

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

Rozvoj dobrovolnictví v Týně nad Vltavou

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Bohdana Břízová

Autor: Jaroslava Kocová

12.5. 2008

Development of volunteering in Týn nad Vltavou

Abstract

A volunteer is a person who provides his/her time, his/her energy, knowledge and skills for the benefit of other people or the society in general, with no claim for remuneration. Complexity of preparation of volunteers depends on the activities they prepare for. Training of volunteers is a part of professional approach to volunteering. Supervision, without which high quality volunteering would be impracticable, is also necessary.

My Bachelor Work provides the basic insight into volunteering in the Czech Republic in the theoretical part. The following chapters deal with methodology of work with volunteers. A health care centre in Týn nad Vltavou, where the research was performed, is also introduced here.

The Bachelor Work was aimed at mapping the situation in volunteering in Týn nad Vltavou. Quantitative research was applied to data collection, the methods of controlled dialogue, questioning, questionnaire technique and uncontrolled dialogue were used. The respondent group consisted of the managers of health care and social facilities in Týn nad Vltavou and volunteering co-ordinators in facilities using volunteers. An uncontrolled dialogue was conducted with a Municipal Authority officer.

The results of the Thesis have shown that volunteers are used in the social sphere in Týn nad Vltavou, which confirmed my first hypothesis. The results achieved also refer to the fact that the facilities do not provide basic volunteering service to the volunteers from the volunteering management point of view. The second hypothesis was thus overcome.

I would like to contribute to publicity of volunteering not just in Týn nad Vltavou but in general by this Work. I hope that the Thesis will stimulate the use of volunteering also in the facilities where volunteers are not being used yet. The Work is going to be offered to the Municipality of Týn nad Vltavou, which has shown interest in that within its community planning.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Rozvoj dobrovolnictví v Týně nad Vltavou vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

V Českých Budějovicích 12.5. 2008

.....

Jaroslava Kocová

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí bakalářské práce Mgr. Bohdaně Břízové za cenné rady, připomínky, odborné vedení a čas, který mi věnovala při vypracovávání této bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD.....	7
1. SOUČASNÝ STAV	8
1.1. Kdo je dobrovolník	8
1.2. Dobrovolnictví v České republice.....	8
1.3. Zákon o dobrovolnické službě	9
1.4. Hestia	11
1.5. Koalice dobrovolných iniciativ	11
1.6. Metodika práce s dobrovolníky	12
1.6.1. Koordinátor dobrovolníků	12
1.6.2. Příprava organizace na přijetí dobrovolníků	14
1.6.3. Získávání, nábor dobrovolníků	14
1.6.4. Výběr a výcvik dobrovolníků	16
1.7. Supervize	18
1.7.1. Funkce supervize	19
1.7.2. Druhy supervize	20
1.8. Město Týn nad Vltavou	21
1.8.1. Domov sv. Anežky	22
1.8.2. Farní charita	25
1.8.3. Pečovatelská služba	31
1.8.4. Logopedická škola Týn nad Vltavou	32
1.8.5. Městský dům dětí a mládeže	33
2. CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY	35
2.1. Cíle práce	35
2.2. Hypotézy	35
3. METODIKA	36
3.1. Použitá metoda	36
3.2. Charakter zkoumaného souboru	36
4. VÝSLEDKY	37

4.1. Výsledky dotazníků	37
4.2. Výsledky řízených rozhovorů	42
4.3. Výsledky neřízeného rozhovoru	48
5. DISKUZE	50
6. ZÁVĚR	55
7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	56
8. KLÍČOVÁ SLOVA	61
9. PŘÍLOHY	62

Úvod

MOTTO

„Všude tam, kde je člověk, je místo pro dobrý čin.“
Seneca

Tématem mé bakalářské práce je Rozvoj dobrovolnictví v Týně nad Vltavou. Pojem dobrovolník nemá v České republice stále ještě dobrý zvuk. Jedna ze základních náplní lidského života je práce. Volný čas i zábava je někdy spojena s prací. Proto je tedy i dobrovolnická činnost považována za práci. Do budoucna se budou stále více zvyšovat rozdíly mezi sociálně znevýhodněnými skupinami, ať se bude jednat o etnické menšiny, chudé, handicapované či staré lidi. Vedle většinové skupiny obyvatel České republiky se stále více lidí z jiných kultur bude snažit o integraci. Všichni tito lidé budou potřebovat pomoc druhého člověka. Domnívám se, že během posledních deseti let byly v České republice položeny základy dobrovolnictví. Stále více lidí u nás začíná dobrovolnickou činnost považovat za svoji potřebu a snaží se v ní najít náplň, nebo alespoň doplněk svého života.

S dobrovolnictvím jsem se poprvé setkala na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, kdy jsem se dozvěděla o programu Pět P. Sama jsem se pak stala dobrovolníkem a to v Domově sv. Anežky v Týně nad Vltavou. Jako dobrovolník jsem nejen aktivně trávil svůj volný čas, ale také jsem získala nové zkušenosti, informace, znalosti a dovednosti a navázala nové kontakty.

Téma dobrovolnictví považuji v současné době za aktuální. Protože pocházím z Týna nad Vltavou, rozhodla jsem se zmapovat situaci právě v tomto městě. Zajímá mě, zda zdravotně sociální zařízení v Týně využívají dobrovolníky, zda jim poskytují základní dobrovolnický servis. Proč případně dobrovolníky nevyužívají.

Ráda bych touto prací přispěla k propagaci a prezentaci dobrovolnictví nejen v Týně nad Vltavou, ale i u široké veřejnosti.

1. SOUČASNÝ STAV

Dobrovolnictví není v lidské společnosti něčím novým, v každé kultuře a společnosti pomáhali ti, kteří na tom byli lépe, méně šťastným, kteří kvůli nemoci, chudobě nebo přírodní katastrofě pomoc potřebovali. Solidarita a vzájemná pomoc tvoří základ lidské společnosti i všech náboženství. (Tošner, Sozanská, 2002)

Novým jevem jsou organizace i jednotlivci, kteří se dobrovolnictvím zabývají profesionálně. Aby byla dobrovolná pomoc účinná, je potřeba její profesionální organizování.

1.1 Kdo je dobrovolník?

Dobrovolníkem je každý, kdo ze své vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu vykonává činnost ve prospěch jiných lidí. Člověk, který nezištně nabízí svůj volný čas, zkušenosti a dovednosti, který má svá práva a povinnosti. (Poláčková, Furmanová, 2003)

Každý, fyzicky a psychicky zdatný člověk, může nabídnout své schopnosti. Dobrovolník je tedy zcela normální člověk s vyvinutým citem pro potřeby okolí. Tedy někdo, kdo neváhá obětovat část svého volného času pro vyplnění prázdného času druhých (např. dětí či nemocných), anebo zajištění aktivity, kterou by jinak neměl kdo organizovat (např. vysázet pár stromů).

1.2 Dobrovolnictví v České republice

Dobrovolnictví má v České republice bohatou tradici. Jeho kořeny sahají až do národního obrození a následně i do období prvního československého státu po roce 1918. Tehdy dobrovolné organizace a spolky významně ovlivnily sociokulturní úroveň českého státu. (Tošner, 2003) Po vzniku samostatného Československa se dobročinnost ještě rozvinula. Vývoj byl přerušen německou okupací a později vznikem socialistického státu.

Po roce 1989 dochází k rozvoji neziskového sektoru. Začíná prudký rozvoj nezávislých sdružení v oblasti ekologie, lidských práv, humanitární činnosti, sportu,

sociální oblasti atd. Stát mnoho z nich podporuje poskytováním grantů pro různé oblasti, zejména v sociální sféře. (www.dobrovolnik.cz)

Jak uvádí Matoušek (2003), v současnosti u nás pracují dobrovolníci na linkách důvěry, v ambulantních programech pro děti a mládež, v institucích typu domovů důchodců, nemocnic, hospiců, ústavů pro lidi tělesně či mentálně postižené.

Přesto je dobrovolnictví naší veřejností stále chápáno jako něco výjimečného. Většina obyvatel se domnívá, že dobrovolnictví je jakousi chatrnou náhražkou za neschopnou veřejnou správu. Dobrovolní pracovníci u nás nejsou vnímáni jako nezastupitelný segment života společnosti.

Také skladba dobrovolníků je u nás odlišná. Jejich věkový průměr je u nás nižší, většinou jsou to studenti nebo mladí lidé krátce po studiích. Jako dobrovolníci se stále častěji realizují osoby bez práce – dobrovolnictví nezaměstnaných, maminek na mateřské dovolené i seniorů (Dlouhá, Ježková, Caha, 2001). Někteří z nich mají své konkrétní představy již před vstupem do organizace. Jiní mají potřebu konat něco dobrého, ale nevědí, jak a kde mohou pomoci. Většina dobrovolníků jsou humanisticky orientovaní a sociálně integrovaní lidé angažovaní v mnoha dalších aktivitách. (Tošner, 2003)

1.3 Zákon o dobrovolnické službě

Od 1. ledna 2003 vešel v účinnost zákon číslo 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě. Tento zákon upravuje podmínky, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu organizovanou podle tohoto zákona a vykonávanou dobrovolníky bez nároku na odměnu a dále vymezuje pojmy dobrovolník, dobrovolnická služba, vysílající a přijímající organizace.

Dle Zákona o dobrovolnické službě (2002) je dobrovolnická služba činnost, při níž dobrovolník poskytuje:

- a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám

- trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase,
- b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí,
 - c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.

Dobrovolnickou službu dělíme na krátkodobou nebo dlouhodobou, pokud je vykonávána po dobu delší než 3 měsíce.

Dobrovolníkem může být fyzická osoba starší 15 let, pokud vykonává dobrovolnickou službu na území České republiky, nebo fyzická osoba starší 18 let vykonává-li dobrovolnickou službu v zahraničí, pokud se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu. Dobrovolník vykonává dobrovolnickou službu na základě smlouvy uzavřené s vysílající organizací. V případě dlouhodobé dobrovolnické služby (krátkodobé dobrovolnické služby v zahraničí) musí být smlouva písemná. (Zákon o dobrovolnické službě, 2002)

Zákon se ale vztahuje pouze na akreditované nestátní neziskové organizace (dále jen NNO), a proto dobrovolnictví ve všech ostatních případech může probíhat tak, jak to vyhovuje dobrovolníkům i příjemcům jejich dobrovolné činnosti. Mohou si tedy uchovat svoji nezávislost na pravidlech, které určuje zákon. Je na zvážení každé NNO do jaké míry je pro ní akreditace podle zákona přínosná, či do jaké míry by byla naopak omezující pro organizaci i pro dobrovolníky. Stejně tak je na každé NNO přijímající pomoc dobrovolníků, aby zvážila do jaké míry může její pozice podle zákona přispět k lepší spolupráci s dobrovolníky. (Tošner, 2003)

1.4 Hestia

Společnost Hestia vznikla v roce 1993 z iniciativy skupiny manželských poradců. Jejich cílem bylo podporovat pozitivní mezilidské vztahy v rámci rodiny i v širším kontextu občanské společnosti. (www.hest.cz)

Hestia se dobrovolnictví věnovala od počátku, ale teprve v roce 1998 se organizace a podpora dobrovolnictví vymezily jako samostatné činnosti. Vzniklo tak Národní dobrovolnické centrum (jako složka občanského sdružení Hestia) usilující různými cestami o rozvoj dobrovolnictví (www.hest.cz).

Hestia – Národní dobrovolnické centrum (dále jen NDC) realizuje, koordinuje a podporuje aktivity, projekty a programy zejména v oblasti sociální, sociálně zdravotní, kulturní, ekologické, vzdělávací a výchovné a v oblasti práce s dětmi a mládeží.

V současné době Hestia – NDC realizuje aktivity pro profesionály z oblasti dobrovolnictví a neziskového sektoru. Studentům a veřejnosti nabízí knihovnu s unikátní literaturou o problematice dobrovolnictví. Rovněž spolupracuje na rozvoji dobrovolnictví se státní správou a samosprávou, dobrovolnickými centry a dalšími partnery v České republice i v zahraničí.

Hestia je spolupořadatelem konference o dobrovolnictví v Kroměříži a v rámci šíření dobrého jména dobrovolnictví iniciovala udělování ceny Křesadlo (Obrázek č. 1). Tato cena je určena „obyčejným lidem, kteří dělají neobyčejné věci“. Jde o symbolické poděkování těm, kteří svůj čas zdarma věnují obecně prospěšným činnostem, pomáhají postiženým lidem či vedou různé organizace pomáhající potřebným. Jak uvádí Jiří Tošner (Jelenová, 2004), myšlenka každoročního ocenění dobrovolníků vznikla v rámci akcí Mezinárodního roku dobrovolníků v roce 2001, kdy jsme se dozvěděli, že podobné ceny existují v některých okolních zemích, například v Maďarsku, kde ji dokonce předává každoročně prezident.

1.5 Koalice dobrovolných iniciativ

Koalice dobrovolných iniciativ (dále jen „Koalice“) vznikla na jaře 2001 jako volné sdružení neziskových organizací. Podílí se na dobrovolnických programech a projektech v České republice. Jedná se především o Program rozvoje dobrovolnických

center, Program Pět P, Program senior, Dobrovolníci v nemocnicích, Nezaměstnaní jako dobrovolníci,... (Dobrovolníci, obyčejní lidé, kteří dělají neobyčejné věci, 2001)

Koalice byla vytvořena za účelem reprezentace dobrovolnictví. Členové Koalice mají možnost vystupovat za dobrovolnické programy a projekty všech členů Koalice. (Dobrovolníci, obyčejní lidé, kteří dělají neobyčejné věci, 2001)

Hestia – NDC prezentuje Koalici navenek, pravidelně zveřejňuje seznam členů Koalice (Příloha 1), včetně uvedení adresy jejich elektronické pošty u dotazníku určeného zájemcům o dobrovolnictví (www.hest.cz).

