

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

**Význam dobrovolnictví v sociálních službách
v regionu Prachatice**

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Motlová

Autor práce: Soňa Vlčková

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: prezenční

Ročník: III.

2010

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu 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.

14. 3. 2010

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Lence Motlové za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Obsah

Úvod.....	5
1. Základní pojmy	9
1. 1. Dobrovolník	9
1. 2. Dobrovolnictví	9
1.3. Dobročinnost.....	10
2. Význam dobrovolnictví.....	11
2.1 Kdo může být dobrovolníkem?	11
2.1.1 Motivace k dobrovolnictví	12
2.2 Význam dobrovolnictví.....	13
2.3. Výhody a přínosy dobrovolnictví	14
2.4 Význam dobrovolnictví pro dobrovolníka.....	15
3. Dobrovolnická služba	16
3. 1. Dobrovolnická služba jednorázová.....	17
3.2 Krátkodobá dobrovolnická služba.....	17
3.3 Dlouhodobá dobrovolnická služba.....	17
3. 4. Sociální služba	18
3. 5. Dobrovolnické centrum.....	19
3. 6. Přijímající organizace	20
3.7 Práva a povinnosti dobrovolníka.....	21
4. Uzavírání smluv s dobrovolníky	22
4.1. Smlouva o krátkodobé dobrovolnické službě	22
4.2. Smlouva o dlouhodobé dobrovolnické službě	23
5. Metodika práce s dobrovolníky	23
5. 1. Koordinátor dobrovolníků.....	26
5.2 Získávání dobrovolníků	27
5. 3. Výběr a výcvik dobrovolníků	28
5.3.1 Příprava dobrovolníka na činnost v organizaci.....	29
5. 4. Supervize.....	31
5. 5. Hodnocení a odměny dobrovolníků.....	32
Praktická část	33
1. Cíl práce	33
1.1 Operacionalizace pojmů.....	33
2. Zkoumaný soubor	34

3. Metody a techniky sběru dat.....	36
4. Realizace výzkumu.....	37
5. Výsledky	38
5.1 Kvantitativní výzkum.....	38
5.1.1 Dotazník pro vedoucí organizací (příloha č.1).....	43
5.2 Kvalitativní výzkum.....	51
5.2.1 Rozhovor s vedoucím organizace	51
Diskuze	59
Závěr	61
Seznam použité literatury.....	63
Seznam příloh.....	66
Přílohy	
Abstrakt	
Abstract	

Úvod

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma zabývající se dobrovolnictvím, přesněji významem dobrovolnictví v sociálních službách v regionu Prachatice. K tomuto tématu mě přivedla moje kamarádka, která byla v loňském roce v Holandsku na studijním pobytu v rámci programu Erasmus.

Po svém návratu mluvila o tom, jak jsou Holanďané solidární národ a jak se v jejich zemi téměř každý věnuje dobrovolnictví. Do té doby jsem o dobrovolnictví měla pouze okrajové informace. Věnovat se ve své bakalářské práci tomuto tématu mi tedy připadalo jako možnost dozvědět se více.

Dříve, ještě v totalitní době, si lidé také navzájem pomáhali. Nejednalo se o žádné organizované dobrovolnictví, ani nebylo ošetřeno zákonem jako dnes. V dnešní době je dobrovolnictví považováno za občanskou ctnost. Bohužel, zatím se nedá říci, že by bylo u nás rozšířeno tak jako v jiných zemích. Při svém výzkumu jsem byla nemile překvapena, jak málo jsou na Prachaticku dobrovolníci využíváni.

Při zvolení tématu jsem si myslela, že je již hodně prodiskutováno, proto mě poměrně zaskočilo, jak málo literatury se tímto tématem zabývá. Dobrovolnictví se v České republice věnují především autoři jako Jiří Tošner a Olga Sozanská ve spolupráci s národním dobrovolnickým centrem Hestia, kterého je doktor Tošner předsedou a doktorka Sozanská místopředsedkyní. Centrum Hestia jsem v Praze osobně navštívila, abych zde vyhledala i další literaturu. Jednalo se například o sborníky z konference každoročně pořádané v Kroměříži a věnované dobrovolnictví a dobrovolníkům. Knihy výše zmíněných autorů se věnují dobrovolnictví natolik, že se pro mě staly velmi důležitým zdrojem informací. Ve své práci jsem využila i tituly dalších autorů jako je profesor Nakonečný a jeho Motivace lidského chování, O. Matoušek – Metody a řízení sociální práce, Peter F. Drucker – Řízení neziskových organizací, Pavol Frič a jeho Dárcovství a dobrovolnictví, R. Duben - Neziskový sektor a E. Šimková – Management a marketing v praxi neziskových organizací. Nemohu opomenout ani zákon

č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě. Inspirací mi byla také již dříve obhájená bakalářská práce, R. Pištěkové na téma: Motivace dobrovolníků a obhájena na Teologické fakultě v roce 2007.

Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část má pět kapitol.

V teoretické části v první kapitole považuji za vhodné vysvětlit pojem dobrovolník, dobrovolnictví a dobročinnost. Rovněž uvedu rozdíly mezi dobrovolnictvím vzájemně prospěšným a veřejně prospěšným dobrovolnictvím.

V druhé kapitole s názvem Význam dobrovolnictví píší o tom, jaký může mít dobrovolnictví význam nejen pro organizaci, ale i pro dobrovolníka.

Po prostudování zákona o dobrovolnické službě se snažím vysvětlit, kdo a za jakých podmínek může být dobrovolníkem. Co člověka motivuje k dobrovolnictví jsem se snažila objasnit v podkapitole, ve které jsem vycházela z poznatků profesora Nakonečného a Rostislava Dubna. Jaké přináší dobrovolnictví výhody pro dobrovolníka i organizaci v kapitole rovněž nechybí.

Třetí kapitolu jsem nazvala jednoduše Dobrovolnická služba. Tento termín se zde snažím vysvětlit opět za pomoci zákona č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě. Ve spojení s ní jsem považovala za vhodné uvést, kdo v naší společnosti tuto službu využívá. Protože existují dvě formy dobrovolnické služby, jsou v kapitole krátce popsány jako krátkodobá a dlouhodobá. Jednorázová dobrovolnická služba, o které zákon nepojednává, ale v praxi se vyskytuje, je v kapitole popsána také. Píše o ní doktor Tošner ve své knize Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Jak je již patrné, třetí část mé práce je především o vysvětlení některých pojmů. Patří k nim ještě termín sociální služba, dobrovolnické centrum a s ním spojená přijímající organizace. Na práva a povinnosti dobrovolníka jsem nezapomněla a uvedla jsem je v nepřímé citaci národního dobrovolnického centra Hestia.

Uzavíráním smluv a jejich náležitostmi se zabývám ve čtvrté kapitole. Jedná se o smlouvy uzavírané mezi dobrovolníkem a organizací. Pro člověka, který se rozhodl poskytovat dobrovolnickou službu, je důležité seznámit se se zákonem. Musí ho znát i organizace, která dobrovolníky vysílá či přijímá.

Metodika práce s dobrovolníky je popsána v páté, poslední, kapitole teoretické části. Zde se snad nejvíce objevují jména Jiří Tošner a Olga Sozanská. Tato dvojice autorů totiž, jako jedna z mála, nabízí návod, jak dobrovolníky získávat, školit, odměňovat či supervidovat. Rovněž mi pomohla Malgorzata Ochmanová, polská socioložka pohybující se v oblasti řízení dobrovolníků. Pátou kapitolu osobně považuji za velmi podstatnou, neboť způsob získávání dobrovolníků a správné vedení jejich činnosti je důležité pro budování kvalitního vztahu mezi dobrovolníkem a organizací.

Praktická část je rozdělena také do pěti kapitol. Cílem mé práce je zjistit, zda poskytovatelé sociálních služeb v regionu Prachatice pracují s dobrovolníky. Protože jsem při svém výzkumu použila dotazník, stanovila jsem si hypotézu. Předpokládala jsem, že poskytovatelé sociálních služeb se sídlem ve městě Prachatice využívají činnosti dobrovolníků více než poskytovatelé sociálních služeb v ostatních místech Prachatického regionu. Dotazník byl určen všem mnou osloveným organizacím poskytujícím sociální služby podle zákona 108/2006 sb. o sociálních službách. Kritériem pro výběr zkoumaného souboru bylo, kromě výše uvedeného zákona, také poskytování služeb v Prachaticích a jejich blízkém okolí. Na dotazník navazoval položený rozhovor určený pro organizace, které dobrovolníky využívají. Ty se také staly mým výběrovým souborem. Výzkum jsem realizovala v průběhu měsíců února a března. Výsledky jsem rozdělila zvlášť na kvantitativní a kvalitativní výzkum.

S dobrovolnictvím se všichni setkáváme v denním životě. Často si to ani neuvědomujeme. Ovšem zapojit se do organizovaného dobrovolnictví již vyžaduje mnoho trpělivosti, odvahy, času, vytrvalosti, motivace a jistě bychom mohli takto pokračovat dále. Zákon, který u nás vstoupil v platnost, vysílající organizace i začínající dobrovolníky, často spíše odrazuje. Je sice důležité dobrovolnickou činnost zákonem ošetřit, ale mnohdy se to zúčastněným stranám zdá tak složité, že je to odradí od původně dobrého záměru. Je tedy možné,

že právě tento důvod může být jedna z věcí způsobujících, že dobrovolnictví v sociálních službách není u nás tak rozšířeno jako v zahraničí. I tak ale u nás

vznikají nová dobrovolnická centra, která překonávají počáteční nesnáze a mají výborné výsledky.

1. Základní pojmy

1. 1. Dobrovolník

Podle J. Tošnera a O. Sozanské je *dobrovolník člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svou energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti.*¹

Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě říká, že *dobrovolníkem může být fyzická osoba, která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu.*²

Jako poslední bych uvedla definici dobrovolníka z webových stránek www.dobrovolnik.cz

Dobrovolník je člověk, který si dostatečně věří v tom, že může sám změnit věci, se kterými není spokojen. Je to člověk, který se odhodlá udělat ten jednoduchý, ale důležitý krok k tomu, aby se sám zapojil do činnosti, která je třeba nedostatečně zajišťována státními institucemi.³

1. 2. Dobrovolnictví

Termín dobrovolnictví není dodnes přesně vymezen. Tento pojem můžeme například chápat jako činnost, pro kterou se jedinec rozhodne zcela svobodně. Úmyslem tohoto jedince je pomoci druhým a přispět svou prací ke zlepšení jejich životní situace. Někdy můžeme brát dobrovolnictví jako činnost nebo dokonce zkušenost, která vede jedince k získání placeného pracovního místa.⁴

Existuje také několik pojmů, které s dobrovolnictvím souvisí. Patří sem pojmy jako dobročinnost, dárcovství, dobrovolnictví, sousedská výpomoc,

¹ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: PORTÁL, 2002, s. 35. ISBN 80-7178-514-8

² Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě § 3

³ *Kdo jsou dobrovolníci?* [online]. [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW : http://www.dobrovolnik.cz/1_lide.shtml

⁴ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. s. 36

občanská výpomoc, dobrovolnictví vzájemně prospěšné a veřejně prospěšné dobrovolnictví. Některé z těchto pojmů vysvětlím v následujícím textu.⁵

1.3. Dobročinnost

Pro tento pojem bývá také používán termín filantropie, který slovník cizích slov vysvětluje jako příležitostné pomáhání sociálně slabým, lidumilnost nebo lidumilství.⁶ Dobročinnost je považována za jednu z občanských ctností, která má své kořeny v křesťanské a židovské morálce. Dobročinnost je možné rozdělit na další dva termíny a to dárcovství a dobrovolnictví.⁷

Dárcovství je srozumitelný pojem, který zahrnuje peněžité a nepeněžité dary. Ty jsou určeny například potřebným občanům a na veřejně prospěšné účely. Dárcovství může probíhat formou sbírek, nadací a nadačních fondů.⁸

Dobrovolnictví je podle O. Matouška druh neplacené a nekariérní činnosti. Lidé touto činností chtějí pomáhat druhým.⁹ V rámci dobrovolnictví se můžeme také setkat s termínem občanská/sousedská výpomoc. Ta bývá nejčastěji zaměřena na pomoc v rodině, u příbuzných a sousedů.¹⁰

Dobrovolnictví vzájemně prospěšné je, jak říká Tošner se Sozanskou, činnost, kterou je možné vidět v rámci komunity vzniklé například v obci. Rozdíl mezi vzájemně prospěšným dobrovolnictvím a občanskou/sousedskou výpomocí není velký. U obou typů se setkáváme se spontánností. Lidé za činnost neočekávají finanční odměnu.¹¹

Poslední termín - veřejně prospěšné dobrovolnictví je typ dobrovolnictví, na kterém budují neziskové organizace či dobrovolnická

⁵ Srov. Tamtéž

⁶ Srov. KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1983, s. 173. ISBN neuvedeno

⁷ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. s. 36

⁸ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. 2002. s. 36

⁹ Srov. MATOUŠEK, O., *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. s. 55. ISBN 80-7178-549-0

¹⁰ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. 2002. s. 36

¹¹ Srov. Tamtéž

centra svou činnost. Dobrovolník zde má svou roli vymezenou přesně tak, aby se na něj mohl příjemce služby v dohodnutém rámci spolehnout.¹²

Všechny výše uvedené pojmy týkající se dobrovolnictví se v praxi mohou a nemusí prolínat.¹³

2. Význam dobrovolnictví

2.1 Kdo může být dobrovolníkem?

Jak nám ukládá zákon č. 198/2002 sb. *dobrovolníkem může být fyzická osoba*

a) *starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území České republiky,*

b) *starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí, která na základě svých vlastností, znalostí a dovedností se svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu.*¹⁴

Jak říká J. Tošner dobrovolníka je možné vnímat jako spolehlivého pomocníka. Na toho mohou být kladeny nároky téměř totožné s nároky na placeného zaměstnance. I přesto si může profesionálně vedené dobrovolnictví zachovat neformálnost a spontaneitu. Právě tyto dvě věci jsou pro dobrovolnictví nezbytné a charakteristické.¹⁵

P. Drucker ve své knize provedl rozhovor s otcem Leo Bartelem, vikářem sociální sekce katolické diecéze v Illinois. Pan Bartel se o dobrovolníkovi vyjádřil takto: dobrovolník znamenal v minulosti pomocníka. V dnešní době už není vhodné nazývat dobrovolníka dobrovolníkem, ale

¹² Srov. TOŠNER, J., SOZNASKÁ, O., s. 36

¹³ Srov. TOŠNER, J., SOZNASKÁ, O. 2002. s. 37

¹⁴ *Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě § 3*

¹⁵ Srov. TOŠNER, J., SOZNASKÁ, O. 2002. s. 35

neplaceným spolupracovníkem, protože mnozí z nich v diecézi a v její práci zaujímají vedoucí pozice.¹⁶

2.1.1 Motivace k dobrovolnictví

K motivaci lidského chování se vztahují dva aspekty - způsob chování a cíl chování. Tedy proč se někdo ve stejné situaci chová přátelsky a jiný nepřátelsky a proč stejného cíle dosahují jedinci v různých situacích různými způsoby.¹⁷

Motivace je vnitřní psychický proces, jehož zdroj pochází z vnitřní i z vnější situace individua. Vnitřní situaci můžeme u dobrovolníka chápat jako stav, ve kterém chce člověk někomu pomoci. Například dobrovolník má potřebu být někomu užitečný. Tato vnitřní situace vyvolává vnější situaci jako je třeba vidina radosti, kterou dobrovolník může způsobit druhému člověku. Vnější podněty mohou tedy dobrovolníka stimulovat k jeho chování se k druhým lidem.¹⁸

