

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA

**Typologie dobrovolníků v Dobrovolnickém centru**

**Bakalářská práce**

Vedoucí práce: Mgr. Alena Bockschneiderová

Autor: Kateřina Kolpaská

11.5. 2009

## **Typologie dobrovolníků v Dobrovolnickém centru**

### **Anotace**

Dobrovolníkem se v podstatě může stát každý člověk, který chce věnovat čas, energii, vědomosti nebo dovednosti ve prospěch lidí či společnosti. Oblastí kde najde dobrovolník své uplatnění, je celá řada. Dobrovolnickou činnost dobrovolníka zprostředkovává a koordinuje dobrovolnické centrum. Hlavním posláním dobrovolnického centra je propagovat a podporovat dobrovolnictví ve společnosti.

Teoretická část je zaměřena na vysvětlení základních pojmů, historii a typů dobrovolnické činnosti. Zmíněn je také zákon o dobrovolnické službě (zákon č. 198/2002 Sb.), který definuje pojmy jako dobrovolník, dobrovolnická služba, rozčleňuje organizace a řeší akreditaci dobrovolnických center. Dále se práce věnuje typologii dobrovolníků z hlediska motivace, společenského postavení, hodnot. Zabývá se obecně dobrovolnickým centrem, Dobrovolnickým centrem na ZSF JU a vybranými dobrovolnickými programy ZSF.

Cílem práce je kvantitativně zmapovat kritéria (motivace, žebříček hodnot, společenské postavení), které ovlivňují dobrovolníka při vstupu do Dobrovolnického centra na ZSF Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Při kvantitativním výzkumu byla použita metoda dotazování a technika dotazníku. Do sledovaného souboru patřili dobrovolníci z dobrovolnických programů v Dobrovolnickém centru na ZSF JU.

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že dobrovolníky v Dobrovolnickém centru na ZSF JU se nejčastěji z hlediska společenského postavení stávají ženy studentky Zdravotně sociální fakulty. Dále bylo zjištěno, že dobrovolníci v Dobrovolnickém centru na ZSF JU vyznávají nemateriální hodnoty jako (láska, přátelství, vzdělání, zájmy) a mezi hlavní motivace považují pomoc druhým lidem a získání nových zkušeností a dovedností.

Poznatky z bakalářské práce, by mohly sloužit jako informační materiál pro Dobrovolnické centrum na ZSF JU nebo pro obdobná dobrovolnická centra při vysoké škole.

## **The Types of Volunteers in the Volunteer Centre**

### **Abstract**

Anyone who wants to dedicate his or her time, energy, knowledge or abilities in favour of other people or society can become a volunteer. There is wide range of services and tasks where a volunteer can be used. The volunteer's activities are conveyed and coordinated by a volunteer centre. The mission of a volunteer centre is the promotion and support of the voluntary work in the society.

The theoretical part of this thesis is focused on the explanation of the basic terms, history and the types of voluntary work. The Czech Voluntary Work Act (zákon o dobrovolnické službě – Law No. 198/2002 Sb.) which defines the terms as volunteer, voluntary work, structures organizations, that deals with the accreditations of volunteer centres, is also mentioned. This thesis is further dedicated to the types of volunteers from the aspect of motivation, social rank and values. It considers the volunteer centre in general, the Volunteer Centre of the ZSF JU and the chosen volunteer programmes of ZSF.

The objective of this thesis is the qualitative mapping of criteria (motivation, values and social rank) which influence the volunteer who enters the Volunteer Centre of the ZSF JU in České Budějovice. The questioning method and questionnaire technique has been used for the quantitative research. The monitored group was formed by volunteers from the volunteer programmes of the Volunteer Centre of the ZSF JU.

Based upon the monitoring of this data, it is obvious that from the aspect of social rank, female students from the Faculty of Health and Social Studies are the ones who most often become volunteers in the Volunteer Centre of the ZSF JU. It has been further discovered that the volunteers in the Volunteer Centre of the ZSF JU profess non-material values (such as love, friendship, education, hobbies and interests) and, as the main motivation that these volunteers have considered are: to help other people and to also gain new experiences and skills.

The results of my Bachelor's thesis could serve as information material for the Volunteer Centre of the ZSF JU or similar university volunteer centres.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Typologie dobrovolníků v Dobrovolnickém centru vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích 11.5. 2009

Podpis

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Aleně Bockschneiderové za odborné vedení, za cenné podněty, připomínky a čas, který mi věnovala. Dále bych ráda poděkovala za spolupráci při rozdávání dotazníků, garantům a koordinátorům oslovených dobrovolnických programů v Dobrovolnickém centru na ZSF JU v Českých Budějovicích. V neposlední řadě patří poděkování také rodině a přátelům.

## OBSAH

ÚVOD.....	9
1. SOUČASNÝ STAV.....	10
1.1 Pojem dobrovolnictví, dobrovolník, dobrovolnické centrum.....	10
1.2 Historie a současnost dobrovolnictví.....	11
1.2.1 Dobrovolnictví ve světě.....	11
1.2.2 Dobrovolnictví v ČR.....	14
1.3 Typy dobrovolné činnosti a služby.....	16
1.3.1 Z pohledu historického vývoje.....	17
1.3.2 Z hlediska cesty, kterou se dobrovolná činnost ubírá.....	18
1.3.3 Podle role dobrovolnictví v organizaci.....	19
1.4 Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě.....	19
1.4.1 Vymezení pojmů dle zákona o dobrovolnické službě.....	20
1.4.2 Akreditace dle zákona o dobrovolnické službě.....	21
1.5 Motivy dobrovolné činnosti.....	22
1.5.1 Tři základní motivace dobrovolnictví podle Friče.....	22
1.5.2 Další typy motivace k dobrovolné činnosti.....	24
1.5.3 Negativní motivy dobrovolné činnosti.....	25
1.6 Dobrovolník.....	26
1.6.1 Typologie dobrovolníka.....	26
1.6.2 Hodnoty.....	28
1.6.3 Společenské postavení.....	30
1.6.4 Role dobrovolníka v organizaci.....	31
1.7 Dobrovolnické centrum.....	33
1.7.1 Poslání dobrovolnického centra.....	33
1.7.2 Podmínky pro vznik dobrovolnického centra.....	35
1.7.3 Národní dobrovolnické centrum – HESTIA.....	36
1.7.4 Ústav sociální práce ZSF JU.....	38

1.8 Vybrané dobrovolnické programy ZSF.....	39
1.8.1 Dobrovolnický program Canisterapie.....	39
1.8.2 Dobrovolnický program v Nemocnici České Budějovice a.s.....	41
1.8.3 Dobrovolnický program Pět P.....	42
1.8.4 Univerzitní centrum pro seniory PATUP .....	43
2. CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY.....	45
2.1 Cíle práce.....	45
2.2 Hypotézy.....	45
3. METODIKA.....	46
3.1 Použitá metoda.....	46
3.2 Charakteristika zkoumaného souboru.....	46
4. VÝSLEDKY.....	48
5. DISKUSE.....	58
6. ZÁVĚR.....	63
7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	65
8. KLÍČOVÁ SLOVA.....	69
9. PŘÍLOHY.....	70



## ÚVOD:

Téma Typologie dobrovolníků v Dobrovolnickém centru jsem si vybrala, protože mě problematika dobrovolnictví zajímá a dobrovolnické činnosti se věnuji.

Již na základní škole jsem se účastnila různých dobrovolnických akcí. Během studia na střední zdravotnické škole jsem se účastnila různých dobročinných sbírek. Pod záštitou římskokatolické církve jsem se skupinou přátel organizovala dětský tábor a každým rokem jsem s přáteli účastnila a stále účastním zpěvu vánočních koled na oddělení léčebny dlouhodobě nemocných, do denního stacionáře a domova pro seniory. Podle terminologie dobrovolnictví by se dalo říci, že jsem doposud vykonávala dobrovolnictví vzájemně prospěšné.

Po nástupu na vysokou školu mě při studiu zaujal předmět Dobrovolnictví, kde jsem se dozvěděla, že v České republice existují profesionálně vedená dobrovolnická centra. Hlavním posláním těchto dobrovolnických center je podpora a propagace dobrovolnictví ve společnosti, spolupráce s ostatními organizacemi a realizace dobrovolnických programů. Dobrovolník v dobrovolnickém centru je veden k tomu, aby se příjemce na jeho pomoc mohl v určitém rámci spolehnout.

Postupně jsem se seznamovala s dobrovolnickými aktivitami na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a stala jsem se dobrovolníkem v sociálně preventivním programu Pět P.

Tyto zkušenosti mě inspirovaly a vedly k tomu, abych se o dobrovolnictví ještě více dozvěděla. Zajímalo mne, jaký typ lidí se stává dobrovolníkem, a jaké podněty tyto lidi ovlivňují, že se rozhodnou pomoci druhým lidem. Rozhodla jsem se, že zjistím, jaký je hlavní motiv dobrovolníka, věnovat se dobrovolnické činnosti v dobrovolnickém centru. Chtěla jsem se také dozvědět, zda dobrovolníci pokládají za důležité spíše materiální či nemateriální hodnoty a jaké je jejich společenské postavení.

## 1.SOUČASNÝ STAV

### 1.1 Pojem dobrovolnictví, dobrovolník, dobrovolnické centrum

**Dobrovolnictví** můžeme charakterizovat jako vědomou, svobodně zvolenou činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují lidé bezplatně (37).

Často se setkáváme s dobrovolnictvím profesionálně organizovaným, bez ztráty spontánnosti. Bývá pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizaci, která s dobrovolníky pracuje, a současně zdrojem nových zkušeností, zážitků i příležitostí pro osobní rozvoj dobrovolníků (39).

Dobrovolnická činnost může být rozvíjena v České republice, ale i v zahraničí (3).

Je základním stavebním prvkem společnosti a posiluje kulturní poznávání a učení, překračuje hranice států a jazyků, hranice věku, hranice určitých společenských skupin a hranice našeho vnitřního svět (14).

**Dobrovolník** je člověk, který bez nároku na finanční odměnu věnuje svůj volný čas, svou energii, vědomosti či dovednosti ve prospěch ostatních lidí ve společnosti(37).

Dobrovolníkem se může stát každý, při různorodé práci se uplatní lidé všech profesí. Svou činností přispívají ke zlepšení světa, bývají zdrojem síly a lidskosti (3).

Důvodů, proč se mnoho lidí stane dobrovolníky, je velké množství. Dobrovolná činnost jim může přinést pocity užitečnosti, nové zkušenosti, kontakty a přátelství (11).

Získané zkušenosti se dají využít ve studiu nebo v zaměstnání. Noví přátelé zaručují nové zážitky, nová řešení problémů, jiný pohled na svět a samozřejmě také zábavu. Nesmí se opomenout přínos pro dobrovolníky v podobě získané či posílené sebedůvěry (14).

**Dobrovolnické centrum** je organizace, která lidem v České republice zprostředkovává příležitosti k dobrovolnické činnosti. Vyhledává dobrovolníky pro organizace, které je potřebují. Mezi další činnosti dobrovolnického centra patří vzdělávání manažerů dobrovolnické činnosti, vedení vlastních dobrovolnických programů, vytváření a udržování informační databáze. Snaží se propagovat dobrovolnictví v médiích, získává informace o potřebách dobrovolnické činnosti od

obcí, krajů a ústředních orgánů státní správy. Může se také účastnit mezinárodní spolupráce se zahraničními dobrovolnickými centry (26).

## **1.2 Historie a současnost dobrovolnictví**

Dobrovolnictví není v lidské společnosti ničím novým, v každé době i kultuře se lidé snažili pomáhat méně šťastným, nemocným a chudým. Solidarita je základ lidské společnosti i většiny náboženství (37).

### ***1.2.1 Dobrovolnictví ve světě***

V Americe se dobrovolnictví začalo rozvíjet příjezdem prvních osadníků, kteří vybudovali novou společnost založenou spíše na dohodách lidí a vzájemné pomoci. V Severní Americe existovala komunita vzájemně se podporujících lidí dříve, než byla vytvořena vláda, která uplatňovala základní funkce státu (39).

V dalších staletích se občanské iniciativy i nadále snažily utvářet veřejný i politický život. Nejrůznější organizace bojovaly za zrušení otroctví, za rovnost volebního práva pro všechny občany, prováděli charitativní i osvětovou činnost (39).

V Denveru roku 1887 byla založena organizace dnes nazývaná United Way. Skupina náboženských vůdců vytvořila Společnost charitativních organizací, která koordinovala aktivity i sbírky pro dvacet dva jiných organizací. Z dvanácti podobných organizací se v roce 1918 v Chicagu zformovala dnešní United Way, která byla takto pojmenována rok po té. Její poslání je definováno jako „růst organizované kapacity lidí, kteří pomáhají jeden druhému, a to jak vlastní dobrovolnickou činností, tak finančními dary“. Lidé mají zodpovědnost za svou komunitu i za sebe navzájem (39).

Nyní funguje již celá řada lokálních center, úzce spolupracujících s dobrovolnickými centry i řadou jiných organizací zabývajících se dobrovolníky. Prezident J. F. Kennedy v roce 1961 založil ve Spojených státech Mírové sbory ( Peace Corps). Měly za úkol propagovat myšlenku světového přátelství poskytovat praktickou pomoc. V současné době pracuje více než 7300 dobrovolníků Mírových sborů v 75

zemích světa. Pomáhají řešit problémy s pitnou vodou, vyučují děti, pomáhají zakládat menší firmy i zemědělské farmy, dávají osvětu o životním prostředí a bojují proti šíření AIDS (39).

Dobrovolníci procházejí několikadenním soustředěním, kde se dozví potřebné informace, jsou očkováni, podepisují smlouvy. Organizace si nemůže dovolit vyslat do cílové země nepřipravené dobrovolníky, proto se stává, že na začátku jsou někteří vyloučeni (3).

V roce 1990 vznikla nadace Points of Light Foundation, založená pro šíření dobrovolnictví. Tato národní organizace byla vytvořena za podpory představitelů obchodu, vlády, médií a školství. V posledních třiceti letech došlo k největšímu rozvoji organizovaného dobrovolnictví na území Spojených států (dále jen USA). Dobrovolníci se zapojují svou pomocí do občanských komunit, církevních i jiných spolků. Pomoc druhému se bere jako přirozená součást života (39).

Vznikají nová dobrovolnická centra, která se zabývají dobrovolnickým managementem, používají metody vyhledávání, výběru, výcviku, supervize a hodnocení dobrovolníků. Organizují nejrůznější semináře a workshopy, zajišťují vzdělávací programy pro neziskové organizace, ale i komerční firmy a vládní či regionální instituce. Centra se od sebe odlišují velikostí a počtem profesionálních pracovníků. Dobrovolníci se snaží pomáhat při rozvojových a humanitárních projektech po celém světě. Podle průzkumů se do dobrovolnictví ve Spojených státech zapojuje 20 % populace (39).

V Evropě se dobrovolnictví rozvíjelo hlavně v době průmyslové výroby v církevních charitativních organizacích a spolkových hnutích (39).

V Německu měla dobrovolnická činnost charakter nového sociální hnutí. Dnes působí dobrovolníci při integraci přistěhovalců, vytvářejí mezinárodní vazby na evropské i světové úrovni. Podporuje je rozsáhlá síť dobrovolnických center a agentur na celém světě. Největší pozornost je věnována práci s mládeží. Německo se v současnosti stalo nejaktivnější zemí vysílající i přijímající dobrovolníky (39).

Ve Francii je tradičně silná centralizovaná vláda, která zákonem z roku 1791 vytvořila státní monopol na vše. To mělo za následek, že dobrovolnictví ve Francii má

jinou pozici než v jiných zemích Evropy. Je dán menší prostor pro veřejný sektor, nejvíce dobrovolníků najdeme ve sportu, kultuře a rekreačních aktivitách. Méně jich pracuje v dobročinné péči. Ve společnosti klesá význam církve a stát se snaží o profesionalizaci sociálních služeb (39).

Ve Velké Británii má dobrovolnictví dlouhou tradici. Typická je charitativní činnost a vzájemná pomoc lidí v odlehlých částech venkova. Lidé mají velkou odpovědnost za svou zem. Za druhé světové války panovala vysoká občanská solidarita. V sedmdesátých letech 20. století bylo založeno britské Dobrovolnické centrum. Vláda podporuje spíše soběstačnost svých občanů a komunit, státní péče je spíše méně rozvinutá. Velký důraz je kladen na propagaci dobrovolnictví mezi mládeží. Kromě národních dobrovolnických center v Anglii, Skotsku, Walesu a Severním Irsku existuje vládní organizace Active Community Unit, která má za úkol koordinovat státní politiku dobrovolnictví. Vzájemná spolupráce mezi organizacemi probíhá pomocí vytvořené internetové stránky The Site, která se využívá k výměně informací a prezentaci dobrovolnických příležitostí (39).

Nizozemsko je země s rozvinutým smyslem pro mezilidskou pomoc. V šedesátých letech minulého století bylo Nizozemí silným sociálním státem a tím se nahradila pomoc církevních či jiných spolků. Rostoucí nespokojenost lidí se státní péčí později vedla k zakládání svépomocných programů. Vznikaly nové druhy dobrovolnictví, vláda začala připravovat zákonné úpravy dobrovolnictví, financovala vznik center. Politika státu dala odpovědnost za dobrovolnickou činnost místním úřadům, kteří lépe nacházejí potřeby komunit (39).

Ve světě existuje řada asociací a organizací, které se profesionálně věnují problematice dobrovolnictví v celosvětovém i místním měřítku. Společně pořádají mezinárodní konference, vyměňují si informace, vydávají tiskové materiály a pomocí nových technologií komunikují bez ohledu na geografickou vzdálenost (39).

Mezi významnou celosvětovou asociací založenou v roce 1970 patří Mezinárodní asociace pro dobrovolnické úsilí (International Association for Volunteer Effort, dále jen IAVE), která se zaměřuje hlavně na podporu a propagaci dobrovolnictví. Původním cílem bylo pomoci řešit sociální a humanitární problémy.

V čele organizace stojí rada složená ze zástupců dvaceti pěti zemí, z nichž jsou nyní jen čtyři Evropané. IAVE každé dva roky pořádá na různých místech konference s cílem povzbudit a podpořit aktivitu lokálních dobrovolnických center. Dále se stará o publicitu dobrovolnictví, vede výcvikové a vzdělávací programy. Asociace se podílí na přípravě a konzultaci deklarací, které Organizace spojených národů (dále jen OSN) o dobrovolnictví vydává (39).

Při příležitosti Mezinárodního roku dobrovolníků se v lednu 2001 v Amsterdamu konala konference, kde došlo ke schválení Všeobecné deklarace o dobrovolnictví (39).