Obrázek č. 1 - Křesadlo



Zdroj: <http://www.dcul.cz/stranky/galerie_kresadlo_06.htm>

1.6 Metodika práce s dobrovolníky

1.6.1 Koordinátor dobrovolníků

Činnost dobrovolníků musí být koordinována z jednoho místa a to nejlépe jedním profesionálním pracovníkem, který je vybaven dostatečnými pravomocemi jak vůči dobrovolníkům, ale také vůči zaměstnancům vlastní instituce (Matoušek, 2003). Koordinátor dobrovolníků je klíčovou postavou dobrovolnického managementu. Jeho úkolem je organizovat práci tak, aby každý snadno a jednoznačně chápal, co se od něj očekává. Zodpovídá za to, že dobrovolníci dobře plní svou práci a vyžaduje, aby splnili vše, na čem se předem dohodli. (Dobrovolníci v neziskových organizacích, 2001)

Zajišťuje výběr dobrovolníků, který je spojen s propagací činnosti organizace. Má na starosti výcvik dobrovolníků včetně zpracování metodiky a vyhledávání vhodných činností pro dobrovolníky. Zařazuje dobrovolníky do chodu organizace. Koordinátor vede dobrovolníky a hodnotí jejich činnost, řeší případná nedorozumění a problémy. Dále hledá a organizuje příležitosti k poděkování dobrovolníkům. Je kontaktní osobou mezi dobrovolníky, zaměstnanci, vedením i klienty organizace. Udržuje styk s nejbližším dobrovolnickým centrem, s médii i dalšími organizacemi. Jeho pracovní náplní je také zpracování kodexů či práv a povinností dobrovolníků, případně pravidla mlčenlivosti. Koordinátor vede potřebnou administrativu, jako jsou např. smlouvy s dobrovolníky, případné pojistné smlouvy apod. (Tošner, Sozanská, 2002)

Koordinátor může být člen týmu zaměstnanců, může to být ale i dobrovolník, který ale potřebuje mít oporu v garantovi dobrovolnického programu v organizaci. V malé neziskové organizaci může být koordinátorem vedoucí organizace nebo výkonný zaměstnanec vedle své hlavní profese. Je ale lepší, když funkci koordinátora plní někdo jiný, neboť vedoucí a manažeři obvykle nemají čas na to, aby věnovali této práci takovou pozornost, jakou si zaslouhuje. (Ochman, Jordan, 1997)

Koordinátor by měl být člověk, který:

- zná dobře daný projekt,
- je dobrým pedagogem i psychologem,
- je odborníkem v dané oblasti a umí poradit,
- je dobrým organizátorem,
- je otevřený a umí navodit přátelskou atmosféru,
- je důsledný a spravedlivý,
- umí zajistit přiměřenou technickou podporu. (Dobrovolníci v neziskových organizacích, 2001)

Koordinátor by měl mít možnost pravidelné supervize své činnosti, což by mělo být samozřejmé pro všechny pomáhající profese. Měl by být schopen vykonávat svoji činnost na základě upřímných a otevřených vztahů s dobrovolníky, kterým se na tomto

základě dostává jistoty, že to co dělají, je významné a slouží dobré věci. Dalo by se tedy říct, že koordinátor dobrovolníků je „vizitkou“ organizace. (Tošner, Sozanská, 2002)

1.6.2 Příprava organizace na přijetí dobrovolníků

Na přijetí dobrovolníků se musí organizace pečlivě připravit, zvláště pokud s dobrovolníky nemá mnoho zkušeností nebo pokud rozbíhá zcela nový projekt s účastí dobrovolníků. Práce s dobrovolníky je v podstatě personalistika. Vzhledem k tomu, že organizace potřebuje aktivní dobrovolníky udržet v jejich motivaci a přitom je neplatí, vyžaduje práce s dobrovolníky od manažerů organizace vyšší nároky, než se kterými se setkávají personalisté a lidé v běžném pracovním poměru. (Dobrovolníci v neziskových organizacích, 2001)

Než se organizace pustí do dobrovolnictví s plným záběrem, měla by mít zpracován seznam činností, které u ní mohou dobrovolníci vykonávat. Musí mít především jasnou a konkrétní představu o tom, jaká bude přesně činnost dobrovolníků, jak dlouho bude trvat, komu budou dobrovolníci za svou práci zodpovídat, kde bude jejich pracovní místo a jak budou oceněni. Je nezbytné, aby se všichni (nejen koordinátoři, ale i ostatní zaměstnanci) aktivně zúčastnili diskusí o zapojení dobrovolníků a metodách jejich náboru a výběru. Proto je důležité:

- dohodnout se na metodice práce s dobrovolníky,
- dohodnout se na termínech a způsobu náboru a výběru dobrovolníků,
- stanovit přesnou náplň práce dobrovolníků,
- stanovit kvalifikační požadavky na dobrovolníky,
- stanovit zodpovědného pracovníka organizace – koordinátora dobrovolníků,
- prodiskutovat možnosti odměňování dobrovolníků,
- uvažovat o možnosti kvalifikačního růstu dobrovolníků. (Dobrovolníci v neziskových organizacích, 2001)

1.6.3 Získávání, nábor dobrovolníků

Získávání dobrovolníků je proces a každá nezisková organizace by se jím měla zabývat systematicky, zodpovědně a plánovitě (Plamínek, Hledíková, 1996). Před

zahájením náboru dobrovolníků musí mít organizace jasno v tom, jak bude vlastní nábor a konečný výběr dobrovolníků realizován. Cílem náboru dobrovolníků je získat co nejvíce zájemců o účast v projektu, aby bylo možné vybrat z nich jen ty nejlepší. (Dobrovolníci v neziskových organizacích, 2001)

Způsoby získávání dobrovolníků závisejí na fantazii a schopnostech organizace a zároveň na podmínkách regionu (Plamínek, Hledíková, 1996). Oznámení o náboru dobrovolníků (Příloha 2) může být zveřejněno v místním nebo celostátním tisku, v odborných nebo specializovaných časopisech, ve školách, na letácích, vývěskách, obecních úřadech, úřadech práce, v knihovnách, na nástěnkách spolupracujících neziskových organizací či na internetových stránkách (Dobrovolníci v neziskových organizacích, 2001).

Oznámení musí obsahovat tyto body :

- **kdo** hledá dobrovolníky,
- **jaké** hledáme dobrovolníky (vzdělání, zkušenosti, pohlaví, věk, fyzické či psychické nároky,...),
- **co** budou dělat,
- **kde** se bude dobrovolnická činnost odehrávat,
- **kolik** hodin týdně, měsíčně bude dobrovolník pracovat,
- **proč** se daná aktivita odehrává,
- **jak a do kdy** se může zájemce přihlásit. (Dobrovolníci v neziskových organizacích, 2001)

Při najímání dobrovolníků záleží také na tom, za jakým účelem chce organizace dobrovolníky získat. Zda se jedná o jednorázovou akci (např. pomoc při veřejné sbírce), nebo hledá stálý tým dobrovolníků.

1.6.4 Výběr a výcvik dobrovolníků

Po provedení náboru je potřeba rozhodnout, které dobrovolníky organizace přijme. Výběrovou proceduru musí navrhnout zkušený profesionál a musí být zkušeným profesionálem provedena. Pro výběrové řízení je důležité osobní setkání zájemce o dobrovolnou činnost se zástupci organizace, při kterém si obě strany objasní své zájmy.

Osobní rozhovor má několik významů:

- potencionální dobrovolník se ujistí, že organizace odpovídá jeho potřebám a očekáváním,
- umožňuje tomu, kdo vede rozhovor, vyjasnit očekávání organizace. Dobrovolník obdrží propagační materiály, ve kterých se může dozvědět vše potřebné o poslání organizace, o její struktuře, způsobu práce, případně o finančních podmínkách apod.,
- dává příležitost organizaci dozvědět se, jaké má dobrovolník schopnosti, temperament, motivaci, a pomůže určit, která oblast činností v organizaci by mu nejvíce vyhovovala. (Plamínek, Hledíková, 1996)

Během výběru je také potřeba vyloučit osoby psychopatické, osoby trpící duševní nemocí, příslušníky náboženských sekt, v programech pro děti a mládež osoby s pedofilní sexuální orientací.

Podle charakteru práce může příprava dobrovolníka trvat několik minut či hodinu (např. při organizační pomoci při jednorázové akci, nebo pomoc v administrativě). Někdy je třeba, aby dobrovolník absolvoval celodenní či víkendový výcvik (Příloha 3) (Obrázek č. 3) (např. Dobrovolníci v nemocnicích, v programu Pět P, v programu Žáci a studenti jako dobrovolníci, apod.), nebo dokonce dlouhodobou přípravu rozloženou do několika týdnů (dobrovolníci pro linky důvěry či některé typy dobrovolné služby). Příprava dobrovolníka obsahuje dvě složky, a to obecně dobrovolnickou a speciální či odbornou, vztahující se k charakteru jeho činnosti. (Tošner, Sozanská, 2002)

Obrázek č. 3: Seznamovací aktivity na výcviku dobrovolníků



Zdroj: <<http://www.stred.info/cze/show.php?action=photogallery&type=2&rec=57&photo=830>>

V obecné části přípravy se dobrovolník dozví o svých možnostech a potřebách, ale také o závazcích a případných omezeních. Seznámí se s posláním a úkoly organizace, s jejími specifiky, základními dokumenty, organizační strukturou, místem a svojí rolí v organizaci. Během odborné části přípravy je dobré s dobrovolníky podrobně probrat jejich případné obavy a přípravu přiblížit co nejvíce tomu, co bude dobrovolník následně dělat. Při výcviku je často používána metoda hraní rolí (Obrázek č. 4), při které si dobrovolníci vyzkoušejí nejen svoji roli, ale i role klientů a spolupracovníků. Při takové příležitosti je možné lépe poznat své budoucí dobrovolné pomocníky a včas tak zjistit zdroje možných problémů. (Tošner, Sozanská, 2002)

Součástí výcviků bývá někdy psychologické posouzení dobrovolníků z hlediska zralosti jejich osobnosti a možných psychopatologických rysů. Dělá se to např. když dobrovolník pracuje samostatně s nezletilými dětmi. Posouzení psychologa tak dává koordinátorovi jistotu, že vybraný dobrovolník je ten správný, zároveň je vizitkou solidnosti organizace. (Tošner, Sozanská, 2002)

Kvalitním výběrem si organizace zajistí úspěšnou realizaci projektů. Někdy se ale může stát, že ačkoliv systém výběru dobrovolníků byl dokonale vypracovaný, organizace nevybere dobře a dobrovolník se pro organizaci stane více přítěží než pomocí. Takové situaci lze jen těžko předejít, ale je možné ji alespoň částečně eliminovat, aby se organizace s případným „nedobrym“ dobrovolníkem mohla rozejít

bez zbytečných průtahů a emocí. Takovým řešením je smlouva uzavřená mezi dobrovolníkem a organizací.

Obrázek č. 4 – Výcvik dobrovolníků - modelové situace



Zdroj: <http://dcmotol.rajce.idnes.cz/Vycvik_novych_dobrovolniku_-_unor_2008/#DSCF4608.JPG>

1.7 Supervize

Supervize dobrovolníků (Obrázek č. 5) je v podstatě komunikace dobrovolníka, respektive skupiny dobrovolníků se supervizorem v neohrožujícím prostředí, které umožňuje dobrovolníkům konzultovat svoje postoje a pocity pramenící z jejich činnosti. Supervize také chrání zájem klienta před případnými nevhodnými aktivitami dobrovolníka. (Tošner, Sozanská, 2002)

Obrázek č. 5 – Skupinová supervize



Zdroj: <<http://www.dckladno.cz/fotogal/supervize2/images/2.jpg>>

1.7.1 Funkce supervize

Supervize dobrovolnické činnosti je nutností, bez které by kvalitní činnost dobrovolníků byla nemyslitelná. Jinak ale bude probíhat supervize při dobrovolné pomoci v hospici nebo na dětské onkologii a jinak při jednoduchých manuálních pracích. Dobrovolníci potřebují vědět, jestli má jejich práce smysl, zda ji dělají dobře, v čem se mohou zlepšit, či jak jsou s nimi klienti nebo organizace spokojeni. Potřebují vědět, zda jejich práce přispívá k plnění poslání organizace a projektu, jehož se účastní. V tomto případě ale nejde o typickou supervizi. (Břízová, Motlová, 2005)

Během vztahu dobrovolník – klient se mohou objevit okamžiky, kdy se dobrovolník ptá, zda to stojí za to. Je to možná proto, že klient není vděčný, nebo se dobrovolník cítí vyčerpaný a připadá mu, že již nemá z čeho dávat. V takovém okamžiku může být supervize velmi důležitá. Díky ní má dobrovolník možnost podívat se na věci s odstupem, pustit se do hledání nových možností, odhalit poučení, jež se v těch nejobtížnějších situacích často skrývá a získat podporu. (Břízová, Motlová, 2005)

U dobrovolníků hrozí ztráta jejich motivace a to především tam, kde je na ně kladeno příliš mnoho úkolů nebo v případech, kdy není dobře zajištěná komunikace s koordinátorem či ostatními zaměstnanci. V takových případech je supervize prevencí před odchodem dobrovolníka. (Břízová, Motlová, 2005)

Supervize je také součástí péče o sebe a umožňuje dobrovolníkovi zůstat otevřený novému učení. Je nepostradatelnou součástí jeho neustálého vývoje, jeho sebeuvědomění a odhodlání se dále vyvíjet. To znamená, že supervize plní také funkci vzdělávací.

Dále je supervize důležitým zdrojem informací pro koordinátora. Zde mluvíme o řídicí funkci supervize. Ta hraje svou základní roli jako zpětná vazba a komunikační kanál mezi dobrovolníky, ostatními pracovníky organizace a klienty. Přínosné jsou ale také podněty a zpětné vazby od dobrovolníků o tom, co je dobré, co je potřeba změnit, případně, co udělat, aby jejich činnost byla efektivnější či úspornější (Břízová, Motlová, 2005). Takové informace jsou velice cenné a mohou výrazně přispět jak ke zvyšování kvality dobrovolnických programů, tak i ke zlepšení a „pročištění“ vztahů v organizaci.

1.7.2 Druhy supervize

V dobrovolnických programech najdeme externí i interní supervizi. Externí supervizor je odbornou garancí programu. Dohlíží, aby program neprobíhal živelně. Role supervizora je hlavně podpůrná. Supervizor akceptuje individuální zvláštnosti a potřeby dobrovolníků. Měl by rozumět problematice dobrovolnického programu i problematice klientů. Vhodným supervizorem je např. psycholog či výchovný poradce pro programy s dětským klientem, pro programy se seniory gerontolog, lékař apod. Externí supervizor může provádět téměř všechny druhy supervize (skupinová, podpůrná, vzdělávací,...). Není svázán s organizací, což je předpokladem pro odstup od problému. (Břízová, Motlová, 2005)

Roli supervizora při interní supervizi plní koordinátor dobrovolnického programu. Provádí případovou či řídicí supervizi. Interní supervizor zná dobře dobrovolníky, klienty, pracovníky organizace, prostředí a možnosti a meze organizace. Poslání organizace je mu vlastní. Může pružně reagovat či regulovat navrhované možnosti řešení problematických situací. Interní supervizor může být ale také příliš zapleten do vztahů a reality organizace a nebude mít potřebný nadhled. Dále se může stát, že se ho bude osobně týkat supervizní problém a dobrovolníci na supervizi s ním nepřijdou. (Břízová, Motlová, 2005)

Supervizi dále dělíme na individuální a skupinovou. Dobrovolník má možnost se obrátit s žádostí o individuální supervizi přímo na supervizora, případně prostřednictvím koordinátora. Dobrovolník tak může se supervizorem v klidu vyřešit problémy, které vznikly ve vztahu s klientem. Na supervizora se může ale také obrátit s případnou vlastní osobní psychologickou problematikou, která by mohla negativně ovlivnit vztah dobrovolníka s klientem. V případě, že na skupinové supervizi nebylo mnoho prostoru, nebo nebylo vhodné řešit složitější problémy vzhledem k vazbě na osobní problematiku dobrovolníka, dochází k řešení problému při individuální supervizi. (Břízová, Motlová, 2005)

Skupinová supervize je nejčastější formou supervize. Jde o setkání všech dobrovolníků programu, kteří si zde mohou sdělovat své zkušenosti, úspěchy nebo nápady. Zároveň mají ale také možnost řešit problémy, které se mohou ve vztahu

dobrovolníka s klientem objevit (Břízová, Motlová, 2005). U většiny dobrovolnických programů probíhá minimálně jednou měsíčně, přičemž účast je povinná a nesplnění této podmínky může být důvodem pro vyřazení z programu. Supervizní skupina má 10 – 15 členů a je vedena supervizorem ve spolupráci s koordinátorem. (Břízová, Motlová, 2005)

1.8 Město Týn nad Vltavou

Město Týn nad Vltavou je v souladu s Ústavou ČR a zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích, územním samosprávným společenstvím občanů. Tvoří územní celek, který je vymezen hranicí území města. Město je veřejnoprávní korporací, pečuje o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů. (www.tnv.cz)

Město Týn nad Vltavou (Obrázek č. 6) se nachází v centrální části jižních Čech, 30 km severně od Českých Budějovic a 125 km jižně od Prahy. Město se rozkládá na 4303 hektarech v nadmořské výšce 362 metrů a má 8 částí. Počet obyvatel k 31.12. 2006 byl 8484. (Kučerová, 2007)

Obrázek č. 6 – Týn nad Vltavou, náměstí Míru



Zdroj: <http://www.tnv.cz/modules/fotogalerie/fotogalerie.html?op=zobraz_galerii&galerie=4>

V Týně nad Vltavou se nachází 5 zdravotně sociálních zařízení. Jsou to Domov sv. Anežky, Farní charita, Pečovatelská služba, Městský dům dětí a mládeže a Logopedická škola pro žáky s vadami řeči. V následujících řádcích bych ráda tyto zařízení představila.