Motivy dobrovolníka jsou spojeny s dosažením silných emočních zážitků. Dobrovolník si své silné zážitky a emoce, které prožívá při činnosti s potřebnými uvědomuje a svou činnost tak dělá o to svědomitěji a s větším zapálením.¹⁹

R. Duben ve své knize mluví o nových motivacích lidí, kteří dobrovolně pomáhají a považují tuto činnost za dobrou věc. K novým motivacím patří například *touha změnit člověka a společnost, přání získat další zkušenosti, které se mohou hodit i při placené práci, touha pomáhat při zlepšování životního prostředí, přání zlepšit život určité skupiny lidí, přání připravit se na dobrovolnou práci v důchodu, přání být spolupracovníkem důležité organizace (vládních nebo sociálních hnutí, a přesvědčit se, zda dělají skutečně to, co prohlašují) atd.*²⁰

¹⁶ Srov. DRUCKER, P.F., *Řízení neziskových organizací: Praxe a principy*. Praha: Management press, Ringier, a. s., 1994. s. 139. ISBN 80-85603-38-1

¹⁷ Srov. NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. s. 17. ISBN 80-200-0592-7

¹⁸ Srov. NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*. 1997. s. 17

¹⁹ Srov. NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*. 1997. s. 17

²⁰ Srov. DUBEN, R., *Neziskový sektor v ekonomice a společnosti*. Praha: Codex Bohemia s. r. o., 1996. s. 159. ISBN 80-85963-19-1

Jindřiška Hledíková v příručce pro pracovníky v občanských sdruženích mluví o třech typech motivace. Ty je možné vidět i u dobrovolnické činnosti.

a) altruistická motivace – člověk při ní naprosto nezištně pomáhá a koná dobro

b) pragmatická motivace – člověk má pro konání činnosti nějaký důvod

c) kombinovaná motivace – člověk, který pomáhá a přispívá dobré věci, zároveň při vykonávání činnosti řeší své osobní problémy²¹

2.2 Význam dobrovolnictví

V okamžiku, kdy se organizace rozhodne využívat dobrovolníky, učiní tak velmi významné rozhodnutí. Má v tuto chvíli za úkol vybrat vhodné způsoby řízení, motivace i práce s dobrovolníky. Také je vhodná správná volba poděkování, které je také motivací pro další spolupráci.²²

Pokud by tato příprava nebyla dostatečná a kvalitní, mohla by vést až ke znechucení dobrovolníků a jejich ztrátě. V jiném případě by mohlo dojít ke vzniku nedůvěry ze strany organizace ke spolupráci s dobrovolníky. Práce s dobrovolníky nemusí být vždy jednoduchá, přesto může přinášet organizaci mnoho výhod a přínosů.²³

²¹ Srov. PLAMÍNEK, J., SVATOŠ, V., HLEDÍKOVÁ, J., et. al. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích...* Praha: tiskárna Fabián, 1996. s. 55. ISBN neuvedeno

²² Hladká, konference

²³ Srov. HLADKÁ, M., *Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje*. Centrum pro výzkum neziskového sektoru a Ekonomicko-správní fakulta Masarykovi univerzity, Brno. [online PDF soubor] [cit. 2010.02.11], Dostupné na WWW: http://www.e-cvns.cz/soubory/Konference_Pardubice_Hladka.pdf

2.3. Výhody a přínosy dobrovolnictví

Podle Ing. Marie Hladké z centra pro výzkum neziskového sektoru jsou dobrovolníci pro organizaci například levným zdrojem pracovní síly. Pracovní proto, že i na práci s dobrovolníky je zapotřebí ze strany organizace vynaložit finanční prostředky. Tyto finance jsou určeny především pro vzdělávání dobrovolníků a na tembuldingové akce. Práce s dobrovolníky se příliš neliší od práce se zaměstnanci. Je ale důležité mít na paměti, že odměny dobrovolníků nejsou finančního charakteru a je tedy nezbytné využívat různé druhy motivací.²⁴

Kromě levné pracovní síly mají dobrovolníci také velký vliv na poslání a činnost organizace. Ta potřebuje zpětnou vazbu zvenčí proto, aby zkvalitňovala své služby. Právě dobrovolníci mohou být pro organizaci zpětnou vazbou. Jsou to totiž lidé, kteří přicházejí bez zaujetí vůči organizaci. Obohacují ji o nové zkušenosti a přístupy, které mohou pramenit ze životního stylu každého jedince, vzdělání a hodnot.²⁵

Existují organizace, které působí v psychicky náročných situacích. Jedná se například o humanitární, sociální nebo zdravotní oblast. Pracovníci zde mohou být více než jinde ohroženi syndromem vyhoření. Příchod dobrovolníků do této organizace může být pozitivním pozdvižením. Dobrovolník totiž přichází s novým nadšením, optimismem a nadějí.²⁶

Vše výše napsané vypovídá o tom, jak moc jsou dobrovolníci v organizaci důležití. Mohou na příklad svými kontakty a známostmi přispět k dalšímu rozvoji organizace. Dobrovolnictví může být často také velkou šancí pro nezaměstnaného, který se svým působením stává potenciálním zaměstnancem.²⁷

²⁴ Srov. Tam též

²⁵ Srov. Tam též

²⁶ Srov. Tam též

²⁷ Srov. Tam též

2.4 Význam dobrovolnictví pro dobrovolníka

Dosud jsem popisovala jen to, jaký význam a přínos má dobrovolník a dobrovolnictví pro organizaci. Protože je ale dobrovolník především člověk, je důležité brát v potaz také jeho osobnost, jeho rozvoj a tedy i to, jak ho dobrovolnická činnost naplňuje a obohacuje. Jak říká paní Ing. Marie Hladká z centra pro výzkum neziskového sektoru Masarykovy univerzity v Brně, dobrovolnictví pro dobrovolníka má významný přínos i přesto, že není finančně ohodnocen. Dobrovolník vždy ví, proč tuto činnost vykonává a je si vědom odměny, kterou za ni získává.²⁸ Jak jsem již výše napsala odměna není materiální, nýbrž přichází, podle Friče, ve formě uznání od ostatních. Dobrovolník se své odměny dočká za každou „cenu“.²⁹ Uznání od ostatních motivuje dobrovolníka k jeho dalším činům a pomoci lidem, kteří ji potřebují.³⁰

Činnost, kterou dobrovolník vykonává, zahrnuje pro něj určité přínosy, které se týkají například:

- profesního zaměření dobrovolníka – při své činnosti získává nové zkušenosti, schopnosti, sebedůvěru, učí se řešit problémy a rozvíjí kreativitu
- osobního a sociálního rozvoje dobrovolníka – dobrovolnictví přináší dobrovolníkovi nový pohled na svět a uspokojení z pomoci druhým

V dnešní společnosti jsou i lidé, kteří mají skrze vykonávané dobrovolnictví jiný a lepší pohled na svět a mohou i získat lepší postavení ve

²⁸ Srov. Tamtéž

²⁹ Srov. FRIČ, P. et al. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: Výsledky výzkumu NROS a AGNES*. Praha: Agens a Nros, 2001. s. 111. ISBN 80-902633-7-2

³⁰ Srov. HLADKÁ, M., *Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje*. Centrum pro výzkum neziskového sektoru a Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity, Brno. [online PDF soubor] [cit. 2010.02.11], Dostupné na WWW: http://www.e-cvns.cz/soubory/Konference_Pardubice_Hladka.pdf

společnosti. Jedná se například o sociálně slabé občany, kteří se právě díky dobrovolnictví zapojují lépe do společnosti. Nezaměstnaní mohou skrze tuto činnost získat nové zkušenosti a třeba i nové zaměstnání. Zdravotně postiženým může dobrovolnictví napomoci v lepší integraci do společnosti. Senioři, kteří mohou mít pocit, že ve stáří již nemohou nic dokázat, nalézají v dobrovolnické činnosti nový smysl života. Senior, který má zcela jistě mnoho životních zkušeností, má možnost je předávat dál. Předává je dobrovolníkům, kteří ho navštěvují jako klienta. Životní zkušenosti ale předávají i zkušenější dobrovolníci mladším kolegům.³¹

3. Dobrovolnická služba

Podle zákona o dobrovolnické službě existují dvě formy dobrovolnictví. - krátkodobá a dlouhodobá dobrovolnická služba.³² V praxi se můžeme setkat i se třetí formou, a to s dobrovolnickou službou jednorázovou.³³

Dobrovolnická služba obecně je činnost, která je organizována podle zákona č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě.³⁴

Dobrovolník poskytuje dobrovolnickou službu lidem ve společnosti, kteří jeho pomoc potřebují. Nejčastěji se jedná o osoby nezaměstnané, sociálně slabé, imigranty, příslušníky národnostních menšin, osoby po výkonu trestu odnětí svobody a oběti domácího násilí. Ne vždy se musí jednat o osoby nacházející se ve svízelných situacích. Dobrovolnická služba je poskytována i při péči o děti, mládež a rodinu v jejich volném čase. S dobrovolníky se můžeme setkat i při humanitárních, ekologických a přírodních katastrofách, při zlepšování a ochraně životního prostředí a nechybí ani při pořádání charitativních a sbírkových akcí.³⁵

³¹ Srov. HLADKÁ, M., *Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje*. Dostupné na WWW: http://www.e-cvns.cz/soubory/Konference_Pardubice_Hladka.pdf

³² Srov. *Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě § 2*

³³ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. s.40

³⁴ Srov. *Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě §1*

³⁵ Srov. *Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě §2*

O dobrovolnickou službu se nejedná, pokud by šlo o činnost, která se týká uspokojování osobních zájmů, nebo je vykonávána v rámci podnikatelské či jiné výdělečné činnosti. Za dobrovolnickou službu se nedá označit ani pracovně právní vztah, služební poměr nebo členský poměr.³⁶

3. 1. Dobrovolnická služba jednorázová

Jedná se o akce, které jsou pořádané jednou či několikrát do roka. Patří sem například benefiční koncerty, kampaně a sbírky. Při těchto akcích se vždy nabízí možnost získat nové dobrovolníky. Výhodou těchto akcí je možná jen neformální dohoda o poskytnuté pomoci. Dohoda může být jen ústní.³⁷

3.2 Krátkodobá dobrovolnická služba

Činnost nepřesahující dobu delší než tři měsíce.³⁸

3.3 Dlouhodobá dobrovolnická služba

Pomoc poskytovaná opakovaně a pravidelně po dobu celého roku. Jde o jednu z nejčastějších forem dobrovolnictví. Služba je velmi užitečná pro organizaci právě díky své pravidelnosti a pro dobrovolníka je splnitelná. Při této dlouhodobé spolupráci je důležité, aby organizace měla s dobrovolníkem sepsanou smlouvu. Také pojištění dobrovolníka pro odpovědnost za škodu nesmí při nástupu do organizace chybět. Pojištění je nezbytné už jen proto, že organizace z počátku investuje nějaké prostředky do úvodní přípravy dobrovolníka.³⁹

Někdy se můžeme také setkat s pojmem dobrovolná služba. Jde o dlouhodobý závazek k dobrovolné činnosti mimo svoji zemi. Náklady na tuto

³⁶ Srov. Tamtéž

³⁷ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. 2002. s. 40

³⁸ Srov. *Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě* §2

³⁹ Srov. Tam též

akci bývají dost vysoké. Velmi důležité pro tuto činnost je maximální příprava dobrovolníka.⁴⁰

3. 4. Sociální služba

Je podle zákona 108/2006 sb. o sociálních službách činnost nebo soubor činností, které zajišťují pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení.⁴¹

Podle E. Šimkové lze charakterizovat sociální službu jako službu krátkodobé i dlouhodobé povahy, která je poskytována oprávněným uživatelům. Oprávněným uživatelem může být osoba nebo skupina osob, které se ocitnou v nepříznivé sociální situaci, kterou již nedovedou sami řešit ani s využitím systémů sociální ochrany. Sociální služba poskytuje podporu při sociálním začleňování a ochraně před sociálním vyloučením. Cílem sociální služby je zapojení osob do běžného života společnosti.⁴²

Sociální služby zahrnují a) sociální poradenství

b) služby sociální péče

c) služby sociální prevence⁴³

Sociální služby jsou poskytovány v zařízeních jako jsou:

a) centra denních služeb

b) denní stacionáře

c) týdenní stacionáře

d) domovy pro osoby se zdravotním postižením

e) domovy pro seniory

f) domovy se zvláštním režimem

g) chráněné bydlení

h) azylové domy

i) domy na půl cesty

⁴⁰ Srov. Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě §2

⁴¹ Srov. Zákon č. 108/2006 sb. o sociálních službách § 3

⁴² Srov. ŠIMKOVÁ, E., *Management a marketing v praxi neziskových organizací*. Hradec Králové: Gaudeamus 2006. 2. vydání. s. 17. ISBN 80-7041-859-1

⁴³ Zákon č. 108/2006 sb. o sociálních službách § 32

- j) zařízení pro krizovou pomoc*
- k) nízkoprahová denní centra*
- l) nízkoprahová denní centra pro děti a mládež*
- m) noclehárny*
- n) terapeutické komunity*
- o) sociální poradny*
- p) sociálně terapeutické dílny*
- q) centra sociálně rehabilitačních služeb*
- r) pracoviště ranné péče⁴⁴*

3. 5. Dobrovolnické centrum

Dobrovolnické centrum je vysílající organizací, kterou může být podle zákona 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě právnická osoba se sídlem v České republice. Tato vysílající organizace dobrovolníky vybírá, eviduje, podepisuje s nimi smlouvy o výkonu dobrovolnické služby a připravuje je pro výkon dobrovolnické činnosti. Vysílající organizace musí mít pro tuto činnost ze zákona udělenou akreditaci, kterou uděluje Ministerstvo vnitra a to na návrh akreditační komise.⁴⁵

Akreditační komise má devět členů, kteří zastupují všechna ministerstva a jeden člen je zde za Radu vlády pro nestátní neziskové organizace. Akreditační komise je poradním orgánem ministerstva vnitra. Akreditace je udělena na dobu tří let a to organizacím jako jsou občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, církve a náboženské společnosti. Všechny tyto organizace a společnosti musí doložit, že jsou schopny organizovat konkrétní projekty nebo programy dobrovolnické služby, a že jsou finančně způsobilé organizovat přípravu a provádění dobrovolnické služby.⁴⁶

⁴⁴ Zákon č. 108/2006 sb. o sociálních službách § 34

⁴⁵ Srov. Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě § 4

⁴⁶ Srov. Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě § 6

Jiří Tošner ve svých studijních materiálech pro kurz dobrovolníků píše co je posláním dobrovolnických center. Je to především šíření a podpora myšlenky dobrovolnictví ve společnosti. Posláním centra je také spolupráce neziskových organizací v regionu, ve kterém působí. Cílem těchto center je zapojit velké množství lidí do řešení problémů celého společenství.⁴⁷

Dobrovolnické centrum může pracovat dvěma způsoby. První možnost je, že centrum realizuje pouze nábor, evidenci a propojení organizací, které projevují zájem o dobrovolníky či dobrovolnickou činnost. V tomto případě padá většina zodpovědnosti na organizaci a dobrovolnické centrum jen poskytuje metodickou pomoc. U druhého způsobu nese dobrovolnické centrum větší břímě než organizace. Centrum vyhledává, eviduje a připravuje dobrovolníky na jejich činnost pro konkrétní organizaci. Dobrovolníky nadále pojišťuje a zajišťuje jim supervizi. Jak je tedy patrné zodpovědnost nese převážně centrum. To má ale s přijímající organizací dohodu, která se týká spolupráce na dobrovolnickém programu.⁴⁸

3. 6. Přijímající organizace

Podle zákona 198/2002 Sb. je přijímající organizací osoba, pro jejíž potřebu je dobrovolnická služba vykonávána, a která je schopna uzavřít smlouvu s vysílající organizací. Osoba by měla dostát závazkům z této smlouvy.⁴⁹

⁴⁷ Srov. TOŠNER, J., *Dokumentace dobrovolnických center: Studijní materiály pro kurz koordinátorů dobrovolníků*. Praha: Hestia o. s. aktualizace 2009. s. 4. ISBN neuvedeno

⁴⁸ Srov. TOŠNER, J., *Dokumentace dobrovolnických center: Studijní materiály pro kurz koordinátorů dobrovolníků*. s. 4.

