den otevřených dveří, kulturní a sportovní akce apod.),
- **agentury pro zprostředkování dobrovolnické činnosti** – již i u nás fungující dobrovolnická centra,
- **místní a oblastní rozhlasové či televizní vysílání,**
- **střední, vyšší a vysoké školy** – důležitý zdroj dobrovolníků, mladí studenti mají většinou chuť poznávat nové lidi, získat nové zkušenosti a chuť dělat něco hodnotného a prospěšného,
- **osobní kontakty** – jeden z nejčastěji využívaných způsobů získávání dobrovolných spolupracovníků, mohou to být příbuzní, přátelé, bývalí klienti, bývalí zaměstnanci apod.

¹⁹ Ochman, Malgorzata, Jordan, Pawel. Dobrovolníci: cenný zdroj, str. 12

Při hledání a oslovení lidí je velmi důležité na jakou činnost organizace dobrovolníky potřebuje. Organizace by měla přesně definovat aktivitu, kterou bude dobrovolník vykonávat a přitom by měla zdůraznit význam pomoci dobrovolníků pro úspěch této akce nebo činnosti.

Způsob získávání a využití zdrojů závisí na druhu činnosti, pro kterou je dobrovolník hledán.

Je dobré, když organizace uspořádá **informativní schůzku** a tam všechny zájemce o dobrovolnickou činnost seznámí s programem organizace a s typy činností pro dobrovolníky.

Dále je vhodné provést s dobrovolníky **úvodní rozhovor**. Při tomto povídání zástupce organizace a dobrovolník diskutují o svých představách a očekáváních a o úkolech, které by měl dobrovolník plnit. Měly by být vyjasněny časové možnosti dobrovolníka, možnost proškolení, role koordinátora dobrovolníků v organizaci apod.

Tento rozhovor nemusí vést k přijetí dobrovolníka z důvodů časových možností, jiných představ o dobrovolnické činnosti, dobrovolník nesplňuje kritéria organizace apod.

Pokud se dobrovolník se zástupcem organizace (koordinátorem dobrovolníků) dohodne na spolupráci, může být mezi nimi určena zkušební doba dobrovolníka, uzavřena dohoda o spolupráci nebo podepsána mlčenlivost dobrovolníka. Záleží na každé organizaci jak chce své dobrovolnictví ošetřit.

4.2.4 PŘÍPRAVA A VÝCVIK DOBROVOLNÍKŮ

Příprava dobrovolníků v každé organizaci vychází z toho, co bude dobrovolník dělat. Pokud jde o výpomoc s organizací kulturní nebo sportovní akce, je potřeba seznámit dobrovolníka s průběhem dané události a s úkolem, který má plnit.

Když bude dobrovolník vykonávat dlouhodobou činnost, je nutné ho provést organizací, představit pracovníkům, se kterými bude dobrovolník v kontaktu a seznámit ho s chodem dané organizace, případně s charakteristikou a specifiky klientů daného zařízení.

Dobrovolník, který bude působit jako tlumočník nebo se bude starat o počítač žádnou zvláštní přípravu nepotřebuje, protože danou činnost ovládá. Pokud má ovšem plnit určitý specifický úkol, přijde do kontaktu s klienty apod., měl by projít určitým **zaškolením, výcvikem** jehož délka a intenzita odpovídá náročnosti dobrovolnické činnosti a možnosti organizace.

Na začátku si dobrovolník nemusí být úplně jistý ve své činnosti, v této chvíli potřebuje podporu koordinátora. Důležité je, aby se dobrovolník měl na koho obrátit a požádat o pomoc.

4.2.5 SUPERVIZE DOBROVOLNÍKŮ

Důležitou součástí fungování dobrovolnického programu je podpora, odborný dohled nebo jinak supervize dobrovolníků.

V Psychologickém slovníku je supervize definována jako: „pomoc, dozor nad prací začínajících psychoterapeutů, sociálních pracovníků aj. po skončení výcviku nejméně jeden rok, většinou však více let“.²⁰

Supervize dobrovolníků spočívá spíše než v dohledu a kontrole v podpoře a pravidelném kontaktu s dobrovolníky. Pravidelná komunikace je důležitá pro výměnu informací o tom, co se děje a jaké probíhají změny.

V ideálním případě funguje v organizaci nebo v programu supervizor. Supervizor pomáhá řešit možné vzniklé či nevyjasněné vztahové problémy, superviduje postupy a práci v programu. Je dobré, když se účastní výběru a výcviku dobrovolníků a dále konzultuje zapojení dobrovolníků do konkrétní činnosti.

Existují **dvě formy supervize**:

²⁰ HARTL, Pavel. Psychologický slovník. Praha: Budka, 1994. s. 203

- *Individuální supervize* – individuální rozhovor dobrovolníka a supervizora nebo koordinátora
- *Skupinová supervize* – pravidelné setkávání všech dobrovolníků.

Pravidelné setkávání je pro dobrovolníky příležitostí k výměně zkušeností, zážitků, radostí i starostí. Společná setkávání s ostatními dobrovolníky může motivovat k další činnosti a účasti v programu.

Vhodným doplňkem supervize mohou být přednášky, besedy a diskuse na různá témata.

U skupinové supervize mohou být použity pomocné metody – psychoterapeutické techniky aplikované v supervizní situaci. Je to např. psychodrama, sousoší nebo systemicky vedený rozhovor.²¹

Ve své práci v Dobrovolnickém centru se setkávám spíše s případy, kdy v organizaci je prováděna individuální supervize koordinátorem dobrovolníků.

4.2.6 ODMĚŇOVÁNÍ DOBROVOLNÍKŮ

Dobrovolnická činnost je sice založena na dobrovolnosti a neziskovosti pro dobrovolníka, ale na odměňování dobrovolníků nesmíme nikdy zapomínat. Nejde totiž o odměny ve finanční podobě, ale ve formě poděkování, vyjádření uznání, předání diplomu, věcného daru, přání k svátku, uvedením na nástěnce nebo ve výroční zprávě organizace apod.

Odměna dobrovolníky dále motivuje ke kvalitní činnosti a podporuje vzájemnou spolupráci a dobrou pracovní atmosféru.

Při oceňování dobrovolníků bychom neměli zapomínat na tyto body:

- „vyjádřit vděčnost poměrně často,
- využívat různé formy poděkování,
- být upřímný,
- vyjádřit spokojenost s člověkem, nejen s prací,
- pamatovat na to, že poděkování by mělo být v souladu s výsledky,
- používat stejné nebo podobné odměny za stejné výsledky,
- věnovat zvýšenou pozornost těm výsledkům, kterých si sám dobrovolník velmi cení.“²²

4.2.7 PROPOUŠTĚNÍ DOBROVOLNÍKŮ

Propouštění dobrovolníků jistě nepatří k oblíbeným činnostem, ale někdy je nutné. Vědomí, že někdo přišel s dobrou vůlí a my ho nyní odmítáme, není moc příjemné.

K propuštění může dojít již *během vstupního rozhovoru* (nejde tedy ani tak o propuštění jako o to, že dobrovolník není přijat). V tomto případě si musí obě strany uvědomit, že každá činnost není lákavá a vhodná pro každého dobrovolníka a zároveň každý dobrovolník nesplňuje všechny požadavky na danou dobrovolnickou činnost.