1.8.1 Domov sv. Anežky

Domov sv. Anežky (Obrázek č. 7) vznikl díky mnohaletému úsilí občanského sdružení Pomoc Týn nad Vltavou rekonstrukcí části bývalého zemědělského areálu v Týně nad Vltavou v Čihovicích. Je to centrum sociálních služeb pro lidi s tělesným, mentálním nebo kombinovaným postižením a psychickým onemocněním. Posláním tohoto zařízení je pomoci těmto lidem začlenit se v co možná největší možné míře do běžného života, získat pracovní dovednosti, základní osobní a společenské návyky, umožnit jim podílet se na každodenních pracovních i mimopracovních činnostech a podpořit tak jejich schopnost žít samostatný, soběstačný a důstojný život s odpovídajícím sociálním postavením a naplněnými potřebami užitečnosti a potřebnosti. (Šesták, Mládková, 2006)

Obrázek č. 7: Domov sv. Anežky



Zdroj: <<http://www.tnv.cz/zdravotnictvi-a-socialni-sluzby/domov-sv-anezky/2006-03-20-5.html>>

Cíle Domova sv. Anežky, o.p.s. směřují ke zlepšení nebo stabilizaci (nezhoršování) sociálního, duševního, pracovního a tělesného stavu uživatele sociálních služeb a zaměstnance se zdravotním postižením. (www.anezka-tyn.cz)

Domov sv. Anežky poskytuje tyto služby:

- základní sociální poradenství,
- sociální rehabilitace,
- sociálně terapeutické dílny,
- podpora samostatného bydlení (- Chráněné bydlení U svaté Kateřiny),

- osobní asistence,
- ubytování. (www.anezka-tyn.cz)

Sociální rehabilitace

Služba je poskytována v rámci činnosti *Centra pracovní a sociální rehabilitace Domova sv. Anežky* 15-ti uživatelům. Cílem této služby je dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob.

Poskytovaná sociální služba je poskytována především ve formě individuálního nebo skupinového nácviku soběstačnosti a sebeobsluhy, který je prováděn jak v reálných tak cvičných podmínkách (nákup, hygiena, hospodaření s penězi, styk s úřady, organizace volného času,...). Dále jde o individuální nebo skupinový nácvik sociálních a psychických dovedností (vyjádření potřeb, rozhovor,...). Provádí se též základní individuální výuka sloužící k udržení nebo zlepšování dovedností ve čtení, psaní, počítání, nebo aktivity zaměřené na rozšiřování rozhledu. Z dalších bych uvedla např. výtvarnou, hudební dílnu, hipoterapii a pohybovou výchovu včetně fyzioterapie. U indikovaných uživatelů se díky externí spolupráci s logopedkou provádí přímo v centru logopedická péče. Je zajištěna osobní asistence při denních činnostech, včetně doprovodu na úřad, k lékaři apod. Je podporován kontakt se společenským prostředím, realizují se výlety, exkurze, výlety, kino, integrační akce. Pořádají se pobytové výlety apod. (www.anezka-tyn.cz)

Ze sborníku *Zkušenosti s realizací rozvojových projektů* (Šesták, 2005) vyplývá, že Domov sv. Anežky využívá dobrovolníky především jako kamarády uživatelů služeb Domova sv. Anežky.

Sociálně terapeutické dílny

Cílem této služby je především vytvoření, (obnovení), udržování a zdokonalování pracovních návyků a dovedností, jež by v budoucnu mohly umožnit nebo ulehčit člověku se zdravotním postižením uplatnění na chráněném nebo otevřeném trhu práce. (www.anezka-tyn.cz) Zaměstnanců se zdravotním postižením je v současné době 25. Logickým navazujícím stupněm této služby je zaměstnání v chráněné dílně.

Služba je realizována v **chráněných dílnách** Domova sv. Anežky (tkalcovská, truhlářská, keramická, po-tisk) (Obrázek č. 8). Dále v objektu centra sociálních služeb při správě a úklidu, v prostředí spolupracující zemědělské farmy a ve společenském centru Špejchar klub. (www.anezka-tyn.cz)

Podpora samostatného bydlení

Jde o terénní službu, která je poskytována v přirozeném prostředí uživatele služby v rámci mikroregionu Vltavotýnsko a v rámci provozu *Chráněného bydlení U svaté Kateřiny*. Nachází se zde 3 chráněné nájemní bezbariérové byty, které byly vybudovány ve spolupráci s městem Týn nad Vltavou. Cílem služby je umožnění samostatného bydlení s důrazem na posilování samostatnosti a soběstačnosti uživatele. Rozsah a forma poskytované služby je sjednávána individuálně podle potřeb a požadavků uživatelů. (www.anezka-tyn.cz)

Obrázek č. 8: Domov sv. Anežky, chráněná dílna: po-tisk



Zdroj: <<http://www.anezka-tyn.cz/index.php?nid=3654&lid=CZ&oid=443926>>

Pracovní tým Domova sv. Anežky se skládá z ředitele společnosti, vedoucího provozu a chráněných dílen, sociálního pracovníka, asistentů sociálních služeb a účetní, ekonoma a obchodního zástupce v jedné osobě. Dále jsou v Domově sv. Anežky zaměstnání vedoucí jednotlivých chráněných dílen a fyzioterapeut.

Financování Domova sv. Anežky je vícezdrojové. Pro financování sociálních služeb a chráněných dílen jsou využívány platby uživatelů služeb, státní dotace na poskytování sociálních služeb, příspěvky úřadu práce na mzdové náklady pracovníků poskytujících sociální služby, státní příspěvek podle zákona o zaměstnanosti na zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením. Dalšími využívanými zdroji jsou grantová schémata Jihočeského kraje, nadační příspěvky, sponzorské prostředky, finanční a materiální dary, využití výnosů chráněných dílen a dalších doplňkových činností. (Šesták, 2005)

Pro financování chráněných dílen využívá Domov sv. Anežky kromě již výše uvedeného příspěvek úřadu práce na částečnou úhradu provozních nákladů chráněných míst, příspěvky úřadu práce na mzdové náklady a dotace na obnovu a pořízení investic podnikatelským subjektům zaměstnávajícím více než 50% pracovníků se zdravotním postižením. (Šesták, 2005)

V posledních letech se mezi možné zdroje financování řadí i granty z fondů Evropské Unie.

1.8.2 Farní charita

Farní charita (Obrázek č. 9) je samostatným právním subjektem, registrovaným u Ministerstva kultury České republiky. Zřizovatelem Farní charity v Týně nad Vltavou je Biskupství českobudějovické. Je to nestátní nezisková organizace, jejíž hlavní cíl je poskytování kvalitních sociálních služeb na základě křesťanské etiky. (www.tnv.cz)

O vedení organizace se stará ředitelka. V pracovním týmu jsou dvě sociální pracovníce pro práci v nízkoprahovém zařízení Bongo, dvě asistentky, tři pečovatelky a účetní (Laschová, 2006).

Na svůj provoz využívá Farní charita tržby za své služby, dotace od Ministerstva práce a sociálních věcí, kraje a obce. Dále využívá jak tuzemských, tak zahraničních darů a sbírek.

Z výroční zprávy vyplývá, že Farní charita spolupracuje s dobrovolníky. Ti zde zajišťují kurz anglického jazyka pro seniory a různé společenské akce (např. Mikulášskou besídku). (Laschová, 2006)

V současné době má Farní charita asi 300 stálých uživatelů služeb (Laschová, 2006).

Farní charita poskytuje občanům Týna nad Vltavou a okolí tyto služby:

Obrázek č. 9: Sídlo Farní charity v Týně nad Vltavou



Zdroj: <http://www.farnicharita.cz/charita_tyn_latest_ie.htm>

Občanská poradna

Občanská poradna je určena pro lidi, kteří se nacházejí v tíživé životní situaci, kdy cítí, že je ohrožována jejich důstojnost, sociální zajištění, zdraví nebo život. Těmto lidem je poskytována rada a pomoc. Je zajišťována pomoc při jednání s úřady, doprovod k lékaři, zprostředkování odborných konzultací s právníkem, psychologem, psychiatrem, nebo např. zprostředkování duchovní promluvy. (www.tnv.cz)

Sociální poradenství je poskytováno tak, aby se klient lépe orientoval ve svých právech i povinnostech a aby se posílila jeho schopnost při zvládání životních situací (www.farnicharita.cz). Poradna poskytuje také doprovázení krizovou životní situací, v odůvodněných a závažných případech hmotné nouze poskytuje přímou materiální pomoc.

Tato služba je bezplatná a je poskytována ambulantně i v terénu.

Pečovatelská služba

Tato služba umožňuje lidem setrvat v jejich domácím prostředí, tedy v prostředí, kde se cítí bezpečně a jsou spokojeni. Umožňuje zachování jejich životního stylu.

Podstatou této služby je pomoci zvládnout předem dohodnuté běžné každodenní úkony (drobné i větší úklidy, úkony osobní hygieny, drobné nákupy a jiné pochůzky v zájmu uživatele, doprovod do různých zařízení, jednání v oprávněném zájmu uživatele, procházky a zájmové aktivity s uživatelem), které člověk není schopen vykonávat sám pro svůj pokročilý věk či závažné důvody. (www.farnicharita.cz)

Služba je poskytována po písemné dohodě v domácím prostředí uživatele. Dále jsou uživatelům poskytovány informace v sociální oblasti. Informace jsou také poskytovány rodinám, které pečují o své blízké v domácím prostředí.

Osobní asistence

Uživatelé osobní asistence (Obrázek č. 10) mají sníženou soběstačnost z důvodu věku, nebo zdravotního postižení. Jejich situace vyžaduje pomoc jiné fyzické osoby. Klienti setrvávají ve svém přirozeném prostředí, kde se cítí bezpečně, ale jejich stav jim neumožňuje vést plnohodnotný život bez pomoci druhé osoby. S uživatelem se pracuje, aktivizuje se tak, aby došlo ke zlepšení jeho psychického stavu (odstranění pocitu osamělosti, zvýšení sebedůvěry a sebeúcty). Klientům jsou také poskytovány informace ze sociální oblasti. (www.farnicharita.cz)

Obrázek č. 10: Osobní asistence



Zdroj: Výroční zpráva Farní charity 2006

Cílem je zajištění soběstačnosti a podpora rozvoje soběstačnosti uživatelů, setrvání v jejich přirozeném prostředí. Podstatou služby je pomoci zvládnout vyjmenované, předem dohodnuté běžné každodenní úkony.

Klub seniorů

V Klubu seniorů se pracovníci Farní charity snaží aktivizovat seniory. Ti jsou často osamělí bez možnosti kontaktu s dalšími lidmi. Farní charita se snaží o zpestření jejich volného času, zprostředkovává jim kontakt s běžnou společností. Senioři mají možnost setkávání s vrstevníky při řadě akcí pro ně určené (Obrázek č. 11) (odborné přednášky, počítačový kurz, besedy, výlety, setkávání se zástupci města, společenská odpoledne a.j.). Pro seniory a zdravotně postižené jsou pořádány také jednorázové akce. (www.farnicharita.cz)

Farní charita navštěvuje seniory z pečovatelských domů v Týně nad Vltavou, kde je pro ně připravován kulturní program a možnost popovídání.

Obrázek č. 11: Počítačový kurz



Zdroj: Výroční zpráva Farní charity 2005

Mateřské centrum Sluníčko

Mateřské centrum slouží maminkám s dětmi do 4 let. Pracovníci Farní charity se snaží nejen o začlenění dětí do kolektivu, ale i rozvoj schopností a dovedností matek spojených s péčí o domácnost a finanční prostředky rodiny.

Děti zde trénují zručnost, tvořivost, pohyb a ostatní dovednosti. Matky jsou zapojovány do přípravy a realizace programu. Maminkám je zde také umožněno vzdělávat se v cizích jazycích, což je pak výhodou při hledání zaměstnání po mateřské dovolené. (www.farnicharita.cz)

Práce s romskými dětmi

Na Farní charitě dochází k pravidelnému setkávání romských dětí. Je zde pro ně připraven výchovně vzdělávací program, např. výtvarná, dramatická činnost, zpívání apod. V rámci těchto setkání je nabízeno doučování dětem ze sociálně slabších rodin. (www.tnv.cz)

Klub Babinec

Klub Babinec pořádá pravidelné setkávání (1 krát za 3 měsíce) pro matky s dcerami ve věku od 10 let. Cílem těchto setkání je zlepšení vztahů v rodině. Matky a dcery mají možnost společných debat se svými vrstevnicemi, které mají podobné problémy v komunikaci. Ženy se společně zapojují do připraveného programu. Náplní těchto setkání jsou besedy, přednášky, ukázky nových trendů, hry, atd. Všechny účastnice mají možnost využití odborných individuálních konzultací s psychologem, lékařem, kosmetičkou nebo kadeřnicí. (www.farnicharita.cz)

Bongo

Bongo je nízkoprahové zařízení poskytující ambulantní služby pro děti a mládež ve věku 12-20 let (www.tnv.cz). Dveře střediska jsou otevřené rizikové, neorganizované mládeži, která je ohrožena sociálně patologickými jevy (kriminálnost, zneužívání návykových látek, násilí, diskriminace, záškoláctví, nezaměstnanost), nebo má vyhraněný životní styl neakceptovaný většinovou společností, nebo dětem a mládeži, která se nachází v obtížné životní situaci (narušené rodinné, partnerské či vrstevnické vztahy, nízká sociální a životní úroveň, problémy ve škole, v zaměstnání, zdravotní handicap,...). Prostředkem pro navázání kontaktu s cílovou skupinou je nabídka volnočasových aktivit. (www.farnicharita.cz)

Cílem je zlepšit kvalitu života cílové skupiny předcházením, snížením sociálních a zdravotních rizik souvisejících s jejich způsobem života. Dále umožnit jim lépe se orientovat v jejich sociálním prostředí a vytvářet podmínky, aby v případě zájmu mohli řešit svoji nepříznivou sociální situaci. Služba se poskytuje bezúplatně.