⁴⁹ Srov. *Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě § 4*

3.7 Práva a povinnosti dobrovolníka

Národní dobrovolnické centrum Hestia stanovila práva a povinnosti dobrovolníka, které zní:

Práva

Dobrovolník má právo dostat úplné informace o činnosti a o poslání organizace, ve které chce pomáhat. Dále má právo získat úplné informace o dobrovolné práci a to včetně její obsahové a časové náplně. Dobrovolník má dostat takovou práci, aby naplňovala jeho očekávání. Má mít možnost kontaktu a spolupráce s koordinátorem dobrovolníků a nebo s jinou osobou, která je pověřena prací s dobrovolníky v organizaci, dále má mít kontakt na osobu, která práci dobrovolníkovi zadává a od něj i přijímá. Organizace musí dobrovolníkovi zajistit výcvik, zaškolení a supervizi. V neposlední řadě může dobrovolník říci NE pokud by práce nevyhovovala jeho zájmům a schopnostem.. Dále musí vědět, zda jeho práce byla efektivní a že mu za ní náleží morální odměna.⁵⁰

Povinnosti

Dobrovolník vůči vysílající organizaci, ale i vůči člověku, kterému péči věnuje, musí být spolehlivý, plnit úkoly ke kterým se zavázal a nesmí zneužívat projevené důvěry. Dobrovolník má požádat o případnou pomoc, kterou by pro svou činnost mohl potřebovat. Musí znát a brát na vědomí své zdravotní, časové a jiné limity, být týmovým hráčem a ztotožnit se s posláním organizace, jejímž je členem a podle toho ji náležitě navenek reprezentovat.⁵¹

⁵⁰ Srov. *Práva a povinnosti*. [2007-10-16]. [Cit.2009-11-16]. Dostupné na WWW: <http://www.servitus.cz/prava-a-povinnosti>

⁵¹ Srov. Tamtéž

4. Uzavírání smluv s dobrovolníky

4.1. Smlouva o krátkodobé dobrovolnické službě

Pro výkon krátkodobé dobrovolnické služby, musí být mezi vysílající organizací a dobrovolníkem ujednáno především místo, předmět a doba výkonu dobrovolnické služby. Podle povahy dobrovolnické služby musí být člověku, který tuto činnost vykonává, poskytnuty pracovní prostředky a pokud je potřeba tak i ochranné pracovní prostředky. Osoba ucházející se o výkon dobrovolnické služby by měla předložit výpis z Rejstříku trestů ne starší než tři měsíce a musí předložit potvrzení o zdravotním stavu, které také nesmí být starší než tři měsíce.⁵²

Smlouva mezi dobrovolníkem a vysílající organizací o výkonu krátkodobé dobrovolnické služby by měla obsahovat základní údaje jako jsou jméno, příjmení, rodné číslo a místo bydliště dobrovolníka. Nesmí zde chybět název a sídlo vysílající organizace a ujednání týkající se účasti na předvstupní přípravě, kterou organizuje vysílající organizace. Tato předvstupní příprava informuje dobrovolníka o možných rizicích spojených s výkonem dobrovolnické služby, která by mohla ohrozit život nebo zdraví dobrovolníka.⁵³

Smlouva obsahuje ještě několik dalších ujednání. Ta se týkají například výpisu z rejstříku trestů a potvrzení o zdravotním stavu. V prvním případě jde spíše o jakési potvrzení o tom, že dobrovolník není trestně stíhán. Druhý případ je důležitý především ve spojení se zdravotním stavem dobrovolníka, který má například nějaká omezení v činnostech, které provádět může a které ne.⁵⁴

Posledními údaji, které ve smlouvě nemohou chybět jsou místo, předmět a doba výkonu dobrovolnické služby popřípadě i způsob stravování

⁵² Srov. Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě § 5

⁵³ Srov. Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě § 5

⁵⁴ Srov. Tam též

a ubytování dobrovolníka, pokud to program nebo projekt dobrovolnické služby vyžaduje. Dobrovolník, který by z nějakého neznámého důvodu předčasně ukončil výkon své činnosti, se vůči vysílající organizaci zavazuje k vrácení poměrné částky výdajů. K posledním údajům ve smlouvě patří rozsah pracovní doby, doba odpočinku, za jakých podmínek může být udělena dovolená a také důvody, za kterých může být výkon dobrovolnické služby předčasně ukončen.⁵⁵

4.2. Smlouva o dlouhodobé dobrovolnické službě

Smlouva uzavíraná mezi dobrovolníkem a vysílající organizací týkající se dlouhodobé dobrovolnické služby musí obsahovat ke všem výše uvedeným náležitostem také ujednání dobrovolníka, který před výkonem dobrovolnické služby podá přihlášku k účasti na důchodovém pojištění. Vysílající organizace se tímto zavazuje platit za dobrovolníka důchodové pojištění alespoň z minimálního vyměřovacího základu, a to pokud dobrovolník vykonává dlouhodobou dobrovolnickou službu v rozsahu překračujícím 20 hodin týdně.⁵⁶

5. Metodika práce s dobrovolníky

*V rámci metodiky je třeba věnovat pozornost i úloze koordinátora dobrovolníků. Vlastní práce s dobrovolníky zahrnuje jejich získávání, výběr, výcvik, supervizi a hodnocení.*⁵⁷

Do metodiky práce s dobrovolníky patří příprava organizace na dobrovolnictví a její výběr činností, které budou pro dobrovolníky vhodné. Důležitou součástí metodiky je vlastní práce s dobrovolníkem, která zahrnuje

⁵⁵ Srov. Tam též

⁵⁶ Srov. Zákon č. 198/2002 sb. o dobrovolnické službě § 5

⁵⁷ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2002. s.69. ISBN 80-7178-514-8

i činnost koordinátora dobrovolníků, způsob získávání dobrovolníků a následný jejich výběr a výcvik. Po tom, kdy už organizace dobrovolníky má a ti už vykonávají svou činnost, přichází na řadu supervize, jejich hodnocení a ocenění.⁵⁸

Organizace, která se chce věnovat dobrovolnictví na profesionální úrovni, musí nebo by měla mít tzv. koordinátora dobrovolníků. Koordinátor má v popisu práce výběr, řízení, výcvik, supervize a hodnocení dobrovolníků. Další velmi důležitou úlohu má koordinátor jako kontaktní pracovník mezi dobrovolníky, personálem, klienty a vedením organizace. Koordinátora dobrovolníků může v organizaci dělat placený zaměstnanec stejně tak jako dobrovolník.⁵⁹ Na oba dva jsou v tomto případě kladené téměř stejné nároky. Rozdíl v práci koordinátora dobrovolníka je pouze v tom, jakým způsobem a jak rozsáhlou dobrovolnou činnost organizuje. Pro lepší orientaci uvedu rozdíl v nárocích, které jsou kladené na profesionála a na dobrovolníka:

a) Profesionál – předpokládá se u něho patřičné vzdělání, motivace k práci s dobrovolníky a určitá praxe. Dále je vázán pracovně právními vztahy, takže koordinátor – zaměstnanec zná svou pracovní náplň, svou finanční odměnu, pracovní dobu, ví kdo je jeho nadřízeným a podřízeným, zná svá práva a povinnosti stejně tak jako zná svůj nárok na dovolenou a pracovní pomůcky.⁶⁰

b) Dobrovolník – má snahu a energii věnovat se koordinaci dobrovolníků bez nároku na odměnu. Tato snaha a energie je pro koordinátora - dobrovolníka velmi důležitá, ovšem není to vše, co je potřeba pro koordinaci. Dobrovolník – koordinátor do určité míry potřebuje podobný styl řízení jako profesionál (například by měl mít přirozené řídicí schopnosti a autoritu, být komunikativní, umět předvídat, jednat s lidmi...). U koordinátora – dobrovolníka, protože není za svou práci finančně ohodnocen, se pracuje nejvíce s jeho motivací. Na nefinanční ocenění jeho přínosu pro organizaci se nesmí zapomenout.⁶¹

⁵⁸ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 69

⁵⁹ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 69

⁶⁰ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 70

⁶¹ Srov. Tamtéž

Pokud se organizace rozhodne využívat dobrovolníky, musí se na ně řádně připravit. Musí si ujasnit, pro jaké činnosti dobrovolníka potřebuje. Často se stává, že vedení organizace se řídí pouze svým instinktem a nespécifikuje přesně své potřeby. Potom se může stát, že dobrovolníka zaměstnají nezajímavou a neproduktivní činností.⁶²

Organizace musí nutně na příchod dobrovolníka připravit všechny své zaměstnance. Ti společně stanoví jeho úlohu. Příchozí dobrovolník musí být pozitivně přijat celým kolektivem. Pokud by tato příprava byla nějakým způsobem zanedbána, hrozí, že nebudou plně využity schopnosti dobrovolníka.⁶³

Organizace by měla potenciální dobrovolníky pečlivě vybírat. Není třeba přijmout každého za každou cenu. Je důležité osoby prověřit pro konkrétní činnost a úkoly a při výběru přistupovat individuálně s ohledem na osobnost zájemce. Jestliže by úkol nebyl pro daného dobrovolníka vhodně vybrán a on ho nemohl kvalitně plnit, spolupráce by nepřinesla očekávaný přínos.⁶⁴

*Dobře připravený dobrovolnický program může zvýšit nejen výkonnost, ale i profesionalitu neziskové organizace.*⁶⁵

Rozšiřování seznamu činností, které mohou dobrovolníci vykonávat je neustálý, trvalý a otevřený proces. Záleží na zaměstnancích, do jaké míry a do jakých činností si troufnou dobrovolníky zapojit, stejně tak záleží i na schopnostech a zkušenostech dobrovolníků. Pokud bude nabídka činností v rámci možností trvale rozšiřována, bude tak docházet i k vývoji organizace.⁶⁶

⁶² Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P., *Dobrovolníci: Cenný zdroj*. Baltimore: The Johns Hopkins University Institute for Policy Studies, 1997. s. 11. ISBN 1-886333-29-7

⁶³ Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P. s. 11

⁶⁴ Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P. s. 11-12

⁶⁵ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 71

⁶⁶ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 75

5. 1. *Koordinátor dobrovolníků*

Po všeobecném úvodu do metodiky práce s dobrovolníky teď vysvětlím, kdo je to koordinátor dobrovolníků (dále jen koordinátor), jaká je jeho náplň práce a jak důležitý pro organizaci je.

Tošner označuje koordinátora za jednu z nejdůležitějších postav dobrovolnického managementu.⁶⁷ Jde o člověka, který svou práci staví na základě upřímných a otevřených vztahů s dobrovolníky, kterým tak dodává jistotu, že jejich činnost je významná a důležitá.⁶⁸ Podle Malgorzaty Ochmanové, by koordinátor dobrovolníků měl:

- a) *Rád představovat funkci koordinátora dobrovolníků,*
- b) *Rád pracovat s lidmi,*
- c) *Mít rád řídit lidi a*
- d) *Mít dostatek času k vykonávání této funkce.*⁶⁹

Práce koordinátora se skládá z výběru dobrovolníků, které může být spojeno i s propagací činnosti organizace, dále je jeho úkolem výcvik dobrovolníků a zpracování metodiky práce s nimi, hledání činností, které jsou pro dobrovolníky vhodné a jejich následné zařazování do chodu organizace. Tímto výčtem činností práce koordinátora z daleka nekončí. Patří sem dále vedení a hodnocení činnosti dobrovolníků, řeší případná nedorozumění a problémy, hledá a realizuje příležitosti, jak poděkovat dobrovolníkům, udržuje kontakt s nejbližším dobrovolnickým centrem, organizacemi, popřípadě s médii. Další prací koordinátora je příprava kodexů, práv a povinností dobrovolníků a pravidel mlčenlivosti. V neposlední řadě zajišťuje koordinátor administrativu spojenou s vedením dobrovolníků, kam patří smlouvy včetně těch pojistných. Jak jsem již psala výše, koordinátor je také důležitou kontaktní osobou a může být zaměstnancem stejně tak jako dobrovolníkem.⁷⁰

⁶⁷ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 76

⁶⁸ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 77

⁶⁹ OCHMAN, M., JORDAN, P. s. 12

⁷⁰ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 76

U koordinátora platí, že by před začátkem své činnosti měl absolvovat výcvik v rámci dobrovolnického managementu nebo v dobrovolnickém centru. Protože koordinátor pracuje v blízkém kontaktu s lidmi v jejich často krizových životních situacích, měl by mít možnost pravidelné supervize, jak tomu bývá u pomáhajících profesí.⁷¹

5.2 Získávání dobrovolníků

Podle Ochmanové je pro získávání dobrovolníků lepší dobrovolník než-li zaměstnanec. Důvodem jsou obdobné motivy k činnosti obou osob. Než organizace dobrovolníka osloví, měla by popřemýšlet o tom, co mu může nabídnout. Nabídnuta může být příjemná atmosféra, prestiž získaná prací pro organizaci... Pokud si organizace ujasní, co potřebuje, zároveň vyplyne, i jaký typ člověka asi hledá, jak bude potřeba ho školit, podpořit a ohodnotit.⁷² Protože jde u dobrovolníků nejčastěji o studenty, je zapotřebí respektovat školní a akademický rok. Velmi významnou dobou je období letních prázdnin, které se netýkají jen dobrovolníků studentů, ale i ostatních lidí, kteří odjíždí na dovolené. Neznamená to ovšem, že by dobrovolnictví o prázdninách vůbec nefungovalo. Zajistě se najde vždy někdo, kdo rád pomůže například při jednorázových prázdninových akcích.

Způsoby získávání dobrovolníků jsou různé a záleží vždy i na nápaditosti koordinátora.⁷³ Způsoby, jak získávat dobrovolníky:

- a) v první řadě se poptáme svých přátel a spolupracovníků nebo
- b) formou nějaké propagace veřejně oznámíme, koho přesně hledáme
- c) zůstaneme-li jen u slovní náborové akce, začneme mluvit třeba s přáteli přátel.
- d) pokud by začali zájemci proudit do organizace sami, provedeme s nimi pohovory.