Dále může být dobrovolník propuštěn nebo sám odejít *ve zkušební době* – pokud je stanovena. Pokud ano a pro organizaci i dobrovolníka tu je šance ukončit spolupráci v době „na zkoušku“, myslím, že je to méně bolestné.

Posledním případem je propuštění dobrovolníka *po zkušební době* např. proto, že porušuje normy organizace, neplní své úkoly nebo nemůže zvládnout svou pozici apod. Zde je důležitá role hlavně pro koordinátora. Koordinátor může s dobrovolníkem vést o tomto tématu rozhovor, klást mu otázky na objasnění situace, nabídnout mu jinou činnost nebo se s ním rozloučit.

²¹ Kopřiva, Karel. Lidský vztah jako součást profese. Praha: Portál, 1997. str. 140

²² Ochman, Malgorzata, Jordan, Pawel. Dobrovolníci: cenný zdroj, str. 23

Na druhou stranu může odejít také sám dobrovolník. Zde je důležitá otevřenost organizace a samotného koordinátora. Je dobré, když dobrovolník ví, že může přijít za koordinátorem a říci své výhrady nebo důvody k odchodu.

5. DOBROVOLNICKÝ PROGRAM PRO SENIORY

V praktické části své práce chci seznámit s jedním konkrétním dobrovolnickým programem – dobrovolnickým programem Pro seniory. Sám název napovídá zaměření tohoto programu na starší spoluobčany. Původně na ty, kteří žijí v ústavních zařízeních, postupem času i na klienty denních stacionářů apod.

Program Pro seniory realizuje Dobrovolnické centrum v Ústí nad Labem od svého vzniku – od ledna 2000. Od jeho počátku jsem koordinátorkou tohoto programu, a proto vycházím z vlastní práce a ze zkušeností, které jsem přitom nabyla.

Na tento dobrovolnický program se můžeme podívat buď z pohledu dobrovolnictví nebo z pohledu péče o seniory. Neboť jsem 1,5 roku pracovala s dobrovolníky, ukážu spíše pohled dobrovolnický.

Dobrovolnický program Pro seniory chci ukázat jako jeden konkrétní model, jako jednu z možností jak začlenit dobrovolníky do organizace. V tomto případě zde hraje podstatnou úlohu Dobrovolnické centrum jako hlavní organizátor náborů a výcviku dobrovolníků a jejich následné supervize v Dobrovolnickém centru.

Samostatnou kapitolu potom věnuji pouze výcvikům dobrovolníků. Mohla by to být inspirace pro další organizace, které o výcviku nebo zaškolení svých dobrovolníků uvažují.

5.1 HISTORIE PROGRAMU PRO SENIORY

Historie programu Pro seniory se dá rozdělit na přípravnou fázi (rok 1998 a 1999) a na fázi samotné realizace (rok 2000 a 2001).

Nyní se podíváme na jednotlivé roky, na události, které program Pro seniory ovlivnily a jak se program postupem času měnil a utvářel.

5.1.1 ROK 1998

Příprava programu začala již na konci roku 1998. Příčin ke vzniku programu bylo hned několik.

V té době již skoro rok úspěšně probíhal v Ústí nad Labem program Pět P pro znevýhodněné děti. Byl to první organizovaný dobrovolnický program v tomto městě. Zájemci, kteří se hlásili do programu Pět P jako dobrovolníci, vyplňovali Registrační kartu a uváděli zde i další oblasti, ve kterých by chtěli dobrovolně pomáhat. Nejvíce byla vedle oblasti dětí uváděna právě oblast seniorů.

Dalším podnětem byl zájem samotných zařízení pečujících o seniory. Zástupci organizací z různých oblastí (seniorů, duševně nemocných, mentálně postižených a dalších) byli seznámeni během roku 1998 s fungováním programu Pět P i s možnostmi zapojení dobrovolníků do jejich zařízení. Největší zájem byl zaznamenán mezi organizacemi, které poskytují služby seniorům.

Nejvíce zde byly zastoupeny domovy důchodců a domovy penziony pro důchodce. Pracovníci těchto zařízení měli možnost v posledních letech vycestovat a v zahraničí se seznámit s chodem tamních domovů pro seniory. Mimo jiné se mohli inspirovat dobrovolnictvím v těchto organizacích, které je tam naprosto přirozené a velmi rozšířené. Mnozí z nich zatoužili mít dobrovolníky i ve svém zařízení.

Neméně podstatným okamžikem v rozvoji dobrovolnictví v Ústí nad Labem byla v červnu 1998 přednáška PhDr. Olgy Sozanské (tehdy budoucí ředitelky Hestia – Národního dobrovolnického centra Praha) na téma „Dobrovolnictví v oblasti péče o staré občany“. Tato

hojně obsazená přednáška znamenala kvalitní přiblížení problematiky, umožnila mnohým zorientovat se ve výhodách, ale i změnách, které by zařízení čekaly společně se vznikem koordinátora dobrovolníků a vlastním zapojením dobrovolníků do chodu organizace.

5.1.2 Rok 1999

V roce 1999 v rámci přípravy programu Pro seniory proběhla výzkumná část. Tehdy nesl program pracovní název Senior a výzkum probíhal pod hlavičkou Centra komunitní práce, jako realizátora programu Pět P.

Průzkum probíhal formou dotazníků a byla do něj zapojena všechna ústavní zařízení v okrese Ústí nad Labem. Dotazník byl zaměřený na definování role dobrovolníka v konkrétním zařízení. Ptali jsme se ředitelů, sociálních a zdravotních pracovníků a také klientů, kteří využívají služeb zařízení.

Provádění dotazníkového šetření, sběr výsledků, jejich vyhodnocení a zapracování do koncepce přípravy programu Pro seniory, bylo součástí mé bakalářské práce.

Dotazník byl rozdělen do čtyř okruhů: co by dobrovolník mohl dělat, jak často, jaký by měl dobrovolník být a co mu může zařízení nabídnout jako odměnu. (viz příloha č. 17).

A zde jsou stručně některé výstupy z šetření.

Z dotazníků vyplynulo, že největší zájem je o vyslechnutí, povídání a návštěvy, jak ze strany vedení a personálu, tak – hlavně ze strany klientů. Dále byly uváděny činnosti jako vedení zájmových kroužků, předčítání, společník při výletech a návštěvách divadla, pomoc s prací na zahradě, bezplatné kulturní akce, nebo shánění sponzorů. Klienti by také přivítali půjčku auta (s řidičem) pro výlety do okolí.

Pravidelné docházení dobrovolníka do zařízení by uvítali ředitelé i ostatní pracovníci. Ale líbila se jim i varianta přítomnosti dobrovolníka při různých větších kulturních a společenských akcích. Klienti si většinou pravidelné docházení nedovedli dost dobře představit, a tak nejčastěji uváděli docházení dobrovolníka na akce domova.

Podle dotázaných by měl dobrovolník být spolehlivý, slušný, poctivý, empatický, měl by mít schopnost naslouchání a hlavně by měl zachovávat mlčenlivost (ta byla velmi důležitá hlavně pro klienty). Dále by měl mít určité vědomosti o stáří a možných nemocích a omezeních seniorů.