V Evropě byla založena v roce 1972 Association for Volunteer Effort (AVE), která je součástí již zmiňované IAVE. Orientuje se na výměnu informací mezi jednotlivými evropskými organizacemi. Zajímavým projektem je bezesporu Evropská univerzita dobrovolnictví, kdy se postupně konají přednášky v různých evropských městech s cílem informovat širokou veřejnost o dobrovolnické pomoci (39).

Evropská unie ve spolupráci s Evropskou komisí vytvořila program Evropské dobrovolné služby (EVS). V rámci tohoto programu se mohou mladí lidé podílet na dobrovolnickém projektu v jiné zemi (39).

Mezi další organizace patří European Volunteer Centre (CEV) sídlící v Bruselu a sdružující dobrovolnická centra čtrnácti zemí Evropy a VOLONTEUROPE, která sdružuje profesionály i dobrovolníky z pětadvaceti zemí Evropy a Severní Ameriky. Z iniciativy Valného shromáždění OSN vznikl v roce 1970 dobrovolnický program OSN – United Nations Volunteers (UNV). Dobrovolníci OSN jsou kvalifikovaní a zkušení lidé více než 140 národností, kteří plní zadané úkoly v rozvojových zemích (39).

### ***1.2.2 Dobrovolnictví v ČR***

Již ve středověku se na našem území rozvíjely charitativní činnosti převážně vedeny církví, ale tuto nábožensky motivovanou činnost nelze nazývat ve vlastním

smyslu dobrovolnictvím. Byla totiž organizována většinou duchovními a i když nebyla jejich hlavní činností, konali ji jako součást svého povolání (4).

Dobrovolnictví v pravém slova smyslu se v českých zemích začalo rozrůstat v 19. století pomocí spolkové činnosti a s ní související dobročinnosti se zakládala řada vlasteneckých spolků na podporu umění, kultury, vědy a vzdělání (37).

Po vzniku samostatného Československa v roce 1918 se dobrovolnictví ještě více rozvinulo (37).

Mnoho dobrovolných organizací vznikalo v této době za účelem zvednutí národního sebevědomí. Mnoho zejména mládežnických organizací, jako například YMCA, bylo podporováno přímo prezidentem Masarykem, který v nich viděl praktickou realizaci svých idejí (4).

Rozvoj byl přerušen nejprve německou okupací, později vznikem socialistického státu. Tradice dobrovolné činnosti byla za totalitního režimu násilně přerušena a práce nezávislých organizací redukována či zcela podřízena politickému vedení komunistické strany. Veškeré organizace byly sdružovány v tzv. Národní frontě. Majetek nadací a spolků byl znárodněn. Od roku 1951 byly církvím rušeny všechny charitativní a sociální organizace (39).

Po listopadu 1989 dochází k obnově demokratických struktur a začíná velký rozvoj nestátního neziskového sektoru v oblasti ekologie, lidských práv, humanitární činnosti, sportu a sociální oblasti (4).

V roce 1990 začalo tehdejší Federální shromáždění upravovat legislativu, proto byl přijat zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. V dalších letech následoval zákon č. 308/1991 Sb., o svobodě náboženské víry a postavení církví a náboženských společností, zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech (37).

Základním tématem se stala myšlenka občanské společnosti, založená na spolupráci a vzájemné solidaritě svobodných občanů, jejíž hlavním propagátorem je Václav Havel. Lidé začali nacházet kromě svého profesního uplatnění také jiné způsoby seberealizace, ve kterých by mohli využít svých dovedností a znalostí (39).

Po těchto politických změnách se objevily různé aktivity, které v komunistickém režimu nebyly. Do České republiky pronikaly nové nápady a programy ze západní Evropy především i z USA. Některé programy velmi rychle dosáhly úspěchu, jiné nebyly tak úspěšné kvůli sociálním, kulturním a psychologickým rozdílům (9).

V současné době stále se rozvíjející neziskový sektor je často na okraji zájmu společnosti, proto je důležitá mediální propagace dobrovolnictví, která na příkladech ukazuje užitek pro společnost. V novinách se objevila řada článků, proběhlo několik diskusí v rádiu či v televizi na toto téma, ale přesto je povědomí o dobrovolnictví ve společnosti a zejména zapojení lidí do dobrovolnické činnosti na nízké úrovni ve srovnání s USA nebo západoevropskými zeměmi. Jistou změnu přinesl Mezinárodní rok dobrovolníků (2001), ve kterém se začalo pracovat na zákoně o dobrovolnictví, byly vypsané granty na dobrovolnické programy a bylo připraveno několik aktivit přibližujících dobrovolnictví širší veřejnosti (39).

Od roku 2003 vstoupil v účinnost zákon o dobrovolnické službě (zákon č. 198/2002 Sb.). V tomto zákoně jsou rozlišeny organizace vysílající dobrovolníky a organizace přijímající dobrovolníky. Vysílající organizace mají za povinnost získat akreditaci Ministerstva vnitra ČR. Zákon řeší také otázku písemných smluv a povinnosti pojištění dobrovolníka (25).

### **1.3 Typy dobrovolné činnosti a služby**

Dobrovolnictví je staré jako lidstvo samo, můžeme také říct, že lidé dokázali přežít i tím, že si navzájem pomáhali. Člověk, který pomáhá získává jedinečný pocit užitečnosti a smyslu života ve službě (35).

V průběhu času se terminologie dobrovolnictví měnila. Prvním pojmem souvisejícím s dobrovolnictvím je dobročinnost, kterou považujeme za jednu z občanských ctností (39).

Někdy se v této souvislosti používá pojem filantropie, což podle slovníku cizích slov znamená „dobrovolné pomáhání sociálně slabým, lidumilnost, dobročinnost“ (21).



Dobročinnost se rozděluje na dvě formy a to na dárcovství a dobrovolnictví. Dárcovstvím rozumíme peněžité či nepeněžité dary určené přímo potřebným lidem, nebo na veřejně prospěšné účely prostřednictvím sbírek, nadací a nadačních fondů (39).

Dobrovolnictví užívá více pojmů. Dobrovolná činnost zaměřená převážně na rodinu, příbuzenstvo a sousedy je nazývána jako občanská výpomoc či sousedská výpomoc. Pro dobrovolnou činnost probíhající v komunitě, obci nebo okolo fary, sportovního klubu používáme pojem dobrovolnictví vzájemně prospěšné (39).

Nejstarším a nejvíce rozšířeným dobrovolnictvím vzájemně prospěšným patří sbor dobrovolných hasičů. Do historie mnoha obcí se zapsaly hasičská cvičení a následné taneční zábavy. Hranice mezi jmenovanými pojmy nejsou však ostré. Oba typy dobrovolnictví mají společnou spontánnost a neočekávání finanční odměny (4).

Neziskové organizace a dobrovolnická centra propagují veřejně prospěšné dobrovolnictví, které má mnoho společného s občanskou výpomocí, ale zároveň se vyznačuje dalšími znaky. Jedním z nich je vymezení role dobrovolníka, na jehož pomoc se může příjemce spolehnout. Dobrovolnická činnost je profesionálně vedena organizací. Vlastním výkonem dobrovolné pomoci myslíme dobrovolnou činnost či službu (39).

Rozlišujeme také dobrovolnické a dobrovolné organizace. Dobrovolnická organizace se zabývá převážně organizací dobrovolné činnosti jako např. dobrovolnická centra. U dobrovolných organizací je činnost postavena na dobrovolnících například Hnutí DUHA, Sokol (39).

### ***1.3.1 Z pohledu historického vývoje***

Z pohledu historického vývoje rozlišujeme dva modely dobrovolnictví. První, vývojově starší evropský model dobrovolnictví, nazývaný také komunitní, je charakteristický spontánním setkáváním v přirozeném prostředí, jakým je církev, sportovní klub nebo dětská organizace. Lidé se scházejí na základě společných zájmů, někdy se z komunit vytvoří profesionální dobrovolnické centrum specializující se na

určitou dobrovolnou činnost. Komunita neztrácí své charakteristiky jako přátelské vztahy (39).

Druhý, mladší americký model dobrovolnictví tzv. manažerský, je založený na profesionálním vedení dobrovolníků v dobrovolnickém centru, které se snaží vyhledávat občany a nabízet jim dobrovolnictví v řadě oborů a směrech. Pracovníci v centru mají dostatek sociálního citění i emoční inteligence pro realizaci pomáhající profese (39).

V České republice se v praxi můžeme setkat s oběma modely. Komunitní model převládá tam, kde jsou dobré mezilidské vztahy, převážně v charitativních a humanitárních organizacích vedených církví a náboženskými společnostmi. Manažerský model má uplatnění hlavně ve velkých městech, kde se snaží účinně propojovat potřeby pomoci s nabídkou od občanů (39).

### ***1.3.2 Z hlediska cesty, kterou se dobrovolná činnost ubírá***

Dobrovolnictví, které vzniká „zdola nahoru“, je založeno na neformální skupině, která se postupem času vypracuje k registrované neziskové organizaci. Tímto způsobem vznikala po roce 1989 většina neziskových aktivit a hnutí. Při zrodu takovéto skupiny je zapotřebí pozitivně spontánní nadšení účastníků, aby dokázali překonávat počáteční obtíže. Problém může nastat, pokud organizace dosáhne určité úrovně a potřebuje profesionální vedení a skupina přátel, která se zapojila do dobrovolné činnosti, nechce formální uspořádání, rozdělení rolí ani kompetencí (39).

Druhým případem je dobrovolnictví působící „zvenčí dovnitř“. Jde o strukturovanou organizaci, která zaměstnává profesionály, navazuje spolupráci s dobrovolníky, snaží se o lepší organizaci práce. Mezi takové zařízení patří např. domov pro seniory. Uplatňuje se profesionální zázemí organizace, problém může nastat mezi zaměstnanci a nově přicházejícími dobrovolníky. Zaměstnanci mohou mít pocit, že jim dobrovolníci berou práci nebo naopak jí přidělávají. Pro organizace, které mají jasný směr svého poslání, profesionální management a podaří se jim překonat počáteční nezdary, se stane dobrovolnictví nedílnou součástí (39).

### ***1.3.3 Podle role dobrovolnictví v organizaci***

Podle role můžeme dobrovolnictví v organizaci rozdělit na tři typy.

První typ je charakterizován tím, že dobrovolník je přímo závislý na chodu organizace. Dobrovolník naplňuje hlavní cíle organizace, spolupracuje s profesionály. Tento typ se uplatňuje hlavně při humanitárních akcích a různě zaměřených kampaních. Prostřednictvím dobrovolníků se realizují příležitostné akce, jimiž se organizace prezentuje (5).

V druhém typu dobrovolná činnost není základem provozu organizace, ale dochází k vykonávání činnosti dobrovolníků spolu se zaměstnanci. Tento typ se nečastěji vyskytuje v sociálních a zdravotních zařízeních. V mnoha případech dobrovolníci vykonávají činnosti, které vykonávají i zaměstnanci, proto výrazně přispívají ke snížení finančních nákladů organizace (39).

Třetím typem je organizace, pro kterou není dobrovolná činnost nepostradatelná a neovlivňuje její chod. Dobrovolníci však v organizaci pomáhají naplňovat cíle a zvyšovat úroveň poskytovaných služeb. Zapojují se hlavně do volnočasových aktivit s klienty, ale také při poradenství v daňových či účetních záležitostech, manuální výpomoci. V praxi nelze v mnoha případech rozdělit dobrovolníky podle uvedených typů, protože jejich činnost je velmi různorodá a často se typy prolínají (5).

### **1.4 Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě**

Dobrovolníci jsou ve většině nestátních neziskových organizací jedním z podstatných prvků jejich fungování. Do nedávné doby nebyla jejich pomoc uznávána jako činnost, která se dá vyčíslit ekonomicky pro potřeby grantů (39).

Změna nastala v průběhu Mezinárodního roku dobrovolníků (2001), vyhlášeným OSN. Zde začal vznikat zákon o dobrovolnické službě. Zákon č. 198/2002 Sb. vešel v účinnost 1. ledna 2003 přinesl do českého právního řádu několik nových pojmů a řadu změn (38).

Smyslem zákona o dobrovolnické službě je vytvářet co nejpříznivější prostředí pro dobrovolnické aktivity v České republice. Tímto zákonem se řídí organizace akreditované Ministerstvem vnitra v oblasti dobrovolnické služby (27).

#### ***1.4.1 Vymezení pojmů dle zákona o dobrovolnické službě***

Již zmíněný zákon upravuje pojmy jako dobrovolnická služba, dobrovolník, vysílající organizace, přijímající organizace (38).

Dle § 2 zákona č. 198/2002 Sb. je dobrovolnická služba činnost, při níž dobrovolník poskytuje pomoc nezaměstnaným, osobám se zdravotním postižením, sociálně slabým, seniorům, národnostním menšinám, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase (28).

Dále může být pomoc poskytnuta při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro soby zmíněné výše (28).

Dobrovolnická služba je naplňována také při realizaci rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací. Dobrovolnickou službu rozdělujeme podle tohoto zákona na krátkodobou a dlouhodobou, je-li vykonávána déle než 3 měsíce (28).

Dle § 3 zákona č. 198/2002 Sb. se dobrovolníkem může stát fyzická osoba starší 15 let, která vykonává dobrovolnickou službu na území České republiky a osoba starší 18 let pokud jde o výkon služby v zahraničí (28).

V § 4 zákona č. 198/2002 Sb. definuje vysílající organizaci jako právnickou osobu se sídlem v České republice, která dobrovolníky vybírá, eviduje, připravuje pro výkon dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvu za podmínky udělené akreditace ministerstvem vnitra (28).

Přijímající organizace je osoba, pro jejíž potřebu je dobrovolnická služba vykonávána. S vysílající organizací je tato osoba způsobilá uzavřít smlouvu (28).

#### ***1.4.2 Akreditace dle zákona o dobrovolnické službě***

Za praktickou realizaci zákona bylo pověřeno Ministerstvo vnitra, konkrétně Odbor prevence a kriminality, v jehož rámci bylo vytvořeno Oddělení dobrovolnické služby **(38)**.

O udělení akreditace, tedy o přiznání statutu vysílající organizace, může požádat nestátní nezisková organizace, tedy občanské sdružení, obecně prospěšná společnost, církev, náboženská společnost nebo její právnická osoba **(38)**.

Podmínkou jmenovaných organizací je mít sídlo v České republice. Na ministerstvu vnitra musí zájemci o akreditaci podat žádost. Před udělením akreditace posuzuje žádost akreditační komise, která má 9 členů. Komise je složena ze zástupců ústředních orgánů státní správy (jednotlivá ministerstva) a Rady vlády pro nestátní neziskové organizace. Na základě návrhu organizace komise vydá ministerstvu vnitra rozhodnutí podle správního řádu do 60 dní od podání žádosti. Akreditace je udělena na dobu tří let **(38)**.

Nezisková organizace může podat žádost na jeden či více druhů dobrovolnické činnosti. Akreditaci mohou získat také organizace zabývající se managementem dobrovolnictví **(38)**.

Mezi výhody akreditované organizace patří možnost požádat Ministerstvo vnitra o státní dotaci na pojištění dobrovolníků a na část nákladů spojených s evidencí dobrovolníků, přípravou a výkonem dobrovolnické služby **(27)**.

Vysílající akreditované organizace mohou uplatnit hodnotu činnosti dobrovolníků v rámci vlastního podílu (dofinancování) na nákladech projektu, na které žádají o státní dotace u vybraných ústředních orgánů **(27)**.

Akreditace přináší lepší podmínky pro dobrovolnickou činnost nezaměstnaných evidovaných u úřadu práce. Organizace mohou snáze získávat dobrovolníky, kteří dávají přednost vyššímu stupni právní ochrany a předem stanoveným pravidlům. Akreditace je známkou kvality **(27)**.

Výhody z akreditace plynou také pro dobrovolníka. Dobrovolník má smluvně zaručené postavení, je pojištěn proti škodám na zdraví a na majetku, má nárok na

poskytnutí odpovídající přípravy k výkonu dobrovolnické činnosti, má nárok na pracovní prostředky a ochranné pomůcky (27).

Vysílající organizace může dobrovolníkovi uhradit cestovné, ubytování i stravu. Pokud dobrovolníková činnost přesáhne 20 hodin v kalendářním týdnu může být státem hrazeno pojistné veřejného zdravotního pojištění po dobu výkonu služby, dále mu může organizace hradit důchodové pojištění stanovené z minimálního vyměřovacího základu (27).

## **1.5 Motivy dobrovolné činnosti**

Motivace lidského konání je velice komplexní pojem. Proč se člověk chová tak, jak se chová, co člověka vede k myšlenkám, rozhodnutím a činům? Touto otázkou se zabývá psychologie. Různí lidé se orientují na odlišné cíle a používají k tomu nejrůznější způsoby jednání. Motivace dává smysl našemu chování (30).

Slovo motivace je termín odvozený z latinského *motivus*, což je forma slova *moveo* – hýbám a *movere* – pohybovat, a vyjadřuje tak přeneseně hybné síly chování a jednání. Motivace se pokaždé týká celé osobnosti. Každý lidské chování i jednání se neobejde bez určité motivace (7).

Motiv je hybná síla našeho jednání. Motivací člověka k dobrovolnické činnosti je celá řada. Jde o složitý komplex motivací, věnovat svůj čas, energii a schopnosti pro potřeby druhých lidí (12).

### ***1.5.1 Tři základní motivace dobrovolnictví podle Friče***

V letech 1999 – 2000 se uskutečnil v České republice výzkum dárcovství a dobrovolnictví realizovaný Nadací rozvoje občanské společnosti (NROS), Agenturou neziskového sektoru (AGNES) a Střediskem empirických výzkumů (STEM) a ve spolupráci s nadací VIA a občanským sdružením HESTIA. Cílem výzkumu bylo zjistit postoje české veřejnosti a dobrovolníků k dárcovství a dobrovolnictví (5).

Výzkum přinesl výsledek, že nejštědřejšími dárci jsou dobrovolníci, kteří svou organizaci podporují nejen svou dobrovolnou činností, ale také materiálně. Z toho poznatku plyne, že jejich motivace k dobrovolnictví musí být skutečně vysoká. Motivace dobrovolníků je však hodně rozmanitá a mnozí z nich mají celou řadu důvodů, proč se rozhodli pomáhat druhým lidem (5).

Pomocí statistického rozboru byly vytipovány tři základní motivace k dobrovolnictví: konvenční, reciproční a nerozvinutá. Jde o motivace, které se navzájem prolínají, ale u konkrétních dobrovolníků má některá z nich dominantní postavení (5).