⁷¹ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 77

⁷² Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P., s. 13

⁷³ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., s. 77

- e) v případě, že dobrovolníků potřebujeme stále více, zvolíme další propagaci a to vylepování plakátů.
- f) v neposlední řadě se můžeme jako zaměstnanci organizace účastnit různých shromáždění vybraných skupin lidí.⁷⁴

Hledání dobrovolníků trvá vždy delší dobu a ze strany organizace by mělo jít o proces, při kterém se nespěchá.⁷⁵ Vždy se doporučuje kombinace několika uvedených metod k získávání dobrovolníků. Z počátku bude zapotřebí vynaložit k jejich získávání větší úsilí. Po nějaké době se s největší pravděpodobností začnou dobrovolníci hlásit sami.⁷⁶

5. 3. Výběr a výcvik dobrovolníků

Po kampani dobrovolnického centra, náborové akci, osobním kontaktu nebo jiné formě získávání dobrovolníků se dá přepokládat, že organizace už nějaké dobrovolníky získala a nyní ji zbývá jejich školení, příprava a výcvik. Podle toho, s kým a jakou činností budou dobrovolníci vykonávat se bude lišit i jejich příprava.⁷⁷ Před zahájením výcviku je vhodné uspořádat tzv. informativní setkání s dobrovolníky. Na tomto setkání se seznámí s programem organizace a s druhem nabízených činností. Ti, kteří projeví skutečný zájem o výkon dobrovolnické služby, vyplní dotazník. Ten zjišťuje jejich motivaci k činnosti, druh činnosti, kterou by chtěli vykonávat, co od činnosti očekávají, zda-li již mají nějakou zkušenost s dobrovolnickou službou a kolik času jsou ochotni věnovat školení a následné činnosti.⁷⁸

Po vyplnění dotazníku a zjištění, kam dobrovolníka zařadit či jakou činnost mu přidělit, sestaví organizace nebo dobrovolnické centrum vlastní výcvik nebo školení. Podle toho, jaké činnosti se bude dobrovolník věnovat, přizpůsobíme

⁷⁴ Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P., s. 13

⁷⁵ Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P., s. 13

⁷⁶ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., s. 78

⁷⁷ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., s. 79

⁷⁸ Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P., s. 14-15

dobu a způsob školení. Když půjde o jednorázové akce nebo pomoc při administrativě, může školení trvat jen několik minut či hodinu. U obtížnějších dobrovolnických činností je někdy potřeba, aby dobrovolník absolvoval denní nebo víkendový výcvik. (Pět P, dobrovolníci v nemocnicích...) U opravdu složitých činností, kde se pracuje s lidskými emocemi, problémy a krizemi je nezbytná dlouhodobá příprava rozložená někdy až do několika týdnů. (Linka důvěry...) ⁷⁹

Dobrovolník, který je již přijatý do organizace, by měl mít jasně stanovené úkoly a činnosti, které bude provádět. Kromě těchto určených činností je důležité i vymezení času, po který se bude dobrovolník věnovat organizaci či klientovi. Pokud by nedošlo k přesné charakteristice činností a odpovědnosti jednotlivých členů týmu, vedlo by to mezi nimi k chaosu, konfliktům a neúspěchu. ⁸⁰

5.3.1 Příprava dobrovolníka na činnost v organizaci

Příprava dobrovolníka je podle Tošnera rozdělena na dvě složky a to na obecně dobrovolnickou a speciální či odbornou.

a) Obecná příprava slouží k tomu, aby se dobrovolník seznámil s posláním a cíly organizace, se základními dokumenty jako je např. provozní řád, dále s organizační strukturou, s místem a svou rolí v organizaci. Jak je patrné u obecné přípravy, půjde o jednu z prvních návštěv organizace. Dobrovolník by měl být seznámen i s ostatními členy organizace, vedoucími pracovníky a tím, jak vypadá běžný provoz organizace. ⁸¹

b) V odborné přípravě je nezbytné s dobrovolníkem prodiskutovat podrobně jeho obavy z dobrovolnické činnosti. Přípravu na tuto činnost je třeba přiblížit tomu, co bude dobrovolník vykonávat. Součástí odborné přípravy je tedy i výcvik, o kterém už jsem výše psala. Ve výcviku je vhodné používat metody hraní rolí,

⁷⁹ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s.79

⁸⁰ Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P., s.17

⁸¹ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 80

při kterých si dobrovolníci vyzkoušejí role svých spolupracovníků, klientů a také role své. Při hraní rolí poznáme blíže své spolupracovníky a dokonce může vedoucí výcviku včas objevit zdroje možných problémů. Podle charakteru činnosti, kterou budou dobrovolníci vykonávat, je někdy při výcviku přítomen i psycholog, který posoudí dobrovolníka především pokud se týká jeho zralosti a možných psychopatologických rysů (v případech, ve kterých dobrovolník pracuje s nezletilými dětmi). Psychologické posouzení koordinátora často ujistí o vhodném umístění dobrovolníka. Součástí odborné přípravy je i seznámení dobrovolníků se supervizí. Ukázka supervize na konkrétním případě dobrovolníky ujistí, že se supervize nemusejí bát a přiblíží jim tak i její průběh a důležitost.⁸²

Ochmanová říká, že dobrovolníky je důležité zapojit do poslání organizace. Dobrovolníci se díky tomu cítí být nepostradatelnou součástí této organizace. Mají pocit, že jsou účastníky něčeho společensky důležitého, a že napomáhají při dosahování společných cílů.⁸³

Aby se dobrovolník cítil již od prvního okamžiku v organizaci příjemně, je důležité, aby byl seznámen s prací organizace, s prostředím, ve kterém se bude pohybovat a s ostatními pracovníky. Právě seznámení se spolupracovníky je důležitým úkonem pro budoucí kvalitní vztahy v organizaci. Zaměstnanci musí brát dobrovolníka jako jednoho z nich⁸⁴, zvát ho na společná setkání a informovat ho o činnostech organizace.⁸⁵

⁸² Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 80

⁸³ Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P., s. 18-19

⁸⁴ Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P., s. 19

⁸⁵ Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P., s. 22

5. 4. Supervize

Pojem supervize je velmi široký, proto ho v mé práci jen zmíním v rámci péče o dobrovolníky.

Slovník sociální práce od O. Matouška mluví o supervizi jako o dohledu kvalifikovaných osob na průběh programů, které jsou zaměřeny na kvalitní činnost pracovníků či v našem případě dobrovolníků. Supervize má ve všech pomáhajících profesích velmi důležitou roli. Pokud je supervize správně a profesionálně vedena, zabraňuje tomu, aby se dobrovolník dostal do stavu, kdy je otupělý a téměř lhostejný vůči potřebám lidí, kteří jeho činnost a přítomnost potřebují. V nejhroších případech může u pomáhající profese dojít k syndromu vyhoření. Proto je zde supervize, která by tomuto stavu měla předcházet.⁸⁶

Supervize s dobrovolníky by podle Tošnera a Sozanské měla probíhat jako komunikace ať už jednotlivců nebo skupin dobrovolníků se supervizorem. Důležité pro supervizi je zvolit vhodné a pro účastníky bezpečné prostředí. Bezpečné proto, že dobrovolníci se zde svěřují se svými pocity, postoji a zážitky, které si přinášejí ze své činnosti.⁸⁷

U ne příliš složitých činností stačí, aby supervizi vedl koordinátor dobrovolníků třeba i jen jednoduchou formou pracovní porady nebo metodického setkání. U činností náročných na vztah mezi klientem a dobrovolníkem je zapotřebí, aby supervizi vedl profesionál. Z toho tedy vyplývá, že ne každá supervize je stejná. Její rozsah a průběh závisí na náročnosti činnosti, kterou účastníci supervize vykonávají.⁸⁸

Supervize je často spojována právě s pomáhajícími profesemi, které jsou ohroženy syndromem vyhoření. U dobrovolníků se nemusí nutně jednat o vznik tohoto syndromu, ale o ztrátu motivace k činnosti.⁸⁹

Dobrovolníci se při supervizi svěří se svými zážitky, obavami, omyly - nemusejí mít strach ze špatné reakce ostatních účastníků. Naopak může tento

⁸⁶ Srov. MATOUŠEK, O., *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. s. 231. ISBN 80-7178-549-0

⁸⁷ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 81

⁸⁸ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 82

⁸⁹ Srov. Tamtéž

účastník být obohacen o podobné zážitky ze strany ostatních dobrovolníků, popřípadě může být při supervizi i oceněn za svou velmi dobře prováděnou činnost. Komunikace formou supervize, nejlépe pravidelná, mezi dobrovolníky je velmi důležitá pro zvyšování kvality jejich činnosti.⁹⁰

5. 5. Hodnocení a odměny dobrovolníků

Jak již výše zaznělo i supervize může být dobrým způsobem, jak dobrovolníka za jeho činnost odměnit či ohodnotit.⁹¹

Součástí metodiky práce s dobrovolníky je odměňování či ocenění. Odměňování jsou dobrovolníci nadále motivováni pro svou činnost. Ochmanová ve své knize říká, že odměny poukazují na to, jak si organizace svých lidí cení. Jedním z nejjednodušších, ale také nejdůležitějších ocenění je poděkování. Určitým způsobem odměny může být i koordinátorův čas věnovaný dobrovolníkovi a vyzdvižení jeho pozitivního působení v organizaci. Dobře působí také vhodným způsobem úspěšného dobrovolníka dávat za příklad.⁹²

Jakési velké poděkování dobrovolníkům je možné například při společném setkání, kde nechybí ani zaměstnanci. Dobrovolník má tak možnost se vidět v kontextu hodnot a úspěchů organizace.⁹³ Dalšími způsoby odměňování dobrovolníků jsou: přání a gratulace k svátku či narozeninám, uspořádání slavnosti ke dni dobrovolníků, uvedení jména dobrovolníka ve výroční zprávě, atd.⁹⁴ Organizace by měly odměňovat především proto, aby o své dobrovolníky nepřišly. Stojí o to, aby se jim dobrovolníci vraceli, popřípadě přicházeli další.⁹⁵

⁹⁰ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 83

⁹¹ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., s. 83

⁹² Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P., s. 22

⁹³ Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P., s. 22

⁹⁴ Srov. OCHMAN, M., JORDAN, P., s. 22-23

⁹⁵ Srov. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2002. s. 84

Praktická část

1. Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zjistit, zda poskytovatelé sociálních služeb v regionu Prachatice pracují s dobrovolníky.

Dílčí cíl: Jakým způsobem poskytovatelé sociálních služeb v regionu Prachatice pracují s dobrovolníky.

Použila jsem kombinaci kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Pro kvantitativní výzkum byla stanovena následující hypotéza:

Hypotéza – Poskytovatelé sociálních služeb se sídlem v městě Prachatice využívají činnosti dobrovolníků více než poskytovatelé sociálních služeb v ostatních místech Prachatického regionu.

Pro splnění cíle výzkumu jsem použila kvalitativní výzkum techniku dotazování formu položeného rozhovoru.

1.1 Operacionalizace pojmů

Práce na téma význam dobrovolnictví v sociálních službách v regionu Prachatice zahrnuje několik pojmů, které považuji za vhodné zde vysvětlit. Jedná se o pojmy úzce spojené s mojí bakalářskou prací.

Poskytovatelé sociálních služeb jsou podle zákona 108/2006 sb. o sociálních službách *územní samosprávné celky a jimi zřizované právnické osoby, další právnické osoby, fyzické osoby a ministerstvo a jím zřízené organizační složky státu*⁹⁶.

⁹⁶ Zákon č. 108/2006 sb. o sociálních službách § 6

Pojem region je podle internetového ABZ slovníku *krajinný celek různého řádu*.⁹⁷ O regionu se také může jinak mluvit jako o okrese. Slovník cizích slov říká, že se jedná o *určitou vymezenou oblast*.⁹⁸ Region Prachatice zahrnuje města i s jejich okolím jako Vimperk, Volary a Netolice.

Dobrovolník je podle Tošnera a Sozanské *člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svou energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti*.⁹⁹

2. Zkoumaný soubor

Základním souborem se pro můj výzkum stalo 12 poskytovatelů sociálních služeb působících v regionu Prachatice. Jednalo se o organizace všech typů:

- a) Centrum Stroom Dub o. p. s.
- b) Most naděje – terénní program, Farní charita Prachatice
- c) Kontaktní centrum, pod které spadá i Krizové centrum
- d) Dům sv. Petra pro muže – Prachatice, Záblatí
- e) Domov pro seniory Pohoda – Netolice
- f) Centrum pro zdravotně postižené Jihočeského kraje o. s. pracoviště Pt
- g) Azylový dům Rybka Husinec
- h) Hospic sv. Jana N. Neumanna
- i) Centrum volného času Céčko
- j) Domov seniorů mistra Křišťana Prachatice
- k) Domov sv. Dominika Savia pro matky s dětmi
- l) Dům s pečovatelskou službou Prachatice

⁹⁷ *Region*. [online]. [cit. 2010-03-26]. Dostupné na WWW: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/region>

⁹⁸ KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov*. 2. Vydání. Praha: SPN, 1983. s. 597. ISBN neuvedeno

⁹⁹ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., s. 35

Centrum Stroom Dub je jako jediná z oslovených organizací obecně prospěšnou společností. Nabízí dvě sociální služby a to sociální rehabilitaci a sociálně terapeutickou dílnu.

Most naděje a Dům sv. Petra jsou církevní nestátní neziskové organizace poskytované farní charitou Prachatice. Most naděje je terénní sociální program určený jednotlivcům i rodinám, které se ocitly v nepříznivé sociální situaci. Dům sv. Petra je určený mužům, kteří se ocitli v krizové situaci.

Kontaktní centrum v Prachaticích je jako další čtyři oslovené organizace občanským sdružením. Kontaktní centrum pomáhá drogově závislým a jiným osobám ohroženým vznikem závislosti.

K dalším občanským sdružením patří Centrum pro zdravotně postižené Jihočeského kraje v Prachaticích, které se snaží zkvalitňovat život občanům se zdravotním postižením a seniorům.

Azylový dům Rybka je též občanským sdružením, jehož cílovou skupinou jsou rodiny s dětmi. Typ tohoto azylového domu je v České Republice poměrně vzácný. Většinou se totiž jedná pouze o azylové domy pro matky s dětmi či pro muže. Prachatický charitní domov sv. Dominika Savia pro matky s dětmi je klasickým příkladem těchto výše uvedených typů. Poskytovatelem charitního domova je jak již název napovídá Farní charita Prachatice. Zřizovatelem je Biskupství Českobudějovické.

Občanské sdružení hospic sv. Jana N. Neumanna je zaměřen na nevléčitelně nemocné.

Centrum volného času Céčko ukazuje alternativy trávení volného času dětem od 6 do 15 let. Přednášky na daná témata a různé sportovní akce jsou téměř každodenní náplní.

Netolický domov pro seniory Pohoda je zřizovaný městem Netolice. Je určený pro osoby starší 50 let, které se nacházejí v nepříznivé sociální situaci či jsou nemocní a potřebují pomoc jiné fyzické osoby.

Jako další jsem oslovila domov pro seniory Mistra Křišťana v Prachaticích. Jedná se o příspěvkovou organizaci jejímž zřizovatelem je Jihočeský kraj.

Dům s pečovatelskou službou je poslední mnou oslovenou organizací. Jedná se o dva domy disponující 70 byty, ve kterých mají klienti možnost využít pečovatelskou službu. Ta zajišťuje donášku obědů, nákupy, pomoc v domácnosti atd.

Kvantitativní výzkum jsem u výše představených organizací prováděla v měsících únoru a březnu 2010.

Pro výběr respondentů jsem stanovila dvě kritéria:

- a) zařízení poskytující sociální služby podle zákona č. 108/2006 sb.
o sociálních službách
- b) region Prachatice

Jak je tedy zřejmé, pro dotazníkové šetření jsem oslovila 12 organizací poskytující sociální služby v regionu Prachatice. Pro splnění cíle mé práce jsem aplikovala kvalitativní výzkum a to na dvě organizace, které spolupracují s dobrovolníky.

V kapitole výsledky nenajdete odpovědi domova pro seniory Mistra Křišťana v Prachaticích. Zde mě po telefonickém rozhovoru odmítli. Důvodem pro to byla skutečnost, že mají v e-mailové schránce již mnoho dotazníků týkajících se nesmyslných věcí.

Cílovým souborem se po provedení kvantitativního výzkumu pro mou práci staly dvě organizace a to centrum volného času Céčko a Hospic Sv. Jana N. Neumanna. Pouze tyto dvě organizace odpověděly při vyplňování dotazníku, zda využívají dobrovolníky, kladně.