Jako odměnu pro dobrovolníky by vesměs všichni viděli věcný dar, využití služeb domova nebo účast na akcích. Vyzdvižení práce dobrovolníků před obyvateli a personálem domova, nebo článek o jejich činnosti v místním tisku brali všichni jako to nejmenší, jak mohou dobrovolníkům poděkovat.

V průběhu dotazníkového šetření jsme zjišťovali i zájem mezi organizacemi o zapojení se do připravovaného programu. Na počátku jsme chtěli začít se dvěma až třemi zařízeními, abychom program vyzkoušeli na malém vzorku a případně ho dále rozšiřovali.

Na podzim roku 1999 pořádalo Hestia – Národní dobrovolnické centrum Praha výcvik koordinátorů dobrovolníků a zúčastnily se ho také tři koordinátorky dobrovolníků z ústeckých domovů důchodců. Zde byla navázány užší kontakty a právě tyto tři domovy byly prvními, kdo program Pro seniory využil.

V roce 1999 byla veřejnost o připravovaném programu Pro seniory informována prostřednictvím článku v místních novinách.

5.1.3 Rok 2000

V roce 2000 začalo fungovat Dobrovolnické centrum v Ústí nad Labem a společně s koordinátorkami pod něj přešly i program Pět P a program Pro seniory.

V průběhu roku proběhly první náборы dobrovolníků, první schůzky a konzultace s koordinátory z domovů i se supervizorem programu. Byly uspořádány první čtyři výcviky dobrovolníků (dva na jaře a dva na podzim) a dobrovolníci se dále scházeli na supervizích – většinou v Dobrovolnickém centru.

Koordinátor programu z Dobrovolnického centra byl v pravidelném osobním i telefonickém kontaktu s koordinátory v zařízeních.

Byly vidět první výsledky zapojení dobrovolníků, jak ve vlivu dobrovolníků na jednotlivé klienty tak na celá zařízení.

Postupně se přidaly i další domovy, ale i nestátní neziskové organizace. Takže se v průběhu roku původní počet tří zapojených organizací rozrostl na osm.

5.1.4 ROK 2001

Dobrovolnický program Pro seniory dále pokračuje i v tomto roce. Dobrovolníci z výcviků docházejí na zařízení, která si vybrali. Na jaře proběhl pátý výcvik dobrovolníků a další supervize.

Na podzim jsou naplánovány ještě dva výcviky dobrovolníků.

5.2 ORGANIZACE ZAPOJENÉ DO PROGRAMU PRO SENIORY

V Ústí nad Labem byly vytvořeny v sociálně zdravotní oblasti tzv. koordinační skupiny za jednotlivé oblasti sociální pomoci. Jsou poradním sborem orgánu Sociální komise rady Magistrátu města Ústí nad Labem. Jednou z nich je i koordinační skupina za sociální oblast péče o seniory. Všechny organizace, které jsou členy této koordinační skupiny, byly s programem Pro seniory seznámeny.

Mimoto probíhaly také individuální schůzky přímo v organizacích. Na zařízeních jsme jednali vždy s ředitelem nebo vedoucím organizace, který byl seznámen s možností zapojit se do programu, s naší vizí a s otázkami se zaváděním dobrovolnictví spojenými. Dále jsme byli v kontaktu spíše s pověřenou osobou – s koordinátorem dobrovolníků na zařízení.

Koordinátoři se také pravidelně scházeli na setkáních v Dobrovolnickém centru. Z počátku byla ustavena pouze skupina pro seniorské organizace. Postupem času vznikl tzv. Diskusní klub, kde se setkávají zástupci různých oblastí.

Na počátku stály tři domovy důchodců:

- **Domov důchodců, Dobětice**
- **Domov důchodců s domovem penzionem pro důchodce, Krásné Březno**
- **Domov důchodců, Severní Terasa**

Postupně se přidali i tyto organizace:

- **o. s. Senior**
- **Domov důchodců, Bystřany u Teplic**
- **Domov penzion pro důchodce, Severní Terasa**
- **Domov důchodců, Chlumec**
- **Domov penzion pro důchodce, Bukov**

Jednotlivé organizace a jejich zástupci spolupracovali na přípravě a realizaci výcviků, někteří se také účastnili supervizí dobrovolníků. Propagovali dobrovolnictví, činnost dobrovolníků i spolupráci s Dobrovolnickým centrem na svém zařízení i mimo něj (např. v rámci Diskusních klubů, Koordinační skupiny apod.).

Nejdůležitější úlohou zapojených organizací a koordinátorů v nich bylo samozřejmě připravení půdy pro přijetí dobrovolníků a dále samotná péče o dobrovolníky.

Koordinátor dobrovolníků ve své organizaci vlastně provádí **dobrovolnický management**, který je popsán ve 4. kapitole. To znamená, že má na starosti vše, co souvisí s dobrovolníky od jejich přijímání, přes podporu a supervizi až po odměňování.

5.3 VÝZNAM DOBROVOLNÍKŮ V PÉČI O SENIORY

Jakou úlohu vlastně hrají dobrovolníci v zařízeních pro seniory?

V posledních letech se již v mnohých domovech důchodců snaží personál měnit stávající ústavní zařízení v instituce, jejichž posláním je být pro své klienty co nejvíce opravdovým „domovem“. Kolektivní ústavní péče nikdy nemůže plně nahradit domov s jeho soukromím, ale domov důchodců se může stát místem, kde se obyvatelé budou cítit dobře a bezpečně.

Někdy se stává, že v důsledku plného pracovního vytížení zaměstnanců v domovech důchodců a kvůli nedostatku financí na zaplacení další pracovní síly, se starý člověk může v zařízení cítit sám a opuštěný, protože mu pracovníci nevěnují tolik času, kolik by si představoval. „Je třeba s obyvateli být, vyslechnout je, vyjadřovat jim svou náklonnost a úctu.“²³

V těchto zařízeních se často stává, že se ošetrovatelský personál domovů důchodců ve své péči zaměřuje především na uspokojování fyziologických potřeb a potřeby bezpečí. Význam ostatních vyšších potřeb je u starších lidí v instituci často podceňován.

Dobrovolníci zde mohou – za přítomnosti dobré komunikace, pochopení, cenných rad a doporučení ze strany personálu ze zařízení – skvěle doplnit škálu možností využití volného času, kontaktů obyvatel zařízení a především povzbuzení jejich psychiky.

O tom, že je důležité podporovat právě psychickou stránku vypovídá následující případ: „Mnozí staří lidé rádi stále znovu vyprávějí události z minulých let, rodina i přátelé by měli toto vyprávění historek podporovat. Činnosti, které stimulují mozek (zejména při vzájemných návštěvách), mohou napomáhat programu celoživotního učení. Staří lidé se mohou stát šťastnější a produktivnější, jestliže jsou jim nabízeny zábavné a mozek stimulující aktivity.“²⁴

Dobrovolníci mohou v domově důchodců dělat nejrůznější činnosti podle svých zájmů a schopností a podle možností a potřeb organizace. To, co dobrovolníci dělají, je omezeno jen představami a tvořivostí těch, kteří rozvíjejí příležitosti pro dobrovolnou činnost.