První je konvenční neboli normativní motivace. Dobrovolníka k činnosti vedou morální normy buď svého nejbližšího okolí, anebo obecná neformální pravidla chování v dané společnosti. V našem případě jde o obojí, protože konvenční motivace je dominantní u 41 % českých dobrovolníků a nese vliv jak očekávání vzorů chování v kruhu rodiny a známých, tak morálních norem společnosti. Dobrovolníci, u kterých dominuje konvenční motivace, mají ve svém rozhodování tendence preferovat své náboženské přesvědčení a imponují jim příklady dárcovských aktivit od příbuzných a přátel. Tato motivace se v širším slova smyslu opírá o křesťanskou morálku a o představy správného způsobu života příslušné vrstvy obyvatelstva. Její představitelé se dobrovolníky stávají proto, že se to sluší a patří. Normativní motivaci mají často senioři nad 60 let a věřící lidé (6).

Druhá je reciproční motivace. Tato motivace orientuje svého nositele k tomu, aby v dobrovolné činnosti hledal prvky užitečné i pro něho samého. Dobrovolníci chápou svoji práci jako spojení dobra pro jiné a vlastního prospěchu. Vlastní užitek vidí dobrovolníci v získávání nových zkušeností, navazování nových vztahů a snaha uplatnit svoje schopnosti a udržovat se prostřednictvím dobrovolné činnosti v kondici. Podle výzkumu se 37 % českých dobrovolníků přiklání k této motivaci. Pragmatická motivace je patrná hlavně u mladých lidí do 30 let s jednoznačně ateistickým světovým názorem (6).

Třetí v pořadí je nerozvinutá motivace. Jde o motivaci, která vytváří prostor pro rozhodování dobrovolníků. Na základě tří motivačních pilířů, kterými jsou důvěra v

organizaci, pro kterou by měli pracovat, přesvědčení o smysluplnosti dobrovolné činnosti v konkrétním případě a pocit, že se prostřednictvím dobrovolnictví mohou podílet na šíření dobré myšlenky. Tyto prvky mají pro nositele nerozvinuté motivace postačující vliv k tomu, aby se rozhodli dobrovolně pracovat. Dominantní vliv této motivace k dobrovolnictví se objevuje u 23 % dobrovolníků. Významně častěji se vyskytuje u vysokoškoláků a u střední a starší generace od 46 do 60 let (6).

Pokud porovnáme zmíněné typy motivace s typologií dobrovolnictví, mohli bychom říci, že konvenční motivace má blízko k občanské výpomoci v rodině, příbuzenstvu či komunitě, reciproční motivace potom k dobrovolnictví vzájemně prospěšnému a nerozvinutou motivaci můžeme vidět jako dobrovolnictví veřejně prospěšné (39).

### *1.5.2 Další typy motivace k dobrovolné činnosti*

Motivaci můžeme také rozdělit na vnitřní a vnější. V neziskové sféře hraje toto rozdělení významnou roli. Nepřítomnost finančního ohodnocení, musí nutně vést k jinému zdroji motivace. Pokud se dobrovolník rozhodne vykonávat činnost bez nároku na peněžitou odměnu je nutná vnitřní motivace, tedy blízkost cílů a poslání dané organizace. Určitý rozdíl nastává u dobrovolníků, kteří jsou členy organizace a krátkodobými dobrovolníky (12).

U dlouhodobých členů organizace se předpokládá vyšší ztotožnění se s vizí a posláním dané organizace, ale na druhou stranu je těžší udržet jejich motivaci (12).

U krátkodobých dobrovolníků bývá naopak silná motivace, která buď činností přeroste v dlouhodobější spolupráci nebo po splnění určitého úkolu či vyprchání motivace odejdou. Pokud jde o vnější motivaci, je dnes známo, že motivovat zaměstnance pouze finančně je velmi málo. Proto se vytvářejí různé nefinančních benefity. V neziskovém sektoru je nutné uplatnit jiné než finanční motivátory a nabídnout i některé žádané atributy, které lidé hledají při svém sebeuplatnění (12).

Mezi další motivace objevující se v dobrovolnické činnosti může patřit moc, která se stává mnohdy velmi silným motivačním faktorem. Člověk má potřebu



sebepotvrzení vlastního já. Potřebuje mít pocit důležitosti před ostatními, často dotyčný chápe svou dobrovolnickou činnost jako předstupeň pro svou další kariéru (12).

Velkou motivací se překvapivě mohou stát peníze. Neziskové organizace disponují relativně velkými financemi a vždy se najdou lidé, které přítomnost peněz provokuje k aktivitě. Takový člověk se většinou stane dobrovolníkem jen na čas, než se mu podaří dosáhnout třeba manažerské funkce v organizaci pracující s dobrovolníky (12).

Víra může také patřit k velmi silným motivacím. V celé historii víra v Boha dávala postoj pomáhat bližnímu. I motivace víry a křesťanské služby je nutné kultivovat, neboť má určitá rizika. Přehnané sebeobětování může vést k syndromu vyhoření. Může také dojít k pomáhání „něco za něco“, kdy člověk pomáhá, aby se dostal do nebe. Motivátorem bývá vlastní zkušenost. Většinou jde o lidi, kteří v organizaci vyrůstali a po dosažení určitého věku se také věnují dobrovolnictví (12).

Dalším typem motivace může být seberealizace. Podle A. H. Maslowa by měl člověk naplňovat potřebu seberealizace, ale zároveň zůstat věrný své vlastní povaze. Potřeba sebeuskutečňování bývá dobrovolníky vyjádřena slovy sebevzdělání, získání zkušeností, poznávání nových věcí (12).

Vše co v životě děláme, musí mít smysl. Myšlenkou smysluplné existence se zabýval rakouský neurolog a psychiatr V. E. Frankl. Mluvíme o vlastní motivaci jako pocitu, že člověk dělá něco dobrého a hodnotného, pomáhá dobré smysluplné věci, má pocit naplnění, věří, že to má hlubší smysl, nechce život jen prožít, ale plně žít. Motivace se samozřejmě mohou v čase měnit či vyvíjet, ale ty základní často zůstávají stejné, proto má smysl s nimi alespoň pracovat. Úkolem dobrovolníka by mělo být uvědomit si své motivace a na těch špatných se snažit pracovat (12).

### ***1.5.3 Negativní motivy dobrovolné činnosti***

Motivace mohou být vědomé i nevědomé. Zdrojem nevědomých motivací často bývají potlačené sklony a afekty, které má člověk tendenci kompenzovat dobrovolnou aktivitou (12).

Motivy dobrovolníků nemusí být vždy prospěšné pro ostatní. Vitoušková (1998) uvádí přehled nevhodných až nebezpečných motivů pro dobrovolnickou činnost, kterým by měla nezisková organizace věnovat zvýšenou pozornost (39).

Mezi tyto motivy patří: soucit vedoucí k degradaci klienta, nepřiměřená a zbytečná zvědavost, služba pramenící z pocitu povinnosti, skutkaření, snaha něco si zasloužit, touha se obětovat, osobní neštěstí, s kterým si uchazeč neví rady, proto chce ve službě hledat vlastní duševní rovnováhu, osamělost z ní pramenící touha po přátelství, pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti, nedostatek sebeúcty a s tím spojená touha potkat ještě ubožejší lidi, panovačnost, touha ovládat jiné lidi a uplatnit svůj vliv. Snaha pomoci druhým lidem se mění na touhu pomoci sám sobě a může silně poškodit klienta a vztahy mezi dobrovolníky v organizaci (39).

Nebezpečné motivy souvisejí také s prestiží dobrovolnictví, která je v naší společnosti zatím malá, proto těchto dobrovolníků není v praxi mnoho. S rostoucím společenským uznáním dobrovolnictví se dá očekávat, že lidí, kteří by potřebovali nejprve porozumět a pomoci sami sobě než budou schopni pomáhat ostatním bude přibývat (39).

## **1.6 Dobrovolník**

Dobrovolníkem se v podstatě může stát každý člověk, bez ohledu jestli jde o studenta, zaměstnaného, důchodce či osobu se zdravotním postižením. Důležité však je, snažit se dobrovolníkovi individuálně najít správnou náplň jeho činnosti (33).

### ***1.6.1 Typologie dobrovolníka***

Na typologii dobrovolníka můžeme pohlížet z mnoha pohledů. Podle časového vymezení rozlišujeme dlouhodobého a krátkodobého dobrovolníka. Krátkodobý dobrovolník se účastní zpravidla jen jednorázových akcí v podobě koncertů, kampaní, sbírek. Oproti tomu dlouhodobý dobrovolník setrvává v organizaci delší dobu a dobrovolnickým aktivitám se věnuje v pravidelných intervalech (39).

Dobrovolníky rozlišujeme také podle toho, jaké dobrovolnické činnosti se věnují. Oblastí, kde najde dobrovolník své uplatnění, je celá řada. Mezi takové oblasti patří životní prostředí, ochrana lidských práv, sociální a zdravotní sféra, kultura, sportovní a vzdělávací činnost a v neposlední řadě humanitární činnosti v zahraničí. Dobrovolník se rozhoduje, v jaké oblasti bude pracovat na základě mnoha kritérií, jako jsou například povahové vlastnosti, zájmy nebo věková kategorie **(39)**.

Dobrovolnictví se věnují lidé různých věkových a sociálních kategorií. Dobrovolnické činnosti vykonávají již děti do 15 let, které podle zákona o dobrovolnické službě dobrovolníkem nemohou být považováni **(19)**.

Nejpočetnější skupinu dobrovolníků tvoří mládež a mladí lidé (studenti) do 25 let věku. Tito dobrovolníci se převážně orientují na sociálně zdravotní sféru, ochranu přírody, kulturu a volnočasové aktivity pro děti a své vrstevníky. Naopak do nejméně početné skupiny dobrovolníků se řadí dospělí do 60 let. Dospělí se zaměřují na odbornou práci, kde mohou využít svou kvalifikaci a životní zkušenosti. Uplatňují se v oblastech jako je regionální rozvoj, sportovní a kulturní oblast **(19)**.

V rámci typologie dobrovolníka je zajímavá skupina cizinců převážně studentů, kteří se často věnují dobrovolnictví jako lektoři cizích jazyků **(19)**.

Do další skupiny lidí, kteří pomáhají, patří handicapovaní. Tito lidé se ve své práci zaměřují na kancelářskou a koordinační činnost, pomáhají podobně znevýhodněným jedincům **(19)**.

V České republice byl zaveden nový pojem „firemní dobrovolníci“. Jde o zaměstnance různých firem, kteří mají za povinnost vedle své práce odpracovat několik hodin jako dobrovolník **(19)**.

Jistou skupinu tvoří také nezaměstnaní lidé, kteří jsou ve společnosti ohroženi sociálním vyloučením a díky zapojení do dobrovolnické práce se zvyšuje jejich kvalifikace a následné uplatnění na trhu práce **(19)**.

### **1.6.2 Hodnoty**

Hodnotu můžeme definovat jako to co daná společnost, skupina nebo jednotlivci považují za žádoucí, o co usilují. Hodnoty individuální jsou ve velké míře ovlivněny hodnotami společnosti. U dobrovolníka je hodnotová orientace významným činitelem působící na jeho angažovanost **(26)**.

Pro pochopení lidských hodnot a různých hodnotových žebříčků v širokém spektru sociálních skupin a složitých společenských uspořádání je nezbytné si uvědomit, že hodnoty vycházejí vždy z určité kultury. Kultura je výsledkem lidské činnosti, člověk do ní vkládá určitou identitu. Každý jedinec se pohybuje v určitém společenském prostředí, které po něm chce odpovídající chování. Lidé si v dané kultuře vytvářejí specifické materiální a nemateriální hodnoty, vzory vztahů, chování způsoby jednání a hodnotový systém **(13)**.

Mezi základní dělení hodnot ve společnosti se považuje členění na materiální a nemateriální hodnoty. Materiální hodnoty se často bezprostředně týkají naší osoby. Patří mezi ně např. jídlo, hmotné věci, peníze, majetek. Oproti tomu nemateriální hodnoty představují život jedince ve společnosti tedy hodnoty lásky, přátelství, vzdělání, zájmy. Členění hodnot je celá řada, záleží, z jakého pohledu se na jednotlivé hodnoty člověk dívá **(31)**.

Hodnota lze v kladném slova smyslu chápat jako subjektivně pojaté dobro. Člověk během svého vývoje se rozvíjí tělesně, ale především duševně a osobnostně. Mezi významné zdroje hodnot tedy patří tělo jedince s jeho fyziologií, ale také člověk jako sociální bytost žijící v určitých sociálních vztazích. Některé hodnoty jsou geneticky vázané na určité pohlaví. Mužům je přisuzuje větší produktivita, racionalita a soutěživost. Ženám zase stabilita, tolerance a harmonie. To však neznamená, že zmíněné hodnoty nemůže mít opačné pohlaví **(13)**.

Duševnímu vývoji člověka napomáhají intelektuální hodnoty. Pomocí těchto hodnot člověk adekvátně vnímá svět, přemýšlí o něm a může ho zdokonalovat. Intelektuální hodnoty rozdělujeme na estetické, kulturní a umělecké **(13)**.

Hodnoty můžeme dělit také následujícím způsobem. Nižší hodnoty se snažíme získat pro sebe, jsou zaměřeny k nějakému účelu, pro člověka mají praktický užitek. Mezi takové hodnoty patří majetek, vědomí vlastnictví něčeho nebo někoho. U vyšších hodnot a idejí musíme danou hodnotu přijmout, abychom byli schopni se této hodnotě otevřít a uznat ji **(13)**.

Na formování určitého systému hodnot se podílejí vrozené dispozice a získané zkušenosti. Nedostatky v tomto systému vytvářejí naopak motivační napětí. Potřeba představuje absenci nějaké hodnoty. Člověk se věnuje činnostem, které jsou v jeho hodnotovém žebříčku na vysoké úrovni, a naopak se vyhýbá činnostem, kterým připisuje negativní hodnocení. Prosazování určitých hodnot může u člověka selhat v situaci, kdy se dostane do konfliktu uvnitř sám sebe **(13)**.

Existencionální analýza V.E. Frankla rozlišuje hodnotu „míti“ (něco materiálního vlastnit) a „býti“ (být statečným a obětavým člověkem). Záleží na každém člověku jaké hodnoty upřednostňuje. V souvislosti se smysluplným pojetím života lze hodnoty rozčlenit do tří okruhů. Hodnoty zážitkové, při kterých dochází k prožívání silných emočních zážitků. Tvořivé hodnoty znamenají brát svou aktivitu vážně a v neposlední řadě hodnoty postojové, umět zaujmout smysluplný postoj k životu **(13)**.

Hodnota je abstraktní pojem. Jde o kolektivní ideál, který má schopnost ovlivnit individuální chování jedince. Mezi typické hodnoty západní společnosti patří svoboda, rovnost a láska k bližnímu. Hodnotou se může stát také bezpečí, zdraví, sebeúcta, zvyky, způsob života, příroda, láska, rodina, přátelé, vzdělání, otevřenost, volný čas, důvěra, osobní svoboda, svoboda národa. Lze pozorovat, že se hodnoty v prostoru i čase mění. Společnost neprosazuje jednotný hodnotový systém, ale nabízí různé alternativy. Každý člověk má možnost volby mezi různými žebříčky hodnot **(29)**.

Lidé se během života setkávají s řadou nových poznatků a zkušeností, které hodnotí a dávají jim určitý význam či důležitost. Tento proces je dán poznáním a prožíváním dané skutečnosti, proto hodnoty nejsou jen objektivní stav, ale mají i subjektivní smysl. Posuzování hodnot se tedy děje v subjektivním významu, ale i ve společenských skupinách a celé společnosti. Každý jedinec si vytváří svojí hierarchii hodnot, která záleží na míře zkušeností a poznání světa. Jde o různé vnímání

materiálních, sociálních a duchovních hodnot. Z toho je patrné, že se žebříček hodnot může během života i několikrát změnit díky vlivu závažných životních situací (nemoc, zaměstnání, peníze, partner), ale také při změně zájmů **(13)**.

Dobrovolnictví se snaží udržovat a posilovat lidské hodnoty jako je družnost, zájem o druhé lidi a služba jiným lidem. Ve společnosti by měla být snaha, aby se dobrovolnická činnost stala významnou hodnotou lidí a došlo k větší podpoře dobrovolníků v České republice i v zahraničí **(36)**.

### *1.6.3 Společenské postavení*

Společenské postavení neboli sociální status můžeme definovat jako souhrnné vyjádření sociální pozice člověka v určité společnosti či skupině spojené s určitou mírou ocenění ze strany druhých. V užším pojetí status nazýváme prestiží **(34)**.

Existuje mnoho oblastí sociálního života, proto existuje také mnoho sociálních statusů. Status určuje horizontální pozici člověka, tedy jeho vztah k sobě rovným, tak pozici vertikální, což znamená pozici v určité hierarchii. Každému ze statusů odpovídají vymezená práva a povinnosti. Jednotlivé sociální statusy se sice od sebe liší, ale vzájemně se prolínají **(29)**.

Rozlišuje se sociální status vrozený, získaný a připsaný (askriptivní). Mezi status vrozený se zařazuje pohlaví, rasa, etnický původ a určitý věk. Je biologicky přidělený, člověk nad ním nemá žádnou kontrolu. Získaným statusem se rozumí dosažené vzdělání, vykonávaná profese, vliv, moc, kterou člověk disponuje. Můžeme sem zařadit také životní styl. Připsaným neboli askriptivním statusem je postavení získané bez vlastní vůle a zásluhy. Je dán v důsledku sociálních okolností jako dědictví nebo příslušnost ke šlechtickému rodu **(34)**.

Společenské postavení člověka určuje zaměstnání, úroveň vyžadované kvalifikace a typ práce. Na základě charakteru zaměstnání se definuje hierarchie sociálních kategorií. Úspěchy ve škole, vzdělávání a příprava na budoucí povolání z velké části závisí na sociálním původu. Chování je determinováno mnohými socioekonomickými proměnnými. Typ povolání ovlivňuje životní styl člověka **(29)**.

Pokud se zaměříme na dobrovolnictví z hlediska společenského postavení, tak v zemích kde má dobrovolnická činnost nepřerušenu tradici, najdeme mezi dobrovolníky všechny věkové i profesní kategorie (39).