Volnočasové aktivity v Bongu (Obrázek č. 12):

- stolní fotbálek, kulečník, ping pong, šipky,
- karty, člověče nezlob se, šachy a jiné společenské hry,
- pustit si muziku,
- přijít na čaj, limonádu,
- přijít si popovídat,
- hudební zkušebna. (www.farnicharita.cz)

Obrázek č. 12: Bongo



Zdroj: Vlastní zdroj

Bongo nabízí také možnost vzdělávání a to formou doučování. Tato činnost probíhá na základě potřeb jednotlivců. Jedná se zejména o doučování školní látky, nebo poskytnutí rady při vypracování domácích úkolů a rozsáhlejších prací. Je zde možnost poskytnutí počítačové techniky při zpracování těchto činností.

Poskytované služby:

- volný vstup a pobyt (vychází z principu nízkoprahovosti),
- volnočasové aktivity (výtvarné, hudební, sportovní aktivity,...),
- sociální služby (kontaktní práce, poradenství, pomoc v krizi, informační servis, zprostředkování návazné služby, doprovod, osobní asistence, práce s blízkými osobami klienta), streetwork,
- aktivity a činnosti zaměřené na prevenci (besedy, specializované programy,...).
(www.farnicharita.cz)

1.8.3 Pečovatelská služba

V domě s pečovatelskou službou se stará 5 pečovatelek a jedna vedoucí o celkem 200 klientů. Provoz tohoto zařízení je financován Jihočeským krajem. Pečovatelská služba zajišťuje péči o konkrétní osobu. Vykonává jednoduché ošetrovatelské úkony, koupel v hygienickém středisku, nebo v domácnosti, praní a žehlení ložního i osobního prádla. Zajišťuje stravování a to denním dovozem obědů a donáškou nákupů. Pomáhá pečovat o domácnost, kde zajišťuje běžný i velký úklid domácností, mytí oken a praní záclon. Další mimořádné úkony jako je doprovod na lékařské vyšetření, podávání léků a různé pochůzky se poskytují dle potřeb pečovaného (Obrázek č. 13). (www.tnv.cz)

Obrázek č. 13: Pečovatelská služba



Zdroj: Výroční zpráva Farní charity 2004

Tato služba je poskytována starým, nemocným a invalidním občanům za úplatu.

1.8.4 Logopedická škola Týn nad Vltavou

Škola (Obrázek č. 14) vznikla již v roce 1958 a v roce 2005 byla nově zadaptovaná. Kapacita školy je 45 míst, z toho 30 míst pro žáky ubytované v internátě zařízení s týdenním a 14-ti denním cyklem odjezdů. (www.tnv.cz)

Obrázek č. 14: Logopedická škola v Týně nad Vltavou



Zdroj: <http://www.tnv.cz/user_data/zpravodajstvi/obrazky/File/skolstvi/Logopedicka/Logopedicka-ZS.pps>

Hlavním úkolem Logopedické školy je vybudovat u dětí řeč a vybavit je poznatky pro zvládnutí dalšího pokračování školní docházky v běžné základní škole nebo v základní škole praktické v místě jejich bydliště. Všestranný rozvoj dětí probíhá při všech činnostech i v době mimo vyučování, kde se neustále rozvíjí nejen pohybová, ale i řečová obratnost a správná výslovnost vyvozených hlásek při hodinách logopedie. Uplatňuje se zde těsná spolupráce mezi učitelkami a vychovatelkami. Odpolední činnosti dětí navazují na výuku. Denně je se všemi dětmi prováděna individuální logopedická péče. Vše zajišťují 4 učitelky a šest plně kvalifikovaných vychovatelek pod vedením ředitelky školy. (www.tnv.cz)

Škola má čtyři třídy s odděleními 1 stupně, je vybavena počítačovou učebnou, logopedickou pracovnou (Obrázek č. 15), tělocvičnou a hernou s televizí, DVD a videem.

Speciálně pedagogické centrum je součástí školy. Centrum zabezpečuje poradenské, terapeutické a metodické činnosti. Dále logopedickou a psychologickou diagnostiku pro děti předškolního a školního věku s poruchami řeči a komunikačních schopností. Činnost centra se uskutečňuje ambulantně. Podle potřeby vyjíždějí

pracovníci centra do škol, kde pomáhají integrovat žáky se závažnými řečovými poruchami. (www.tnv.cz)

Obrázek č. 15: Logopedická pracovna



Zdroj: <http://www.tnv.cz/user_data/zpravodajstvi/obrazky/File/skolstvi/Logopedicka/Logopedicka-ZS.pps>

1.8.5 Městský dům dětí a mládeže

Městský dům dětí a mládeže (dále jen MěDDM) je školským zařízením pro zájmové vzdělávání dětí, mládeže a dospělých. Je střediskem pro volný čas dětí a mládeže. V různých kroužcích se zde sdružují děti předškolního věku až po mládež i nad 18 let (www.tnv.cz). Prostory domu dětí jsou využívány celoročně nejen dětmi a mládeží, ale také dospělými, kteří zde převážně ve večerních hodinách navštěvují např. jazykové kurzy. (www.ddmtyn.cz)

O bezproblémový chod zařízení se stará ředitel a 4 vychovatelé volného času, 2 účetní, domovnice – uklízečka a školník – údržbář. Pravidelnou činnost zařízení v 52 zájmových kroužcích zajišťuje kromě výše uvedených také 45 externích pracovníků. Na činnosti zařízení se podílí 10 pracovníků zastávající funkci vedoucích na prázdninových a pobytových akcí a dva brigádníci, kteří se starají o úklid, zástup za dovolenou,...(Petřík, 2007)

Všichni pracovníci se snaží upravit a doplnit nabídku zájmových aktivit tak, aby si každý mohl vybrat co nejpříjemnější a nejkvalitnější trávení svého volného času. Dětem jsou nabízeny např. jazykové kroužky, výtvarné, dívčí kluby, vaření, přírodovědný kroužek, akvaristický, loutkářský, šachistický, rádio klub, plastikoví modeláři (Obrázek

č. 16) a mnohé další. Dále mohou děti navštěvovat kroužky sportovní jako např. míčové hry, úpolové hry, judo, aerobik, taneční skupiny, mažoretky, nebo jóga. (Máca, 2005)

V průběhu roku a o víkendech organizuje MěDDM mnoho akcí v zájmové příležitostné činnosti pro děti i širokou veřejnost. Pořádají se šachové, judistické turnaje, soutěžní dopoledne, ukázky výtvarných technik nebo výtvarné a literární soutěže. Dále pak Drakiáda, vánoční a Mikulášské besídky, soutěže ve Stanici Pomoc přírodě a další. V závěru roku se pak pořádá Akademie MěDDM. (Máca, 2005)

Obrázek č. 16: Městský dům dětí – plastиковí modeláři



Zdroj: <<http://www.ddmtyn.cz/UserFiles/Image/model%20.JPG>>

O prázdninách pořádá MěDDM jarní a letní tábory jak v tuzemsku, tak pobyty u moře. V zimě je každoročně o jarních prázdninách organizován lyžařský pobyt na horách.

Na provoz tohoto zařízení přispívá zřizovatel, tedy Město Týn nad Vltavou. Dále využívá vlastních zdrojů. Těmi jsou příspěvky od účastníků, tržby z prodeje služeb a pronájem bytu. Mezi ostatní zdroje financování patří přijaté dotace a granty od orgánů státní správy a samosprávy, přijaté dary fyzických osob a společenských organizací. (Petřík, 2007)

2 CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1 Cíle práce

Cílem práce je zmapování situace dobrovolnictví v Týně nad Vltavou. Zajímá mě, zda zdravotně sociální zařízení v Týně nad Vltavou využívají dobrovolníky a zda jim poskytují základní dobrovolnický servis.

2.2 Hypotézy

1. Dobrovolníci jsou ve zdravotně sociální oblasti v Týně nad Vltavou využíváni.
2. Zařízení poskytují dobrovolníkům základní dobrovolnický servis (smlouva, supervize, výcvik).

3. METODIKA

3.1 Použitá metoda

K ověření hypotéz jsem zvolila formu kvantitativního výzkumu. Sběr dat probíhal metodou dotazování, technikou dotazníku (Příloha 4). Dotazník byl určen ředitelům všech pěti zdravotně sociálních zařízení v Týně nad Vltavou a obsahoval celkem 7 otázek. Řádně vyplněných dotazníků se vrátilo 5. Návratnost dotazníku tedy činila 100%. Dotazníky byly vyplněny v měsíci březen 2008.

Dále byl využit řízený rozhovor (Příloha 5), který měl 10 otázek. Respondenti byli koordinátoři dobrovolníků v zařízeních, jež využívají dobrovolníky. Řízené rozhovory byly s koordinátory vedeny v měsíci březen 2008.

Jako další metodika byl použit neřízený rozhovor, jenž byl veden s Mgr. Janou Kučerovou. Rozhovor proběhl v dubnu 2008 na Městském úřadě v Týně nad Vltavou, kde Mgr. Jana Kučerová působí v Informačním centru a současně je koordinátorem komunitního plánování sociálních služeb.

3.2 Charakter zkoumaného souboru

U dotazníku tvořili zkoumaný soubor ředitelé pěti zdravotně sociálních zařízení v Týně nad Vltavou (Domov sv. Anežky, Farní charita, Pečovatelská služba, Logopedická škola a Městský dům dětí a mládeže).

Řízený rozhovor byl veden s koordinátory těch zařízení, která využívají dobrovolníky (Domov sv. Anežky, Farní charita a Městský dům dětí a mládeže).

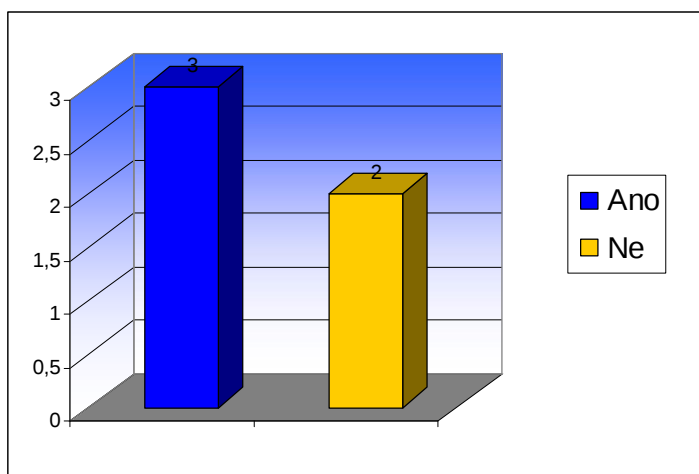
4. VÝSLEDKY

4.1 Výsledky dotazníků

Otázka č. 1

Pomáhají Vám ve Vašem zařízení dobrovolníci?

Graf 1



Zdroj: Vlastní výzkum

Z odpovědí vyplývá, že 3 zařízení (Domov sv. Anežky, Farní charita a Městský dům dětí a mládeže) využívají dobrovolníky. Zbýlá dvě zařízení (Logopedická škola a Pečovatelská služba) pomoc dobrovolníků nevyužívají.

Otázka č. 2

Co Vám brání v tom, abyste začlenili dobrovolníky do Vašeho zařízení?

Na tuto otázku odpovídala pouze ta zařízení, v kterých dobrovolníky nevyužívají.

Ředitelka Logopedické školy odpověděla, že nemají zájem zapojit v zařízení dobrovolníky a využít jejich pomoci.

V Pečovatelské službě dobrovolníci rovněž nepomáhají. Uvedli, že o to není zájem, jak ze strany jejich, tak ze strany klientů. Nikdy sem člověk, který by chtěl pomáhat a

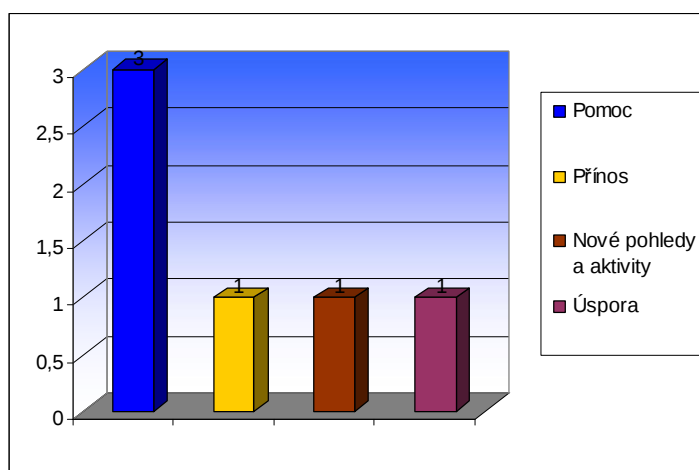
vykonávat zde dobrovolnickou činnost, nepřišel. Pokud by přišel, Pečovatelská služba se mu nebrání. Bohužel zde není ani žádná společenská místnost, která by k takovým účelům mohla sloužit. Dochází sem kněz a Farní charita pořádá různé akce a besídky pro seniory. Na vánoční besídky dochází i děti z mateřské školy. Jako další uvedli problém nedostatečné kvalifikace pro výkon pečovatele. Chodí sem dobrovolní pečovatelé (např. za nemoc, dovolenou), ale to nejsou dobrovolníci, ale placení zaměstnanci.

Otázka č. 3

Proč jste se rozhodli začlenit dobrovolníky do Vašeho zařízení?

Na otázky číslo 3 – 7 odpovídali ředitelé zařízení, která využívají dobrovolníky.

Graf 2



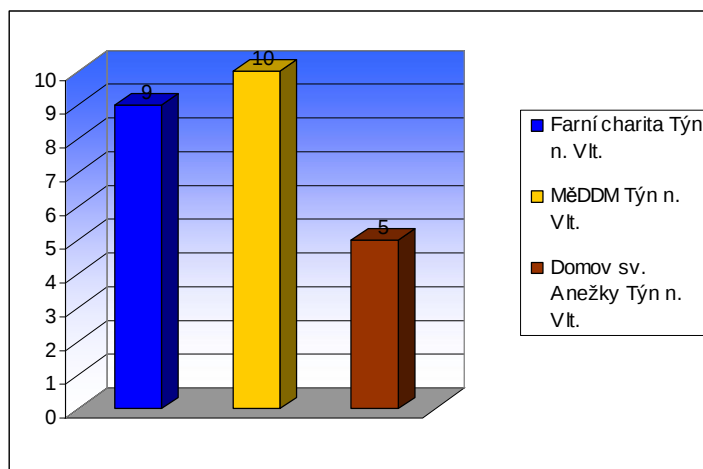
Zdroj: Vlastní výzkum

Všechna tři zařízení se shodně uvedla, že hlavním důvodem, proč se rozhodli začlenit dobrovolníky do svého zařízení, je pomoc s poskytovanými službami. Ředitel Domova sv. Anežky dále uvádí, že dobrovolníci přinášejí nové pohledy a aktivity. Ředitelka Farní charity odpověděla, že dobrovolníci jsou v jejich organizaci přínosem. V MěDDM uvedli, že důvodem, proč se rozhodli zapojit dobrovolníky do svého zařízení, je pomoc při zajišťování jednorázových akcí a mzdová úspora.

Otázka č. 4

Uveďte počet dobrovolníků, kteří Vám v současné době pomáhají.