Velké možnosti využití dobrovolné činnosti lze najít při **individuální péči o klienty**. Dobrovolník by neměl nahrazovat odbornou práci personálu, ale vhodně jejich péči doplňovat především uspokojováním těch vyšších potřeb starých lidí, které kolektivní ústavní péče uspokojuje nedostatečně.

Pokud má zájem on i dotyčný starý člověk a dobrovolník je alespoň minimálně zaškolen, může se samozřejmě podílet na zabezpečování **základních fyziologických potřeb** jako je pomoc při jídle a pití, pomoc při chůzi a pohybu, udržování hygieny. Potřeba fyzického kontaktu jako jsou dotečky, hlazení, držení se za ruku apod. může být u některých obyvatel domova důchodců velmi neuspokojena.

Dobrovolník může pomáhat s doprovodem klientů na vozíku nebo méně pohyblivých klientů nebo na kulturní akce. Pomáhá jim při chůzi, poskytuje jim fyzickou oporu a potřebný

²³ Pichaud, C., Thareauová, I. Soužití se staršími lidmi. Praha: Portál 1998. str. 147

²⁴ Ambulance pro poruchy paměti 3. lékařská fakulta Univerzity Karlovy, Praha. Příručka pečovatele – Starší dlouhodobě nemocný – a co dál? Praha, 1998. str. 42

pocit **psychického a fyzického bezpečí**. Někteří např. úzkostní staří lidé raději účast na aktivitě odmítnou, protože se necítí jistí při chůzi nebo se neorientují v budově domova důchodců.

Návštěvy dobrovolníka jsou pro některé handicapované obyvatele domova důchodců **zdrojem informací** o tom, co se děje v domově důchodců i mimo něj. Zvláště handicapovaní v tomto ohledu jsou lidé, kteří se hůře pohybují nebo mají vážnější vadu zraku či sluchu. Problémy se sluchem jsou často příčinou apatie a pasivity. Starší člověk, který z těchto důvodů málo komunikuje s ostatními, je nucen uchýlit se do vlastního světa a mohou vznikat pocity opuštěnosti nebo podezíravosti.

Dobrovolník má **čas a trpělivost komunikovat** s těmito lidmi, měl by být v užívání adekvátních prostředků verbální a neverbální komunikace školen. Lidé s postižením zraku trpí také často depresí. Menší schopnost vzájemně komunikovat mají dále lidé trpící demencí, depresí nebo poruchy řeči v důsledku cévní mozkové příhody. Bylo pozorováno, že ošetrovatelský personál s takto handicapovanými lidmi méně komunikoval. I přes horší možnosti komunikovat, tato lidská potřeba stále zůstává.

Obyvatelé domova důchodců potřebují, aby jim někdo naslouchal. **Naslouchat vyprávění** starého člověka je patrně od dobrovolníků nejvíce požadovaná činnost. Přestěhováním se do domova důchodců se naruší kontakty s přáteli, návštěvy rodiny jsou někdy málo časté. Kontakty s přáteli seniorského věku také slábnou z důvodu, že vrstevníci staršího člověka mají z důvodu zhoršené hybnosti a potíží s dopravou menší možnosti se navzájem navštěvovat. K osamělosti lidí přispívá i to, že okruh jejich přátel se zužuje tím, jak lidé jejich věku umírají. Nabídka **přátelství a návštěv dobrovolníka** je většinou velmi vítaná. Tato přátelství vznikají přirozeně a snadno, ačkoli zpočátku mají dobrovolníci obavy, zda bude nabídka vztahu přijata. Starší člověk se obvykle na návštěvy dobrovolníka těší.

Dobrovolník je někdo, kdo na něj myslí, je pro někoho **důležitý**, cenný, **někdo ho má rád** a počítá s ním. Pro staršího člověka je také významné, že city nejen přijímá, ale sám může také lásku a přízeň dávat druhému.

Dobrovolníci mohou podle svých schopností a zájmu organizovat různá **klubová setkání** a dokonce i **zájmové aktivity**.

Pomoc dobrovolníka nesmí být pro staršího člověka omezující, měla by podporovat jeho **autonomii**, tedy jeho svobodu a možnost rozhodovat se sám za sebe. Kolektivní péče totiž mnoho příležitostí k vlastnímu rozhodování nepřináší. Jedinec se musí přizpůsobit fungování instituce, většinu věcí obyvatel ústavu „musí dělat“ nebo by „měl dělat“. Příkladem, kdy se dobrovolník snaží zachovat u staršího člověka jeho autonomii je situace, kdy starší člověk by chtěl něco koupit v nedalekém obchodě. Dobrovolník může nabídnout, že nákup může obstarat, ale že rád seniora do obchodu doprovodí, aby si nákup mohl vybrat sám podle svého přání.

S potřebou autonomie a seberealizace souvisí **potřeba uznání, vážnosti a pocit užitečnosti**. Dobrovolník může pomáhat staršímu člověku hledat smysluplnou činnost, motivuje ho k různým aktivitám, které budou dělat společně. Může obyvatele podporovat k využívání skupinových aktivit, které jsou v domově organizovány personálem nebo dobrovolníky.²⁵

5.4 ROLE A ČINNOST DOBROVOLNICKÉHO CENTRA

²⁵ Niklová, Dagmar. Písemná práce k postupové zkoušce Bariéry rozvoje dobrovolnictví v pražských domovech důchodců zřizovaných Magistrátem, FF UK Praha, 2001, str. 54 - 57

Dobrovolnické centrum má v programu Pro seniory úlohu pomocníka v zavádění organizovaného dobrovolnictví do konkrétních organizací pečujících o seniory, chce pomoci organizacím v počátcích zavádění organizovaného dobrovolnictví, systematické práce s dobrovolníky a péče o ně.

Dobrovolnické centrum se také snaží napomáhat rozvíjet občanské ctnosti a cit k místní komunitě – občanskou angažovanost.

V Dobrovolnickém centru plním funkci koordinátora programu Pro seniory. **Náplň činnosti koordinátora programu:**

- připravuje a plánuje koncepci a harmonogram programu,
- informuje o programu organizace i veřejnost,
- je v pravidelném kontaktu s koordinátory dobrovolníků v organizacích,
- provádí nábor dobrovolníků,
- zajišťuje výcviky dobrovolníků,
- konzultuje případné problémy nebo sporné otázky se supervizorem programu, kolegy na pracovišti a ostatními odborníky,
- stará se o propagaci programu a šíření myšlenky dobrovolnictví,
- pořádá supervize dobrovolníků a jiné společné akce,
- je kontaktní osobou, na kterého se mohou obracet noví dobrovolníci, kteří se chtějí do programu zapojit i dobrovolníci stávající v případě potřeby.

Následují základní činnosti Dobrovolnického centra – získávání dobrovolníků, výcvik dobrovolníků, přechod dobrovolníků do organizace a následná setkávání dobrovolníků – tak, jak jdou chronologicky po sobě. Na výcvik dobrovolníků se ještě více zaměřím v kapitole 6.

5.4.1 ZÍSKÁVÁNÍ DOBROVOLNÍKŮ

Dobrovolníci se do programu Pro seniory dostávají různými způsoby. Na počátku, když v domovech ještě žádní dobrovolníci nepomáhali, bylo získávání dobrovolníků hlavně úkolem Dobrovolnického centra. Dobrovolníky jsme vyhledávali a občany města Ústí nad Labem informovali různými formami, které jsou popsány v propagaci Dobrovolnického centra.