V České republice je situace úplně jiná. Z výzkumu provedeného v roce 2000 Dobrovolnickým centrem v Ústí nad Labem vyplývá, že se nejčastěji dobrovolnictví věnují ženy - studentky převážně humanitního zaměření, studující vysoké či vyšší odborné školy. Vzorek tvořilo 144 zájemců o dobrovolnickou činnost zaregistrovaných v Dobrovolnickém centru v Ústí nad Labem, z toho 125 žen a 19 mužů. Rozdíl dobrovolnictví v zahraničí je v tom, že kromě studentů je zastoupena velká skupina žen, kterým už odrostly děti a lidí v důchodu. Můžeme také pozorovat větší procento dobrovolníků mužského pohlaví. U nás se naštěstí tato situace začíná pomalu měnit. Dá se říci, že v Praze i v jiných velkých městech nejsou dobrovolníky jen studenti, ale zhruba z poloviny je tvoří i zaměstnaní lidé různých profesí (39).

#### ***1.6.4 Role dobrovolníka v organizaci***

Role dobrovolníka v organizaci je vymezena tak, aby se příjemce dobrovolné pomoci na ni mohl v dohodnutém čase spolehnout. Partnerem dobrovolníka se stává obvykle organizace, která mu nabídne příležitost k dobrovolné činnosti. Získání dobrovolníci z řad veřejnosti, spolupracují s organizací na jednorázových akcích nebo vykonávají dlouhodobou dobrovolnou činnost (15).

Úspěšná činnost neziskové organizace je založena na nadšení profesionálních pracovníků a profesionalitě práce s dobrovolníky. Profesionalizací dobrovolné činnosti se rozumí, že v organizaci je člověk, který koordinuje činnost s dobrovolníky. Koordinátor dobrovolníků má za úkol výběr, výcvik, řízení, supervizi a hodnocení dobrovolníků. Působí také jako kontaktní pracovník mezi dobrovolníky, ostatním personálem, klienty i vedením organizace. Této činnosti se může věnovat buď placený zaměstnanec nebo dobrovolník (39).

Vstup dobrovolníka do organizace představuje systémovou změnu, ale především se organizace více otvírá okolnímu světu. Ne vždy je tato změna prospěšná a

přijatelná pro všechny, kdo se v organizaci pohybují. Dobrovolník má v prvé řadě snahu věnovat část svého času a energie prospěšnému cíli bez nároku finanční odměny. Jde o nejdůležitější předpoklad, ale sám o sobě nestačí. Je důležité profesionální vedení, aby se dobrovolník stal skutečným zdrojem pomoci a nedílnou součástí organizace. Pokud nedochází k profesionálnímu vedení, může dojít k nedorozumění nebo špatné komunikaci mezi koordinátorem a dobrovolníkem. Vše může vyústit k ztrátě motivace a zklamání na obou stranách **(39)**.

Do profesionálního vedení patří také supervize, která má za úkol rozvíjet dovednosti, porozumění a schopnosti supervidovaného. Nejčastěji se užívá skupinová supervize, která podporuje práci dobrovolníků, rozebírají se zde zkušenosti a případné problémy **(10)**.

Předávání zkušeností v dobré atmosféře supervizní skupiny je jednou z hlavních odměn, kterou dobrovolník za svou činnost má. Tato odměna je velice důležitá tehdy, když není dobrá zpětná vazba od klienta **(25)**.

Dobrovolníci do organizace přinášejí nového ducha a nadšení. Pomáhají plnit poslání organizace, dávají nové pohledy na řešení problémů, zpětnou vazbou zabraňují stereotypu. Dobrovolník může lépe rozpoznat potřeby, problémy i cílové skupiny, na které může organizace zaměřit svoji práci. Klientům mohou poskytnout neformální vztahy, věnovat svůj čas činností, na které nemají pracovníci v běžném provozu čas. Navázáním nových kontaktů, přispívají propagaci dobrovolnické organizace na veřejnosti. Dobrovolníci jsou součástí týmu dané organizace. Činnost dobrovolníka v přijímající organizaci by neměla být brána jako nahrazení práce profesionálních pracovníků ani děláni práce do které se nikomu nechce **(39)**.

Náplň činností se odvíjí od fantazie dobrovolníků i zástupců organizace, jejich potřebách a možnostech. Na začátku je dobré sestavit seznam činností, které by mohl dobrovolník v organizaci vykonávat. Výběru by se měli zúčastnit koordinátoři, dobrovolníci, ale i pacienti, klienti či jiní příjemci služeb. Někteří dobrovolníci mají jasnou představu o své budoucí činnosti a roli v organizaci, jiní svou představu hledají. Vytváření nabídky činností pro dobrovolníky je trvalý a otevřený proces, který se mění na základě zkušeností, zapojení dobrovolníků a vývoji organizace **(39)**.



## **1.7 Dobrovolnické centrum**

Dobrovolnické centrum je pracoviště zabývající se managementem dobrovolnictví, které poskytuje informace a podporu dobrovolnictví v určitém regionu. Často jde o neziskové organizace **(39)**.

### ***1.7.1 Poslání dobrovolnického centra***

Základním posláním dobrovolnického centra je propagace a podpora dobrovolnictví ve společnosti a spolupráce s neziskovými organizacemi v regionu **(39)**.

Cílem zakládání těchto center je zapojit co největší počet lidí do řešení problémů dané komunity. Své cíle a poslání dobrovolnické centrum realizuje základními činnostmi. Snaží se spolupracovat s masmédií, obcemi, samosprávnými i státními orgány. Tvorbou článků do novin a časopisů, www stránek, televizních dokumentů prezentují dobrovolnictví mezi lidmi. Podílí se na spolupráci s obcemi, městskými úřady, ministerstvy a Parlamentem České republiky. Má vlastní dobrovolnické programy, které v dané lokalitě řeší aktuální problémy komunity **(39)**.

Jednotlivé projekty se zaměřují na různé skupiny jako jsou děti a mládež, senioři nebo osoby s postižením **(20)**.

Přináší dobrovolnictví do škol mezi žáky, studenty a pedagogy. Dobrovolnické centrum spolupracuje s dalšími dobrovolnickými centry a programy. Vede databázi těchto center a zprostředkovává dobrovolníky. Součástí činností centra je také organizace jednorázových dobrovolných akcí spojených s charitativní činností a aktivitami zaměřujícími se na vyhledávání dobrovolníků **(39)**.

Prostřednictvím koordinátora se dobrovolnické centrum zaměřuje na práci s dobrovolníky, na jejich výběr, výcvik a supervizi, vede jejich databázi. Koordinátoři dobrovolníků procházejí školením a pravidelnou supervizí. Centrum se také věnuje vydávání nejrůznějších publikací, pořádání seminářů a poradenství **(4)**.

Pro dobrovolnické centrum je důležité zvolit správnou formu získávání dobrovolníků, následný výběr a výcvik. Oslovit potencionálního dobrovolníka často závisí na tvořivosti koordinátora. Velmi častým způsobem jak informovat lidi o dobrovolnické organizaci je leták, plakát či vývěska. Tento způsob však není příliš efektivní. Organizace by se měla zaměřit také na práci s médii jako je místní tisk, regionální rádia, televize (39).

Pro cílené získávání dobrovolníků pro určitou činnost slouží náborové akce, realizované formou koncertů, výstav, veletrhů. Nejvděčnějším zdrojem dobrovolníků jsou studenti středních a vysokých škol, proto je dobré při náboru pamatovat na tuto skupinu. Ve větších městech probíhá také spolupráce mezi jinými dobrovolnickými centry. Nejčastějším způsobem získávání dobrovolníků je přes příbuzné a známé. Jde o velmi efektivní způsob, ale časově náročný. V praxi se však osvědčilo kombinovat více forem získávání dobrovolníků (39).

Na charakteru činnosti, kterou bude budoucí dobrovolník vykonávat závisí také příprava, školení a výcvik dobrovolníka. Každé dobrovolnické centrum by si před vlastní přípravou mělo zájemce o dobrovolnickou činnost pozvat na individuální či skupinové setkání, na kterém si potencionální dobrovolník ujasní motivaci a získá potřebné informace o možných činnostech. Pro organizaci je to příležitost lépe dobrovolníka poznat, zjistit zda se na tuto činnost hodí a seznámit ho s konkrétními nabídkami a podmínkami dobrovolnictví (39).

Dobrovolnické centrum také může realizovat diskusní kluby i dlouhodobé kurzy, kde je dobrovolnictví jedním z hlavních témat. Mnohdy spolupracuje i s univerzitami. Pracovníci centra vedou bakalářské či diplomové práce studentů věnované dobrovolnické problematice (39).

Pro zvýšení statusu centrum velmi často spolupracuje se zahraničními dobrovolnickými centry a jednotlivci. Jejich zkušenosti potom uplatňuje v českých dobrovolnických aktivitách (11).

Informace a zkušenosti z mezinárodní spolupráce může centrum poskytnout také pomocí konferencí a seminářů jiným organizacím. Dosavadní zkušenosti potvrzují, že

přítomnost dobrovolnického centra v regionu pomáhá k rozšíření dobrovolnické činnosti v nestátních neziskových organizacích (39).

### ***1.7.2 Podmínky pro vznik dobrovolnického centra***

Pro dobrovolnické centrum je charakteristický přesah jeho působnosti mimo vlastní programy, kdy rozhodující vliv má postavení neziskových organizací v určitém regionu. Nově vznikající centra jsou převážně manažerského typu, což znamená, že profesionální pracovníci se snaží vyhledávat občany a nabízet jim dobrovolnictví v řadě oborů a směrech (39).

Důležitým rozhodnutím je, zda dobrovolnické centrum založit při již fungující a stabilní organizaci nebo začít samostatně. Oba případy s sebou nesou své klady a záporny. Aby mohlo nově zakládané dobrovolnické centrum plnit své poslání musí si rozmyslet určitý postup svého konání. První otázkou, kterou by se měl člověk zakládající centrum zabývat je zajištění finančních zdrojů. Zpracovat si přehled reálných a potencionálních a státních zdrojů, oslovit regionální nadace, sponzory, zpracovat fundraisingový plán, žádosti o granty (39).

Základem fungování organizace je vybrat dobré zaměstnance, koordinátora dobrovolnického centra, koordinátory jednotlivých programů a dobrovolné asistenty. Dobré je také zřídit ve spolupráci s úřadem práce veřejně prospěšné místo. Nutné je zajistit výcvik jednotlivých koordinátorů. V praxi se také osvědčilo uskutečnit stáž koordinátora na nějakém dobře vedeném dobrovolnickém centru (39).

Pro fungování centra je také nezbytné najít vhodné prostory pro kanceláře, kontaktní místnosti, klubovny. Nesmí se zapomenout na přípravu informačních materiálů k prezentaci centra navenek. Spolupracovat s místními mediemi a navázat s nimi vztahy na dlouhodobější spolupráci. Důležité je zmapovat síť místních škol, spolků, klubů a církví, kde lze nalézt potencionální dobrovolníky. Zmapovat organizace, zjistit jejich potřeby a zájem o dobrovolnickou činnost. Připravit a zrealizovat semináře a diskusní kluby pro organizace (39).

Nejdůležitějším bodem při budování dobrovolnického centra je vytvořit skupinu dobrovolníků, kteří budou ochotni realizovat různé programy a projekty. Nabídnout jim

spolupráci při jednorázových akcích i dlouhodobějšího charakteru. Zajistit jim výcvik, dobré vedení supervizi. Vytvořit poradní výbor z významných osobností města, regionu, které chápou myšlenku dobrovolnictví a chtěli by jí podpořit. Nabídnout metodickou pomoc organizacím při realizaci dobrovolnictví. Pomoc může nové dobrovolnické centrum hledat u již fungujících centrem. Tato centra mohou většinou nabídnout výcvik koordinátora, stáž v jejich centru, know-how dobrovolnických programů a projektů a pomoc při prezentaci (39).

Při zvažování, jak začít organizovat dobrovolnictví, stojí na jedné straně míra spontaneity a tvořivosti dobrovolníků a na straně druhé míra pravidel pro udržení chodu organizace (37).

### ***1.7.3 Národní dobrovolnické centrum – HESTIA***

Společnost Hestia byla založena v roce 1993 za podpory skupiny manželských a rodinných poradců s cílem podporovat pozitivní mezilidské vztahy v rámci rodiny i v širším kontextu občanské společnosti (36).

Zpočátku působila jako nadace, později byla změněna právní forma na občanské sdružení. Občanské sdružení bylo pojmenováno podle antické bohyně rodinného krbu a dobrých mezilidských vztahů. Vedlo semináře a kurzy pro sociální pracovníce a další pomáhající profese, vydávalo adresáře sociálních služeb (36).

V současné době sdružení realizuje a podporuje výzkumné, výcvikové a vzdělávací programy, poradenství a terapii, supervize a stáže pro dobrovolníky i profesionály. Vydává publikace, navazuje kontakty s iniciativami a institucemi s obdobnými cíli v České republice a v zahraničí, poskytuje stipendia a přispívá k propagaci a publicitě uvedených aktivit. Za podpory fondů George Sorose vzniklo v roce 1998 HESTIA - Národní dobrovolnické centrum zabývající se managementem dobrovolnictví (36).

Národní dobrovolnické centrum v České republice koordinuje činnost mezi zájemci o dobrovolnickou práci a organizacemi, kde je pomoci dobrovolníků zapotřebí.

V různých regionech ČR podporuje zakládání nových dobrovolnických center a koordinuje ta vzniklá **(11)**.

Cílem práce Národního dobrovolnického centra HESTIA je vybudování sítě profesionálních dobrovolnických center ve všech regionech České republiky, která by spolupracovala s neziskovými organizacemi, školami, nemocnicemi, orgány a zastupitelstvy obcí, měst i krajů, médií i širokou veřejností **(39)**.

Zaměřuje se také na podporu aktivit, projektů a programů zejména v oblasti sociální, sociálně zdravotní, kulturní, sportovní, ekologické, vzdělávací a výchovné a v oblasti práce s dětmi a mládeží. V rámci centra se realizují a koordinují následující programy: program Pět P, Dobrovolníci v nemocnicích a zařízeních sociální péče České republiky, Nezaměstnaní jako dobrovolníci, Rozvoj občanských čtností - Gabriel a projekt dobrovolnictví ve školách. Již šestým rokem se HESTIA účastní projektu Make a Connection – Připoj se, který vznikl za podpory firmy Nokia a Nadace rozvoje občanské společnosti (NROS) **(1)**.

V rámci Evropské dobrovolné služby vysílá mladé lidi do zahraničí. Národní dobrovolnické centrum působí také jako centrum pro hlavní město Prahu. Vede databázi okolo stovky organizací a ročně se pomocí internetu zapojí několik stovek lidí, hledající uplatnění jako dobrovolník **(1)**.

V roce 2006 vzniká další organizační článek Metodické a vzdělávací centrum, které se zabývá školicím aktivitám v oblasti sociálních služeb a dalších pomáhajících profesí **(36)**.

V současnosti HESTIA - Národní dobrovolnické centrum realizuje aktivity pro profesionály z oblasti dobrovolnictví a neziskového sektoru, firmám nabízí aktivity podporující dobré vztahy „byznys sektoru“ s místní komunitou. K dispozici studentům a veřejnosti je knihovna s nabídkou literatury o problematice dobrovolnictví. Pro šíření dobrého jména dobrovolnictví Hestia podporuje udělování ceny Křesadlo a je spolupořadatelem konference o dobrovolnictví v Kroměříži **(36)**.

HESTIA je členem Koalice dobrovolnických iniciativ v České republice koordinuje její činnost, poskytuje konzultace a supervize a zprostředkovává informace a

kontakty na mezinárodní úrovni. Spolu s dalšími dobrovolnickými centry reprezentuje a propaguje dobrovolnictví v České republice **(1)**.

#### ***1.7.4 Ústav sociální práce ZSF JU***

Dobrovolnictví na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity začalo vznikat v roce 1998. Univerzitní pracovníci ve spolupráci se studenty připravovali podmínky pro rozvoj dobrovolnických programů i samotného dobrovolnického centra **(16)**.

V roce 1999 začal vznikat první dobrovolnický program Pět P. V uplynulých letech se realizovala řada dalších dobrovolnických programů a projektů, ve kterých se mohli zapojit dobrovolníci. Veškerá centra a dobrovolnické programy zastřešuje Ústav sociální práce, který je součástí organizační struktury zdravotně sociální fakulty **(16)**.

Ve spolupráci se studenty a projektem Fondu rozvoje vysokých škol vytvořil Ústav sociální práce stabilní dobrovolnické centrum na ZSF JU. Jde o první pracoviště vysokoškolského typu v České republice, kde projekty nerealizuje nezisková organizace jako v jiných městech. Dobrovolnické centrum pořádá semináře, kurzy, supervize a výcviky **(39)**.

Cílem dobrovolnické činnosti na vysoké škole je pomoci potřebným lidem v regionu a možnost studentů aplikovat teoretické znalosti z výuky do praxe **(16)**.

V současné době se realizují tyto stěžejní centra a programy: Program Pět P, Dobrovolnický program v Nemocnici České Budějovice, a.s., Univerzitní centrum pro seniory PATUP, Dobrovolnický program Canisterapie, Centrum prevence vybraných společensky nežádoucích jevů, Středisko prevence úrazů v Jihočeském kraji. Obvykle má každý dobrovolnický program svého garanta programu a koordinátora **(16)**.

Garant je pedagogický pracovník, který se zajímá o dobrovolnictví. Náplní jeho práce je řídit koordinátory, supervizory, být v kontaktu s dobrovolníky a snažit se rozvíjet dobrovolnickou činnost v určitého programu. Vybírá studenta, který se stane koordinátorem a společně s ním realizuje výcvik dobrovolníků. V případě selhání koordinátora musí být připraven jeho roli převzít. Není nutné, aby se účastnil supervizí,

ale musí být se supervizorem v kontaktu, pokud vzniknou nějaké problémy. Dále se věnuje psaním projektů, fundraisingu a oslovuje sponzory. Své znalosti z dobrovolnických programů uplatňuje ve výuce, v publikační a prezentační činnosti. Realizuje výzkumné projekty a zajišťuje první kontakt s klienty (39).

Koordinátor programu má za úkol kontaktovat a jednat s klienty a spolupracující organizace. Koordinuje práci dobrovolníků, komunikuje s nimi. Měl by být schopen řídit kolektiv a věnovat svůj volný čas realizaci programu (16).

Dobrovolníky se stávají především studenti vysoké školy, kteří se nad rámec studijních povinností chtějí věnovat něčemu prospěšnému. Student se může stát dobrovolníkem několika způsoby. Spoluprací s nějakou neziskovou organizací, vlastní aktivitou nebo prací v některém dobrovolnickém programu vedeném vysokou školou (16).

Dobrovolnická činnost studentů má různou podobu v závislosti na typu dobrovolnického programu. Může jít o dlouhodobou činnost, kdy se student věnuje jednomu klientovi nebo o jednorázovou spolupráci. V některých případech mohou studenti získat zápočet, nebo jim může být dobrovolnictví uznáno jako praxe (16).