Graf 3



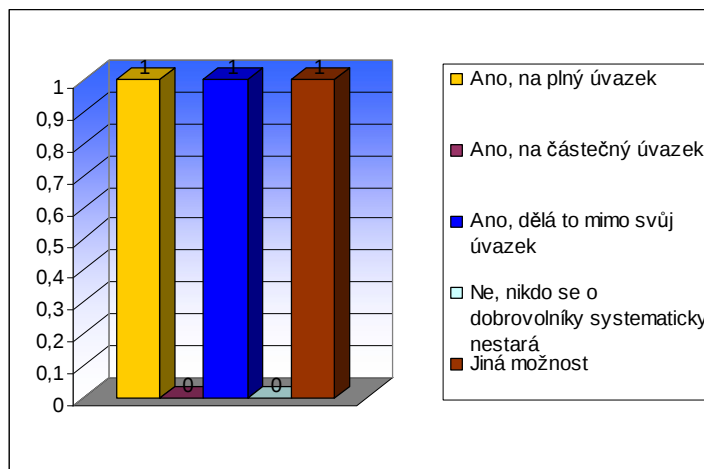
Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu je patrné, kolik dobrovolníků pomáhá v jednotlivých zařízeních. Nejvíce dobrovolníků je v Městském domě dětí a mládeže a ve Farní charitě. Domov sv. Anežky v současné době využívá pomoci pěti dobrovolníků.

Otázka č. 5

Je ve Vašem zařízení koordinátor dobrovolníků?

Graf 4



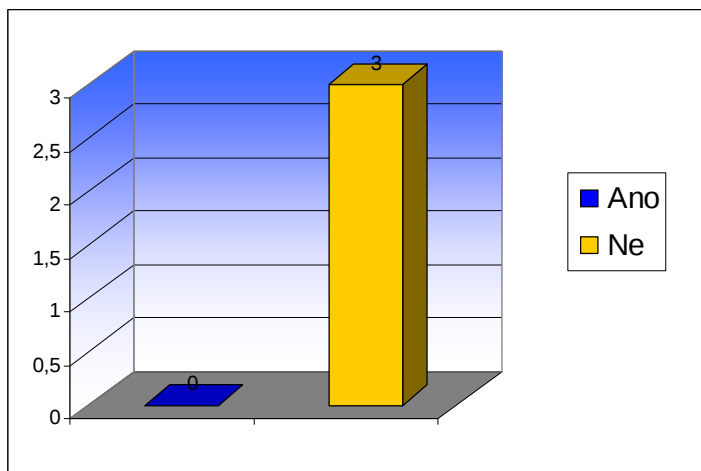
Zdroj: Vlastní výzkum

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že v každém zařízení mají koordinátora dobrovolníků. V MěDDM pracuje koordinátor na plný úvazek, ve Farní charitě je pracovnice, která to dělá mimo svůj úvazek. Pokud ale potřebují něco náročnějšího (např. smlouvy), spolupracují s Diecézní charitou v Českých Budějovicích. V Domově sv. Anežky uvedli, že roli koordinátora plní v rámci úvazků ředitel a sociální pracovník.

Otázka č. 6

Účastní se koordinátor různých odborných školení pro práci s dobrovolníky?

Graf 5



Zdroj: Vlastní výzkum

Z odpovědí vyplývá, že v žádném zařízení se koordinátor odborných školení pro práci s dobrovolníky neúčastní. Ředitelka Farní charity uvedla, že spolupracují s Diecézní charitou v Českých Budějovicích. Jejich pracovnice, která dělá koordinátora dobrovolníků mimo svůj úvazek, se žádných odborných školení neúčastní. Rovněž v Domově sv. Anežky, kde roli koordinátora plní v rámci úvazků ředitel a sociální pracovník, se neúčastní žádných odborných školení.

Otázka č. 7

Jakým přínosem jsou dobrovolníci pro Vaše zařízení?

Na tuto otázku všichni respondenti odpověděli, že dobrovolníci jsou pro ně velkým přínosem, pomáhají především při zabezpečení jednorázových akcí. Ve Farní charitě a v Domově sv. Anežky odpověděli, že dobrovolníci pomáhají zaměstnancům a uživatelům služeb. Obohacují organizaci a mají řadu dobrých nápadů na zkvalitňování poskytovaných služeb.

4.2 Výsledky řízených rozhovorů

Otázka č. 1

Jakým způsobem získáváte dobrovolníky?

Tabulka 1

Přijdou sami	Jiné
3	0

Zdroj: Vlastní výzkum

Domov sv. Anežky: Dobrovolníci se k nám hlásí sami. Dobrovolníky se stávají většinou studenti, kteří u nás absolvovali praxi a poté tu zůstali jako dobrovolníci.

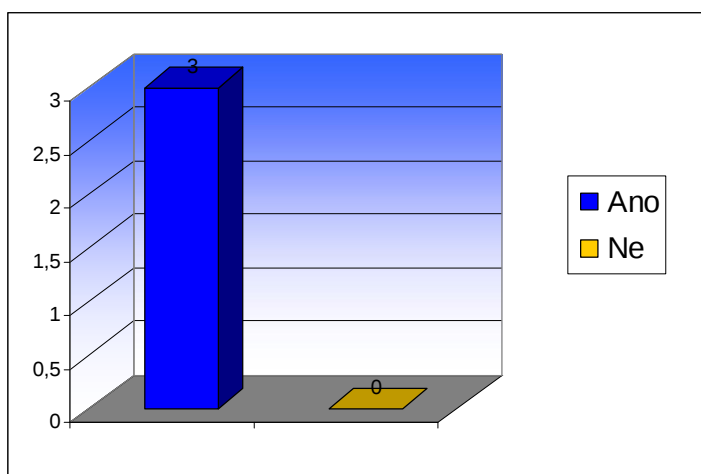
Farní charita: Dobrovolníci k nám přichází sami. Jsou to většinou lidé z řad přátel, farníků.

MěDDM: Dobrovolníky získáváme osobním kontaktem. Jedná se o přátele a známé.

Otázka č. 2

Jsou dobrovolníci seznámeni s chodem zařízení před vykonáním dané činnosti?

Graf 6



Zdroj: Vlastní výzkum

Domov sv. Anežky: Ano, dobrovolníci jsou seznámeni s chodem zařízení. Absolvují vstupní pohovor, školení, ale ne výcvik v pravém slova smyslu.

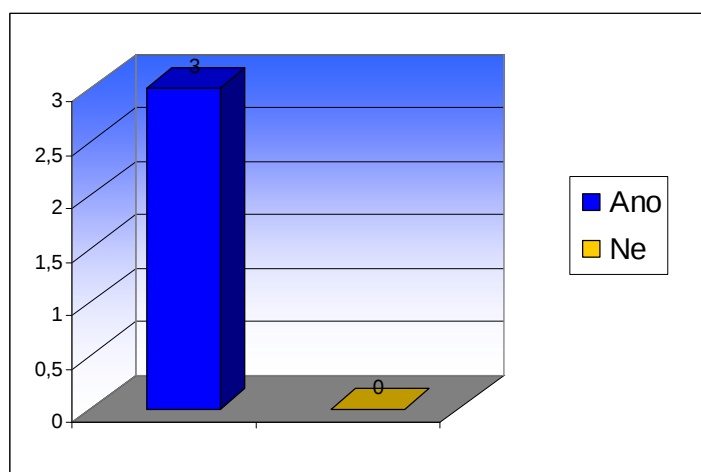
Farní charita: Ano, dobrovolníky seznamujeme s chodem zařízení a s poskytovanými službami.

MěDDM: Ano, dobrovolníci absolvují úvodní vstupní pohovor.

Otázka č. 3

Jsou dobrovolníci seznámeni s typem klientů, se kterými budou ve styku?

Graf 7



Zdroj: Vlastní výzkum

Domov sv. Anežky: Dobrovolníci jsou seznámeni s typem klientů v rámci vstupního pohovoru.

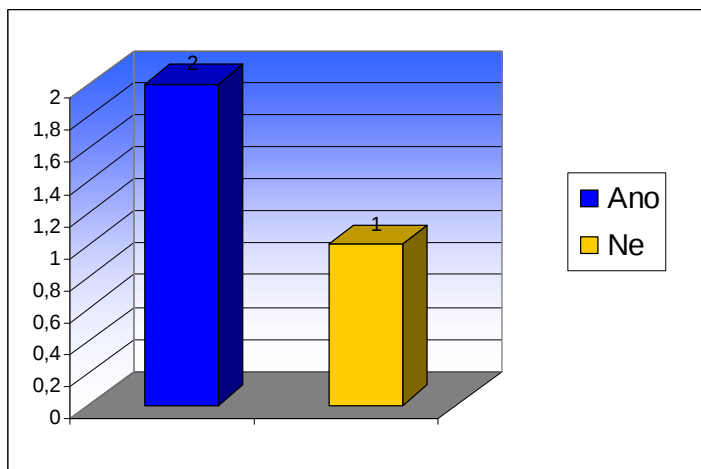
Farní charita: Ano, dobrovolníky seznamujeme s typem klientů, se kterými budou ve styku.

MěDDM: Ano, s typem klientů dobrovolníky seznamujeme. Jde především o bezpečnost dětí, proto je takové seznámení nutností.

Otázka č. 4

Jsou u Vás dobrovolníci pro přímou práci s klienty proškolení?

Graf 8



Zdroj: Vlastní výzkum

Domov sv. Anežky: Ne, dobrovolníky pro přímou práci s klienty neškolíme. Absolvují jen vstupní pohovor.

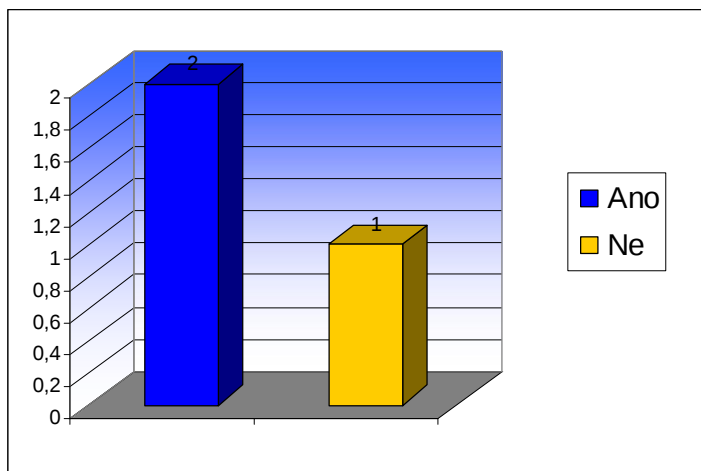
Farní charita: Ano, školíme dobrovolníky pro cílovou skupinu, se kterou budou pracovat. Řeší se modelové situace, které mohou během výkonu dobrovolnické činnosti nastat nebo jak se zachovat v určitých situacích.

MěDDM: Ano, dobrovolníci absolvují vstupní pohovor. Školení trvá cca 2 hodiny a řeší se na něm různé situace, které mohou nastat.

Otázka č. 5

Poskytuje Vaše zařízení dobrovolníkům supervize?

Graf 9



Zdroj: Vlastní výzkum

Domov sv. Anežky: Ano, poskytujeme dobrovolníkům supervize, ale jen ve smyslu zpětné vazby.

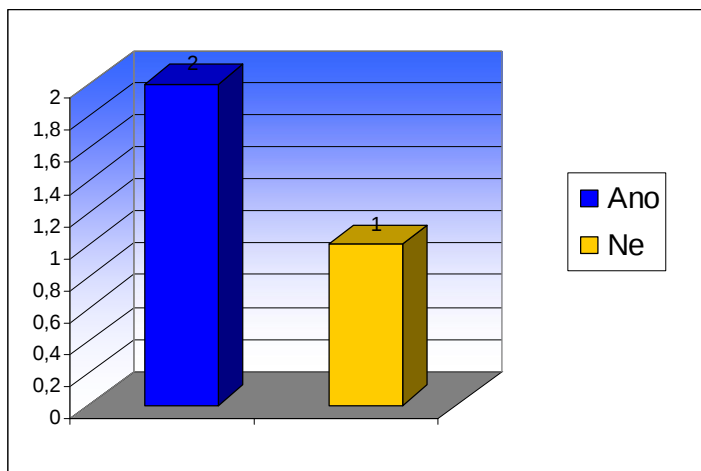
Farní charita: Dobrovolníci se účastní jednorázových akcí, proto není supervize potřeba. Pokud by dobrovolník chodil pravidelně, mohl by se účastnit supervize se supervizorkou (psycholožkou).

MěDDM: Poskytujeme supervize, ale pouze jen jako zpětnou vazbu.

Otázka č. 6

Uzavíráte s dobrovolníky smlouvu o dobrovolnické činnosti?

Graf 10



Zdroj: Vlastní výzkum

Domov sv. Anežky: Ano, uzavíráme s dobrovolníky smlouvu o dobrovolnické činnosti. U jednorázových akcí ale smlouvu neuzavíráme. Dobrovolníci spolupracují spíše z přátelství k někomu a jedná se o jednorázové akce (např. výlet, stavění máje, besídka,...). Jsou to spíše přátelé a sympatizanti než dobrovolníci.

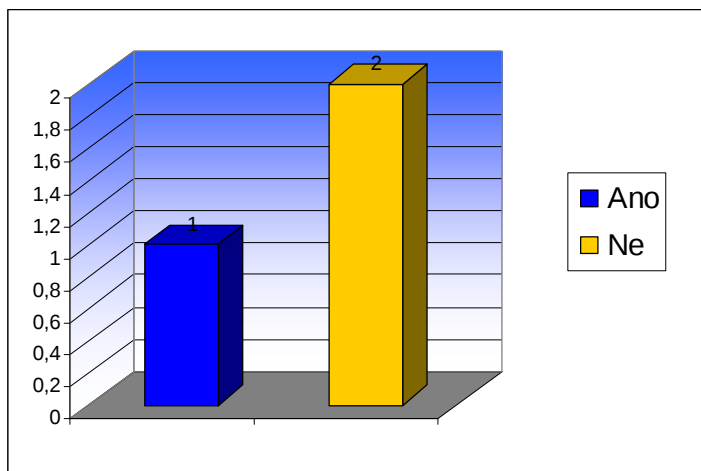
Farní charita: S dobrovolníky uzavíráme smlouvu o výkonu dobrovolnické činnosti.

MěDDM: Ne, s dobrovolníky neuzavíráme smlouvu o dobrovolnické činnosti.

Otázka č. 7

Máte dobrovolníky pojištěné?

Graf 11



Zdroj: Vlastní výzkum

Domov sv. Anežky: U nás dobrovolníky pojištěné nemáme. Máme s nimi uzavřenou smlouvu, ve které se Domov sv. Anežky zavazuje uhradit dobrovolníkovi škodu, která by mu byla způsobena v souvislosti s výkonem sjednaných činností. Pokud by byla škoda způsobena zaviněním dobrovolníka, nese dobrovolník škodu poměrnou částí.

Farní charita: Ano, máme dobrovolníky pojištěné. Máme uzavřené pojištění odpovědnosti za škodu. Dobrovolníci, kteří nám pomáhají jednorázově, nemají smlouvu a tak nejsou ani pojištěni.

MěDDM: Ne, dobrovolníky pojištěné nemáme.

Otázka č. 8

Jak motivujete ve Vašem zařízení dobrovolníky?

Domov sv. Anežky: Dobrovolníci u nás získají oběd zdarma. Zveme je na různé akce Domova sv. Anežky (např. „Punčování“, „Stavění máje“,...). Pro dobrovolníky je motivací i získání praxe.