Nejvíce jsme se zaměřili na přímé náборы dobrovolníků formou přednášek a besed na školách – hlavně sociálního a zdravotního zaměření, ale i na gymnáziích a školách pedagogického směru. Dále jsme tuto nabídku předkládali i zájemcům o dobrovolnickou činnost, kteří k nám do centra přicházeli na základě letáčků, rozhovorů v tisku a rozhlasu apod.

Postupem času se začali objevovat i dobrovolníci, kteří přišli ze zapojených zařízení, nějaký čas v organizaci jako dobrovolníci již pomáhali a do programu se chtěli zapojit kvůli absolvování výcviku, dalšímu vzdělávání a setkávání se s ostatními dobrovolníky z jiných organizací.

Jací dobrovolníci se hlásili do programu Pro seniory?

Z celkového počtu 56 proškolených dobrovolníků bylo:

- 49 žen a 7 mužů
- 42 studentů, 7 zaměstnaných, 4 nezaměstnaní a 3 důchodci
- studenti byli v poměru: 26 se sociálním zaměřením, 7 z gymnázia, 7 se zdravotnickým zaměřením a 2 s pedagogickým zaměřením

Složení dobrovolníků bylo jistě ovlivněno zaměřením našich náborů, dají se zde ovšem vysledovat jisté shodné znaky s celkovou situací dobrovolnictví v České republice.

Například převaha žen – z řad studentů i generace středního a staršího věku, dále pak velmi vysoké zastoupení studentů oproti ostatním věkovým vrstvám.

A jaké jsou **motivy dobrovolníků**, kteří se zapojí do programu Pro seniory a chtějí dobrovolně pomáhat v zařízeních pečujících o staré občany?

V rámci výcviků dobrovolníků jsme se motivy zájemců o dobrovolnickou činnost vždy zabývali.

Zde jsem zachytila některé z nich:

- o zpříjemnit pobyt v zařízení,
- o způsob dávání podpory,
- o být společníkem, naslouchat druhým,
- o zpestření života seniorů i dobrovolníků,
- o porozumět myšlení, vnímání starých lidí,
- o vyslechnutí životních příběhů,
- o předávání zkušeností mezi generacemi,
- o setkání s lidmi s podobnými zájmy,
- o seznámit se se způsoby práce, které preventivně pomáhají k pomalejšímu psychickému i fyzickému stárnutí,
- o rozšíření obzorů,
- o potřeba vlastního uspokojení, splácení dluhů,
- o příprava na stáří,
- o tím, že pomáhám jiným, obohacuji i sám sebe,
- o chtěla bych být prospěšná,
- o naděje, že i já nebo mí blízcí nezůstanou ve stáří osamoceni.

5.4.2 VÝCVIK DOBROVOLNÍKŮ

Výcviku dobrovolníků se podrobně věnuji v 6. kapitole této práce.

5.4.3 PŘECHOD DOBROVOLNÍKŮ DO ORGANIZACE

Většina dobrovolníků si vybrala organizaci, ve které by chtěla působit až v průběhu výcviku dobrovolníků.

Samozřejmě ti, kteří přišli ze své „domovské“ organizace se do ní zase navrátili a při výcviku měli možnost vycházet ze zkušeností, které již předtím nabyli během svého dobrovolnického působení.

Někteří dobrovolníci uvítali možnost doprovodu při první návštěvě organizace pracovníkem z Dobrovolnického centra.

Postupem času přibývalo těch, kteří měli „svou“ organizaci vybranou již před výcvikem a byly se ještě před ním seznámit s danou organizací a tamním koordinátorem.

5.4.4 NÁSLEDNÁ SETKÁNÍ DOBROVOLNÍKŮ, SUPERVIZE

O možnosti využití supervize a její úloze jsou dobrovolníci seznámeni během výcviku.

Na počátku jsme zvažovali, zda supervizi pro dobrovolníky, kteří se rozejdou do různých zařízení, udělat povinnou – jako je tomu například v programu Pět P. Nejprve jsme tedy nechali na volném zvážení, zda dobrovolníci na supervizi přijdou nebo ne. Spoléhalo jsme na supervizi a podporu od koordinátorů v zařízeních. Časem se ovšem ukázalo, že supervize dobrovolníků v organizacích ještě neprobíhá přesně jak by měly.

Na druhé straně se při supervizích v Dobrovolnickém centru od dobrovolníků ozývalo jako příjemné a žádoucí sejít se s dobrovolníky z ostatních zařízení a možnost podělit se o zážitky ve skupině podobně smýšlejících lidí.

Na supervize do Dobrovolnického centra byli dobrovolníci zváni písemně nebo telefonicky zhruba 1x za čtvrt roku.

Supervize byly sestaveny z nových informací o dobrovolnictví v Ústí nad Labem a o situaci v programu Pro seniory.

Dále jsme zvali různé hosty z oblasti péče o seniory, ale z jiných měst nebo zaměření. Například zde s dobrovolníky besedoval lékař nebo nás se svým pracovištěm seznámila sociální pracovníce z domova důchodců specializovaného na staré lidi trpící demencí.

Hlavní náplní supervizí však bylo sdělování zážitků, pocitů, radostí, ale i pochyb dobrovolníků ze svého dobrovolnického působení.

5.5 VÝSLEDKY PROGRAMU

Výsledky programu jsou sbírány postupně během jednotlivých setkání s dobrovolníky, s pracovníky z organizací a zprostředkovaně také ze zpráv a reakcí od klientů.

Dobrovolníci se setkávají na supervizích v Dobrovolnickém centru, dále jsou s pracovníky v individuálním osobním, telefonickém nebo písemném kontaktu.

Pro sběr výsledků programu Pro seniory Dobrovolnické centrum nejčastěji používá individuální konzultace s koordinátorem dobrovolníků nebo s vedením daného zařízení.

Při takovýchto vzájemných návštěvách nebo telefonických hovorech nejčastěji probíráme aktuální situaci v dobrovolnictví v organizaci, způsoby jak dále naši spolupráci rozšířit nebo upravit, novinky v Dobrovolnickém centru apod.

Ředitelé a koordinátoři dobrovolníků z domovů v rozhovorech po určitém čase hodnotili působení vyškolených dobrovolníků vesměs kladně.

Jedna paní ředitelka mluvila o změně u obyvatelky, za kterou dochází dobrovolnice. Tato klientka se předtím většinu času zdržovala ve svém pokoji, vycházela jen zřídka. S pomocí dobrovolnice si občas vyšla na obchůzku po domově, začala opět chodit za pomoci chodítka na obědy do společné jídelny a za čas se spolu s dobrovolnicí vydaly i ven na procházku.

V jiném domově si vedení zase pochvalovalo, že s příchodem dobrovolníků v domově pohoda.