Dobrovolnické centrum na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích je považováno za úspěšný projekt, který propojuje teoretickou výuku hlavně humanitních oborů s praktickou realizací (39).

## **1.8 Vybrané dobrovolnické programy ZSF**

### ***1.8.1 Dobrovolnický program Canisterapie***

Canisterapeutický program je realizován za podpory Ústavu sociální práce ZSF JU a Národního dobrovolnického centra HESTIA od října 2006. Velice úzce také spolupracuje s občanským sdružením HAFÍK (18).

Termín canisterapie pojmenovala v roce 1993 Jiřina Lacinová, která se stala spolu se sdružením Filia osvětovým pracovníkem v tomto oboru. Vytvořila první

metodiku léčebných kontaktů handicapovaných dětí se saňovými psy a v roce 1995 ji prezentovala na Ženevské konferenci **(40)**.

Definicí canisterapie je hned několik, ale nejdůležitější z nich ji označuje jako metodu, která slouží k podpoře psychosociálního zdraví lidí všech věkových skupin, při níž se využívá přítomnosti psa. Tato metoda je součástí zooterapie. Kontakt člověka se psem přináší vzájemnou pozitivní interakci a lze jí zařadit mezi podpůrnou formu psychoterapie **(18)**.

Canisterapie se může použít při řešení problémů psychologických, citových a sociálně integračních. Druhotně působí také na fyzické zdraví v podobě motivace. Lze ji provádět formou skupinovou i individuální. Blahodárně působí na rozvoj jemné a hrubé motoriky, podporuje verbální i neverbální komunikaci, zvyšuje motivaci klienta podílet se na léčbě. Prostřednictvím canisterapie dochází k nácviku soustředění a zvýšení pozornosti, rozvoji sociálního citění, zlepšení kvality života a v některých případech i snížení agresivity klienta **(18)**.

Dobrovolnickému programu canisterapie se věnují dobrovolníci, kteří nevládní vhodného psa pro tuto metodu, proto se především aktivně podílí při vymýšlení a realizaci programu pro klienty a organizaci jednotlivých akcí. Zapojit se mohou pravidelným docházením do různých typů zdravotně - sociálních zařízení nebo pomoci při jednorázových aktivitách **(40)**.

Každý dobrovolník projde individuálním nebo skupinovým výcvikem a je s ním sepsána smlouva o spolupráci. Smlouva vymezuje práva a povinnosti dobrovolníka a slouží k ochraně dobrovolníka při vykonávání jeho činnosti. Dobrovolníci jsou také pojištěni pro případ způsobení škody na pracovišti a majetku klientů **(18)**.

V programu mohou uplatnit své znalosti ze zdravotně - sociální oblasti, účastnit se pořádaných přednášek a seminářů a získat nové znalosti prací s různými typy klientů. Jedenkrát za osm týdnů se koná supervize **(18)**.



### ***1.8.2 Dobrovolnický program v Nemocnici České Budějovice a.s.***

První úspěšná realizace dobrovolnického programu v nemocnici proběhla v roce 1998, kdy Národní dobrovolnické centrum - HESTIA spolu s Open Society Fund Praha začalo spolupracovat s Fakultní nemocnicí v Plzni. Později se navázala spolupráce s dalšími nemocnicemi v ČR, následovala pražská Fakultní nemocnice Motol. Vzájemná spolupráce Zdravotně sociální fakulty a Nemocnice České Budějovice a. s. probíhá od ledna roku 2001 **(18)**.

Myšlenkou dobrovolnictví v nemocničním prostředí je vnést více lidského kontaktu mezi pacienty. Dobrovolnický program je postaven na principu podpory zdraví a zároveň respektuje požadavky bezpečnosti a kvality péče. Vyslaný dobrovolník v žádném případě nenahrazuje odbornou práci zdravotnického personálu **(23)**.

Cílem Dobrovolnického programu v Nemocnici České Budějovice je podílet se na zlepšení psychosociálních podmínek pacientů na lůžkových odděleních nemocnice. Dílčím cílem je umožnit řadě studentů Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, především Zdravotně sociální fakulty propojení teoretických poznatků z ucelené rehabilitace s praxí **(17)**.

Vedení nemocnice dobrovolnickou činností vnímá jako možnost dalšího zlepšení služeb pacientům. Samotnému pacientovi dobrovolník může prospět v aktivizaci, motivaci, vyplnění volného času, zlepšení emočního naladění a tím zlepšení komunikace s personálem **(40)**.

Dobrovolník přispívá ke změně nemocničního stereotypu, může povzbudit a dát pacientovi chuť do života. Zapojením do kreativních činností si pacient mnohdy obnoví staré dovednosti nebo nalezne nové. Spolu s personálem se stávají pomocníky při naplňování potřeb pacienta. Personálu dobrovolníci přinášejí změnu atmosféry a nový pohled na práci na oddělení **(18)**.

V současné době docházejí dobrovolníci v Českých Budějovicích na II.oddělení následné péče a na oddělení onkologie. Od personálu se odlišují modře batikovanými tričky a visačkou dobrovolníka. Dobrovolník v nemocnici musí být starší 18 let. Prochází vstupním pohovorem s koordinátorem programu, který se skládá z informační

části a samotného pohovoru. Pokud je spolupráce možná, je pozván na výcvik, který slouží k ujasňování motivace a možností dobrovolníka **(18)**.

V praxi se osvědčil jednodenní výcvik skupiny dobrovolníků, pokud dobrovolník v nemocnici nevykonává nějakou speciální činnost. Při složitějších činnostech se uplatňuje školení přímo na konkrétním pracovišti **(32)**.

Dobrovolníci se mohou zapojit buď jednorázově v podobě Vánočních a Velikonočních akcí nebo pravidelně každý týden docházet na určité oddělení. S dobrovolníkem je sepsána smlouva jejíž součástí je Kodex dobrovolníka a mlčenlivost. Je poučen o svých právech a povinnostech **(17)**.

### ***1.8.3 Dobrovolnický program Pět P***

Program Pět P se začal na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích realizovat v roce 1999. V roce 2002 program získal od krajského úřadu pověření k výkonu sociálně právní ochrany dětí **(40)**.

Základní myšlenka programu Pět P byla převzata z programu Big Brothers Big Sisters, který v USA úspěšně funguje téměř 100 let. Postupně se tento program rozšířil po celém světě. V České republice bylo fungování programu zahájeno v roce 1996 nadací Open Society Fund Praha a na podzim roku 1998 realizaci převzalo Národní dobrovolnické centrum HESTIA **(17)**.

Program Pět P je nestátní sociálně preventivní program určený pro děti 6-15 let. Hlavním posláním programu je nabídnout pomoc dětem, které mohou být během svého vývoje ohroženy nepříznivými podmínkami. Cílem Pět P je doplnit současnou nabídku forem práce s mládeží o individuální přístup, který využívá dobrovolné laické pomoci. Způsobem pomoci je nabídka přátelského vztahu s dospělým dobrovolníkem. Název Pět P znamená přátelství, prevenci, pomoc, péči a podporu **(18)**.

Do programu mohou vstoupit děti z problematického rodinného prostředí, děti s výchovnými problémy, ale i děti mimořádně nadané, které se cítí v kolektivu osaměle. Kontakt s dobrovolníkem se mnohdy stává jediným přátelským vztahem dítěte **(39)**.

Většina dětí se do Pět P dostává na doporučení výchovných poradců ze základní školy, psychologů, sociálních pracovníků nebo přicházejí sami rodiče na základě informací z médií či od svých známých (17).

Typologie problémů dětí je velice široká, může se jednat o děti hyperaktivní, autistické, děti s postižením mentálním i tělesným. Dobrovolník se svým malým kamarádem schází na 2-3 hodiny týdně po dobu minimálně jednoho roku. Domlouvají se na náplni schůzek, společně tvoří nejrůznější volnočasové aktivity. Tímto způsobem vzniká kamarádský vztah, který může pro dítě znamenat určitou jistotu a zázemí. Program by neměl nahrazovat rodičovskou roli, hlídání ani doučování. Jde jen o přátelství a vše co k tomu patří (41).

Vstup do programu by měl být ze strany dítěte i dobrovolníka dobrovolný. Dobrovolníkem Pět P se může stát člověk starší 18 let, který má zájem se ve volném čase scházet s mladším kamarádem (17).

Potencionální dobrovolník prochází vstupním výcvikem, jehož cílem je připravit dobrovolníka na budoucí roli. Proto se výcvik orientuje hlavně na zjištění motivace k činnosti, sebepoznání, přehrávání modelových situací, ke kterým může dojít ve vztahu s dítětem. Součástí výcviku je i posouzení psychologických předpokladů (18).

Po skončení výcviku je dobrovolník zařazen do databáze a koordinátor se mu snaží co v nejkratší době najít vhodné dítě. Při výběru dvojice se berou v úvahu požadavky dítěte, rodičů i dobrovolníků, velký důraz je kladen na uspokojení potřeb dítěte. Po výběru dítěte koordinátor naplánuje první schůzku dítěte, dobrovolníka a rodičů. Pokud všechny strany souhlasí je sepsána dohoda o spolupráci (40).

Dobrovolníci jsou povinni se jednou za měsíc účastnit se supervizí, kde mohou sdělit své zkušenosti, úspěchy, nápady, ale také mají možnost řešit problémy, které ve vztahu mohou vzniknout. Kromě pravidelných schůzek dítěte s dobrovolníkem se také organizují společné akce všech dvojic (17).

#### ***1.8.4 Univerzitní centrum pro seniory PATUP***

Za podpory Ústavu sociální práce v roce 2001 vzniklo Univerzitní centrum pro seniory PATUP. Cílem centra je snaha o zlepšení a zkvalitnění života seniorů v regionu.

Realizace projektu je zaměřena na zvyšování kvality života seniorů žijících v domácnosti i seniorů umístěných v ústavní péči, pomůže ulevit rodině starající se o lidi s demencí. Zkratka PATUP znamená počáteční písmena hlavních činností centra **(18)**.

**P** představuje Parkinsonovu nemoc, kterou nejvíce trpí starší lidé. Bohužel na ni dosud není specifická léčba, proto má pro nemocné velký význam rehabilitační cvičení. Od ledna 2001 vznikl Klub společnosti Parkinson, který sdružuje nemocné, rodinu, lékaře i sympatizující osoby, centrum s tímto klubem spolupracuje **(40)**.

**A** znamená Alzheimerova choroba. Jedná se o formu demence. Úkolem centra je nabídnout pomoc rodinným příslušníkům pečujícím o nemocného prostřednictvím poradenské telefonní služby, poradny pro poruchy paměti i možnosti osobní konzultace. Centrum také spolupracuje s Českou alzheimerovskou společností **(18)**.

**T** znamená kurzy trénování paměti pro seniory. Tyto kurzy vyučují studenti, kteří získali osvědčení (certifikát) po absolvování odborného semináře pořádaného Českou společností pro trénování paměti a mozkový jogging (ČSTPMJ). Cílem kurzu je posílení funkce paměti, ukázání různých technik usnadňujících zapamatování, uchování a vybavování informací, ale také setkávání se a povzbuzení sebevědomí seniorů **(18)**.

**U** představuje koncept úspěšného stárnutí. Cílem projektu je seznámit veřejnost se změnami, které stáří přináší a ukázat jak se na změny včas připravit. Snaha je oslovit celou společnost, ale především lidi ve věku 45 až 50 let **(40)**.

**P** znamená pečovatelská dobrovolná služba studentů. Dobrovolníci pravidelně docházejí za klienty pečovatelské služby. Osamělým lidem dělají společnost, předčítají, pomáhají s korespondencí, chodí na procházky nebo doprovází k lékaři. Tato činnost je oceňována klienty i dobrovolníky, kteří osobně poznají život seniorů. Centrum spolupracuje se Svazem důchodců ČR a Charitou **(18)**.

Poslední aktivitou centra PATUP je Dobrovolnický program v domově pro seniory Máj, p.o., který funguje od roku 2006. Náplní dobrovolníků je návštěva uživatelů v domově, popovídání si, četba, procházky, výtvarné činnosti, výuka obsluhy počítače, ergoterapie, výuka cizích jazyků apod. V domově pro seniory se konají také jednorázové akce jako např. Mikulášská besídka **(40)**.

## **2. CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY**

### **2.1 Cíle práce**

Cílem práce je zmapování kritérií (motivace, žebříček hodnot, společenské postavení), které ovlivňují dobrovolníka při vstupu do Dobrovolnického centra na ZSF Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

### **2.2 Hypotézy**

1. V rámci Dobrovolnického centra na ZSF JU v Českých Budějovicích pokládají dobrovolníci za nejdůležitější hodnoty nemateriální.
2. V rámci Dobrovolnického centra na ZSF JU v Českých Budějovicích je do dobrovolnické činnosti zapojeno více studentů než zaměstnaných lidí.
3. V rámci Dobrovolnického centra na ZSF JU v Českých Budějovicích se věnuje dobrovolnictví více studentů ZSF než z jiných fakult.

### 3. METODIKA

#### 3.1 Použitá metoda

V rámci kvantitativního výzkumu byla použita metoda dotazování a technika dotazníku (**viz. Příloha 5**).

Technika dotazníku je vysoce efektivní, protože lze získat velký počet respondentů v relativně krátkém čase při poměrně malých nákladech. Výhodou je také zachovaná anonymita dotazovaných (**2**).

Dotazník byl určen dobrovolníkům, kteří se věnují dobrovolnické činnosti v dobrovolnických programech: Canisterapie, Pět P, Dobrovolnický program v Nemocnici České Budějovice a.s., Univerzitní centrum PATUP (Trénování paměti, Úspěšné stárnutí) a zaštiťující centrem PATUP také Dobrovolnický program v Domově pro seniory Máj, p.o. v Dobrovolnickém centru na ZSF JU v Českých Budějovicích. Dotazník obsahoval 17 otázek, z nichž osm bylo uzavřených, osm polootevřených a jedna otevřená.

#### 3.2 Charakteristika zkoumaného souboru

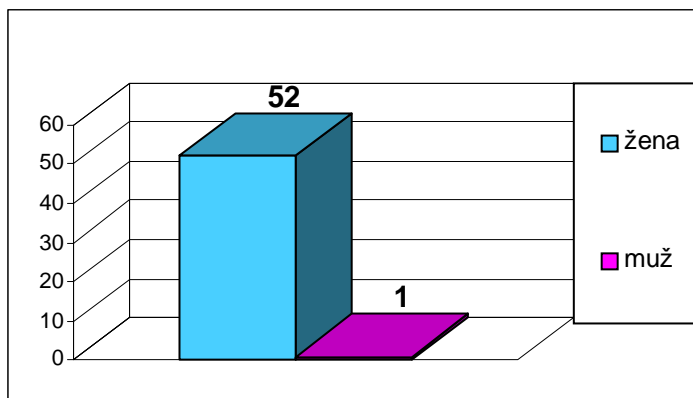
Dobrovolníků, kteří se věnují dobrovolnické činnosti v dobrovolnických programech bylo osloveno dotazníkem celkem 76. Někteří z nich jsou zapojeni ve více dobrovolnických programech najednou. Mezi oslovenými bylo 25 z Canisterapie, 27 z programu Pět P, 10 z Dobrovolnického programu v Nemocnici České Budějovice a.s., 15 zapojených pod Univerzitním centrem PATUP (Trénování paměti, Úspěšné stárnutí) a zaštiťující centrem PATUP také Dobrovolnický program v Domově pro seniory Máj, p.o. v Dobrovolnickém centru na ZSF JU v Českých Budějovicích. Celková návratnost distribuovaných dotazníků činila 70 %. Zkoumaný soubor tvořilo 53 dobrovolníků.

Při sběru dat jsem požádala o spolupráci garanty a koordinátory jednotlivých dobrovolnických programů. V Dobrovolnickém programu Canisterapie a Dobrovolnickém programu v Nemocnici České Budějovice a.s. byl dotazník

distribuován koordinátorkami programu. V Programu Pět P sběr dat proběhl při účasti na supervizích programu. V Univerzitním centru PATUP jsem dotazníky rozdávala z části osobně a z části ve spolupráci s koordinátorkou a garantem. Výzkum byl realizován v měsících března a dubna 2009. Data byla zpracována do grafů, jsou určena k prezentaci.

## 4. VÝSLEDKY

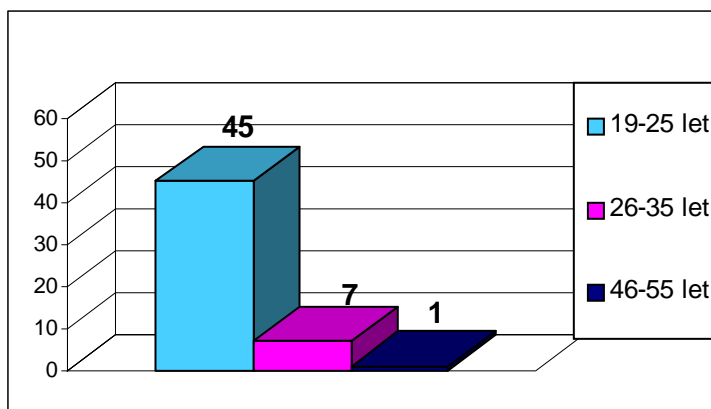
**Graf 1 - Pohlaví respondentů**



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 1 se vztahuje k otázce č. 1. Z uvedeného grafu vyplývá, že většina respondentů je ženského pohlaví (98 %). Z celkového počtu je pouze jeden muž (2 %).

**Graf 2 – Věk respondentů**

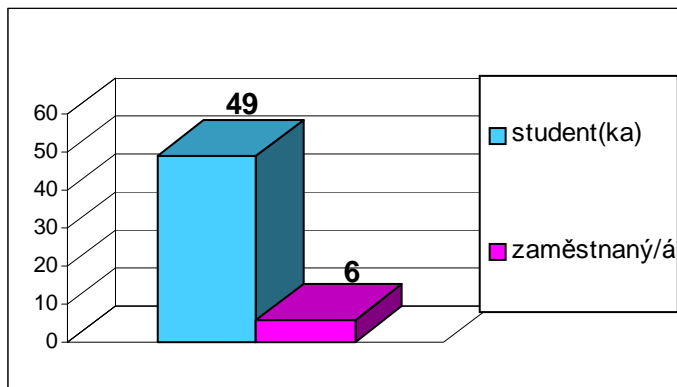


Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 2 zobrazuje odpovědi na otázku č. 2. Žádný respondent si ne zvolil možnost odpovědi do 18 let (včetně), 36-45 let a více než 56 let (včetně). Mezi nejpočetnější skupinu dobrovolníků je ve věku 19-25 let (85 %). Další skupinu tvoří věková kategorie 26-35 let (13 %) a jeden respondent se zařadil do kategorie 46-55 let (2 %).