3. Metody a techniky sběru dat

Pomocí kvantitativního výzkumu jsem zjišťovala zda sociální organizace na Prachaticku využívají dobrovolníky. Použita byla metoda dotazování, technika dotazník.

Po získání vyplněných dotazníků a jejich následném vyhodnocení jsem u vybraných organizací provedla kvalitativní výzkum metodou dotazování, technikou polořízeného rozhovoru. Dotazníky ani rozhovory nebyly anonymní.

Každou organizaci jsem o této skutečnosti vyrozuměla a zároveň jsem je ujistila, že údaje prostřednictvím dotazníků a rozhovorů budou použity pouze pro mou bakalářskou práci. Žádnou z organizací toto neodradilo, naopak jsem měla pocit, že osobní přístup byl vhodnější pro vzájemnou komunikaci. Vrátilo se mi 9 vyplněných dotazníků. Tuto vysokou návratnost přisuzuji faktu, že jsem všechny organizace nejprve telefonicky oslovila a teprve po jejich předběžném souhlasu jsem dotazníky odeslala e-mailem nebo je osobně navštívila.

Při tvorbě dotazníku jsem své kroky konzultovala se svou vedoucí práce. Konečnou verzi jsem si nejprve „nanečisto“ vyzkoušela u člena rodiny. Zjistila jsem malé nedostatky a upravila dotazník do finální verze. Ta má 28 otázek. (příloha č. 1) Součástí dotazníku je část, ve které zjišťuji základní informace o organizaci jako je její název, zřizovatel, kapacita, cílová skupina, poslání a cíl organizace. Pro organizace, které využívají dobrovolníky jsou určeny otázky č. 1 až č. 22. Pro organizace nevyužívající dobrovolníky platí pouze otázky č. 1 a č. 2 přičemž otázka 2 odkazuje na pokračující otázku č. 23 až č. 28.

Položený rozhovor jsem vytvořila až následně po návratu dotazníků (příloha č. 2). Otázky jsem v rozhovoru volila takové, abych zjistila co nejvíce pro výzkum potřebných informací. Otázek bylo ve finální verzi 26. Rozhovor jsem si opět vyzkoušela na členovi rodiny. Potvrdilo se mi, že jsou otázky srozumitelné.

3.1 Realizace výzkumu

Při výběru respondentů mi po již výše určených kritériích pomohl Katalog poskytovatelů sociálních služeb a doprovodných organizací, který jsem získala v Městské knihovně Prachatice. Protože katalog nebyl aktuální pro rok 2009 pracovala jsem i s internetem, kde jsem dohledala zbývající informace.

Dotazníky jsem u šesti organizací po předchozí telefonické domluvě rozeslala emailem. Jednalo se o dny 26. 2. a 5. 3. 2010. Dvě organizace jsem s

dotazníkem navštívila osobně ve dnech 18. a 19. 2. 2010. Další organizaci jsem navštívila také osobně 1. 3. 2010.

Polořízený rozhovor, jsem po návratu vyplněných dotazníků, provedla pouze u dvou respondentů/organizací. Důvodem k výběru těchto dvou organizací byla kladná odpověď na otázku, zda využívají dobrovolníky.

První rozhovor jsem provedla 1. 3. 2010 v Hospici Sv. Jana N. Neumanna. Doba, po kterou jsem rozhovor prováděla, trvala přibližně 150 minut a odpovědi jsem zapisovala přímo na místě do svého notebooku.

Druhý rozhovor jsem provedla 16. 3. 2010 v centru volného času Céčko. Rozhovor trval jen 30 minut a odpovědi jsem opět zapisovala do notebooku.

5. Výsledky

5.1 Kvantitativní výzkum

Kvantitativní výzkum byl určen pro 12 organizací. V závěru se jednalo jen o 9 organizací, neboť v domově pro seniory Mistra Křišťana mě odmítli a další dvě organizace mi dotazník ani po domluvě neodeslaly zpět. Jednalo se o dům s pečovatelskou službou a charitní domov sv. Dominika Savia pro matky s dětmi. Dvě uvedené organizace jsem se snažila několikrát urgovat. Přesněji třikrát. Po telefonickém rozhovoru, při kterém mi přislíbily vyplnění a odeslání dotazníků zpět na e-mail, mi do schránky odpověď nepřišla. Po 10 dnech jsem tedy opět odeslala e-mail těmto dvěma organizacím se žádostí o vyplnění dotazníku. Nakonec jsem 16. 3. 2010 zavolala organizacím, znovu se představila a opět požádala o vyplnění dotazníku. Obě organizace již věděly o co se jedná a slíbily, že odpověď odešlou. Při telefonickém rozhovoru jsem organizacím nabídla, že je mohu s dotazníkem osobně navštívit. Tento návrh odmítly. Dotazníky ani po tomto usilovném urgování nepřišly.

Nyní uvedu základní informace o devíti organizacích. Pro lepší přehlednost jsem základní údaje každé z nich zapsala do tabulek a každé přiřadila číslo. Ve výsledcích tak díky přiřazeným číslům bude orientace jednodušší.

název	Č. 1 Strom dub
Zřizovatel (právní forma)	o.p.s
Kapacita zařízení	14 osob přes týden ubytovaných, 12 denně dojíždějících
Cílová skupina	Osoby se zdravotním či sociálním handicapem
Poslání organizace	Zajišťovat pomoc a podporu osobám v nepříznivé sociální a zdravotní situaci
Cíl organizace	Začlenění znevýhodněných osob do společnosti

Tabulka 1

název	Č. 2 Most naděje terénní sociální program
Zřizovatel (právní forma)	Farní charita Prachatice
Kapacita zařízení	Neuvedeno
Cílová skupina	Jednotlivci či rodiny, které se ocitly v tíživé sociální situaci, kterou nejsou schopni vyřešit svépomocí.
Poslání organizace	Terénní sociální program je určen především osobám, které lze označit jako sociálně vylučované, ať už z důvodu nízkého vzdělání či inteligence, odlišných kulturních tradic, apod.
Cíl organizace	Obecným cílem je zprostředkování základního sociálního a prvního poradenství, a zejména podpora klienta ve snaze řešit svou situaci.

Tabulka 2

název	Č. 3 Kontaktní centrum
Zřizovatel (právní forma)	o.s. Prevent
Kapacita zařízení	2000 kontaktů/rok
Cílová skupina	Uživatelé drog, osoby ohrožené vznikem jiného typu závislosti, sociální okolí uživatelů drog, osoby se zájmem se informovat o drogách a drogové problematice
Poslání organizace	Posláním centra je zkvalitnit život uživatelů drog a široké veřejnosti na Prachaticku prostřednictvím kontaktních, poradenských a terénních služeb snižujících zdravotní a společenská rizika plynoucí z užívání drog
Cíl organizace	Pozitivní změna rizikového chování samotných uživatelů drog navázaných na službu. Změna chování a postojů sociálního okolí uživatelů drog a široké veřejnosti k drogové

Tabulka 3

název	Č. 4 sv. Dům sv. Petra pro muže (azylový dům)
Zřizovatel (právní forma)	Biskupství Českobudějovické
Kapacita zařízení	13 lůžek
Cílová skupina	Muži - bezdomovci
Poslání organizace	Provázet člověka, který se ocitl v krizové situaci, a poskytnout mu čas, prostor a podporu pro vyřešení jeho těžké životní situace. Zaměřujeme se zejména na osoby, které přišly o své rodinné zázemí, a tím ztratily jistotu, bezpečí či svůj sociální statut
Cíl organizace	Cílem je naplnění reintegračního procesu, tzn. Usilovat o klientovo uplatnění ve společnosti, udržení si vlastního bydlení a stálého zaměstnání

Tabulka 4

název	Č. 5 Domov pro seniory Pohoda
Zřizovatel (právní forma)	Město Netolice
Kapacita zařízení	84 lůžek
Cílová skupina	Osoby ve věku nad 50 let, které mají sníženou soběstačnost a potřebují pomoc jiné fyzické osoby
Poslání organizace	Je poskytovat pobytové sociální služby včetně zdravotní péče seniorům a ostatním osobám, které z důvodu ztráty schopnosti zajistit si základní životní potřeby, nemohou trvale žít ve svém přirozeném sociálním prostředí.
Cíl organizace	Nasměrovat služby tak, aby obyvatelé žili plnohodnotným a důstojným životem, který se bude přibližovat běžnému způsobu života jejich vrstevníků.

Tabulka 5

název	Č. 6 Centrum pro zdravotně postižené Jihočeského kraje, pracoviště Prachatice
Zřizovatel (právní forma)	o.s.
Kapacita zařízení	2000 kontaktů/rok
Cílová skupina	Občané se zdravotním postižením a senioři
Poslání organizace	Je přispívat ke zkvalitňování života občanů se zdravotním postižením a k jejich integraci do společnosti
Cíl organizace	Viz. poslání

Tabulka 6

název	Č. 7 Azylový dům Rybka - Husinec
Zřizovatel (právní forma)	o.s.
Kapacita zařízení	50 lůžek
Cílová skupina	Rodiny, které ztratili bydlení. Matky s dětmi bez přístřeší a otcové s dětmi bez přístřeší
Poslání organizace	Je podpora, péče a poskytování bezpečného ubytování rodinám, které z různých důvodů ztratily svůj domov, byt, ubytování a neumí vyřešit komplikované problémy s tím spojené.
Cíl organizace	Je, že uživatel si nalezne vlastní bydlení a je vybaven prostřednictvím poskytované sociální služby k odpovědnému, samostatnému a nezávislému životu. Již dovede řešit situaci sám.

Tabulka 7

název	Č. 8 Hospic sv. Jana N. Neumanna
Zřizovatel (právní forma)	o.s.
Kapacita zařízení	30 lůžek
Cílová skupina	Nevyléčitelně nemocní
Poslání organizace	Zajistit člověku, že nebude trpět nesnesitelnou bolestí a v posledních chvílích nezůstane osamocen. Za každých okolností zůstane zachována lidská důstojnost.
Cíl organizace	Viz. poslání

Tabulka 8

název	Č. 9 Centrum volného času Céčko
Zřizovatel (právní forma)	o.s. Portus
Kapacita zařízení	30 kontaktů/den
Cílová skupina	Děti 6-15 let
Poslání organizace	Poskytnout radu, útěchu, informace, pomoc v krizových situacích
Cíl organizace	Prevence – snižování rizik, pomoc v krizi, jistota bezpečného prostředí, alternativa trávení volného času

Tabulka 9

5.1.1 Dotazník pro vedoucí organizací (příloha č.1)

Otázka č. 1 – Kdo je podle Vašeho názoru dobrovolník?

Na tuto otázku odpověděly organizace 1 až 9 velmi podobně.

Organizace 1

„Člověk, který dělá něco z vlastního přesvědčení bez nároku na finanční ohodnocení“

Organizace 2

„Člověk nezištně se angažující, zejména v oblasti sociálních služeb.“

Organizace 3

„Dobrovolník je člověk, který vypomáhá v zařízení, často sociálních, neziskových, bez finanční odměny.“

Organizace 4

„Pracovník pomáhající bez nároku na odměnu, nutná je odpovídající odborná kvalifikace.“

Organizace 5

„Člověk, který bez nároku na odměnu vykonává práci s tělesně či mentálně postiženými lidmi, seniory, rodinami v nepříznivé sociální situaci a jejich dětmi, kterým hrozí vyloučení ze společnosti.“

Organizace 6

„člověk, který pracuje pro organizaci zdarma, ve svém volném čase a vykonává činnosti, na které nemá organizace dostatečné personální zabezpečení“

Organizace 7

„Dobrovolník je každý, kdo ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu vykonává činnost ve prospěch jiných lidí nebo organizací“

Organizace 8

„Člověk, který chce dávat něco ze sebe a neočekává za to žádnou odměnu“

Organizace 9

„Ten, který si za vykonanou činnost nenárokuje mzdu“

Otázka č. 2 – Využíváte ve Vaší organizaci dobrovolníky?

Organizace 1 až 7 odpověděly záporně. 8 a 9 dobrovolníky využívají.

Organizací, které odpověděly na otázku záporně, se dále týkají otázky 23 až 28.

Otázka č. 3 – Jaká je věková struktura vašich dobrovolníků?

Otázky č. 3 – 22 jsou otázky určené pouze pro organizace využívající dobrovolníky.

Organizace 8 disponuje dobrovolníky ve věku 15 až 20 a 50 a více let.

Organizace 9 využívala dobrovolníka studenta ve věku 17 let.

Otázka č. 4 – Jakého pohlaví jsou nejčastěji vaši dobrovolníci?

V organizaci 8 jsou to převážně ženy.

V organizaci 9 se jednalo o studenta chlapce.

Otázka č. 5 – Kolik dobrovolníků u Vás v současné době pomáhá?

Organizace 8 v současné době využívá devět dobrovolnic.

Organizace 9 v současné době nevyužívá žádného dobrovolníka.

Otázka č. 6 – Které činnosti u Vás dobrovolníci vykonávají při individuální práci s klientem?

Organizace 8 odpověděla, že dobrovolníci si nejčastěji s pacienty povídají, doprovází je na procházky v přílehlém parčíku a předčítají pacientům knihy.

Organizace 9 v minulosti dobrovolníky pověřovala půjčováním a vydáváním pomůcek pro volný čas a organizováním volnočasových aktivit dětí.

Otázka č. 7 – Věnují se dobrovolníci skupinovým aktivitám s klienty?

V organizaci 8 se o skupinové aktivity starají studentky z pedagogické školy. Pořádají pro klienty pěvecké koncerty, pomáhají při ručních pracích, tvoří výzdobu hospice a pomáhají klientům při ergoterapii.

V organizaci 9 se dobrovolník věnoval kolektivním hrám jako byl ping pong, stolní tenis či stolní fotbal. Pomáhal také při realizaci vlastních nápadů dětí.

Otázka č. 8 – Máte ve Vaší organizaci někoho, kdo koordinuje činnost dobrovolníků?

Organizace 8 má vlastní koordinátorku dobrovolníků.

V organizaci 9 tuto roli vykonával ředitel organizace.

Otázka č. 9 – Jakým způsobem organizace zajišťují dobrovolníky?

Organizace 8 si dobrovolníky zajišťuje sama za pomoci koordinátorky dobrovolníků.

Organizace 9 si dobrovolníky zajišťuje také sama.

Otázka č. 10 – Pokud se chce dobrovolník zapojit do činnosti ve vašem zařízení musí splňovat nějaká kritéria?

Organizace 8 požaduje, aby zájemce splňoval věk daný zákonem.

Organizace 9 požadovala patřičné proškolení a opět věk dle zákona.

Otázka č. 11 – Procházejí dobrovolníci nějakým školením?

V organizaci 8 se nejedná o řádné školení, ale o pohovor se zájemci. Koordinátorka je seznámí s prostředím hospice a poučí dobrovolníky, co při své činnosti smí a co ne.

Organizace 9 své dobrovolníky seznámí se strukturou organizace a uvede je do základů pedagogiky a psychologie.

Otázka č. 12 – Nesou dobrovolníci za svou činnost nějakou zodpovědnost?

Organizace 8 požaduje po svém dobrovolníkovi, aby do hospice docházel vždy, když je na tom s klientem a koordinátorkou dohodnutý. Pokud by nastala situace, kvůli které by přijít nemohl, měl by se alespoň telefonicky omluvit.

V organizaci 9 na otázku odpověděli, že dobrovolník je zodpovědný jen v případě škody na majetku.

Otázka č. 13 – Mají dobrovolníci nějaká práva?