V současné době v Dobrovolnické centrum připravujeme dotazníkové šetření pro koordinátory dobrovolníků – nejen z oblasti péče o seniory. Jeden z návrhů takového dotazníku je přiložen na konci práce (viz příloha č. 18)

Cílem tohoto výzkumu nebude srovnávat jednotlivá zařízení a nějak je hodnotit. Stupeň rozvoje dobrovolnictví je totiž v každém zařízení ovlivněn řadou faktorů. Od pohledu pracovníků organizace nebo klientů na vstup „cizích“ lidí do organizace, přes časové možnosti koordinátora dobrovolníků, technické zázemí a finanční možnosti, ale také např. zkušenosti s dobrovolnictvím z minulých let apod.

Jde nám spíše o celkový pohled na organizace, které v průběhu let 2000 a 2001 s Dobrovolnickým centrem spolupracovali a zároveň zjištění rezerv a prázdných míst, které jednotlivé organizace samozřejmě ještě mají.

6. VÝCVIK DOBROVOLNÍKŮ PROGRAMU PRO SENIORY

Struktura, obsah a ladění výcviků bylo připraveno a sestaveno na základě několika zdrojů a inspirací.

Zaprvé zkušenosti s výcvikem dobrovolníků v programu Pět P. Dále jsme vycházeli z výsledků výzkumu, který probíhal na jaře 1999 v ústeckých domovech důchodců. Velmi nám pomohly konzultace s pracovníky z organizací a s odborníky, které jsme oslovili při sestavování programu a obsahu výcviku.

Důležité byly i diskuse pracovního kolektivu v rámci Dobrovolnického centra.

6.1 TECHNICKÉ ZAJIŠTĚNÍ

Technické zajištění výcviku spočívá v naplánování a zorganizování všech potřebných kroků k tomu, aby výcvik vůbec proběhl.

Zaprvé je samozřejmě důležité oslovit dostatečné množství lidí a získat optimální počet zájemců o dobrovolnickou činnost u starých lidí, kteří mají chuť a čas absolvovat výcvik dobrovolníků. Těmto zájemcům je doručena z Dobrovolnického centra pozvánka na výcvik s potřebnými instrukcemi a informacemi.

Dále je nutné zajistit místo konání výcviku. To znamená sehnat objekt pro zhruba 20 lidí (15 dobrovolníků + 5 lektorů nebo koordinátorů dobrovolníků). V tomto případě bylo velké štěstí, že se výcviky konaly přímo v ústeckých domovech důchodců nebo domovech penzionech pro důchodce.

Účastníci se tak již během školení dostali do prostředí, ve kterém se budou jako dobrovolníci pohybovat, ale které bylo zároveň pro mnoho z nich nové. Dobrovolníci se během přestávek a při obědech setkávali s obyvateli domovů a mohli navázat první kontakty.

Na dva dny dostala dobrovolnická skupina k dispozici společenskou místnost nebo klubovnu a několikrát mohla navštívit ve chvílích volna i tělocvičnu domova na protažení těla – to dobrovolníci velmi vítali.

Stravování bylo vždy zajištěno přímo na místě výcviku – v domovech seniorů. Dobrovolníci tak mohli alespoň na jeden víkend také zkusit a „ochutnat“ co to znamená žít v domově důchodců.

Neméně zajímavé a mnohdy i zábavné bylo přespávání v domově. Většině účastníků nijak nevadilo přenocování v přinesených spacácích. Ostatní na noc odjeli domů a ráno se opět vrátili.

V zařízeních, ve kterých výcviky dosud probíhaly, byla celá skupina vždy přijata velmi pozitivně a přátelsky. Díky konání výcviků přímo v organizacích dochází přirozeně a nenásilně dále k šíření myšlenky dobrovolnictví.

Důležitá je také materiální výbava výcviku. Jsou potřeba hlavně tužky, bílé papíry, barevné papíry, potřeby na malování, nůžky, velké role papírů na společné výtvary apod.

6.2 PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Účastníci výcviku jsou dobrovolníci a dále lektori a pracovníci organizací – koordinátoři dobrovolníků.

Získávání dobrovolníků a jejich pozvání na výcvik jsme již probírali. Nyní se zaměříme na lektory a zúčastněné koordinátory dobrovolníků.

Lektory výcviku jsme vybírali a získávali na základě doporučení nebo přes osobní kontakty.

Spolupráce s lektory byla vždy velmi inspirující a příjemná a z toho, že se na výcviky opakovaně vraceli usuzujeme, že i pro ně bylo setkání s dobrovolníky obohacující.

Na výcviku byl vždy přítomen **koordinátor dobrovolníků** z hostujícího domova a pokaždé věnoval veškerou péči všem účastníkům. Většinou se připojili také koordinátoři z jiných domovů a organizací.

Účast lidí z praxe byla pro dobrovolníky velmi důležitá a přes osobní setkání s nimi se dobrovolníkům lépe přecházelo na organizaci. Koordinátoři zde představili svou vizi – později skutečnost – jak si dobrovolnictví ve své organizaci představují, jaké dobrovolníky hledají, co jim mohou nabídnout, jaké jsou zajímavosti jejich zařízení apod.

6.3 SKUPINOVÁ PRÁCE NA VÝCVIKU DOBROVOLNÍKŮ

Při popisu a rozboru skupinové práce výcviku jsem si vzala na pomoc publikaci Stanislava Kratochvíla „Skupinová psychoterapie v praxi“.

V případě výcviku dobrovolníků se sice nejedná o psychoterapii, ale pro pojmenování zákonitostí skupinové práce a technik, které se při skupinové práci využívají se dá využít a dobře poslouží.

Skupinová práce je zde z léčebného účelu upravena na kontext spíše vzdělávací, sebezkušenostní a zkušenostní v oblasti dobrovolnictví v péči o seniory.

Skupinová dynamika a koheze

Skupinová práce je založena na **skupinové dynamice**. Skupinovou dynamikou se rozumí souhrn skupinového dění a skupinových interakcí. Využívá se zde interpersonálních vztahů – jak mezi členy a vedoucím skupiny, tak mezi jednotlivými členy navzájem.

Pro skupinovou práci je důležitá **koheze** neboli soudržnost, která souvisí s přitažlivostí skupiny pro její účastníky a ovlivňuje ji.

Ke kohezi mimo jiné přispívá:

- uspokojování osobních potřeb jedinců ve skupině,
 - *u dobrovolníků to bývají potřeba seberealizace, uznání, náležitost k určité skupině apod.*
- vztahy sympatií mezi členy skupiny, jejich vzájemná přitažlivost,
 - *účastníci výcviku měli mnoho společného (studium, názory, zkušenosti apod.)*
- motivace jedinců ke členství, včetně úsilí, které jedinec musel vynaložit, aby se do skupiny dostal,
- přátelská akceptující atmosféra,
 - *o tu se všichni organizátoři i lektori vždy snažili a stále bylo vidět, jak si váží dobrovolnické pomoci a chuti dělat něco pro druhé*
- prestiž skupiny,
 - *dobrovolnictví je v zahraničí opravdu považováno za prestižní záležitost, u nás tomu tak často ještě není, a proto se během výcviku snažíme dobrovolníkům sdělit, že to za prestiž považujeme*
- vliv skupinových aktivit: působí zde přitažlivost aktivit (zajímavé, zábavné, přinášející silné uspokojení apod.).²⁶
 - *výcvik byl koncipován tak, aby pro dobrovolníky byl poučný, ale i poutavý a aby jim toho co nejvíce dal a přinesl*

Počet osob ve skupině

Skupiny podle počtu členů se dělí na malé (3 až 10 osob), střední (11 – 20 osob) a velké (21 – 30 osob).