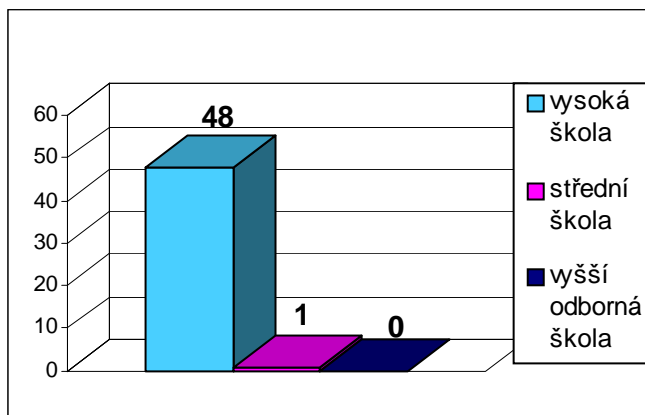
### Graf 3 – Sociální status respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 3 se váže k otázce č. 3. Z uvedeného grafu vyplývá, že nejvíce se dobrovolnické činnosti věnují studenti (89 %). Zaměstnaných lidí v Dobrovolnickém centru na ZSF JU je 6 (11 %).

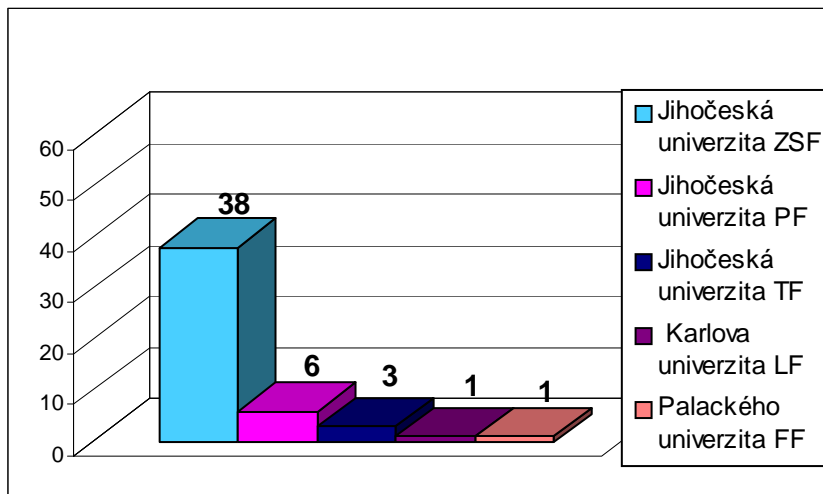
### Graf 4 – Typ studia



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 4 se vztahuje k otázce č. 4. Pokud jste student(ka), jakou školu studujete? Z grafu vyplývá, že nejvíce dotazovaných studuje vysokou školu (98 %). Pouze jeden respondent studuje na střední škole (2 %). Žádný z respondentů nestuduje vyšší odbornou školu.

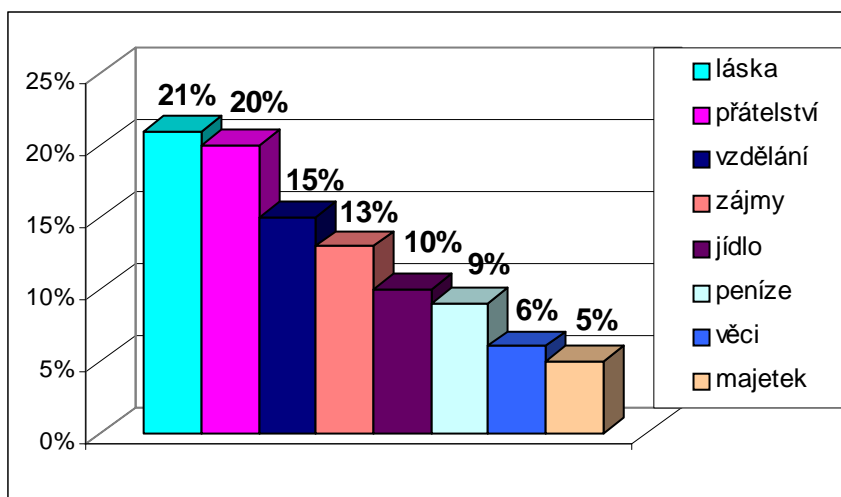
**Graf 5 – Vysokoškolští studenti studují fakultu**



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 5 se váže k otázce č. 4. Pokud studenti odpověděli, že studují vysokou školu, měli uvést jakou fakultu. Nejvíce respondentů odpovědělo, že studuje Jihočeskou univerzitu Zdravotně sociální fakultu (78 %), dále Pedagogickou fakultu (12 %) a Teologickou fakultu (6 %). Jeden dotazovaný odpověděl, že studuje Univerzitu Karlovu Lékařskou fakultu (2 %). Další respondent navštěvuje dvě vysoké školy Jihočeskou univerzitu Teologickou fakultu a Univerzitu Palackého Filozofickou fakultu (2 %).

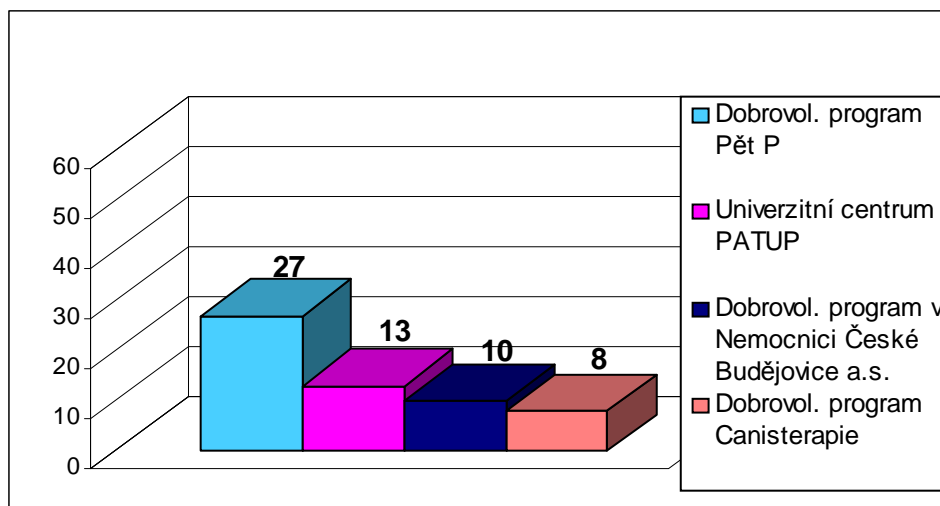
**Graf 6 – Žebříček hodnot dobrovolníků**



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 6 zobrazuje otázku č. 6. Seřadte následující hodnoty podle toho, které jsou pro Vás důležité: (od nejvíce preferované po nejméně). Pro hodnocení byly použity body od 1-8. Nejvíce preferované hodnotě bylo přiřazeno 8 bodů, nejméně preferované 1 bod. Dobrovolníci zvolili na prvních čtyřech místech nemateriální hodnoty. Jako nejvíce preferovaná hodnota se umístila láska, která získala 395 bodů (21 %), následovala hodnota přátelství 383 bodů (20 %), vzdělání 285 bodů (15 %), zájmy 255 bodů (13 %). Po uvedených hodnotách dobrovolníci řadili materiální hodnoty jako jídlo 199 bodů (10 %), peníze 177 bodů (9 %), věci 116 bodů (6 %). Dotazovaní jako nejméně preferovanou uvedli hodnotu majetek 102 bodů (5 %).

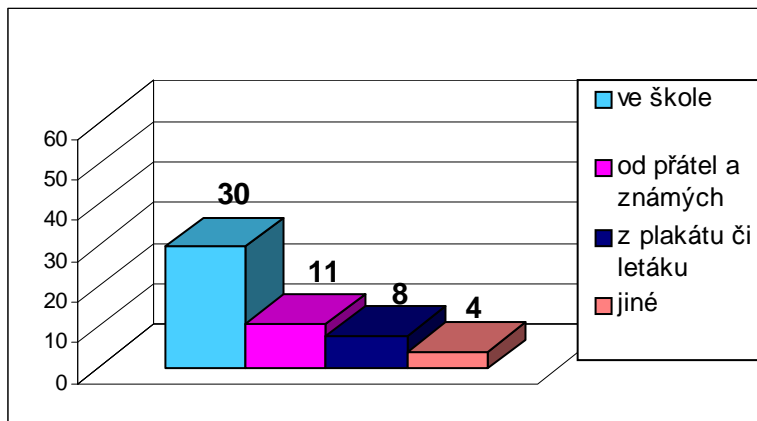
**Graf 7 - Druh dobrovolnického programu, kde je dobrovolník zapojen**



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 7 vztahuje k otázce č.7. V jakém dobrovolnickém programu jste zapojen(a)? Nejvíce respondentů je zapojeno v Dobrovolnickém programu Pět P (51%). Na druhém místě dobrovolníci uvedli Univerzitní centrum PATUP (25 %). Na třetím a čtvrtém místě je Dobrovolnický program v Nemocnici České Budějovice a.s. (19 %) a Dobrovolnický program Canisterapie (15 %). Někteří dobrovolníci se věnují dobrovolnické činnosti i ve více programech najednou.

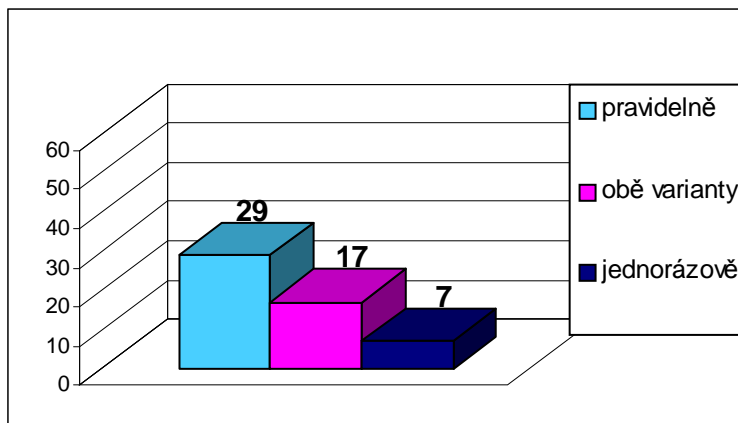
**Graf 8 - První informace o dobrovolnické činnosti**



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 8 se váže k otázce č. 8. Jak jste se o dobrovolnické činnosti dozvěděl(a) poprvé? Z uvedeného grafu vyplývá, že první informace o dobrovolnictví získávají dobrovolníci ve škole (57 %). Na druhém místě od přátel a známých (21 %), dále z plakátu či letáku (15 %). V odpovědích „jiné“ dotazovaní uvedli: z předmětu Dobrovolnictví, od psycholožky, od sestry, od garanta.

**Graf 9 – Forma zapojení se do dobrovolnictví**

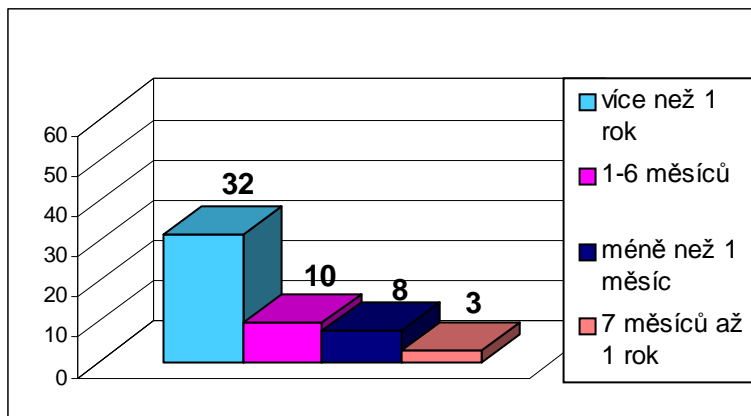


Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 9 zobrazuje otázku č. 9. Věnujete se dobrovolnické činnosti jednorázově nebo dlouhodobě? Nejvíce dobrovolníků se věnuje dobrovolnictví pravidelně (55 %).

Na druhém místě dotazovaní odpověděli obě varianty tedy, že se zapojují pravidelně i jednorázově (32 %). Dobrovolníci se účastní jednorázových akcí (13 %).

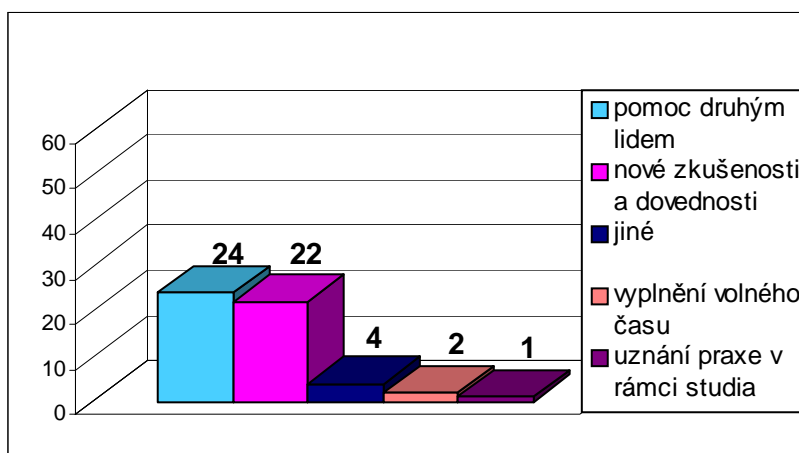
**Graf 10 – Délka zapojení v programu**



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 10 se váže k otázce č. 10. Jak dlouho jste zapojen(a) do dobrovolnického programu? Z uvedeného grafu vyplývá, že v dobrovolnickém programu je zapojeno více než 1 rok (60 %) respondentů. Na druhém místě jsou dobrovolníci, kteří se zapojují 1-6 měsíců (19 %). Méně než 1 měsíc se věnuje dobrovolnictví (15 %). Nejmenší skupinu tvoří dobrovolníci zapojení v programu 7 měsíců až 1 rok (6 %).

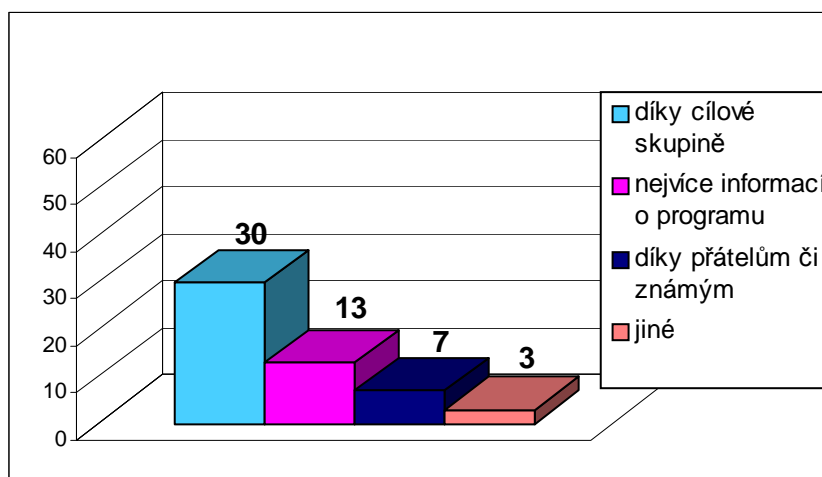
**Graf 11 – Hlavní motiv pro zapojení do dobrovolnické činnosti**



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 11 zobrazuje otázku č. 11. Co bylo pro Vás hlavním motivem pro zapojení se do dobrovolnické činnosti? Z uvedeného grafu vyplývá, že hlavním motivem dobrovolníků je pomoc druhým lidem (45 %). V druhé nejčastější odpovědi dobrovolníci uvedli nové zkušenosti a dovednosti (42 %). V odpovědích jiné (8 %) dobrovolníci napsali: pomoc druhým, ale i uspokojení vlastních zájmů, pocit uplatnění, spolupráce s dalšími dobrovolníky, hodnotné uplatnění sebe sama při pomoci jiným, rozvíjení kreativity seniorů. Dalším motivem se bylo vyplnění volného času (4 %) a uznání praxe v rámci studia (2 %).

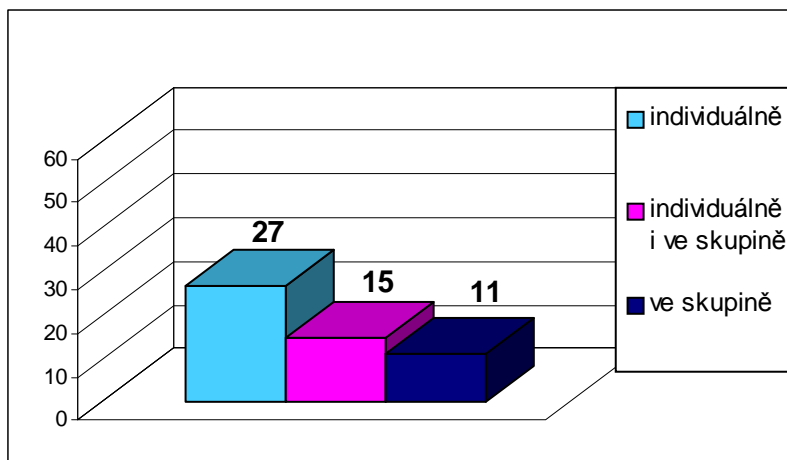
**Graf 12 – Výběr dobrovolnického programu**



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 12 se váže k otázce č. 12. Z jakého důvodu jste si vybral(a) právě tento dobrovolnický program? Více než polovina respondentů (57 %) si určitý dobrovolnický program vybrala díky cílové skupině (děti, senioři, handicapovaní lidé). Dobrovolníci se rozhodovali také, protože o určitém programu měli nejvíce informací (25 %). Díky přátelům a známým vstoupilo do programu (13 %) respondentů. Odpověď „jiné“ vybralo (6 %) dotazovaných.