V organizaci 8 má dobrovolník právo vědět, jakou činnost bude vykonávat, jaká bude její náplň a s jakou věkovou skupinou bude pracovat.

V organizaci 9 je dobrovolníkovým právem možnost přinášet organizaci nové podněty a stěžovat si.

Otázka č. 14 – Mají dobrovolníci nějaké povinnosti?

Dobrovolnice v organizaci 8 jsou vázány mlčenlivostí. K jejich dalším povinnostem patří vedení deníku, do kterého zapisují čas strávený s klientem, u kterého klienta byli, co si s ním povídali a zda-li se jim klient nesvěřil s něčím důležitým, co je potřeba vyřešit s personálem.

V organizaci 9 je povinností odpovědnost vůči organizaci.

Otázka č. 15 – Jsou dobrovolníci za svou činnost ve Vaší organizaci hodnoceni?

Koordinátorka z organizace 8 nikdy nezapomene na narozeniny, svátky či jiná výročí svých dobrovolnic. Vždy je při této příležitosti podaruje drobným dárkem. Před Vánoci opět koordinátorka nezapomene a zajistí malé posezení pro všechny dobrovolnice, a připraví si pro každou drobnou pozornost.

Organizace 9 svému dobrovolníkovi také věnovala drobné propagační předměty.

Otázka č. 16 – Podepisuje Vaše organizace s dobrovolníkem smlouvu?

Obě organizace 8 a 9 odpověděly kladně.

Otázka č. 17 – Jaké dovednosti by měl mít dobrovolník pracující ve Vaší organizaci?

Pro organizaci 8 je důležité, aby dobrovolník byl především komunikativní.

V organizaci 9 požadovali, aby měl dobrovolník dobrý vztah k lidem, především k dětem, byl komunikativní a dokázal nabídnout pedagogické, výtvarné a sportovní dovednosti.

Otázka č. 18 – Jaké vlastnosti by měl mít dobrovolník pracující ve Vaší organizaci?

Dobrovolnice v organizaci 8 mají být především empatické, mít velké srdce a přicházet do hospice s dobrým úmyslem.

Organizace 9 by chtěla mít k dispozici přátelského, vstřícného a komunikativního sangvinika.

Otázka č. 19 – Chtěli byste s dobrovolníky pracovat i do budoucna?

Organizace 8 a 9 odpověděly, že ano.

Otázka č. 20 – Uvažujete do budoucna, že pro dobrovolníky rozšíříte pole působnosti?

Organizace 8 odpověděla kladně, ale nevedla způsob, jakým by pole působnosti chtěla rozšiřovat.

Vedoucí organizace 9 odpověděla na otázku: „Pro člověka vykonávající dobrovolnictví může tato činnost přinést i budoucí zaměstnání“

Otázka č. 21 – V čem vidíte přínos dobrovolníků ve vaší organizaci?

Dobrovolníci organizace 8 krátí dlouhý čas pacientům, obohacují hospic o nové možnosti a obzory. Někdy se postarají i o zahradu nebo o květiny uvnitř objektu. Koordinátorka by neviděla přínos pouze pro organizaci, ale i pro dobrovolníka, který přichází do nového prostředí, kde má možnost se obohatit o nové zkušenosti.

V organizaci 9 byli dobrovolníci přínosem pro pracovníky centra. Jednalo se o odlehčení a pomoc při konzultacích s klienty. Přínos pocítili i dětští klienti v individuálním přístupu dobrovolníků.

Otázka č. 22 – Chtěli byste při práci s dobrovolníky něco změnit?

V organizaci 8 by chtěla koordinátorka pro své dobrovolníky zajistit místnost, ve které by měli možnost se častěji vzájemně potkávat.

Jediné, co by organizace 9 chtěla změnit je, aby dobrovolníků v budoucnu přibylo.

Otázka č. 22 je poslední otázkou, která je určená organizacím využívajícím dobrovolníky. Následují tedy otázky č. 23 – 28 určené organizacím nevyužívající dobrovolníky.

Otázka č. 23 – Můžete napsat, z jakého důvodu nepracujete s dobrovolníky?

Organizace 1 se k této otázce vyjádřila takto: „S dobrovolníky nemáme žádnou zkušenost. Zákon o dobrovolnické službě, který požaduje po dobrovolnících patřičné vzdělání jde spíše proti nim a omezuje jejich využívání.“

Organizace 2 nevyužívá dobrovolníky, protože pracuje s klienty v pro ně bezpečném prostředí, tedy doma. Problém dobrovolníka tedy je, že se nemá jak dostat ke klientovi. Vedoucí organizace by osobně očekával i větší zájem o dobrovolnictví ze strany těch, kteří by jej chtěli vykonávat.

Organizace 3 s dobrovolníky nepracuje, protože se snaží co nejvíce eliminovat střídání personálu u svých klientů, kteří jsou svým způsobem specifictí, zvláště drogově závislí na malém městě. Pokud by k personální změně došlo, vztah s klientem je nutné budovat od počátku. To může mít negativní vliv na práci s ním. Například studenti, kteří přicházejí na praxi, nemají běžně možnost být přítomni při práci s klientem.

U organizace 4 jsou profesní kapacity pro výkon práce v domě dostačující.

V organizaci 5 se ředitel k této otázce vyjádřil, že dobrovolníků není dostatek, a že zákon o dobrovolnické službě není dobře sestaven.

Organizace 6 prý nemá podmínky pro zajišťování dobrovolníků podle zákona o dobrovolnické službě.

V organizaci 7 podle výzkumu, který s největší pravděpodobností provedli pracovníci azylového domu vyplynulo, že klienti o dobrovolnickou službu zájem nemají.

Otázka č. 24 – Uvažujete do budoucna o možnosti využívat činnosti dobrovolníků?

Organizace 1, 2, 6 odpověděly kladně. 3, 4, 5 a 7 o této možnosti neuvažují.

Otázka č. 25 – Myslíte si, že existují činnosti, ve kterých by dobrovolníci ve vaší organizaci mohli být užiteční?

Na tuto otázku odpovědělo kladně všech sedm organizací.

Organizace 1 je přesvědčena, že by dobrovolníci byli užiteční při osobní asistenci některých klientů centra, dále při plnění individuálních plánů a při jednorázových činnostech jako například malování či bílení.

Organizace 2 by dobrovolníky využila především jako asistenty pro domácí doučování dětí.

V organizaci 3 se domnívají, že dobrovolníci by mohli být prospěšní ve věcech administrativních. Kdyby se v centru osvědčili a chtěli pomáhat dlouhodobě, zaměstnanci by uvažovali i o možnosti zapojit dobrovolníky do práce s klienty.

Organizace 4 si užitečnost dobrovolníků představuje především v zařízeních sociální péče v přímé ošetrovatelské a pečovatelské činnosti.

V organizaci 5 by se dobrovolníci mohli angažovat při ručních pracích seniorů, dále by mohli vyplňovat jejich volný čas například povídáním si s nimi, předčítáním knih či je doprovázet na procházky po okolí Netolic.

V organizaci 6 by dobrovolníci mohli připravovat a organizovat vzdělávací, volnočasové a kulturní akce pro zdravotně postižené a seniory.

Organizace 7 by dobrovolníky využila podobně jako organizace 2 a 6. Tedy při doučování dětí a dále při organizaci volnočasových aktivit.

Otázka č. 26 – Myslíte si, že by Vaši klienti přítomnost dobrovolníků uvítali?

V 1., 2., 5. a 6. organizaci by klienti dobrovolníky uvítali. U další 3.,4. a 7. organizace byla odpověď záporná.

Otázka č. 27 – Jednalo se o otázku, jak by organizace dobrovolníky získávala, pokud by se rozhodla využívat jejich služeb.

Organizace 1 by se v takovém případě rozhodla pro způsob oslovení dobrovolníků osobně. Protože ale, jak již v začátku uvedla, nemá dostatek zkušeností s jejich využíváním, nemůže říci konkrétní způsob jejich získávání.

Organizace 2, 3, 4 a 6 by dobrovolníky získávaly ve spolupráci s dobrovolnickým centrem.

Organizace 3 označila také variantu odpovědi a) tedy, že dobrovolníky by získávala sama, a to především oslovováním studentů škol se sociálním zaměřením.

Organizace 5 by chtěla dobrovolníky oslovovat sama a to v místním středním odborném učilišti. Jako další způsob náboru dobrovolníků by zvolila letáčky.

Organizace 7 by získávala dobrovolníky sama. Způsob jakým by to prováděla ovšem nevedla.

Otázka č. 28 – Poslední otázkou jsem chtěla zjistit, zda by měly oslovené organizace zájem o informace v oblasti dobrovolnictví. K dispozici měly pět možností odpovědí.

Organizace 1, 3 a 5 nemají zatím zájem o informace v oblasti dobrovolnictví.

Organizace 1 zdůvodnila odpověď tím, že dosud nemají žádné zkušenosti s dobrovolníky a nemají prozatím tedy ani zájem o bližší informace o nich.

Organizace 3 by pro získání informací o dobrovolnictví v první řadě využila internet. Pokud by dobrovolníky chtěla využívat více, oslovila by v případě potřeby bližších informací, dobrovolnické centrum. Pan ředitel organizace 5 se o oblast dobrovolnictví zajímá již 25 let a ví o ní tedy mnoho.

Organizace 2 by měla zájem o přednášku a školení. Organizace 4 by navštívila přednášku. Organizace 6 a 7 tuto poslední otázku nevyplnily. Předpokládám tedy, že také nemají zájem o žádnou z nabízených možností.

Po vyplnění dotazníku jsem poděkovala a popřála mnoho úspěchů v práci.

5.2 Kvalitativní výzkum

5.2.1 Rozhovor s vedoucím organizace

Jak již vyplývá z výsledků kvantitativního výzkumu, pouze dvě organizace využívají dobrovolníky. Pro upřesnění Hospic sv. Jana N. Neumanna v současné době dobrovolníky využívá. Centrum volného času Céčko s dobrovolníkem spolupracovalo. V současné době Céčko dobrovolníky nevyužívá, ale stále jeví velký zájem o spolupráci s nimi. Podle těchto odpovědí jsem považovala za důležité s vedoucí Céčka rozhovor provést.

Rozhovor, jak jsem již psala v kapitole 3 má 26 otázek. Ty jsem se snažila položit tak, abych zjistila co nejvíce informací o dobrovolnících v organizaci, o jejich využití, získávání, odměňování atd.

Hospic sv. Jana N. Neumanna

Po předchozí telefonické domluvě jsem osobně 1. 3. 2010 provedla dotazník a následně rozhovor s koordinátorkou dobrovolníků. Čas, který jsem strávila v hospici byl velmi příjemný. Koordinátorka byla milá a trpělivě odpovídala na mé otázky. Troufám si dokonce říci, že rozhovor pro ni měl funkci zpětné vazby, ve které se dozvěděla mnoho užitečných informací pro svou další činnost.

Hned první otázkou jsem chtěla zjistit, jakým způsobem získávají dobrovolníky a zda je jejich oslovování něčím specifické. Koordinátorka

odpověděla, že dobrovolníky oslovovali vždy sami a to skrze letáčky v prachatickém kostele, na vývěsce hospice a na svých webových stránkách. Dále dodala, že když byl zahájen provoz v roce 2005, obešel ředitel hospice osobně všechny prachatické střední školy včetně té vyšší odborné, kde oslovoval možné budoucí dobrovolníky. V současné době si zařízení shání dobrovolníky samo nejčastěji pomocí letáčků v kostele a přes web.

Na další otázku je odpověď již jasná. Ptala jsem se, zda existuje v hospici někdo, kdo koordinuje činnost dobrovolníků? Koordinátorka dobrovolníků, je zde na celý pracovní úvazek. Koordinace ovšem není náplní celé její pracovní doby. Je zde zaměstnaná především jako recepční. Jde o ženu ve věku 33 let, která byla dříve pečovatelkou, ale vzhledem ke zdravotním problémům musela tuto práci přestat vykonávat. Ředitel ji proto umožnil zůstat na recepci v hospici. Po absolvování školení pro koordinátory dobrovolníků se začala věnovat i této oblasti. A kolik času věnuje svým dobrovolníkům? To byla má další otázka.

U nově příchozího zájemce o dobrovolnictví se jedná o dvě až tři hodiny času.

30 minut koordinátorka věnuje již fungujícím dobrovolníkům a 60 minut poskytuje jedné studentce a dvěma seniorkám.

Zajímalo mě, jaká forma dobrovolnické služby je v hospici nejčastější. Vzhledem k tomu, že se jedná o zařízení s nepřetržitým provozem, je zde nejběžnější dlouhodobá dobrovolnická služba. U té je zapotřebí podepisovat s dobrovolníkem smlouvu. Té se týkala i má další otázka. Přesněji mě zajímalo, zda dobrovolníci po nějaké době z hospice odcházejí či znovu obnovují smlouvu. Bylo mi řečeno, že smlouva je na dobu neurčitou. Dobrovolníci zde často pomáhají i v řádu několika let. Například student zde setrval tři roky. Seniorky v hospici pomáhají také již třetí rok. Existují samozřejmě i výjimky, které příliš dlouho nevydrží nebo s nimi koordinátorka ukončí činnost třeba z důvodu nevhodného chování. Na otázku, kolik mají v hospici v současné době dobrovolníků, se mi dostala odpověď, že devět. Zajímala jsem se i o civilní povolání dobrovolníků. Jsou to studenti a seniorky.

Středoškolských studentek chodí do hospice pět. Jde nejčastěji o děvčata ze střední pedagogické školy, které k dobrovolnictví přivedla jejich vychovatelka

z domova mládeže. Děvčata působí jako jakási dobrovolnická skupina, která v zařízení uživatelům nejčastěji zpívá. Pořádají tedy malé hudební koncerty pro skupinky klientů. Není to ale jediná činnost. Pomáhají i při ergoterapii a výzdobě interiéru. Další studentka, která jezdí do Prachatic z Českých Budějovic se stejně jako dvě seniorky věnuje spíše individuálním činnostem s pacienty. Jde kupříkladu o procházky v přílehlém parku, předčítání či jen obyčejné povídání si. Zbylí dva dobrovolníci chodí do hospice, vyjma povídání si s klienty, také zalévat květiny v interiéru a v létě i v parku.

Jedenáctou otázkou jsem se chtěla dozvědět, jakým způsobem hospic s dobrovolníky spolupracuje. Koordinátorka se prý snaží s dobrovolníky při každé jejich návštěvě osobně setkat a zodpovědět všechny jejich otázky. Pro zajímavost zde uvedu i způsob spolupráce s ještě ne přijatým dobrovolníkem. Dostane před začátkem své činnosti k vyplnění tzv. Vstupní test pro zájemce o dobrovolnou spolupráci. Tímto testem koordinátorka zjistí, zda je dotyčný vhodný pro činnost v hospici. Tedy zda vůbec ví o jakou cílovou skupinu se v zařízení jedná a co může být v této organizaci pro dobrovolníka těžké. Jaké nejčastější činnosti dobrovolníci s klienty vykonávají jsem popsala již výše.

Když jsem položila otázku, co motivuje dobrovolníky pro výkon jejich činnosti, odpověď na ni byla zaměřena na studentky. Ty prý do hospice přicházejí proto, že chtějí načerpat novou energii, oprostít se od školních povinností a tzv. vypnout. Další motivací prý bývá i načerpání nových informací od klientů, kteří jsou nečastěji v seniorském věku a jsou to tedy, jak se říká, pamětníci.