Farní charita: Snažíme se dobrovolníky motivovat dobrým kolektivem. Zveme je na výlety, pořádáme oslavy nebo se je snažíme motivovat drobnými dárky.

MěDDM: Dobrovolníkům zajišťujeme během akcí občerstvení. Hlavní motivací, ale musí být samotná náplň vlastní činnosti.

Otázka č. 9

Uved'te, jaké činnosti u Vás dobrovolníci vykonávají?

Domov sv. Anežky: Dobrovolníci nám pomáhají při individuální výuce. Zajišťují osobní asistenci při činnosti Centra sociální a pracovní rehabilitace.

Farní charita: Dobrovolníci zajišťují volnočasové aktivity pro seniory a práci s dětmi a mládeží. Pomáhají s organizací Dne dětí, Mikulášských besídek a zajišťují různé opravy.

MěDDM: Dobrovolníci nám pomáhají se zabezpečením a organizací jednorázových akcí.

Otázka č. 10

Existuje ještě nějaká aktivita, do které byste chtěli dobrovolníky zapojit?

Domov sv. Anežky: Rádi bychom zapojili dobrovolníky do výuky rodinné výchovy a do vedení zájmových kroužků. Dále by bylo potřeba, aby se klienti dostali víc do společnosti a nebyli jen „mezi svými“.

Farní charita: Nechtěli bychom dobrovolníky zapojit do nějaké nové aktivity. Spíš bychom potřebovali dobrovolníky, kteří by chodili pravidelně.

MěDDM: Rádi bychom dobrovolníky zapojili do zlepšení reklamní činnosti MěDDM.

4.3 Výsledky – neřízený rozhovor

Neřízený rozhovor byl veden na počátku jara 2008 a z rozhovoru vyplynuly následující výsledky:

- Město Týn nad Vltavou (dále jen město) koordinuje komunitní plán sociálních služeb. Není však poskytovatelem sociálních služeb.

- Poskytovatelem sociálních služeb jsou nestátní neziskové organizace (dále jen NNO). Město pouze zajišťuje propagaci sociálních služeb v měsíčníku Vltavín a na internetových stránkách Města Týn nad Vltavou.
- Město podporuje dobrovolnické aktivity. Propagaci dobrovolnictví zahrnuje do svého komunitního plánu pro období 2007 – 2008. Cílem je propagace dobrovolnických činností při poskytování sociálních služeb lidem a oslovení poskytovatelů sociálních služeb, aby specifikovali své potřeby a možnosti využívání dobrovolnictví. Dále pak propagace a medializace těchto možností (např. na www.tnv.cz nebo v měsíčníku Vltavín).
- Pokud by byl zájem ze strany NNO a přišly by s návrhem (propagace dobrovolnictví, oznámení o hledání dobrovolníků, vybudování dobrovolnického centra,...), je město ochotné jim pomoci formou již zmiňované propagace nebo podpory na internetových stránkách. Město podporuje neziskové aktivity formou příspěvku z rozpočtu města (na základě žádosti neziskových organizací). Tyto příspěvky jsou projednány a schváleny radou města a zastupitelstvem města.

5. DISKUSE

Při zpracovávání své bakalářské práce na téma „Rozvoj dobrovolnictví v Týně nad Vltavou“ jsem se setkala s velkým nedostatkem odborné literatury. Jedinou literaturou, se kterou je možné, se na téma dobrovolnictví setkat, je publikace Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích (Tošner, Sozanská, 2002), dále pak spíše různé brožury, bakalářské a diplomové práce. Rovněž o zdravotně sociálních zařízení v Týně nad Vltavou není žádná literatura. Informace je možné nalézt pouze na internetových stránkách nebo ve výročních zprávách daného zařízení.

Při sběru dat jsem se nesetkala s žádnými problémy. Oslovení ředitelé všech pěti zdravotně sociálních zařízení ochotně vyplnili můj dotazník. Také všichni koordinátoři zařízení využívající dobrovolníky odpovídali na mé otázky.

Na otázku číslo 1 z dotazníku odpověděla tři zařízení (Domov sv. Anežky, Farní charita a Městský dům dětí a mládeže), že dobrovolníky využívají. Zbýlá dvě zařízení (Pečovatelská služba, Logopedická škola) dobrovolníky nevyužívají.

Především nedostatek informací o dobrovolnictví a jeho pozitivním vlivu jak na klienty, tak na celkovou atmosféru v zařízení je často příčinou nedůvěry a neochoty s dobrovolníky pracovat. Další bariéry představuje např. nezájem o dobrovolníky, nedůvěra v čestné motivy dobrovolníka nebo názor, že u nás nejsou zájemci o dobrovolnictví. (Tošner, Sozanská, 2002)

S tímto tvrzením se shodují i odpovědi na otázku číslo 2, na kterou odpovídali ředitelé zařízení nevyužívající dobrovolníky. V Pečovatelské službě jako důvod uvedli nedostatečnou kvalifikaci pro výkon pečovatele, chybějící společenskou místnost a nezájem o dobrovolníky jak ze strany personálu, tak ze strany klientů. V Logopedické škole nemají vůbec zájem dobrovolníky začlenit do zařízení.

Jak uvádí Tošner (2003), dobrovolníci pomáhají naplnit poslání organizace. Věnují svůj čas a pomohou realizovat činnosti, na které není v běžném provozu čas. Přinášejí nové pohledy, nápady a zkušenosti. Doplní pracovní tým, dělají organizaci dobrou reklamu a posílí prestiž organizace.

Tento názor potvrzují výsledky otázky číslo 3 z dotazníku. Zařízení uvedla, že dobrovolníci jsou pro ně přínosem, přináší nové pohledy a aktivity a pomáhají s poskytovanými službami. V MěDDM jako další důvod uvedli úsporu mzdových prostředků.

Na tomto místě bych ještě ráda zmínila názor Friče (2001), že dobrovolníci jsou nepostradatelní pro zajištění nepravidelných, nárazových akcí, neboť je naprosto vyloučené, aby organizace zaměstnávala za tímto účelem další pracovníky, pro které by v jiných obdobích roku neměla práci. S tímto názorem se shodují výsledky mého výzkumu. Pomoc dobrovolníků při zajištění jednorázových akcí uvedla všechna zařízení.

Jak vyplývá z grafu 3, v Týně nad Vltavou je v současné době asi 24 dobrovolníků. 10 dobrovolníků je v MěDDM, ve Farní charitě pomáhá 9 dobrovolníků. Pomoc 5-ti dobrovolníků využívá Domov sv. Anežky.

Tošner a Sozanská (2002) uvádějí, že koordinátor dobrovolníků je klíčovou postavou dobrovolnického managementu. Koordinátor může být zaměstnanec dané organizace, může jím být i dobrovolník, který ale potřebuje mít podporu v garantovi dobrovolnického programu v organizaci. To potvrzuje i můj výzkum, z kterého vyplynulo, že všechna zařízení mají koordinátora dobrovolníků. Někde mají koordinátora na plný úvazek, jinde to dělá mimo svůj úvazek, v jiném zařízení funkci koordinátora plní v rámci zařízení ředitel a sociální pracovník.

Dle Tošnera (2003) by měl být koordinátor v kontaktu s dobrovolnickým centrem, měl by mít větší orientaci v oblasti dobrovolnictví a měl by absolvovat výcvik v dobrovolnickém managementu nebo alespoň stáž v dobrovolnickém centru či organizaci. To se ale v mém výzkumu nepotvrdilo. Žádný z koordinátorů se pro práci s dobrovolníky odborných školení neúčastní.

Domnívám se, že je nezbytně nutné, aby někdo o dobrovolníky pečoval. Koordinátor je v zařízení důležitou osobou. Měl by být pro dobrovolníka jistotou, oporou, zaštitovatelem. Bez jeho odborného, kvalitního vedení by zařízení o dobrovolníky spíše přicházela, než je získávala. Dle mého názoru by měl být koordinátor pro svou funkci náležitě proškolen. Jeho další činností by pak měl být

kontakt s jinými dobrovolnickými centry. Mohl by navázat spolupráci a rozvíjet svou odbornou způsobilost a měl by motivaci pro další činnost.

V otázce číslo 7 všichni respondenti shodně uvádí, že dobrovolníci jsou pro jejich zařízení přínosem. Pomáhají jak zaměstnancům, tak uživatelům služeb. Přinášejí nové pohledy a aktivity, mají řadu dobrých nápadů na zkvalitňování poskytovaných služeb.

Jak uvádí Frič (2001), nejdůležitějším zdrojem získání dobrovolníků jsou neformální a přátelské kontakty. Toto tvrzení potvrzuje i můj výzkum. Zdravotně sociální zařízení v Týně nad Vltavou uvedla, že získává dobrovolníky nejčastěji z řad známých a přátel. Často se jimi stávají studenti. Všechna zařízení uvedla, že dobrovolníci k nim přichází sami. Upřednostňují tedy pasivní přístup, kdy čekají, že se dobrovolník sám, dobrovolně přihlásí.

Jak vyplývá z výsledků, všechna zařízení seznamují dobrovolníky s chodem zařízení a s typem klientů, s kterými budou pracovat. Otázka číslo 4 z rozhovoru ukazuje, že pro přímou práci s klienty jsou dobrovolníci školeni jen ve dvou zařízeních, kde absolvují vstupní pohovor a školení pro cílovou skupinu. Řeší modelové situace, které mohou během výkonu dobrovolnické činnosti nastat.

Nejde ale o výcvik, který popisuje Tošner (2003). V případě, že se dobrovolník bude věnovat činnosti dlouhodobě, a to hlavně činnosti, kdy bude vstupovat do vztahu s klientem, je nutná delší příprava formou až třídního výcviku. Dle Tošnera a Sozanské (2002) obsahuje příprava dobrovolníka dvě složky, a to obecně dobrovolnickou a speciální či odbornou, vztahující se k charakteru jeho činnosti.

Souhlasím s názorem Tošnera. Domnívám se, že výcvik pomáhá dobrovolníkům v přípravě a budoucím kvalitním vykonávání dobrovolnické činnosti. Podle mého názoru vstupní pohovor dobrovolníka na jeho činnost nepřipraví. Takový výcvik je nedostačující.

Na otázku číslo 5 z rozhovoru odpověděla dvě zařízení, že poskytují dobrovolníkům supervize, ale jen ve smyslu zpětné vazby. U dobrovolníků pomáhajících na jednorázových akcích supervizi neposkytují. Pokud by dobrovolník chodil pravidelně, mohl by se účastnit supervize se supervizorkou, uvedla Farní charita. Přestože dvě zařízení uvádí, že dobrovolníkům poskytuje supervize, nejde ale o profesionálně

vedenou supervizi, tak jak ji popisuje Tošner a Sozanská (2002). Vzhledem k výše uvedenému, nejde z hlediska dobrovolnického managementu o výcvik ani supervizi, proto nemohu tyto odpovědi považovat za kladné.

Z grafu 10 u otázky číslo 6 v rozhovoru je patrné, že dvě zařízení (Domov sv. Anežky a Farní charita) uzavírají s dobrovolníky smlouvu o výkonu dobrovolnické činnosti. U jednorázových akcí smlouvu s dobrovolníky neuzavírají. V MěDDM smlouvu s dobrovolníky vůbec neuzavírají.

V otázce číslo 7 u rozhovoru uvedla dvě zařízení, že nemá dobrovolníky pojištěné. Dobrovolníky má pojištěné pouze Farní charita a to odpovědnosti za škodu. Dobrovolníci pomáhající jednorázově, nemají smlouvu a tudíž nejsou ani pojištěni. Rovněž v Domově sv. Anežky dobrovolníci pojištěni nejsou. Mají ale ve smlouvě uvedeno, že se Domov sv. Anežky zavazuje uhradit dobrovolníkovi škodu, která by mu byla způsobena v souvislosti s výkonem sjednaných činností. Pokud by byla škoda způsobena zaviněním dobrovolníka, nese dobrovolník škodu poměrnou částí.

Důležitost pojištění dobrovolníků uvádí i Tošner (2003). Kromě úrazového pojištění mohou mít organizace uzavřené pojištění odpovědnosti za škodu, to doporučuje ve většině případů.

Jak uvádí Tošner (2003), je důležité dobrovolníky k jejich práci neustále motivovat a dávat jim najevo, jak si jich vážíme. Ve Farní charitě motivují dobrovolníky především dobrým kolektivem, různými dárky, výlety a pořádáním oslav. V Domově sv. Anežky zvou dobrovolníky na různé akce, které pořádají. Dobrovolníkům poskytují mimo jiné i oběd zdarma. V MěDDM zajišťují dobrovolníkům občerstvení během jednorázových akcí. Dále uvedli, že hlavní motivací pro dobrovolníka musí být práce sama.

Domnívám se, že pokud začne mít dobrovolník pocit, že jeho pomoc není užitečná, nedostává žádnou zpětnou vazbu, ani pochvalu či ocenění, začne jeho motivace slábnout. Organizace by nikdy neměla zapomínat na oceňování dobrovolníků. Možností jak oceňovat dobrovolníky je mnoho. Domnívám se ale, že práce sama jako motivace rozhodně nestačí.

Ve zdravotně sociálních zařízeních v Týně nad Vltavou pomáhají dobrovolníci při zabezpečení a organizaci jednorázových akcí. V Domově sv. Anežky navíc zajišťují osobní asistenci a pomoc při individuální výuce uživatelů. Dobrovolníky by v budoucnu rádi zapojili do výuky rodinné výchovy nebo do vedení zájmových kroužků. Ve Farní charitě, kromě již zmíněných jednorázových akcí, pracují dobrovolníci s dětmi a mládeží a zajišťují volnočasové aktivity pro seniory. Dále uvedli, že by potřebovali víc dobrovolníků, kteří by chodili pravidelně. V MěDDM by chtěli dobrovolníky zapojit do zlepšení reklamní činnosti Městského domu dětí a mládeže.

Zajímalo mě, jak se k dobrovolnictví staví Město Týn nad Vltavou a zda dobrovolnictví podporuje. Z rozhovoru s Mgr. Janou Kučerovou vyplynulo, že město dobrovolnické aktivity podporuje a dobrovolnictví zahrnuje do svého komunitního plánu pro období 2007 – 2008. V případě zájmu nestátních neziskových organizací je město ochotné pomoci dobrovolnictví propagovat na internetových stránkách nebo v měsíčníku Vltavín. Na základě žádosti NNO, může město poskytnout nestátním neziskovým organizacím finanční příspěvek z rozpočtu města. Tento příspěvek ale musí být projednán a schválen radou města a zastupitelstvem města.

V hypotéze 1 jsem se domnívala, že dobrovolníci jsou ve zdravotně sociální oblasti v Týně nad Vltavou využíváni. První hypotéza byla potvrzena.

Stanovením druhé hypotézy jsem předpokládala, že zařízení poskytují dobrovolníkům základní dobrovolnický servis (smlouva, supervize, výcvik). Na základě výsledků byla hypotéza 2 vyvrácena.

6. ZÁVĚR

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že zdravotně sociální zařízení v Týně nad Vltavou dobrovolníky využívají, ale neposkytují jim základní dobrovolnický servis dle pravidel dobrovolnického managementu.

Jak uvádí Tošner a Sozanská (2002), nevadí, když se dobrovolnictví do zařízení dostává po malých krůčcích, i ty jsou důležité. Každá organizace může přistupovat k dobrovolnictví na jiné úrovni, s jinou motivací i cílem.