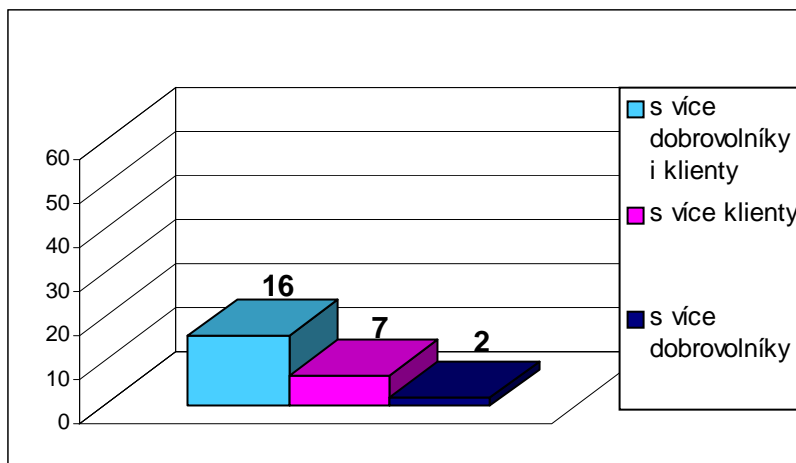
**Graf 13 – Způsob práce v dobrovolnickém programu**



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 13 se vztahuje k otázce č. 13. Jak v dobrovolnickém programu pomáháte. Nejvíce respondentů pomáhá individuálně (51 %). Na druhém místě se dobrovolníci věnují dobrovolnictví individuálně i ve skupině (28 %). Ve skupině pracuje (21 %) dotazovaných.

**Graf 14 – Práce ve skupině**

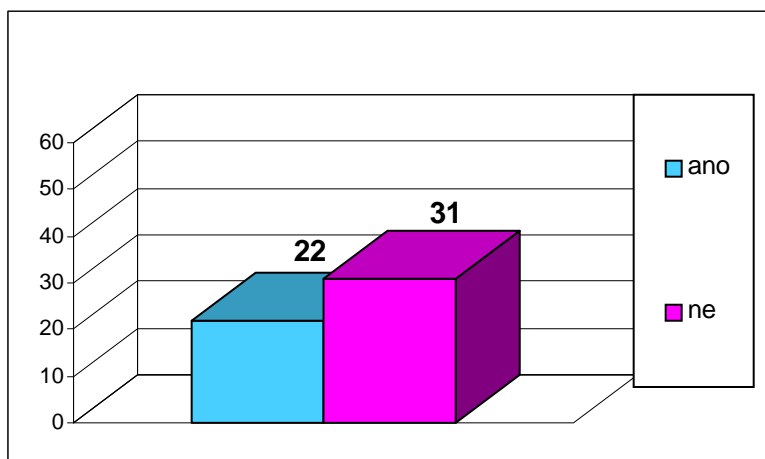


Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 14 se váže k otázce č. 14. V jaké skupině pracujete? Na tuto otázku odpovídali respondenti pouze tehdy, pokud v otázce č. 13 označili odpověď „ve

skupině“ či „individuálně i ve skupině“. Z uvedeného grafu vyplývá, že s více dobrovolníky i klienty pracuje (64 %) dobrovolníků. S více klienty pracuje (28 %) dotazovaných. Respondenti také spolupracují ve skupině s více dobrovolníky (8 %).

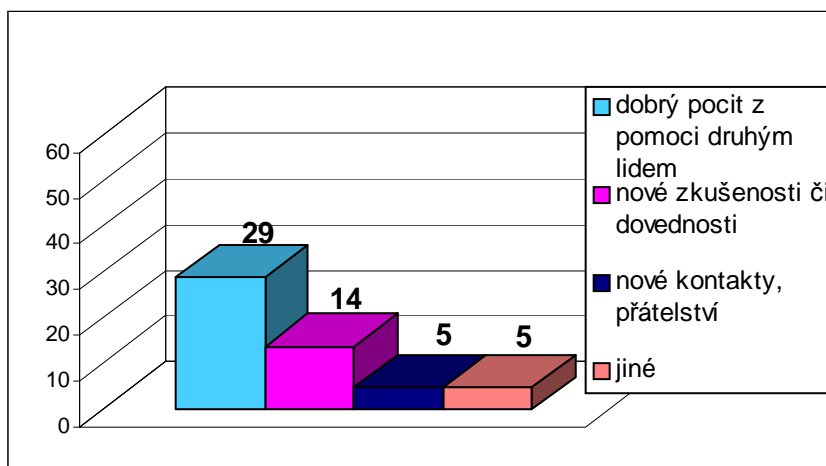
**Graf 15 – Dobrovolnictví mimo uvedený dobrovolnický program**



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 15 zobrazuje otázku č. 15. Podílíte se na jiné dobrovolnické činnosti i mimo uvedený dobrovolnický program? Většina respondentů (58 %) se nevěnuje jiné dobrovolnické činnosti. Dobrovolnictví i jinde se věnuje (42 %).

**Graf 16 – Přínos dobrovolnictví**

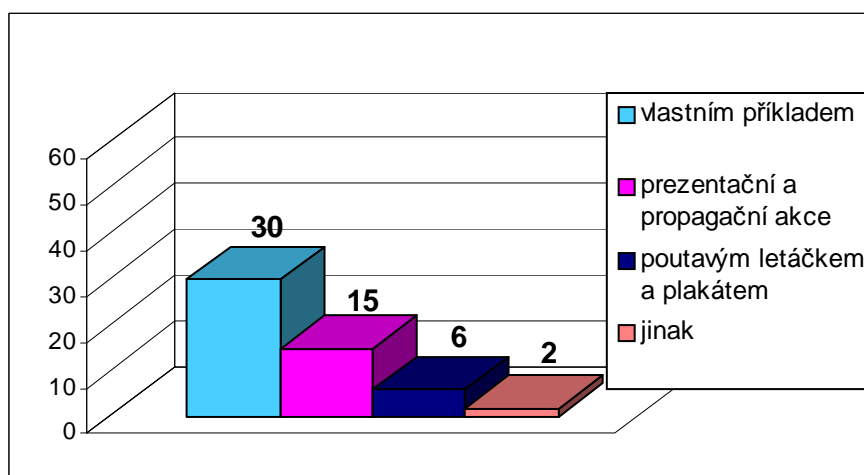


Zdroj: Vlastní výzkum



Graf 16 se váže k otázce č. 16. Co Vám dobrovolnictví přináší? Z grafu vyplývá, že většina dobrovolníků (55 %) vidí přínos své práce v pomoci druhým lidem. Jako další přínos dotazovaní uvedli nové zkušenosti či dovednosti (26 %) a nové kontakty a přátelství (9 %). V možnosti „jiné“ (9 %), uvedli čtyři dobrovolníci všechny uvedené možnosti. Jeden respondent odpověděl, že mu dobrovolnictví zatím nic nepřináší.

### Graf 17 – Oslovení budoucího dobrovolníka



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 17 se vztahuje k otázce č. 17. Čím si myslíte, že lze oslovit budoucího dobrovolníka? Většina dobrovolníků si myslí, že nejlépe osloví budoucího dobrovolníka vlastním příkladem (57 %). Za efektivní způsob považují také prezentační a propagační akce (28 %). Dalším způsobem je také poutavý letáček či plakát (11 %). Někteří dobrovolníci zvolili i jiné možnosti (4 %). Jeden z dotazovaných by budoucího dobrovolníka oslovil zábavnou jednorázovou akcí v dobrém kolektivu, druhý zvolil všechny uvedené možnosti.

## 5. DISKUSE

Při zpracovávání bakalářské práce jsem se setkala s problémem, že o dobrovolnictví je napsáno jen málo publikací, které často zmiňují stejné či podobné informace. Dle mého názoru byla velmi dobře zpracována publikace Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích od Tošnera, Sozanské (2002). Při psaní bakalářské práce jsem čerpala také z internetových stránek, různých článků z online časopisů a sborníků. Termín typologie dobrovolníků se neobjevuje skoro v žádné publikaci.

V teoretické části mé bakalářské práce jsem se také v jedné kapitole věnovala zákonu o dobrovolnické službě (zákon č. 198/2002 Sb.). Zajímalo mě, co tento zákon přinesl a jaké změny plynou pro dobrovolnická centra v České republice. S mým překvapením jsem zjistila, že Dobrovolnické centrum na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích (dále jen Dobrovolnické centrum ZSF JU) v současné době akreditaci nemá.

Dobrovolníky můžeme členit podle různých kritérií. V bakalářské práci jsem se zaměřila hlavně na kritéria (společenské postavení, žebříček hodnot a motivace), které ovlivňují dobrovolníka při vstupu do Dobrovolnického centra na ZSF JU.

Z hlediska společenského postavení bylo výzkumem zjištěno, že většina respondentů (98 %) se hlásí k ženskému pohlaví. Dobrovolnictví se věnuje pouze jeden muž (2 %).

Nejvíce se dobrovolnictví v Dobrovolnickém centru na ZSF JU věnují lidé ve věkových kategoriích 19-25 let (85 %) a 26-35 let (13 %), proto by se dalo říci, že se nejvíce zapojují mladí lidé. Lidé ve středním věku a senioři se nezapojují vůbec. Tento výsledek nekoresponduje s tím co říká Matoušek (2003), že dobrovolníky se mohou stát i lidé v důchodovém věku.

Zapojení mladých lidí do dobrovolnické činnosti v Dobrovolnickém centru na ZSF JU bylo prokázáno také třetí otázkou. Z odpovědí vyplynulo, že naprostá většina respondentů (89 %) jsou studenti. Zaměstnaných bylo pouze (11 %) dotazovaných, různého pracovního zaměření. Tím se prokázala hypotéza, že v rámci Dobrovolnického

centra na ZSF JU je do dobrovolnické činnosti zapojeno více studentů než zaměstnaných lidí.

Pokud respondenti uvedli, že studují zajímavou školu. Většina studentů uvedla, že studují vysokou školu (98 %). S tímto výsledkem souvisel i věk respondentů 19- 25 let. Pouze jeden respondent odpověděl, že studuje střední školu (2 %). Žádný z respondentů nestudoval vyšší odbornou školu. Velmi nízké nebo žádné procento respondentů ze středních a vyšších odborných škol je podle mého názoru dáno informovaností, která je vyšší u vysokoškolských studentů, díky tomu, že je dobrovolnické centrum realizováno při vysoké škole.

U vysokoškolských studentů, kterých je zapojeno v Dobrovolnickém centru na ZSF JU nejvíce, mě také zajímalo jakou univerzitu a fakultu studují. Nejvíce dobrovolníků studuje Jihočeskou univerzitu Zdravotně sociální fakultu (78 %), což je dáno dle mého názoru také informovaností a tím, že tito studenti mají k pomáhání blízko i profesně. Mezi další uvedené fakulty na Jihočeské univerzitě patřili Pedagogická fakulta (12 %), kterou často uváděli dobrovolníci zapojení v programu Pět P a Teologická fakulta (6 %) zastoupená v dobrovolnickém programu v Nemocnici České Budějovice a. s. i v Dobrovolnickém programu v Domově pro seniory Máj, p.o. Překvapila mě odpověď dvou respondentů, kteří uvedli, že studují Karlovu univerzitu Lékařskou fakultu a Palackého univerzitu Filozofickou fakultu. Nečekala jsem studenty i z jiných univerzit.

Výše uvedené výsledky týkající se společenského postavení potvrzují i jiná dobrovolnická centra v České republice. Z výzkumu provedeného v roce 2000 Dobrovolnickým centrem v Ústí nad Labem vyplývá, že se nejčastěji dobrovolnictví věnují ženy - studentky převážně humanitního zaměření, studující vysoké školy. Vzorek v tomto výzkumu tvořilo 144 zájemců o dobrovolnickou činnost zaregistrovaných v Dobrovolnickém centru v Ústí nad Labem, z toho 125 žen a 19 mužů.

Tošner, Sozanská (2002) ve své publikaci uvádí rozdílnou situaci v zahraničí, kde kromě studentů se do dobrovolnictví zapojuje velká skupina žen, kterým už odrostly děti a lidé v důchodu. V zahraničních dobrovolnických centrech můžeme také pozorovat větší procento dobrovolníků mužského pohlaví.

V další části výzkumu jsem se zaměřila na žebříček hodnot dobrovolníků. V šesté otázce respondenti měli seřadit materiální hodnoty jako peníze, věci, majetek, jídlo a nemateriální hodnoty jako je láska, přátelství, vzdělání, zájmy. Výzkumem byla potvrzena hypotéza, že dobrovolníci za nejdůležitější považují hodnoty nemateriální, protože na prvních čtyřech místech se objevily hodnoty jako láska (21 %), přátelství (20 %), vzdělání (15 %), zájmy (13 %). Zajímavé je, že procentuálně v hodnotě láska a přátelství není tak velký rozdíl. Myslím si, že je hodně důležité jakou má člověk hierarchii potřeb, aby se rozhodl nezištně pomáhat jiným lidem.

Souhlasím s názorem Kopřivy (2006), který uvádí, pokud člověk přemýšlí, může se stát, že starat se jen o uspokojení svých potřeb mu začne připadat jako úzký zájem, začne mu záležet na dobrém životě cizích lidí a pomalu si osvojí hodnotu lásky k bližnímu, která je tak důležitá pro dobrovolnictví.

O významu hodnot dobrovolníka hovoří také Národní dobrovolnické centrum-HESTIA (2007), které se snaží v dobrovolnících udržovat a posilovat lidské hodnoty jako je družnost, zájem o druhé lidi a služba jiným lidem.

V jedenácté otázce jsem zjišťovala motivaci dobrovolníků. Hlavním motivem pro zapojení se do dobrovolnické činnosti dotazovaní uvedli pomoc druhým lidem (45 %), což koresponduje s výsledkem, že dobrovolníci za významné považují nemateriální hodnoty. Druhou nejčastější odpovědí dotazovaní uvedli nové zkušenosti a dovednosti (42 %). Takto vysoké procento odpovědí podle mého názoru souvisí s tím, že dobrovolníky se většinou stávají mladí lidé ve věku od 19 –25 let studující vysokou školu, toužící získat nové poznatky a dovednosti.

Potěšující zprávou bylo, že jen malé procento dotazovaných uvedlo jako hlavní motivaci vyplnění volného času (4 %) a uznání praxe v rámci studia (2 %). Což znamená, že dobrovolníci nemají nevhodné nebo nebezpečné motivy k dobrovolnictví, které pojmenovala Vitoušková (1998). Z odpovědí je vidět, že motivů může být celá řada a vzájemně se mohou prolínat.

Jak uvádí také Frič (2001), že motivace dobrovolníků je hodně rozmanitá a mnozí z nich mají celou řadu důvodů, proč se rozhodli pomáhat druhým lidem.

S motivací souvisí také přínos dobrovolnictví pro dobrovolníka. Asi polovina

dobrovolníků (55 %) vidí přínos své práce v pomoci druhým lidem. Tento výsledek se tedy shoduje s uvedeným výsledkem týkajícím se motivace. Další přínos dotazování uvedli nové zkušenosti či dovednosti (26 %) Dalo by se říci, že je to podobné jako s motivací, přínosů z dobrovolnické činnosti je v mnoha případech více. Jeden z respondentů odpověděl, že mu dobrovolnictví zatím nic nepřináší. Tento respondent uvedl u otázky jak dlouho se věnuje dobrovolnictví odpověď méně než měsíc, proto bych usuzovala, že se ještě u dobrovolníka nerozvinula motivace.

Další otázky v dotazníku se týkaly zapojení dobrovolníků v Dobrovolnickém centru na ZSF JU. Dobrovolníků jsem se ptala v jakém dobrovolnickém programu jsou zapojeni, jakým způsobem se o dobrovolnické činnosti dozvěděli, jak často, dlouho a jakým způsobem jsou zapojeni do dobrovolnické aktivity.

Nejvíce respondentů je zapojeno v Dobrovolnickém programu Pět P ( 51 %). Na druhém místě dobrovolníci uvedli Univerzitní centrum PATUP (25 %). Na třetím a čtvrtém místě je Dobrovolnický program v Nemocnici České Budějovice a.s. (19 %) a Dobrovolnický program Canisterapie (15 %). Zajímavé je, že někteří dobrovolníci se věnují dobrovolnictví i ve dvou či třech programech najednou.

Dobrovolnický program si nejčastěji vybírají díky cílové skupině (57 %), která je u jednotlivých programů odlišná. Dobrovolníky při výběru také ovlivnilo, že o určitém programu měli nejvíce informací ( 25 %). Díky přátelům a známým vstoupilo do určitého programu (13 %) respondentů. Možnost jiné odpovědělo (6 %) dotazovaných. V Dobrovolnickém programu Pět P jeden respondent odpověděl: „Oslovil mě milý přístup vedení a široké zaměření programu“. V Dobrovolnickém programu Canisterapie se vyjádřili dva respondenti a jako důvody uvedli: „Kvůli pejskům, ale i cílové skupině (děti s postižením)“ a „ Zajímám se o tuto oblast už dlouho a tímto se k ní více přiblížím“.

Z výsledků osmé otázky vyplývá, že více než polovina respondentů se o dobrovolnické činnosti poprvé dozvěděla ve škole (57 %). Udivilo mě, že žádný z respondentů se o dobrovolnictví nedozvěděl prostřednictvím internetu, protože v publikaci Tošner, Sozanská (2002) se uvádí, že právě internet je významným prostředkem pro propagaci dobrovolnických aktivit.

Devátá a desátá otázka byla zaměřena na způsob a délku dobrovolnické aktivity. Nejvíce respondentů se dobrovolnictvím věnuje pravidelně (55 %) oproti tomu jednorázovým akcím se účastí jen (13 %) dobrovolníků. Obě varianty tedy jednorázově i pravidelně se věnuje v Dobrovolnickém centru ZSF JU (32%) dobrovolníků. Z hlediska délky největší procento dotazovaných působí v programech více než 1 rok (60 %). Z uvedených výsledků vyplývá, že se dobrovolníci věnují převážně dlouhodobému a pravidelnému dobrovolnictví, kde je velmi důležité dobrovolníka na tuto činnost dobře připravit úvodním výcvikem.

Jak uvádí také Koubová (2007) dobrovolnictví by mělo probíhat pod profesionálním vedením a pro dobrovolníky ve zdravotně sociální sféře má výcvik velký význam.

V poslední otázce dotazníku jsem se dobrovolníků ptala, jak by oslovili budoucího dobrovolníka. Většina dobrovolníků si myslí, že nejlépe osloví budoucího dobrovolníka vlastním příkladem (57 %). Za efektivní způsob považují také prezentační a propagační akci (28 %), poutavý letáček či plakát (11 %). Dva respondenti odpověděli jinak (4 %): „Pomocí zábavné jednorázové akce v dobrém kolektivu“ a použili by všechny uvedené možnosti.

Jedním z nejčastěji využívaných a efektivních forem získávání dobrovolníků patří podle Tošnera, Sozanské (2002) právě osobní kontakty. Autoři také uvádí, že je tento způsob časově náročný a okruh známých se brzy vyčerpá. Vždy se doporučuje jednotlivé formy získávání dobrovolníků kombinovat.