K odměňování a ocenění dobrovolníků v hospici jsem směřovala hned další otázku. Ocenění zde probíhají různě. Například skupina studentek byla dvakrát za sebou oceněna jako Dobrá parta roku. Jednalo se o ocenění pod záštitou hejtmana Jihočeského kraje. Ocenění se několikrát za sebou dostalo i jedné seniorce. V tomto případě to bylo tzv. Křesadlo – jako cena pro dobrovolníka roku, kterou organizuje BEZ o. s., INKANO Písek o. s. a Komunitní nadace Blanicko – Otavská. Pokud se týká odměn dobrovolníků, koordinátorka nikdy nezapomene na narozeniny nebo svátek některého z nich. Vánoce jsou také dobrým důvodem pro uznání, pochvalu a podarování.

Dokázali byste říci, co dobrovolníkům jejich činnost přináší? Taková byla má 15 otázka. Dobrovolnictví vykonávají pro dobrý pocit z toho, že druhým přinášejí radost a necítí se zbyteční. Také je to pro ně příjemně strávený čas a někdy dokonce i získání nového přátelství. Dobrovolníci často klientům zařízení přinášejí optimismus, pohlázení a někdy i elán do života. Jde zkrátka o spontánní činnost dobrovolníků.

Dobrovolníci jsou pro svou činnost jak ukládá zákon o dobrovolnické službě, pojišťování a to pro případ odpovědnosti za škodu na majetku a na zdraví osob způsobenou v souvislosti s výkonem pravidelné dobrovolnické činnosti. Hospic s dobrovolníky spolupracuje již od roku 2005.

Součástí rozhovoru byla i otázka, zda v hospici vyhodnocují dobrovolnický program. Děje se tak skrze jakýsi deník, do kterého dobrovolníci vždy zapisují datum, čas a trvání své návštěvy. Zapisují také věci, které se v době strávené s klientem dozvěděli a které je důležité řešit s personálem. Díky informacím, které se do deníčku zapisují, se mohou neustále zkvalitňovat služby v hospici. Vyhodnocení tedy stojí převážně na tomto deníčku. Výroční zpráva, která obsahuje vyhodnocení tohoto programu je určena veřejnosti. Dále se rekapitulace celého roku a tedy vyhodnocení děje s dobrovolníky osobně a to v předvánočním setkání.

Když jsem v rozhovoru došla na poměrně obsáhlý blok otázek týkajících se supervize, koordinátorka poněkud zesmutněla. Supervizi jako takovou svým dobrovolníkům nezajišťuje. Je to prý tak trochu z důvodu nedostatku prostor pro dobrovolníky (jde o prostory, ve kterých by se dobrovolníci měli možnost scházet, odpočinout popřípadě si uvařit kávu nebo čaj.). Koordinátorka nemůže ale říci, že by supervize neproběhla vůbec. Měla na mysli ona předvánoční setkání, při kterých se s dobrovolníky sejde a kromě příjemné vánoční atmosféry si zde popovídají o zážitcích, které při své činnosti zažívají. Nad některými zážitky se zasmějí, nad jinými se pozastaví a proberou je více dopodrobna. Navzájem si poradí, jak se asi příště zachovat a nastalou situaci zvládnout lépe. Takováto konverzace by se dala supervizí nazvat, vždy mít ale na paměti, že není vedena odborníkem. Tato „supervize“ se koná nepravidelně a skupinově. Otázky, které by

se výrazně opakovaly, zde nejsou. Koordinátorka je přesvědčena, že supervize je pro dobrovolníky velmi důležitá už jen kvůli sdělování svých zážitků, které je mohou někdy i duševně zatěžovat a protože jsou zde všichni vázáni mlčenlivostí, nemohou se jinde svěřovat. Při „supervizi“ je tedy možnost zážitek sdělit.

Blokem osmi supervizních otázek jsem ukončila rozhovor a poděkovala za jejich čas. Popřála jsem mnoho úspěchů v jejich záslužné a náročné práci.

Centrum volného času Céčko

Rozhovor v Céčku jsem po domluvě e-mailem provedla 16. 3. 2010.

Na otázky mi odpovídala vedoucí centra. Centrum v současné době dobrovolníky sice nevyužívá, ale do budoucna by chtělo nějaký dobrovolnický program rozjet. Pokud se vše podaří, dobrovolníky by chtělo centrum využívat ve větší míře než tomu bylo dříve. Právě z tohoto důvodu jsem považovala za vhodné rozhovor v centru provést.

Jak jsem již výše napsala, centrum v současné době dobrovolníky nevyužívá, proto se odpovědi zaměřují spíše na minulost. Na první otázku, jakým způsobem získávali dobrovolníky, mi vedoucí odpověděla, že ve spolupráci s městským úřadem odborem sociálních věcí. To byla zároveň i odpověď na mou další otázku, zda-li je jejich získávání něčím specifické. Člověk, který se dobrovolníkům věnoval, byl předseda a odborný ředitel organizace s názvem Portus o. s. Ta je zřizovatelem centra volného času. Odpověď na další otázku, zda je koordinátor zaměstnancem či externím pracovníkem centra je z předchozí věty jasná. Čas, který věnoval přípravě dobrovolníků na jejich činnost byl dlouhodobého charakteru. Jednalo se o dvouhodinové schůzky jednou za 14 dní, při kterých byli dobrovolníci proškolení. Při školení byli zájemci o dobrovolnictví obohacováni o informace z oblasti pedagogiky a psychologie. Dozvídali se zde důležité informace o organizaci a byli jim i vysvětleny základní techniky práce s dětmi.

Zajímalo mě, jaké nejčastější formy dobrovolnické činnosti dobrovolníci v centru vykonávali. Šlo nejčastěji o jednorázovou a krátkodobou dobrovolnickou službu. U krátkodobé dobrovolnické služby se již podle zákona podepisuje

smlouva. Zajímalo mě tedy zda ji dobrovolníci podepisovali opakovaně. Vedoucí ovšem o zákulisí této administrativní činnosti příliš nevěděla. Uvedla ale, že vše měl na starosti předseda sdružení ve spolupráci s městským úřadem. Bez smluv zde ale dobrovolníci zajisté nepůsobili. Otázka, jak dlouho jednotliví dobrovolníci v centru setrvali, byla zodpovězena, že pomáhal 6 měsíců. Jednalo se o jednoho studenta z gymnázia.

Při otázce, jakým způsobem s dobrovolníky v centru spolupracovali, přišla odpověď, že se je snažili zapojit do běžných činností, například do přípravy a především realizace programů a přímé práce s dětmi. Vzhledem k zaměření a cílové skupině centra byla odpověď na otázku, jaká je nejčastější náplň činnosti dobrovolníků, předem jasná. Nejčastější náplní je práce s dětmi. Co, v tomto případě, dobrovolníka motivovalo k činnosti v Céčku? Vedoucí by s největší pravděpodobností jako motivaci k činnosti označila radost z práce s dětmi a získání praxe pro budoucí povolání.

Odměny a ocenění dobrovolníků Céčka mě ve 14 otázce také zajímaly. Nejčastějšími odměnami bylo předání spíše drobných propagačních materiálů. Za způsob odměny vedoucí označila i školení, při kterém dobrovolník získává nové informace, vědomosti a dovednosti. A co dobrovolníkům jejich činnost přinesla? Jednoznačně měli možnost proniknout do organizace, přesněji do „zákulisí“ práce, kterou vykonávají zaměstnanci. Samozřejmě si mohli dobrovolníci při své činnosti ověřit například teoretické znalosti v praxi. Zároveň mohli mít dobrý pocit z toho, co dělali a získávali i cenné zkušenosti pro budoucí život.

Z mé strany nechyběla ani otázka týkající se pojišťování dobrovolníků. Ti byli pojišťováni, jak ukládá zákon, pro odpovědnost za škodu. A kdy s dobrovolníky začalo Céčko spolupracovat? Byl to prý listopad roku 2008. Na otázku, zda došlo k nějakému zhodnocení dobrovolnického programu, následovala odpověď, že pravděpodobně ne, alespoň ne písemnou cestou například skrze výroční zprávu.

Otázkou 19 jsem zahájila blok otázek týkajících se supervize. Vedoucí na otázku, zda supervizi dobrovolníkům zajišťovala odpověděla, že se jednalo spíše o intervizi z jejich strany jako organizace. Přesto jsem v dotazování pokračovala

dál, protože se mi zdálo zajímavé dozvědět se něco o jejich intervizi. A jak taková intervize probíhala? Vždy hned po ukončení činnosti či akce. Vše probíhalo spíše za pomoci zpětné vazby, při které si zaměstnanci s dobrovolníky promluví, pochválili je za jejich činnost, popřípadě poradili, jak se v nastalých situacích příště zachovat. Protože se v Céčku nejedná o supervizi nemůžeme zde ani hledat odborníka supervizora. Nicméně v roli intervizorů jsou zde zaměstnanci centra. Intervize byla vždy individuální vzhledem k tomu, že zde nikdy nepůsobila žádná skupina dobrovolníků, ale jen jeden student. Průběh intervize byl reflexí toho, co se událo a jakým způsobem se dobrovolníci činnost dělala či nedělala dobře. Otázek, které by se snad při intervizi objevovaly častěji než jiné, si vedoucí není vědoma. Zdůvodnila to také tím, že spolupráce s dobrovolníky netrvala tak dlouho, aby byla schopna vyvozovat nějaké závěry. Při poslední otázce, zda si vedoucí myslí, že je intervize pro dobrovolníky důležitá, odpověděla, že ano. Kdyby totiž dobrovolník nevěděl, zda svou práci dělá dobře či špatně, mohlo by to být demotivující pro něj i jeho další činnost. Zcela jistě supervize nebo spíše reflexe umožňuje dobrovolníkovi náhled do další práce, a může u něj docházet i k osobnímu posunu.

Těmito spíše intervizními otázkami jsem ukončila rozhovor, poděkovala za jejich drahocenný čas a popřála jim do budoucna mnoho štěstí a úspěchů.

Diskuze

Po napsání této práce jsem se zamyslela nad dobrovolnictvím v celé České republice obecně. Mám pocit, že termín dobrovolnictví je nejčastěji spojován se sociální, zdravotní a humanitární oblastí. Ač jsem se v této práci nezabývala ochranou životního prostředí, dobrovolnictví v této oblasti jistě u nás existuje. Podle mého názoru jde především o studenty přírodovědeckých a biologických oborů. O tomto způsobu dobrovolnictví mnoho nevím. Organizace jako například hnutí Duha a jí podobné osobně považuji v mnoha případech za příliš radikální. Myslím, že by bylo dobré, aby tyto organizace měly u nás svou protiváhu v řadách dobrovolníků odborně vedených.

Vrátím-li se ale k sociální sféře, oblast dobrovolnictví se dostala již více do povědomí. Dříve tomu tak nebyvalo, alespoň pokud se sociální sféry týká. Možná to bylo proto, že neexistovaly hospice a nebylo ani zvykem navštěvovat nemocné v nemocnicích jako je tomu dnes v rámci programu Dobrovolníci v nemocnicích. Nesouhlasím ale zcela s P.Fričem, který mluví o způsobu organizovaného dobrovolnictví nazývaném „dobrovolná práce“. Ta spočívala v povinnosti pracovat ve prospěch socialismu bez nároku na mzdu. To vše byla jistě pravda, avšak dle vzpomínek mých rodičů existovalo například dobrovolnictví v oblasti vedení zájmových oddílů dětí a mládeže. Tuto činnost vykonával jen ten, kdo ji dělat chtěl a komu přinášela radost a uspokojení.

Dnešní doba je tak rychlá, časově náročná a uspěchaná, že dobrovolnictví v ní hledá obtížnější místo. Lidé jsou příliš zaneprázdnění svým zaměstnáním a péčí o svou rodinu, že mnohdy ani nemají časovou možnost někde pomoci. Nemusí tedy nutně znamenat, že člověk, který se nevěnuje dobrovolnictví nemá sociální cítění. Ani zákon 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě mi nepřipadá příliš vstřícný k dobrovolníkům ani k organizacím. Jeho nemalé požadavky kladené na potenciálního dobrovolníka i na organizaci využívající jeho služeb mohou spíše odradit. Pan Vít, ředitel domova seniorů v Netolicích, mě v mém názoru na znění zákona zcela ujistil.

Jak mi řekl v telefonickém rozhovoru, o dobrovolnictví se intenzivně zajímá již 25 let. O dobrovolníky by v zařízení zájem měl, ale zákon má tolik požadavků na dobrovolníka i na organizaci, že nemá absolutně zájem a chuť s nějakým programem začínat. Následně dodal, že dobrovolnictví v naší zemi nemá stále vybudovanou tradici jako například v Nizozemsku nebo v Kanadě, kde jsou lidé k dobrovolnictví tzv. vychováni. Názor pana Víta je i v souladu s tvrzením docenta Matouška. Ten ve své knize mluví o dobrovolnických sborech, které ve výše zmíněných zemích působí v organizacích mnohdy ve větším počtu než jsou počty klientů dané organizace či zařízení. Dobrovolníků mají tedy vždy dostatek. Názorným příkladem dobrovolnické činnosti byla i olympiáda v Kanadě na začátku tohoto roku. Většina organizačního týmu zde byla složena z dobrovolníků a dobrovolnic. Pravda, nejednalo se o sociální oblast, ale je zde patrné, že dobrovolnictví je těšilo. Pro Kanadany byla tato činnost jistě ctí. Nadšení, které do své neplacené práce promítali bylo vidět na každém kroku, alespoň jak nám média zprostředkovala. Následná paralympiáda se sociální oblasti zcela týká a bez dobrovolníků by se jen těžko obešla.

V mé práci se ale nezabývám dobrovolnictvím obecně ani ve světovém měřítku, nýbrž významem dobrovolnictví v sociálních službách v regionu Prachatic. Tento region dobrovolníky bohužel příliš nedisponuje. Myslím si, že příčinou malého počtu dobrovolníků je absence dobrovolnického centra. Nejbližší jsou v Českém Krumlově a Českých Budějovicích. I když se může zdát, že vzdálenost není tak velká, pro dobrovolníka je minimálně odrazující a nepohodlná. I přesto se najdou mezi dobrovolníky výjimky. Příkladem je studentka z Českých Budějovic, která jednou týdně jezdí za klienty do hospice. Je velice chvályhodné, že dívku ani tato komplikace, včetně vlastních nákladů na dopravu, neodradí. V tomto případě dokonce dívka nabídla svou pomoc hospici sama bez dobrovolnického centra. Možná právě tito lidé napomohou k tomu, aby se dobrovolnictví v sociálních službách více rozšířilo do povědomí veřejnosti.

Dobrovolnictví v České republice se ubírá zcela jistě správným směrem, je to ale mravenčí a dlouhodobá práce všech zúčastněných.

Závěr

Tématem dobrovolnictví se v České republice, jak jsem již psala v úvodu, zabývají především autoři Jiří Tošner a Olga Sozanská. I knihy docenta Matouška či Pavola Friče čerpají z poznatků těchto autorů. Může se tedy zdát, že je toto téma již dostatečně probádáno. Stále je mnoho věcí, které se musíme učit od jiných v dobrovolnictví vyspělých zemí.

Cílem mé práce bylo zjistit, zda poskytovatelé sociálních služeb v regionu Prachatice využívají dobrovolníky. K naplnění tohoto cíle mi měl pomoci kvantitativní výzkum. Jeho výsledky ale ukázaly, že dobrovolníci jsou využíváni jen velmi málo a to pouze v hospici sv. Jana N. Neumanna. Jiná organizace, centrum volného času Céčko, dobrovolníky v současné době nevyužívá, ale zkušenosti s nimi má a do budoucna chce dobrovolnický program rozběhnout. To považuji za příslib do budoucna.