Souhlasím s tímto tvrzením. Osobně se domnívám, že se zdravotně sociální zařízení v Týně nad Vltavou nechtějí věnovat dobrovolnictví profesionálně. Není jejich cílem vybudovat v Týně nad Vltavou dobrovolnické centrum a nemají zájem spolupracovat s dobrovolnickými centry. Využívají současné právní úpravy, kdy si mohou vybrat, zda chtějí být akreditovanou organizací dle zákona. Přestože jsou spíše orientovaní na klienty, rádi využívají pomoci dobrovolníků. Snaží se jim poskytovat nějakým způsobem dobrovolnický servis, i když zcela neodpovídá dobrovolnickému managementu. Domnívám se, že provedeným výzkumem a zjištěnými fakty, byl cíl bakalářské práce naplněn.

Touto prací bych ráda přispěla k propagaci dobrovolnictví nejen v Týně nad Vltavou, ale i u široké veřejnosti. Doufám, že práce bude podněcovat k využívání dobrovolnictví v těch zařízeních, kde dobrovolníky zatím nevyužívají. Práce bude nabídnuta Městu Týn nad Vltavou, který o ni v rámci komunitního plánování projevil zájem. Dále je tato práce informačním zdrojem pro budoucí dobrovolníky, pro lidi, kteří mají zájem pomáhat, ale neví, kde by byli užiteční. Má práce by jim mohla pomoci poskytnout informace a zjistit, nejen kde mohou pomáhat, ale také co jim které zařízení v Týně nad Vltavou nabízí.

Doufám, že se dobrovolnictví bude v Týně nad Vltavou dále rozvíjet a lidé budou více cítit potřebu stát se dobrovolníkem. To však záleží nejen na tom, jak se dobrovolníkům otevrou organizace, ale závisí to také na lidech, společnosti. Zda přestane být dobrovolnictví vnímáno jako něco výjimečného, zda se potřeba dobrovolnictví, potřeba pomoci druhému dostane do podvědomí lidí.

7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- 1) BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN 690 a ČSN ISO 690-2: část 1 – Metodika a obecná pravidla*. [online] verze 3.3. (2004). © 1999-2004, poslední aktualizace 11.11.2004. Dostupné z: <http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>.
- 2) BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN 690 a ČSN ISO 690-2: část 2- Modely a příklady citací u jednotlivých typů dokumentů*. [online] verze 3. 1. (2004). © 1999-2004, poslední aktualizace 11.11.2004. Dostupné z: <http://www.boldis.cz/citace/citace2.pdf>.
- 3) BŘÍZOVÁ, B. – MOTLOVÁ, L. Supervize dobrovolnických programů v sociální práci. In: *Supervize v sociální práci a její institucionální souvislosti: Sborník z mezinárodní konference*. Balek, P. Ústí nad Labem. 2005. 81 s. ISBN 80-7044-698-6.
- 4) *Co je BONGO* [online]? [cit. 2008-03-12]. Dostupné z: <http://www.farnicharita.cz/bongo.htm>.
- 5) DLOUHÁ, R. JEŽKOVÁ, Z. CAHA, M. *Dobrovolnictví a dárcovství: Interaktivní lekce knihoven pro školy*. Praha: Informační centrum neziskových organizací, o.p.s. 2001. 37 s.
- 6) *Dobrovolníci, obyčejní lidé, kteří dělají neobyčejné věci*. Praha: Hestia – Národní dobrovolnické centrum. 2001. 24 s.
- 7) *Farní charita* [online]. Poslední aktualizace 6.8.2007 [cit. 2008-02-20]. Dostupné z: <http://www.tnv.cz/zdravotnictvi-a-socialni-sluzby/farni-charita/2006-03-20-6.html>.
- 8) FRIČ, P. a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: výsledky výzkumu NROS a AGNES*. 1. vyd. Praha: Agens, Nadace rozvoje občanské společnosti. 2001. 115 s. ISBN 80-902633-7-2

- 9) *Chráněné dílny* [online]. [cit. 2008-03-28]. Dostupné z: <http://www.anezka-tyn.cz/index.php?nid=3654&lid=CZ&oid=443926>.
- 10) JELENOVÁ, Z. *Křesadlo šíří světlo* [online]. [cit. 2008-04-14]. Dostupné z: http://www.dobrovolnik.cz/kresadlo/onoviny_kres04.shtml.
- 11) *Klub Babinec* [online]. [cit. 2008-02-20]. Dostupné z: <http://www.farnicharita.cz/babinec.htm>.
- 12) *Klub seniorů* [online]. [cit. 2008-02-20]. Dostupné z: <http://www.farnicharita.cz/senior.htm>.
- 13) *Koalice dobrovolných iniciativ* [online]. [cit. 2008-04-16]. Dostupné z: <http://www.hest.cz/koalicezkus.shtml>.
- 14) Kolektiv autorů pod vedením Jiřího Tošnera. *Dobrovolníci v neziskových organizacích*. 1. vyd. Praha: Informační centrum neziskových organizací, o.p.s., 2001. 24 s. ISBN 80-86423-05-0.
- 15) KUČEROVÁ, J. *O Týně nad Vltavou* [online]. Poslední aktualizace 19.11.2007 [cit. 2008-04-17]. Dostupné z: <http://www.tnv.cz/uzitecne-informace/vltavotynsko/o-tyne-nad-vltavou.html>.
- 16) LASCHOVÁ, D. *Výroční zpráva 2006* [online]. [cit. 2008-04-11]. Dostupné z: http://www.farnicharita.cz/dokumenty/vyrocka_2006.pdf.
- 17) *Logopedická škola Týn nad Vltavou* [online]. Datum publikování 11.3.2008 [cit. 2008-03-12]. Dostupné z: http://www.tnv.cz/user_data/zpravodajstvi/obrazky/File/skolstvi/Logopedicka/Logopedicka-ZS.pps.

- 18)** MÁČA, P. *O našem MěDDM* [online]. Datum publikování 3.1.2005 [cit. 2008-03-12]. Dostupné z: <http://www.ddmtyn.cz/default.asp?IDClanku=1>.
- 19)** MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.
- 20)** *MěDDM Týn nad Vltavou* [online]. Poslední aktualizace 25.9.2007 [cit. 2008-03-12]. Dostupné z: <http://www.tnv.cz/skolstvi-detske-oddily/dum-deti-a-mladeze/2006-03-10-15.html>.
- 21)** *Město Týn nad Vltavou* [online]. Poslední aktualizace 1.2.2008 [cit. 2008-03-12]. Dostupné z: <http://www.tnv.cz/zastupitelstvo-a-rada-vyznamne-dokumenty/2006-02-09-1.html>.
- 22)** *Občanská poradna* [online]. [cit. 2008-02-20]. Dostupné z: <http://www.farnicharita.cz/poradna.htm>.
- 23)** OCHMAN, M. - JORDAN P. *Dobrovolníci: cenný zdroj*. 1. vyd. Baltimore: The Johns Hopkins University Institut for Policy Studies, 1997. Překl. J. Hledíková. 32 s. ISBN 1-886333-29-7.
- 24)** *Osobní asistence* [online]. [cit. 2008-02-20]. Dostupné z: http://www.farnicharita.cz/osobni_asistance.htm.
- 25)** *Pěčovatelská služba* [online]. [cit. 2008-02-20]. Dostupné z: <http://www.farnicharita.cz/pecovatelka.htm>.
- 26)** *Pěčovatelská služba* [online]. Poslední aktualizace 19.3.2007 [cit. 2008-03-12]. Dostupné z: <http://www.tnv.cz/zdravotnictvi-a-socialni-sluzby/pecovatelka-sluzba/2006-03-20-8.html>.

- 27) PETŘÍK, M. *Školní vzdělávací program MěDDM 2007* [online]. Datum publikování 31.3.2007 [cit. 2008-04-11]. Dostupné z: <http://www.ddmtyn.cz/UserFiles/File/STALA/ŠVP%202007.pdf>.
- 28) PLAMÍNEK, J. - SVATOŠ, V. – HLEDÍKOVÁ, J. a kol. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*. 1. vyd. Praha: Nadace Lotos. 1996.186 s.
- 29) *Podpora samostatného bydlení* [online]. [cit. 2008-02-18]. Dostupné z: <http://www.anezka-tyn.cz/index.php?nid=3654&lid=CZ&oid=455749>.
- 30) *Pohled do historie dobrovolnictví* [online]. [cit. 2008-04-12]. Dostupné z: http://www.dobrovolnik.cz/d_hist.shtml.
- 31) POLÁČKOVÁ, M. – FURMANOVÁ, B. a kol. *Dobrovolníci v krizových situacích. Manuál pro poskytování psychosociální pomoci v době hromadných neštěstí*. Ústí nad Labem: Centrum komunitní práce Ústí nad Labem, o.s. 2003, 72 s.
- 32) *Sluníčko* [online]. [cit. 2008-02-20]. Dostupné z: <http://www.farnicharita.cz/sun.htm>.
- 33) *Sociální rehabilitace* [online]. [cit. 2008-02-18]. Dostupné z: <http://www.anezka-tyn.cz/index.php?nid=3654&lid=CZ&oid=455747>.
- 34) *Sociální služby Domova sv. Anežky* [online]. [cit. 2008-02-18]. Dostupné z: <http://www.anezka-tyn.cz/index.php?nid=3654&lid=CZ&oid=439397>.
- 35) *Sociálně terapeutické dílny* [online]. [cit. 2008-02-18]. Dostupné z: <http://www.anezka-tyn.cz/index.php?nid=3654&lid=CZ&oid=455748>.

- 36)** ŠESTÁK, J. *Domov sv. Anežky, vývoj, služby, financování*. In: Zkušenosti s realizací rozvojových projektů. Týn nad Vltavou. 2005 [online]. [cit. 2008-04-11]. Dostupné z: <http://www.anezka-tyn.cz/index.php?nid=3654&lid=CZ&oid=452891>.
- 37)** ŠESTÁK, J. - MLÁDKOVÁ, J. *Výroční zpráva za rok 2005. Domov sv. Anežky, o.p.s.* Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, o.p.s. 2006.
- 38)** TOŠNER, J. *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*. Praha, 2003. 35 s.
- 39)** TOŠNER, J. – SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 152 s. ISBN 80-7178-514-8.
- 40)** *Úvod* [online]. [cit. 2008-04-14]. Dostupné z: <http://www.hest.cz/ndc.shtml>.
- 41)** *Výroční zpráva za rok 2006* [online]. Hestia, občanské sdružení. Datum publikování 20.5.2007 [cit. 2008-04-14]. Dostupné z: http://www.hest.cz/ruzne/VZ_2006-bez_obrazku.doc.
- 42)** Zákon č. 198/2002 Sb. Ze dne 24. dubna 2002 pod názvem Zákon o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů.

8. KLÍČOVÁ SLOVA

Dobrovolník

Dobrovolnictví

Smlouva

Supervize

Výcvik

9. PŘÍLOHY

Příloha 1: Adresář Koalice dobrovolnických iniciativ v České republice

Příloha 2: Oznámení o náboru dobrovolníků

Příloha 3: Obecné schéma výcviku Programu Pět P

Příloha 4: Dotazník pro ředitele zdravotně sociálních zařízení v Týně nad Vltavou

Příloha 5: Řízený rozhovor pro koordinátory zařízení využívající dobrovolníky

Příloha 1: Adresář Koalice dobrovolnických iniciativ v České republice

Město	Název , Místo
Brandýs nad Labem	Dc Na Vyšším Hrádku , o.s., Vestecká 989, 250 01, tel.: 326 911264, 326 905 587, 602 616 013, e-mail: smdesing@volny.cz;
Brno	INEX – Sdružení dobrovolných aktivit , o.s. – pobočka Brno, Anenská 10, 602 00, tel.: 543 331 775, 604 217 274, e-mail: brno@inexsda.cz, inexsda@inexsda.cz, http://www.inexsda.cz;
	DC Motýlek , o.s., FN - PDM, Černopolní 9, 625 00, tel.: 532 234 318, e-mail: urbankova.hana@seznam.cz, http://www.motylek.info;
	DC RATOLEST BRNO , o.s., M. Horákové 19, 602 00, tel: 545 243 839, 545 241 655, fax: 545 241 828, e-mail: ratolest@ratolest.cz, www.ratolest.cz;
	Nemocnice Milosrdných bratří , Polní 3, 639 00, tel.: 546 210 657, 543 165 369, e-mail: laros@nmbbrno.cz, dobrovolnici@email.cz, http://www.nmbbrno.cz;
Čerčany u Prahy	TŘI , o.s., Čtyřkoly 76, 257 22, tel./fax: 317 777 381, e-mail: os-tri@quick.cz, http://www.centrum-cercany.cz/cz;
České Budějovice	DC Diecézní charita , Kanovnická 16, 370 01, tel.: 386 350 647, 386 353 120 – sekret., fax: 386 360 284, e-mail: dobrovolnici@charitacb.cz, http://www.charitacb.cz;
	DC Ústav sociální práce , Zdravotně soc. fakulta JU, Česká 20, 370 01, tel.: 387 315 472, 737 764 184, e-mail: e-mail: svestkor@zsf.jcu.cz, mojzis@zsf.jcu.cz, brizova@zsf.jcu.cz, motlova@zsf.jcu.cz, dobronem@zsf.jcu.cz, http://www.zsf.jcu.cz http://www.petpcb.webz.cz;
Český Těšín	AVE , o.s., Ostravská 1628, 737 01 tel.: 558 736 600, 606 134 335, e-mail: kako@netron.cz, http://www.osave.cz;
	DC Slezské Diakonie , na Nivách 7, 737 01, tel.: 603 416 882, e-mail: d.c@slezskadiakonie.cz, l.nytrova@slezskadiakonie.cz;
Dvůr Králové n/L	Královédvorská Arnika , o.s., Dukelská 420, 544 01, tel.: 499 329 422, e-mail: kralovedvorskaarnika@seznam.cz;
Frýdek - Místek	DC ADRA , o.s., Radniční 1242, 738 01, tel.: 558 436 261, e-mail: dcfm@adra.cz, http://www.adra.cz;
Havlíčkův Brod	DC Fokus Vysočina , o.s., Rozkošská 2331, 580 01, tel.: 569 426 657, 723 822 440, e-mail: dobrovolnicke.centrum@fokusvysocina.cz, http://www.okhb.cz/neziskovsky/centrum.htm;
Hradec Králové	DIK Občanské poradenské středisko , o.p.s., Veverkova 1343, 500 02, tel.: 498 500 346, e-mail: dikhk@ops.cz, info@ops.cz, http://www.ops.cz;
	Pedagogicko – psychologická poradna , M. Horákové 504, 500 00, tel.: 495 265 423, e-mail: ppphk@tiscali.cz,
Chlumec n/Cidlinou	DC Podzámčí , o.s., Žiželická 92/IV, 503 51, tel.: 604 240 344, e-mail: daniela.dd@tiscali.cz;
Jeseník	Hnutí Brontosaurus Ještěř , o.s., Husova 191, 791 01, tel.: 584 401 722, e-mail: jester@brontosarus.cz, http://jester.brontosaurus.cz;