²⁶ Kratochvíl, Stanislav. Skupinová psychoterapie v praxi. 1. vyd. Praha: Galén, 1995. str. 18

Pro výcviky dobrovolníků se nám nejvíce osvědčila skupina 10 – 15 účastníků. Měli jsme zkušenost i se skupinou 8 dobrovolníků, ale i s 19 účastníky.

Pokud je skupiny menší, může jít program v některých tématech více do detailů. Větší skupina poskytuje různorodější nápady.

Všeobecně se nám osvědčilo, když se skupina při různých aktivitách rozdělí do menších podskupin a účastníci diskutují v malých kroužcích. Výstupy z těchto podskupin potom prezentují při sezení všech účastníků.

Délka výcviku a jednotlivých aktivit

Výcvik je koncipován do dvou dnů – sobota ráno až neděle odpoledne. Jednotlivé aktivity a besedy probíhají v blocích, které trvají většinou 1 – 1,5 hodiny.

Celková délka výcviku i jednotlivých aktivit a besed se nám osvědčila. Do dvou dnů, které jsou – podle hodnocení dobrovolníků – vždy plně nabyté a vyčerpávající, se podle nás vejde vše potřebné, co by měli dobrovolníci do začátku vědět, znát a zkusit.

Na následných supervizích zjišťujeme, co dobrovolníkům na výcviku chybělo, co potom v praxi postrádali. Většinou je hodnocení dobré. Zpočátku vyškolení dobrovolníci navrhovali praktický nácvik pomoci klientům zvednout se ze židle, pomoci jim při chůzi. Do programu dalších výcviků jsme potom tento nácvik zařadili.

Prostředí pro skupinové sezení

Pro skupinové sezení má být vyčleněna samostatná místnost bez rušivých vlivů, obvykle s židlemi nebo křesly uspořádanými v kruhu. Klubovna nebo společenská místnost, která nám byla vždy v domově poskytnuta byla velmi příjemná a pro pořádání výcviku zcela vhodná.

Ve chvílích volna a při aktivitách, které to dovozovali jsme zkusili na jednom výcviku použít tichou hudbu – celková atmosféra se tím zútlušila.

Zásady práce skupiny

Z obecných zásad, které se ve skupinové práci zdůrazňují jsou pro výcvik dobrovolníků aktuální hlavně zásada dodržování důvěrnosti (chápána jako požadavek nevynášet ze skupiny důvěrná sdělení), právo říci stop (při aktivitách a situacích, ve kterých se účastník necítí dobře a nechce dále pokračovat) a požadavek tolerantnosti k ostatním.

S těmito zásadami jsou účastníci seznámeni na počátku výcviku a všichni je vždy akceptují.

Vedoucí skupiny

Vedoucí skupiny – zde koordinátor programu Pro seniory – může vést skupinu různými způsoby. Zde je nejvhodnější asi role aktivního vůdce.

Vedoucí seznamuje všechny účastníky s programem, hlídá čas, aby se všechny aktivity stihly a aby skupina nebyla o nějaké podstatné informace ochuzena.

6.4 OBSAH A PROGRAM VÝCVIKU

Výcvik dobrovolníků v oblasti péče o staré lidi by měl mít určité body, které je třeba účastníkům nějakým způsobem přiblížit, seznámit je s nimi nebo je dokonce vyzkoušet.

Výcvik je zaměřen na vzdělávání, zkušenost i sebezkušenost.

Ve výcviku dobrovolnického programu Pro seniory je tematická náplň rozdělena následovně:

- Dobrovolnictví
 - Seznámení se situací v České republice i v zahraničí
 - Poslání a účel Dobrovolnického centra v Ústí nad Labem

- o Představení dobrovolnického programu Pro seniory
- o Různé typy dobrovolnické činnosti v péči o seniory
- o Povídání dobrovolníků z minulých výcviků o zkušenostech
- Péče o seniory
 - o Beseda o specifikách stáří
 - o Přiblížení tématu psychických poruch ve stáří
 - o Život starého člověka v ústavním zařízení
 - o Modelové situace setkání se seniory
 - o Praktické zkušenosti setkání se seniory
 - o Promítání filmů se seniorskou tematikou
- Osoba dobrovolníka
 - o Motivy a obavy dobrovolníků
 - o Psychologické testy a rozhovor s psychologem
 - o Představy o dobrovolnické činnosti a očekávání

Podoba programu výcviku se postupem času měnila a upravovala podle potřeb a připomínek dobrovolníků, časových možností lektorů, technických možností domovů apod.

Ukázka jednoho konkrétního programu výcviku je v příloze č. 19.

ZÁVĚR

Svou prací chci napomoci šíření myšlenky dobrovolnictví. Já sama jsem o dobrovolnictví jako o přirozené součásti života začala uvažovat od té doby, co jsem se sama do dobrovolnické činnosti zapojila.

Začínala jsem jako dobrovolník v programu Pět P pro děti a mládež. Postupně jsem se o dobrovolnictví začala zajímat více a nakonec jsem se stala pracovníkem Dobrovolnického centra. Dnes vím, že dobrovolnictví mě bude provázet životem.

Měla jsem to štěstí, že jsem stála u zrodu Dobrovolnického centra v Ústí nad Labem. Je to organizace svou povahou zcela nová, a proto je zde prostor pro iniciativu, tvořivost a zkoušení nových věcí.

Dostala jsem příležitost pracovat jako koordinátorka dvou dobrovolnických programů a setkávat se přitom s dobrovolníky a s pracovníky organizací, které dobrovolníky zapojují do své činnosti a jsou jim nakloněné.

Doufám, že i u nás se dobrovolnictví stane „cestou pro občany k tomu, aby se zapojili do společnosti a přispívali ke změnám našeho způsobu života.“²⁷

V tuto chvíli je zde rok 2001 jako Mezinárodní rok dobrovolníků, který pomáhá nastartovat proces legislativní úpravy i zlepšení postavení dobrovolnictví v povědomí české veřejnosti.

Na závěr bych se ještě jednou vrátila k Senecovi a nechala promluvit jeho výklad báje o třech Gráciích, které převádí do podobenství o dobrodiní.

„Báje o Gráciích

²⁷ Ochman, M., Jordan, P.: Dobrovolníci: cenný zdroj, str. 5

Nyní vyložím podstatu a hlavní znaky dobrodiní, jestliže mi dovolíš, abych napřed letmo připomenul něco, co s tématem přímo nesouvisí, totiž proč jsou Grácie tři a proč jsou sestry, proč se drží za ruce, proč se usmívají, proč jsou mladé a panenské a proč jsou oděny nepřepásaným průsvitným šatem.

Podle některých jedna z nich dobrodiní dává, druhá je přijímá a třetí oplácí, podle jiných jsou tři druhy dobrodiní? Dobrodiní těch, kteří si získávají zásluhy o druhé, těch, kteří oplácejí, a těch, kteří je přijímají i oplácejí. ...

Proč tančí v uzavřeném kruhu a drží se při tom za ruce? Proto, že řetěz dobrodiní se zase vrací k dárci a ztrácí vzhled celku, jestliže je někde přerušen, kdežto je překrásný, jestliže je stále souvislý a dodržuje střídání....