Dílčí cíl, který jsem si pro svou práci také určila, se týkal způsobu, jakým poskytovatelé sociálních služeb pracují s dobrovolníky. Ke zjištění tohoto cíle jsem použila kvalitativní výzkum u dvou výše uvedených organizací. Ty si dobrovolníky zajišťují respektive zajišťovaly samy. Způsob, jakým s nimi spolupracovaly nebo spolupracují, bych označila za příkladný, alespoň pokud se týká situace na Prachaticku, kde nemá dobrovolnictví zatím vybudovanou tradici. Zvláště bych chtěla vyzdvihnout příklad osloveného hospice, kde je dobrovolnická služba dokonalá.

Výzkum v mé bakalářské práci byl zaměřený pouze na Prachatický region. Výsledky nedopadly nejlépe. Přesto, že si všichni uvědomují, že dobrovolníci jsou pro jejich organizace, centra či domovy důležití, nechtějí či nedělají nic proto, aby je využívali. Obávám se, že tyto výsledky mohou vztáhnout i na jiné regiony v naší zemi. Tam, kde nefunguje dobrovolnické centrum či přijímající organizace, bude dobrovolníků vždy málo. Tam, kde dobrovolnické centrum funguje, je situace podstatně příznivější.

Byla bych ráda, kdyby výsledky mé práce mohly být přínosem pro oblast dobrovolnictví v Prachatickém regionu a jeho sociálních službách. Alespoň pro ty, které jsem oslovila. Většina z nich totiž po telefonickém nebo osobním rozhovoru zapřemýšlely nad tím, jak by se v jejich organizaci dali dobrovolníci využít. Všechny organizace bez výjimky dokázaly říci alespoň jednu činnost, kterou by dobrovolníci zcela jistě mohli vykonávat. To jistě svědčí o tom, že situace na Prachaticku není ztracená a že v budoucnu by zde mohlo být dobrovolníků více. Proto bych po již známých výsledcích mé bakalářské práce řekla, že může být motivující pro návrh na vznik dobrovolnického centra. Troufám si s jistotou říci, že jeho existence by jistě nepřišla na zmar.

Při psaní této práce jsem se dozvěděla mnoho důležitých informací, které budu moci jistě využít i ve svém budoucím zaměstnání. Došlo mi, že je mnoho témat týkajících se dobrovolnictví, které by bylo možné zpracovat jako témata jiných bakalářských a snad i diplomových prací. Vyplývá z toho, že i když výše uvedení autoři napsali vyčerpávající knihu o dobrovolnictví a dobrovolnících, stále je co objevovat. Snad si organizace poskytující sociální služby v České republice časem uvědomí, že disponovat dobrovolníky může být přínosné pro všechny zúčastněné strany a to nejen při osobní asistenci či vyplnění volného času, ale i při administrativě a samotné koordinaci.

Seznam literatury

1. DRUCKER, P.F., *Řízení neziskových organizací: Praxe a principy*. Praha: Management press, Ringier, a. s., 1994. 184 s. ISBN 80-85603-38-1
2. DUBEN, R., *Neziskový sektor v ekonomice a společnosti*. Praha: Codex Bohemia s. r. o., 1996. 376 s. ISBN 80-85963-19-1
3. FRIČ, P. et al. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: Výsledky výzkumu NROS a AGNES*. Praha: Agens a Nros, 2001. 115 s. ISBN 80-902633-7-2
4. *Katalog poskytovatelů sociálních služeb a doprovodných organizací – v regionu místní akční skupiny Chance in Nature a ORP Prachatice*. Vydalo: Občanské sdružení “CHANCE IN NATURE – LOCAL ACTION GROUP“, 2008. ISBN neuvedeno
5. KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov*. 2. Vydání. Praha: SPN, 1983. 790 s. ISBN neuvedeno
6. MATOUŠEK, O., *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. 287 s. ISBN 80-7178-549-0
7. NAKONEČNÝ, M., *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. 270 s. ISBN 80-200-0592-7
8. OCHMAN, M., JORDAN, P. *Dobrovolníci: cenný zdroj*. Přel. J. Hledíková. Baltimore: The Johns Hopkins University Institute for Policy Studies, 1997. 32 s. ISBN 1-886333-29-7

9. PIŠTĚKOVÁ, R. *Motivace k dobrovolnictví*. České Budějovice, 2007. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. L. Maliňáková.
10. PLAMÍNEK, J., SVATOŠ, V., HLEDÍKOVÁ, J., et. al. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích...* Praha: tiskárna Fabián, 1996. 186 s. ISBN neuvedeno
11. ŠIMKOVÁ, E., *Management a marketing v praxi neziskových organizací*. Hradec Králové: Gaudeamus 2006. 2. vydání. 171 s. ISBN 80-7041-859-1
12. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: PORTÁL, 2002. 149 s. ISBN 80-7178-514-8
13. TOŠNER, J., *Dokumentace dobrovolnických center: Studijní materiály pro kurz koordinátorů dobrovolníků*. Praha: Hestia o. s. aktualizace 2009. 76s. ISBN neuvedeno

Internetové zdroje

14. Zákon o sociálních službách č. 108/2006 sb. [online]. [cit. 2010-03-25].
Dostupné na WWW:
<http://www.sagit.cz/pages/uz.asp?cd=76&typ=r&refresh=yes&levelid=572382>

15. Zákon o dobrovolnické službě č. 198/2002 sb. [online]. [cit. 2010-02-11].
Dostupné na WWW:
http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_l=198/2002&PC_8411_ps=10#10821

16. *Kdo jsou dobrovolníci?* [online]. [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW :
http://www.dobrovolnik.cz/l_lide.shtml

17. HLADKÁ, M., *Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje*.
Centrum pro výzkum neziskového sektoru a Ekonomicko-správní fakulta
Masarykovi univerzity, Brno. [PDF soubor]. [cit. 2010.02.11]. Dostupné na
WWW:
http://www.e-cvns.cz/soubory/Konference_Pardubice_Hladka.pdf

18. *Charakteristika dobrovolnické služby*. [2008-12-15]. [cit. 2010-11-02].
Dostupné na WWW:
<http://www.icm.cz/dokumenty-mv-cr>

19. *Práva a povinnosti*. [2007-10-16]. [cit. 2009-11-16]. Dostupné na WWW:
<http://www.servitus.cz/prava-a-povinnosti>

Seznam příloh

Příloha I - Dotazník pro vedoucí organizací

Příloha II - Rozhovor s vedoucím organizace

Přílohy na CD-ROM

Příloha III – Archiv: Dotazník pro vedoucí organizací

Příloha IV – Archiv: Rozhovor s vedoucím organizace

Příloha č I Dotazník pro vedoucí organizací

Dobrý den,

Jmenuji se Soňa Vlčková a píši bakalářskou práci na téma Význam dobrovolnictví v sociálních službách v regionu Prachatice. Chtěla bych Vás požádat o zodpovězení několika otázek týkajících se dobrovolnictví.

Dotazník

(Význam dobrovolnictví v sociálních službách v regionu Prachatice)

Údaje o organizaci

Název organizace:

Zřizovatel (právní forma):

Kapacita zařízení:

Cílová skupina:

Poslání organizace:

Cíl organizace:

- 1) Kdo je podle vašeho názoru dobrovolník?

- 2) Využíváte ve vaší organizaci dobrovolníky?
ANO (pokud ano pokračujte otázkou č.3)
NE (pokud ne přejděte na otázku č.23)

- 3) Jaká je věková struktura vašich dobrovolníků?
 - a) 15-20
 - b) 20-30
 - c) 30-40
 - d) 40-50
 - e) 50 a více

4) Jakého pohlaví jsou nejčastěji vaši dobrovolníci?

ŽENY

MUŽI

5) Kolik dobrovolníků u Vás v současné době pomáhá?

.....

6) Které činnosti u Vás dobrovolníci vykonávají při individuální práci s klientem?

.....

.....

7) Věnují se dobrovolníci skupinovým aktivitám s klienty?

ANO (jakým)

.....

.....

NE (proč)

.....

8) Máte ve Vaší organizaci někoho kdo koordinuje činnost dobrovolníků?

ANO (uveďte jeho funkci v zařízení)

.....

.....

NE

9) Dobrovolníky si zajišťujete:

a) sami

b) využíváte služeb dobrovolnického centra

c) jiná možnost:

10) Pokud se chce dobrovolník zapojit do činnosti ve vašem zařízení musí splňovat nějaká kritéria?

ANO (jaká)

.....
.....
.....
.....

NE

11) Procházejí dobrovolníci nějakým školením?

ANO (jakým)

.....
.....

NE

12) Nesou dobrovolníci za svou činnost nějakou zodpovědnost?

ANO (jakou)

.....
.....

NE

13) Mají dobrovolníci nějaká práva?

ANO (jaká)

.....
.....

NE

14) Mají dobrovolníci nějaké povinnosti?

ANO (jaké)

.....
.....

NE

15) Jsou dobrovolníci za svou činnost ve Vaší organizaci hodnoceni?

ANO (jak)

.....
.....

NE

16) Podepisuje Vaše organizace s dobrovolníkem smlouvu?

ANO

NE

17) Jaké dovednosti by měl mít dobrovolník pracující ve vaší organizaci?

.....
.....

18) Jaké vlastnosti by měl mít dobrovolník pracující ve vaší organizaci?

.....
.....

19) Chtěli byste s dobrovolníky pracovat i do budoucna?

ANO

NE

20) Uvažujete do budoucna, že pro dobrovolníky rozšíříte pole působnosti?
ANO (jak)

.....

.....

NE

21) V čem vidíte přínos dobrovolníků ve vaší organizaci?

.....

.....

22) Chtěli byste při práci s dobrovolníky něco změnit?
ANO (co)

.....

.....

NE

Tato otázka byla poslední pro organizace, které využívají dobrovolníky.

23) Můžete napsat za jakého důvodu nepracujete s dobrovolníky?

.....

.....

24) Uvažujete do budoucna o možnosti využívat činnosti dobrovolníků?

ANO

NE

25) Myslíte si, že existují činnosti ve kterých by dobrovolníci mohli být užiteční?
ANO (jaké)

.....
.....

NE

26) Myslíte, že by Vaši klienti přítomnost dobrovolníků uvítali?

ANO

NE

27) Rozhodnete-li se využívat služeb dobrovolníků, získávali byste je:

a) SAMI (jak)

.....

b) PŘES DOBROVOLNICKÉ CENTRUM

28) Uvítali byste jako organizace v oblasti dobrovolnictví:

a) přednášku

b) školení

c) výcvik

d) letáky, plakáty

e) jiná

možnost:.....

..

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku a přeji mnoho úspěchů ve Vaší práci.

Příloha č II Rozhovor pro vedoucí organizace

Na základě kladné odpovědi z předchozího dotazníku bych Vás chtěla požádat o zodpovězení několika otázek. Jedná se o rozhovor, kterým bych chtěla zjistit bližší informace o využívání dobrovolníků ve Vaší organizaci.

Rozhovor

(Význam dobrovolnictví v sociálních službách v regionu Prachatice)

Název zařízení:

- 1) Jakým způsobem získáváte dobrovolníky?
(pokud je získávání něčím specifické, pokračujte ot. č. 2)

- 2) Používáte nějakou propagaci pro získávání dobrovolníků?

- 3) Je ve Vaší organizaci někdo, kdo koordinuje dobrovolníky? (Uveďte jeho funkci.)

- 4) Je člověk, který koordinuje dobrovolníky, zaměstnancem nebo dobrovolníkem vaší organizace?

- 5) Kolik času věnuje dobrovolníkům osoba, která je koordinuje?

- 6) Jaká forma dobrovolnické služby je ve Vašem zařízení nejčastější a proč?
 - a) Jednorázová (přejděte na ot. č. 7)
 - b) Krátkodobá (přejděte na ot. č.7)
 - c) Dlouhodobá (pokračujte ot. č. 6)

7) Podepisují Vaši dobrovolníci s organizací smlouvu opakovaně, nebo po vypršení smlouvy odcházejí?

8) Jak dlouho u Vás jednotliví dobrovolníci pomáhají? (dny, týdny, roky...)

9) Kolik dobrovolníků využíváte v současné době?

10) Čím jsou Vaši dobrovolníci v civilním životě? (zaměstnanci, senioři, nezaměstnaní, ženy na MD...)

11) Jakým způsobem s dobrovolníky spolupracujete?

12) Jaká je nejčastější náplň činnosti dobrovolníků?

13) Jaká bývá motivace Vašich dobrovolníků?

14) Jsou dobrovolníci za svou činnost pravidelně odměňováni či oceňováni? (nemyslím finančně)

15) Dokázali byste říci, co dobrovolníkům jejich činnost přináší?

16) Jsou dobrovolníci pro svou činnost pojišťováni? (pokud ano, řekněte jak nebo na co je pojišťujete)

17) Jak dlouho Vaše organizace spolupracuje s dobrovolníky?

18) Vyhodnocujete Váš dobrovolnický program?
(pokud ano, uveďte jakým způsobem)

19) Zajišťujete svým dobrovolníkům supervizi?
(pokud ano, pokračujte ot. č. 19, pokud ne ukončete rozhovor)

20) Jak často supervize probíhá?

21) Jakým způsobem dobrovolníkům zajišťujete supervizi?

22) Je supervizor interním nebo externím pracovníkem zařízení?

23) Jaká forma supervize je u Vás nejčastější?
a) Individuální
b) skupinová

24) Mohla bych znát průběh Vaší supervize?

25) Existují nějaká témata, která se při supervizi s vašimi dobrovolníky objevují nejčastěji?

26) Myslíte si, že supervize pro dobrovolníky je důležitá? (uveďte prosím v čem je důležitá)

Děkuji za Váš čas, a přeji mnoho úspěchů ve Vaší záslužné a náročné práci.

Abstrakt

VLČKOVÁ, S., *Význam dobrovolnictví v sociálních službách v regionu Prachatic*. České Budějovice 2010. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. Lenka Motlová

Klíčové pojmy: Dobrovolník, dobrovolnická služba, koordinátor dobrovolníků, dobrovolnické centrum, význam dobrovolnictví, metodika práce s dobrovolníky

V práci se zabývám významem dobrovolnictví v sociálních službách a využíváním dobrovolníků v nich. Obsahuje základní pojmy, se kterými se můžeme v oblasti dobrovolnictví setkat, dále je zde uvedeno jaké má dobrovolnictví pro organizaci i pro dobrovolníka význam. V práci je popsána charakteristika dobrovolnické služby podle zákona 198/2002 sb. O smlouvách a jejich náležitostech, které jsou nedílnou součástí dobrovolnické služby se v práci také dočtete. Metodice práce s dobrovolníky je věnována celá jedna kapitola. Výzkum, který jasně ukazuje jak jsou v současné době využíváni dobrovolníci zakončuje celou práci.

Abstract

VLČKOVÁ, S., *Volunteering in the social services in the region Prachatice*. České Budějovice 2010. Bachelor study. SouthCzech University. The Faculty of Theology. Department of Practical Theology. Leader of the study Mgr. Lenka Motlová

Key words: Volunteer, volunteer service coordinator of volunteers, volunteer center, the importance of volunteerism, methods of work with volunteers

The work deals with the importance of volunteering in social services and the use of volunteers in them. It contains the basic concepts with which we are to meet areas of volunteering v Also, there is shown jaké the voluntary pro organization and volunteer for the interest. The paper describes the characteristics of volunteer service in accordance with law 198/2002 Sb. The contracts and their appurtenances, which are an integral part of the volunteer work also can read. Methodology of work with volunteers is entirely devoted one chapter. Research that clearly shows how they are currently used throughout the work completed by volunteers.