Jindřichův Hradec	FM VŠE , Jarošovská 1117/II, 377 01, tel.: 384 417 233, 728 226 273, e-mail: sedlakov@fm.vse.cz, http://www.fm.vse.cz;
Kladno	DC Kladno , o.s., ul. 5. května 249, 272 01, tel.: 312 660 139, e-mail: dckladno@tiscali.cz, http://www.dck.wz.cz;
Kroměříž	DC SPEKTRUM , o.s., Husovo nám. 229/13, 767 01, tel.: 573 333 333, fax: 573 331 374, e-mail: spektrum.km@volny.cz, www.spektrum-km.cz;
Liberec	„D“ , o.s., Věra Šístková, Příční 470/18c, 460 07, tel.: 485 152 140, 608 477 657, e-mail: d-os@volny.cz, d-ospvp@volny.cz, http://www.volny.cz/d-os;
	DC Ještěd , o.s., Sídlo: Březová alej 1305a, 460 01, Kancelář: Voroněžská 144/20, 460 01, tel.: 485 172 386, e-mail: rdcjested@rdcjested.cz, http://www.rdcjested.cz;
Mladá Boleslav	Prométheus , o.s., Masná 55, 293 01, tel.: 326 322 915, e-mail: esvermova@vakmb.cz, http://www.5p.wz.cz;
Nové Město na Moravě	DC HOSPICOVÉ HNUTÍ VYSOČINA , o.s., Žďárská 610, 592 31, tel: 566 615 198, 732 228 001, e-mail: vojtech.hrouda@quick.cz, http://hhv.nmmn.cz;
	Sdružení Nové Město na Moravě, Poradna pro děti a rodiče EZOP , o.s., Žďárská 68, 592 31, tel.: 566 617 940, 731 457 680, e-mail: poradna.ezop@seznam.cz, http://www.sduzeninovemesto.cz;
Olomouc	DC Evropské poradenské a informační centrum , o.s., Ostružnická 7, 772 00, tel.: 585 234 174, e-mail: dco@epico.cz, adela.rychla@epico.cz;
	JIKA – Olomoucké dobrovolnické centrum , o.s., Jiří Lang, Rooseveltova 84, 779 00, tel.: 603 774 050, 608 944 585, e-mail: jika.dobrovol@seznam.cz, http://www.jikadobrovol.wz.cz;
	PROSO , o.s., Dolní nám. 38, 772 00, tel.: 585 232 355, 777 051 856, e-mail: proso@volny.cz, http://www.volny.cz/proso;
Ostrava	DC Charita Ostrava , Kořenského 17, Ostrava-Vítkovice, 703 00, tel.: 596 787 691, e-mail: eva.teicherova@caritas.cz, ostrava@caritas.cz, http://www.ostrava.caritas.cz;
Pardubice	Klub hurá kamarád , o.s., Jungmannova 2550, 530 02, tel.: 466 510 161-3, e-mail: den_d@khk.cz, http://www.khk.cz;
	SKP - CENTRUM , o.s., Bělehradská 513, 530 09, tel.: 466 611 790, e-mail: skp.touskova@volny.cz, http://www.skp-centrum.cz;
Pelhřimov	DC Fokus Vysočina , o.s., Solní 1814, 393 01, tel.: 565 323 519, e-mail: dobrpe@seznam.cz, http://www.sweb.cz/dobrpe;
Písek	DC INKANO Písek , o.s., Píseckého 131, 397 01, tel./fax: 382 210 319, e-mail: dobrovolnik@inkano.cz, http://www.inkano.cz;
Plzeň	DC TOTEM , o.s., Rokycanská 44, 312 00, tel./fax: 377 260 425, 737 315 350, e-mail: totem.pm@volny.cz, http://www.totem-rdc.cz;
Praha	DC DORKAS , o.s., Malostranské nám. 26, 118 00 Praha 1, tel.: 257 530 436, e-mail: nadace@omadeg.cz, http://www.boromejky.cz;
	DC FN Motol , V Úvalu 84, 150 00 Praha 5, tel.: 224 431 047, e-mail: dobrovolnik@fnmotol.cz, http://www.fnmotol.cz;

	DC Klub Interaktivního domu, o.p.s., FN Motol, V Úvalu 84, 150 00 Praha 5, tel./fax: 224 436 132, e-mail: dobrokid@seznam.cz, http://www.lifebook.cz; DC Lékořice, o.s., FTN sP, pavilon D - ředitelství, Vídeňská 800, 140 00 Praha 4, tel.: 774 860 800, e-mail: karinpos@seznam.cz, http://www.lekorice.com; DC Máme otevřeno?, o.s., Chodská 21, 120 00 Praha 2, tel: 222 212 399, e-mail: centrum@mameotevreno.cz, http://www.mameotevreno.cz; DC Okamžik, o.s., Umělecká 5, 170 00 Praha 7, tel.: 233 379 196, 233 379 199, e-mail: dobrovol@okamzik.cz, http://www.okamzik.cz; Domov Sue Ryder, o.p.s., Michelská 1/7, 140 000 Praha 4, tel.: 244 029 157, e-mail: lenka.pekarova@sue-ryder.cz, http://www.www.sue-ryder.cz; HESTIA – Národní dobrovolnické centrum, o.s., Praha – Poříčí, Na Poříčí 12, 115 30 Praha 1, tel.: 224 872 075-7, tel./fax: 224 872 076, e-mail: hestia@hest.cz, http://www.hest.cz, http://www.dobrovolnik.cz, http://www.volunteer.cz; HESTIA – Národní dobrovolnické centrum, o.s., Praha – Anděl, Štefánikova 21, 150 00 Praha 5, tel.: 257 328 901, 603 828 252, e-mail: petp@hest.cz, http://www.petp.hest.cz; LATA – studentské sdružení na pomoc rizikové mládeži, Senovážné nám. 24, 110 00 Praha 1, tel./fax.: 234 621 361, e-mail: lata@adam.cz, http://www.lata.cz; Malíček, o.s., Češovská 2/1218, 190 00 Praha 9, tel.: 723 120 815, e-mail: marketa.kuckackova@seznam.cz, osmalicek@seznam.cz, http://www.sweb.cz/osmalicek; Oáza Karlín, o.s., Křižíkova 57, 150 00 Praha 8, tel.: 224 814 943, e-mail: oaza.karlin@centrum.cz, http://www.oaza-karlin.org;
Přerov	Centrum pro komunitní práci střední Morava , Horní náměstí 12, 750 02, tel.: 581 210 502, e-mail: stredni.morava@cpcp.cz, http://www.cpcp.cz ;
Rajhrad u Brna	Dům léčby bolesti s hospicem sv. Josefa , Jiráskova 47, 664 61, tel.: 547 232 223, e-mail: jelinkova@dlbsh.cz, http://www.dlbsh.cz ;
Rychnov n/Kněžnou	Pedagogicko psychologická poradna , Javornická 1501, 516 01, tel.: 494 535 476, 608 122 823, e-mail: ppprychnov@seznam.cz;
Strakonice	DC Koník , o.s., Heydukova 349, 386 01, tel.: 383 322 040, e-mail: st@konik.cz, http://www.konik.cz ;
Tábor	DC Charita Tábor , Kokotská 114, 390 01, tel.: 381 255 998, e-mail: dct@volny.cz, emanuel.michal@atlas.cz;
Třebíč	STŘED , o.s., Mládežnická 229, 674 01, tel.: 568 843 732, 775 725 656, e-mail: sdruzeni@stred.info, stillerova@stred.info http://www.stred.info ;
Uherské Hradiště	DC Uherské Hradiště , Na stavidle 1266, 686 01, tel.: 572 550 008, e-mail: tulip.uhradiste@caritas.cz;
Ústí nad Labem	DC Ústí n./L , o.s., Prokopa Diviše 5, 400 01, tel./fax: 475 216 684, e-mail: dcul@dcul.cz, lenka@dcul.cz http://dcul.cz ;
Ústí nad Orlicí	DC Světlo , o.s., Nemocnice v Ústí nad Orlicí, ul. Čs. armády 1076, 562 18, tel.: 602 150 304, e-mail: jana.svojanovska@uo.hospital.cz;

Valašské Meziříčí	DC ADRA , Hřbitovní 1, 757 01, tel.: 571 621 147, 731 438 223, e-mail: dcvalmez@adra.cz, lidka.obadalova@centrum.cz http://www.adra.cz ;
Vsetín	DC ADOREA Vsetín , o.s., Nemocniční 955, 755 01, tel.: 571 818 519, e-mail: dobrovolnik@adorea.cz http://www.adorea.cz ;
Zlín	DOMEK , o.s., Česká 4789, 760 05, tel.: 577 242 786, e-mail: svpdomek@svpdomek.zlínedu.cz;

Příloha 2: Oznámení o náboru dobrovolníků

Dobrovolníci

Vážení přátelé a příznivci dobrovolnictví. Obracíme se na Vás s prosbou.....

Nizkoprahové zařízení **BONGO v Týně nad Vltavou** hledá dobrovolníky pro výpomoc. Klub Bongo spravuje Farní charita Týn nad Vltavou, která je poskytovatelem sociálních služeb.

Hledáme dobrovolníky pro docházení a asistenci do Bonga, kde se schází mládež ve věku od 13-20 let. Pro teenagery se snaží pracovníci, asistenti a dobrovolníci vytvořit v rámci volnočasových aktivit , přednášek a akcí příjemné a lákavé prostředí.

Cílem klubu Bongo je prevence proti některým vývojovým rizikům, které mohou ohrozit mladá v průběhu adolescentního života (poruchy příjmu potravy, předčasné zahájení sexuálního života, alkohol a kouření)

Pokud máte zájem, zapojit se do této dobrovolnické záslužné činnosti, snažit se pomoci a především pracovat v mladém kolektivu, s mladými lidmi, neváhejte a přijďte nám pomoci jako osobní asistent sociálního pracovníka.

V případě vašeho zájmu se obratně s vašimi dotazy prosím p. Bc.Daniele Laschové, ředitelce farní charity Týna n. Vltavou.

Tel: 385 731 553, 731 402 990

e-mail: rediteika@farnicharita.cz

www.farnicharita.cz

Nebo máte dále možnost sehnat informace v Českých Budějovicích na dobrovolnickém centru DCHCB v Kanovnické ulici.

Kontaktní osoba Mgr. Veronika Šimečková či Mgr. Věrka Michalicová.

Tel: 386 350 647, 731 441 76

e-mail: dobrovolnici@charitacb.cz

www.charitacb.cz

Příloha 3: Obecné schéma výcviku programu Pět P

Harmonogram výcviku dobrovolníků Programu Pět P

Pátek

18.00 - 18.45	příjezd účastníků
19.00	večeře
20.00	uvítání, organizační záležitosti, seznámení s programem
20.15	kartičky (napsat své jméno na kartičku + přídatvé jméno charakterizující stávající náladu)
20.25	představení dle schématu: - jméno, přezdívká, odkud, rodina, sourozenci - významná osoba v dětství - oblíbený film, kniha, barva - jak jsem se dostal/a k programu Pět P - co očekávám od tohoto víkendu
pauzy	psychohry (zajistí supervizorky)
21.30 - 21.40	přestávka
21.40	blížíší informace o programu Pět P (struktura, pravidla apod., diskuse)
22.30	pohádka na dobrou noc, příprava lektorů na další den

Sobota

8.00	snídaně
8.45	uvítání, jak se cítíme (barevné obličejé)
9.00 - 11.00	psychologické testy
11.00 - 11.15	přestávka, zadání životopisů
11.15 - 12.15	psychologické testy
12.30	oběd + polední pauza
14.30	motivy - pořadí, práce s nimi

15.00	strachy, obavy, práce s nimi
15.30	přestávka
15.45	přehrávání rolí
16.45	přestávka
16.55	pokračování přehrávání rolí
18.00	večeře
19.00	večerní klub - malujeme litlíka, jeho příběh
22.00	pohádka na dobrou noc

Neděle

8.00	balení, úklid, snídaně
8.45	uvítání, jak se cítíme (kamínek)
9.00	rozdělení dobrovolníků do 2 - 3 skupin - kazuistiky litlíků
10.00	Jak se cítíme, co nám víkend přinesl, je tu nějaký posun? Co se splnilo, jaké jsou pocity? Máme všichni chuť pokračovat v Pět P?
10.15	informace o tom, co dobrovolníky čeká dál, podepisování smluv o spolupráci, seznámení s pojištěním, s Asociací Pět P
11.00	zpětná vazba, ukončení výcviku
11.45	oběd
12.30	odjezd

Příloha 4: Dotazník pro ředitele zdravotně sociálních zařízení

DOTAZNÍK

Organizace:

Adresa:

Jméno ředitele:

1) Pomáhají Vám ve Vašem zařízení dobrovolníci?

a) Ano

b) Ne

Pokud jste odpověděli ano, pokračujte prosím ve vyplňování dotazníku od otázky číslo 3. Pokud jste odpověděli ne, vyplňte prosím pouze otázku číslo 2.

2) Co Vám brání v tom, aby jste začlenili dobrovolníky do Vašeho zařízení?

a) Nemáte zájem zapojit dobrovolníky do Vašeho zařízení.

b) Dobrovolníky nepotřebujete, vše zajistí Váš personál.

c) Nevíte, jakým způsobem dobrovolníky získat.

d) Nemáte pracovníka, který by s dobrovolníky systematicky pracoval a organizoval jejich činnost.

e) Máte s dobrovolníky špatné zkušenosti, proto je již nevyhledáváte.

f) Jiné (prosím vypište)

.....
.....

3) Proč jste se rozhodli začlenit dobrovolníky do Vašeho zařízení?

.....
.....

4) Uved'te počet dobrovolníků, kteří vám v současné době pomáhají?

.....
.....

5) Je ve vašem zařízení koordinátor dobrovolníků?

- a) Ano, na plný úvazek.
- b) Ano, na částečný úvazek.
- c) Ano, dělá to mimo svůj úvazek.
- d) Ne, nikdo se o dobrovolníky systematicky nestará.
- e) Jiná možnost, vypište.

.....
.....

Pokud jste na otázku číslo 5 zaškrtnuli odpověď a), b) nebo c), odpovězte také na otázku č. 6., v opačném případě pokračujte otázkou číslo 7.

6) Účastní se koordinátor různých odborných školení pro práci s dobrovolníky?

- a) Ano (uved'te prosím, jakých a kdo toto školení pořádá)

.....
.....

- b) Ne

7) Jakým přínosem jsou dobrovolníci pro Vaše zařízení?

.....
.....

Příloha 5: Rozhovor pro koordinátory

ROZHOVOR

Organizace:

Adresa:

Koordinátor:

- 1) Jakým způsobem získáváte dobrovolníky?
- 2) Jsou dobrovolníci seznámeni s chodem zařízení před vykonáváním dané činnosti?
- 3) Jsou dobrovolníci seznámeni s typem klientů, se kterými budou ve styku?
- 4) Jsou u Vás dobrovolníci pro přímou práci s klienty proškoleni?
- 5) Poskytuje Vaše zařízení dobrovolníkům supervize?
- 6) Uzavíráte s dobrovolníky smlouvu o výkonu dobrovolnické činnosti?
- 7) Máte dobrovolníky pojištěné?
- 8) Jak motivujete ve Vašem zařízení dobrovolníky?
- 9) Uveďte, jaké činnosti u Vás dobrovolníci vykonávají?
- 10) Existuje ještě nějaká aktivita, do které byste chtěli dobrovolníky zapojit?