## 6. ZÁVĚR

Typologii dobrovolníků lze chápat a členit z mnoha hledisek. Dobrovolníky můžeme rozlišovat mnoha způsoby, podle toho jaké dobrovolnické činnosti se věnují, podle jejich osobnostních charakteristik. Dobrovolníkem se v podstatě může stát každý člověk, který chce věnovat čas a energii pomoci druhým lidem. Oblastí, kde najde dobrovolník své uplatnění je celá řada. Dobrovolnickou činnost dobrovolníka zprostředkovává a koordinuje dobrovolnické centrum. Hlavním posláním dobrovolnického centra je propagovat a podporovat dobrovolnictví ve společnosti.

Cílem práce bylo zmapování kritérií (motivace, žebříček hodnot, společenské postavení), které ovlivňují dobrovolníka při vstupu do Dobrovolnického centra na ZSF Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že dobrovolníky v Dobrovolnickém centru na ZSF JU se nejčastěji z hlediska společenského postavení stávají ženy studentky Zdravotně sociální fakulty. Tímto výsledkem se potvrdila druhá hypotéza, že se dobrovolnictví v dobrovolnickém centru na ZSF JU věnují více studenti než zaměstnaní lidé a třetí hypotéza, do dobrovolnické činnosti je zapojeno více studentů ZSF JU než z jiných fakult.

Dále bylo zjištěno, že dobrovolníci v Dobrovolnickém centru na ZSF JU vyznávají nemateriální hodnoty jako láska, přátelství, vzdělání, zájmy, tímto se také potvrdila první hypotéza, dobrovolníci pokládají za nejdůležitější hodnoty nemateriální.

Prokázáno bylo také, že mezi hlavní motivace dobrovolníků patří pomoc druhým lidem a získání nových zkušeností a dovedností. Domnívám se, že cíl práce byl splněn.

Myslím si, že moje bakalářská práce se věnuje zajímavému tématu typologie dobrovolníků, o kterém ještě v odborné literatuře není příliš napsáno. Ve svém výzkumu jsem se snažila zmapovat některá kritéria, která ovlivňují dobrovolníka při vstupu do Dobrovolnického centra. Poznatky z bakalářské práce, by mohly sloužit jako informační materiál pro obdobná dobrovolnická centra při vysoké škole. Na základě výsledků z výzkumu lze sestavit plán náboru dobrovolníků, zaměřit se na cílové skupiny, které v Dobrovolnickém centru na ZSF JU chybí jako například více oslovit

studenty z jiných fakult Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. V neposlední řadě může práce posloužit jako zdroj informací pro lidi, kteří se chtějí obecně o dobrovolnické činnosti, ale také o dobrovolnictví na Zdravotně sociální fakultě více dozvědět.



## 7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. CRUZOVÁ, D. Role dobrovolnických center, zahraniční zkušenosti, organizace a financování. In *Dobrovolníci v zařízeních sociální a zdravotní péče* [online]. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž, 2002. Dostupné z: <<http://www.unesco-kromeriz.cz/sborniky.html>>.
2. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3.vyd. Praha: Univerzita Karlova Karolinum, 2006. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.
3. *Dobrovolníci v neziskových organizacích*. Praha: Informační centrum neziskových organizací o.p.s., 2001. 24 s. ISBN 80-86423-05-0.
4. ECONNECT. *www.dobrovolnik.cz, O dobrovolnictví, Druhy dobrovolnictví, Historie dobrovolnictví* [online]. Březen 2001 [cit. 2008-12-7]. Dostupné z: <[http://www.dobrovolnik.cz/d\\_coje.shtml](http://www.dobrovolnik.cz/d_coje.shtml)>.
5. FRIČ, P. a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha: Agnes, 2001. ISBN 80-902633-7-2.
6. FRIČ, P. Proletářský altruismus a dobrovolnictví v ČR. In *Dobrovolnictví a dárcovství - Obnova občanských ctností* [online]. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž, 2001. Dostupné z: <<http://www.unesco-kromeriz.cz/sborniky.html>>.
7. GEIST, B. *Psychologický slovník*. 2. vyd. Praha: Vodnář, 2000. 425 s. ISBN 80-86226-07-7.
8. *Girasole, sdružení pro pomoc a rozvoj – Dobrovolnictví* [online]. eStránky.cz , 2005 [cit. 2008-12-7]. Dostupné z: <<http://www.girasole.estranky.cz/stranka/dobrovolnictvi>>.
9. GOVAART, M. a kol. *Volunteering worldwide*. NIZW, 2001. 276 s. ISBN 90-5050-832-4.
10. HAWKINS, P. – Shohet, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. 1.vyd. Praha: Portál, 2004. 208 s. ISBN 80-7178-715-9.
11. HESTIA- Národní dobrovolnické centrum. *Dobrovolníci : Obyčejní lidé, kteří dělají neobyčejné věci*. Praha: HESTIA, 2001. 24 s.
12. HYNEK, J. Motivace k dobrovolnictví. *Protein* [online]. 2006, 04 [cit. 2009-01-13]. Dostupné z: <<http://www.ymca.cz/protein/view.php?cislocclanku=2006050905>>.

13. HUBINKOVÁ, Z. a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. 2008. 277 s. ISBN 978-80-247-1593-3.
14. *INEX – sdružení dobrovolných aktivit – Dobrovolnictví* [online]. Praha: INEX-sdružení dobrovolných aktivit, 2000 [cit. 2008-12-7]. Dostupné z: <<http://www.inexsda.cz/cze/o-dobrovolnictvi>>.
15. *Informační centrum pro mládež – Dobrovolnictví* [online]. Uherské hradiště: ICM Uherské Hradiště, 2006 [cit. 2009-01-13]. Dostupné z : <<http://www.icm.uh.cz/str/obcanastat/dobrovolnictvi-charita->>>.
16. JANEČKOVÁ, J. - KOUBOVÁ, Š. Stav dobrovolnictví na ZSF JU po deseti letech. In *10 let rozvoje dobrovolnictví – rehabilitace občanských ctností* [online]. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž a HESTIA – národní dobrovolnické centrum Praha, 2008. s. 80- 83  
Dostupné z:  
<[http://www.unesco-kromeriz.cz/sbornik\\_dobrovolnictvi2008/sbornik.pdf](http://www.unesco-kromeriz.cz/sbornik_dobrovolnictvi2008/sbornik.pdf)>.
17. *Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta – Katedra supervize a odborné praxe, Dobrovolnické programy* [online]. [cit. 2008-12-7]. Dostupné z: <[http://www.zsf.jcu.cz/struktura/katedry/supervize/dobrovol\\_prog/](http://www.zsf.jcu.cz/struktura/katedry/supervize/dobrovol_prog/)>.
18. *Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta – Ústav sociální práce, Centra a projekty* [online]. [cit. 2008-12-7]. Dostupné z: <[http://www.zsf.jcu.cz/struktura/katedry/usp/centra\\_projekty/](http://www.zsf.jcu.cz/struktura/katedry/usp/centra_projekty/)>.
19. JIRÁNEK, R. Dobrovolnictví organizované v České republice podle zákona o dobrovolnické službě (č. 198/2002 Sb.). *Policista* [online]. 2004, 7. [cit. 2009-04-23]. Dostupné z:  
<[http://web.mvcr.cz/archiv2008/2003/casopisy/pol/0407/polic1\\_info.html](http://web.mvcr.cz/archiv2008/2003/casopisy/pol/0407/polic1_info.html)>.
20. KLÉGROVÁ, A. - ŠORMOVÁ, L. *Dobrovolnictví*. Vzdělávací institut ochrany dětí. Praha: 2006. 21 s. ISBN 80-86991-68-7.
21. KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov*. 6. vyd. Praha: SPN – pedagogické nakladatelství a.s., 2002. 862 s. ISBN 80-7235-023-4.
22. KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. 5. vyd. Praha: Portál, 2006. 147 s. ISBN 80-7367-181-6.
23. KOŘÍNKOVÁ, I. Dobrovolnictví jako součást komplexní péče. In *Praktický průvodce programem dobrovolníci v nemocnicích*. Praha: HESTIA a FN Motol,

2005. CD - vzory formulářů a fotodokumentace dobrovolnického programu FN Motol, Adresář Koalice dobrovolnických iniciativ.
24. KOUBOVÁ, Š. *Význam výcviku dobrovolníků ve zdravotně sociální sféře*. České Budějovice, 2007. 58 s. bakalářská práce na Zdravotně sociální fakultě. Vedoucí práce Mgr. Bohdana Břízová.
25. MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. 1.vyd. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.
26. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 288 s. ISBN 807178-549-0.
27. *Ministerstvo vnitra České republiky - Dobrovolnická služba, Akreditace, Seznam akreditovaných organizací, Dotace akreditovaných organizací* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2005 [cit. 2008-12-7]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/dobrovolnicka-sluzba.aspx>>.
28. MINISTERSTVO VNITRA. *Portál veřejné správy České republiky -198 /2002 zákon o dobrovolnické službě* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2003 [cit. 2008-13-7]. Dostupné z: <[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/\\_s.155/701?PC\\_8411\\_number1=198&PC\\_8411\\_l=198/2002&PC\\_8411\\_ps=10#10821](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=198&PC_8411_l=198/2002&PC_8411_ps=10#10821)>.
29. MONTOUSSÉ, M. - RENOUARD, G. *Přehled sociologie*. 1.vyd. Praha: Portál, 2005. 336 s. ISBN 80-7178-976-3.
30. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. 1.vyd. Praha: Academia, 1996. 270 s. ISBN 80-200-0592-7.
31. NAKONEČNÝ, M. *Psychologie osobnosti*. 2. vyd. Praha: Academia, 1997. 336 s. ISBN 80-200-0628-1.
32. NOVOTNÝ, M a kol. *Využití dobrovolníků v nemocnicích: Metodický manuál k dobrovolnictví v nemocnicích*. Praha: HESTIA, 2001.
33. PÍŠŤEKOVÁ, R. *Motivace dobrovolníků*. České Budějovice, 2007. 45 s. bakalářská práce na Teologické fakultě. Vedoucí práce Mgr. Lucie Maliňáková.
34. PETRUSEK, M a kol. *Velký sociologický slovník II. Svazek P/Z*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova Karolinum, 1996. 749 - 1627 s. ISBN 80-7184-310-5.
35. RADKOVÁ, L. Dobrovolnictvo jako způsob formování hodnotového systému vysokoškolského studenta. In *Dobrovolnictví bez hranic*. [online]. Kroměříž: Klub

- UNESCO Kroměříž, 2007. 23-24 s. Dostupné z: <[http://www.unesco-kromeriz.cz/sbornik\\_dobrovolnictvi2007/Dobrovolnictvibezhranic.pdf](http://www.unesco-kromeriz.cz/sbornik_dobrovolnictvi2007/Dobrovolnictvibezhranic.pdf)>.
36. STEINBAUER, O. *HESTIA, občanské sdružení – Informace o Hestii* [online]. Praha: [cit. 2008-12-7]. Dostupné z: <<http://www.hest.cz/index.shtml>>.
37. TOŠNER, J. Základní principy dobrovolnictví. In *Praktický průvodce programem dobrovolníci v nemocnicích*. Praha: HESTIA a FN Motol, 2005. CD - vzory formulářů a fotodokumentace dobrovolnického programu FN Motol, Adresář Koalice dobrovolnických iniciativ.
38. TOŠNER, J. Zákon o dobrovolnické službě, akreditace dobrovolnických programů, smlouvy a pojištění dobrovolníků. In *Praktický průvodce programem dobrovolníci v nemocnicích*. Praha: HESTIA a FN Motol, 2005. CD - vzory formulářů a fotodokumentace dobrovolnického programu FN Motol, Adresář Koalice dobrovolnických iniciativ.
39. TOŠNER, J. - SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 1.vyd. Praha: Portál, 2002. 152 s. ISBN 80-7178-514-8.
40. *Vybrané informace o studiu a o aktivitách Ústavu sociální práce ZSF JU*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008. 32 s.
41. ZITTERBART, M. *Program Pět P* [online]. České Budějovice: Pět P v Českých Budějovicích, 2008 [cit. 2009-01-13]. Dostupné z : <<http://petpcb.wz.cz/web/index.php>>.

## **8. KLÍČOVÁ SLOVA**

**Dobrovolník**

**Dobrovolnictví**

**Dobrovolnické centrum**

**Dobrovolnický program**

**Motivace**

## **9. PŘÍLOHY**

**Příloha 1:** Fotografie Dobrovolnického programu Canisterapie

**Příloha 2:** Fotografie Dobrovolnického programu v Nemocnici České Budějovice a.s.

**Příloha 3:** Fotografie Dobrovolnického programu Pět P

**Příloha 4:** Fotografie Univerzitního centra pro seniory PATUP

**Příloha 5:** Dotazník pro dobrovolníky

**Příloha 1: Fotografie Dobrovolnického programu Canisterapie**

**Obrázek 1: Víkendový pobyt pro dobrovolníky a psovody o. s. Hafík**



Zdroj: [www.zsf.jcu.cz](http://www.zsf.jcu.cz)

**Obrázek 2: Canisterapie s handicapovanými**



Zdroj: [www.zsf.jcu.cz](http://www.zsf.jcu.cz)

**Obrázek 3: Canisterapie se seniory**



Zdroj: [www.zsf.jcu.cz](http://www.zsf.jcu.cz)

**Příloha 2: Fotografie Dobrovolnického programu v Nemocnici České Budějovice a.s.**

**Obrázek 4: Mikulášská besídka v Nemocnici České Budějovice a.s.**



Zdroj: [www.zsf.jcu.cz](http://www.zsf.jcu.cz)

**Obrázek 5: Výcvik dobrovolníků**



Zdroj: [www.zsf.jcu.cz](http://www.zsf.jcu.cz)

**Obrázek 6: Setkání dobrovolníků**



Zdroj: [www.zsf.jcu.cz](http://www.zsf.jcu.cz)



**Příloha 3: Fotografie Dobrovolnického programu Pět P**

**Obrázek 7: Společný víkend dvojic – Dřípatka**



Zdroj: vlastní

**Obrázek 8: Hraní společenských her**



Zdroj: vlastní

**Obrázek 9: Návčik dovedností**



Zdroj: vlastní

**Příloha 4: Fotografie Univerzitního centra pro seniory PATUP**

**Obrázek 10: Kurz trénování paměti pro seniory**



Zdroj: Fotoarchiv Univerzitního centra pro seniory PATUP

**Obrázek 11: Mikulášská besídka v Domově pro seniory Máj, p.o.**



Zdroj: Fotoarchiv Univerzitního centra pro seniory PATUP

**Obrázek 12: Tvořivé aktivity**



Zdroj: Fotoarchiv Univerzitního centra pro seniory PATUP

## **Příloha 5: Dotazník pro dobrovolníky**

### Dotazník

#### **Vážený dobrovolníku,**

přicházím k Vám s prosbou. Jsem studentka ZSF JU v Českých Budějovicích a zpracovávám bakalářskou práci na téma „Typologie dobrovolníků v Dobrovolnickém centru“. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění předloženého dotazníku. Zvolenou odpověď prosím zakroužkujte nebo vypište hůlkovým písmem. Lze zakroužkovat pouze jednu možnost. Tento dotazník je anonymní a uvedené údaje budou použity jen pro zpracování mé bakalářské práce.

#### **Děkuji Vám za spolupráci.**

Kateřina Kolpaská

---

- 1) Pohlaví:    a) žena  
                  b) muž
  
- 2) Věk:        a) do 18 let (včetně)  
                  b) 19-25 let  
                  c) 26-35 let  
                  d) 36-45 let  
                  e) 46-55 let  
                  f) více než 56 let (včetně)
  
- 3) Jste:        a) student(ka)  
                  b) zaměstnaný/á  
                  c) jiné ..... (prosím, vypište)
  
- 4) Pokud jste student(ka) studujete?  
                  a) střední školu  
                  b) vyšší odbornou školu  
                  c) vysokou školu, uveďte fakultu .....  
                  d) jiné ..... (prosím, vypište)
  
- 5) Pokud pracujete jaké je Vaše pracovní zaměření?  
                  a) dělnické  
                  b) řemeslnické  
                  c) technické  
                  d) administrativní  
                  e) pomáhající  
                  f) ekonomické  
                  g) jiné ..... (prosím, vypište)

6) Seřad'te následující hodnoty podle toho, které jsou pro Vás důležité:  
(od nejvíce preferované po nejméně)

peníze, láska, přátelství, věci, vzdělání, majetek, jídlo, zájmy

- |    |    |
|----|----|
| 1. | 5. |
| 2. | 6. |
| 3. | 7. |
| 4. | 8. |

7) V jakém dobrovolnickém programu jste zapojen(a)?

.....

8) O dobrovolnické činnosti jste se poprvé dozvěděl(a).

- a) od přátel či známých
- b) ve škole
- c) z plakátu či letáku
- d) internet
- e) jinak ..... (prosím, vypište)

9) Věnujete se dobrovolnické činnosti.

- a) jednorázově (besídky, různé akce)
- b) pravidelně
- c) obě varianty

10) Jak dlouho jste zapojen(a) do dobrovolnického programu?

- a) méně než 1 měsíc
- b) 1 - 6 měsíců
- c) 7 měsíců až 1 rok
- d) více než 1 rok

11) Pro zapojení se do dobrovolnické činnosti bylo pro Vás hlavním motivem.

- a) vyplnění volného času
- b) pomoc druhým lidem
- c) nové zkušenosti a dovednosti
- d) uznání praxe v rámci studia
- e) jiné ..... (prosím, vypište)

12) Z jakého důvodu jste si vybral(a) právě tento dobrovolnický program?

- a) díky cílové skupině (děti, senioři, handicapovaní lidé)
- b) o tomto programu jsem měl(a) nejvíce informací
- c) díky přátelům či známým
- d) jiné ..... (prosím, vypište)

- 13) V dobrovolnickém programu pomáháte.
- a) individuálně (kontakt s jedním klientem)
  - b) ve skupině
  - c) individuálně i ve skupině

(Pokud jste odpověděli za a), pokračujte prosím otázkou č. 15)

- 14) Ve skupině pracujete.
- a) s více klienty
  - b) s více dobrovolníky
  - c) s více dobrovolníky i klienty

- 15) Podílíte se na jiné dobrovolnické činnosti i mimo uvedený dobrovolnický program?
- a) ano
  - b) ne

- 16) Co Vám dobrovolnictví přináší?
- a) dobrý pocit z pomoci druhým lidem
  - b) nové zkušenosti či dovednosti
  - c) nové kontakty, přátelství
  - d) jiné ..... (prosím, vypište)

- 17) Čím si myslíte, že lze oslovit budoucího dobrovolníka?
- a) vlastním příkladem
  - b) prezentační a propagační akcí
  - c) poutavým letáčkem či plakátem
  - d) jinak ..... (prosím, vypište)