Jejich tváře jsou plné radosti, jako bývají tváře těch, kteří něco dávají nebo dostávají, jsou mladé, protože vzpomínka na dobrodiní nesmí zestárnout, a panenské, protože dobrodiní jsou neposkvrněná, upřímná a všem svatá. Nesmí s nimi být spojeno žádné nucení, žádné pouto, proto jsou oděny nepřepásanými řízami, ovšem průsvitnými, protože dobrodiní musí být dobře viditelné.“²⁸

SEZNAM LITERATURY

- DUBEN, Rostislav. *Neziskový sektor v ekonomice a společnosti*. Praha: CODEX Bohemia, 1996
- FRIČ, Pavol a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice – výsledky výzkumu NROS a AGNES*. 1. vyd. Praha: AGNES a NROS, 2001. 115 str. ISBN 80-902633-7-2
- HARTL, Pavel. *Psychologický slovník*. 2. vyd. Praha: Budka, 1994. 297 s.
- KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. 2. vyd. Praha: Portál, 1997. 147 s.
- KRATOCHVÍL, Stanislav. *Skupinová psychoterapie v praxi*. 1. vyd. Praha: Galén, 1995. 329 s. ISBN 80-85824-20-5
- KREBS, Vojtěch, DURDISOVÁ, Jaroslava, POLÁKOVÁ, Olga a ŽIŽKOVÁ, Jana. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: CODEX Bohemia, 1997. 328 s.
- LEDVINOVÁ, Jana, PEŠTA, Karel. *Základy fundraisingu aneb Jak získat peníze na prospěšnou činnost*. Praha: ICN, 1996
- OCHMAN, Malgorzata, JORDAN, Pawel. *Dobrovolníci: cenný zdroj*. USA: The Johns Hopkins University Institut for Policy Studies. Wymen Park Buildings 34th and North Charles Street. Baltimore. Maryland 21218, 1997
- PICHAUD, Clément, THAREAUOVÁ, Isabele. *Soužití se staršími lidmi*. Praha: Portál, 1998
- Ambulance pro poruchy paměti 3. lékařská fakulta Univerzity Karlovy, Praha. *Průručka pečovatele – Starší dlouhodobě nemocný – a co dál?*. Praha, 1998

²⁸ Seneca, L.A.: O dobrodiních, str. 22

- Nadácia pre občiansku spoločnosť. *Manuál projektu dobrovoľníctvo*. Bratislava, duben 1998
- Hestia – Národní dobrovolnické centrum Praha. *Dobrovolnické listy*, únor 1999
- TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolnictví v ČR*. Příspěvek do sborníku XIV. Celosvětové konference IAVE (International Association for Volunteer Effort) – „Volunteers – Capital of the Millenium“ Amsterdam – leden 2001. Nepublikováno.
- SOZANSKÁ, Olga. Přednáška na téma *Dobrovolnické práce v České republice a zahraničí*. Říčany u Prahy, prosinec 1999
- Propagační materiály Hestia – Národního dobrovolnického centra, Praha
- Propagační materiály Dobrovolnického centra, Ústí nad Labem
- Výroční zpráva Hestia – Národního dobrovolnického centra, Praha za rok 1999
- Hestia – Národní dobrovolnické centrum Praha. *Mezinárodní rok dobrovolníků 2001*. Cíle a aktivity Hestia – Národního dobrovolnického centra k roku dobrovolníků 2001. Praha, 2000
- BLAŽEKOVÁ, Beata. Závěrečná absolventská práce *Dobrovolnictví a organizace, které se na dobrovolné činnosti podílejí*. CARITAS – Vyšší odborná škola sociální Olomouc, 2000
- ČECHOVÁ, Gabriela. *Dobrovolnictví – přínos pro dobrovolníka, organizaci a komunitu* (Manuál pro seminář Dobrovolnictví v neziskovém sektoru). RATOLEST Brno, 2001
- HOLUBOVÁ, Šárka. Ročníková práce *Dobrovolnická práce v České republice a její využití ve zdravotně sociální oblasti*. ZSF JU České Budějovice, 2000
- NIKLOVÁ, Dagmar. Písemná práce k postupové zkoušce *Bariéry rozvoje dobrovolnictví v pražských domovech důchodců zřizovaných Magistrátem*, FF UK Praha, 2001
- NOVÁKOVÁ, Hana. Bakalářská práce *Analýza sítě nestátních zařízení v sociální oblasti v okrese Chomutov*. FSE UJEP Ústí nad Labem, 2000
- VITOUŠOVÁ, Petra. Závěrečná práce kurzu Řízení neziskových organizací *Motivace pro práci v neziskovém sektoru*. FF UK Praha, 1997/1998
- Časopis Týden 47/1999, článek *Laskavější tvář světa*, str. 82 – 84
- Měsíčník pro neziskový sektor č. 7/8, Praha: ICN, 2000
- Měsíčník pro neziskový sektor č. 1/9, Praha: ICN, 2001

- Zákony
 - o Vyhláška MPSV č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon ČNR o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení
 - o Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník
- Internet
 - o <http://www.dobrovolnik.cz>
 - o <http://www.ecn.cz/hestia>
 - o http://www.mpsv.cz/scripts/1socprob/rok_dobrovolniku/default.asp

SEZNAM PŘÍLOH

- příloha č. 1 – Rezoluce OSN k Mezinárodnímu roku dobrovolníků
- příloha č. 2 – Pracovní materiál k diskusím o definici dobrovolnictví
- příloha č. 3 – vyhl. 182/1991Sb., § 59 a § 60
- příloha č. 4 – Pozvánka na seminář „Dobrovolná práce v ČR – možnosti a bariéry“
- příloha č. 5 – Smlouva o bezplatné spolupráci
- příloha č. 6 – Příkazní smlouva
- příloha č. 7 – Program konference „Dobrovolnictví a dárcovství – obnova občanských ctností“, Kroměříž 2001
- příloha č. 8 – Složení Národního koordinačního výboru pro Mezinárodní rok dobrovolníků v ČR
- příloha č. 9 – Mapa spolupráce Hestia – Národního dobrovolnického centra Praha
- příloha č. 10 – Koalice dobrovolnických iniciativ
- příloha č. 11 – Registrační karta dobrovolníka
- příloha č. 12 – Registrační karta organizace
- příloha č. 13 – Leták programu Pět P
- příloha č. 14 – Článek o programu Pět P
- příloha č. 15 – Leták programu Pro seniory
- příloha č. 16 – Leták programu Pro seniory
- příloha č. 17 – Dotazník z bakalářské práce
- příloha č. 18 – Dotazník pro organizace – vyhodnocení – podzim 2001
- příloha č. 19 – Zápis z výcviku dobrovolníků programu Pro seniory
- příloha č. 20 – článek o výcviku dobrovolníků programu Pro seniory – 17.4.2000 – Ústecký deník
- příloha č. 21 – článek o programu Pro seniory – 16.5.2000 – MF dnes
- příloha č. 22 – článek o programu Pro seniory – 5.8.2000 – MF dnes
- příloha č. 23 – článek o dobrovolnictví – 13.6.2001 – časopis Týden