



národní  
úložiště  
šedé  
literatury

### **Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace**

Bartošová, Bronislava; Benedíková, Luisa; Beranová, Irena; Cruzová, Dagmar; Čechová, Gabriela; Dolejská, Marcela; Furmanová, Bohdana; Grimová, Berta; Holubová, Šárka; Hrouda, Vojtěch; Kropáčková, Jana; Lusková, Daniela; Novotný, Michal; Sozanská, Olga; Plodková, Bohdana; Prah, Radim; Teicherová, Eva; Tošner, Jiří; Urbánková, Hana  
2003

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-181136>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

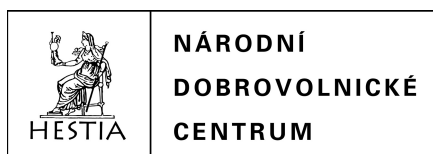
Datum stažení: 23.04.2019

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní [nusl.cz](http://nusl.cz) .



Financováno z programu  
PHARE Evropské unie

# Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace



**HESTIA – Národní dobrovolnické centrum**  
Praha - červen 2003

**Tento průvodce vznikl jako výstup projektu „Zvýšení profesionality nevládních neziskových organizací v oblasti dobrovolnictví“ podpořeného Nadací rozvoje občanské společnosti z programu PHARE 2000.**



**Na jeho přípravě se podíleli:**

*Bronislava Bartošová, Luisa Benedíková, Irena Beranová, Dagmar Cruzová, Gabriela Čechová, Marcela Dolejská, Bohdana Furmanová, Berta Grimová, Šárka Holubová, Vojtěch Hrouda, Jana Kropáčková, Daniela Lusková, Michal Novotný, Olga Sozanská, Bohdana Plodková, Radim Prah, Eva Teicherová, Jiří Tošner, Hana Urbánková.*

**Uspořádal: PhDr. Jiří Tošner**

**Průvodce dobrovolnictvím je uveřejněn na stránkách  
[www.hest.cz](http://www.hest.cz) a [www.dobrovolnik.cz](http://www.dobrovolnik.cz).**

## Obsah

### 1. Úvod

#### 1.1 Mýty o dobrovolnictví

##### 1.1.1 Dobrovolnictví není oběť

##### 1.1.2 Dobrovolnictví není zcela zadarmo

##### 1.1.3 Dobrovolnictví není amatérismus

##### 1.1.4 Dobrovolníci nejsou levná pracovní síla

#### 1.2 O čem je tedy dobrovolnictví?

##### 1.2.1 O profesionálním řízení

##### 1.2.2 O komunikaci

##### 1.2.3 O vytváření hodnot

##### 1.2.4 O spontaneitě a tvořivosti dobrovolníků

#### 1.3 Dobrovolnická centra a programy

### 2. Otázky a odpovědi

#### 2.1 Proč vůbec potřebujeme dobrovolníky?

#### 2.2 Proč to ti dobrovolníci dělají?

#### 2.3 Jak se nebát dobrovolníků?

#### 2.4 Kde se berou dobrovolníci?

#### 2.5 Jak si udržet dobrovolníky?

#### 2.6 Na co jsou potřeba peníze na dobrovolníky?

#### 2.7 Jak přesvědčit podřízené a nadřízené o potřebě dobrovolníků?

#### 2.8 Proč mít koordinátora dobrovolníků?

#### 2.9 Na co se hodí a nehodí dobrovolníci?

#### 2.10 Jak připravit dobrovolníky na jejich činnost?

#### 2.11 Jak si zasloužit dobrovolníky?

#### 2.12 Jak kontrolovat dobrovolníky?

#### 2.13 Jak se pojistit proti škodám způsobeným dobrovolníky?

#### 2.14 K čemu je zákon o dobrovolnické službě?

#### 2.15 Je třeba supervize pro dobrovolníky?

#### 2.16 Jak odměňovat dobrovolníky?

#### 2.17 Jak se zbavit dobrovolníka?

#### 2.18 Může mít nezaměstnaný jako dobrovolník problémy s Úřadem práce

#### 2.19 Nahradí dobrovolníci civilní službu?

#### 2.20 Nahradí dobrovolníci osobní asistenty?

#### 2.21 K čemu jsou dobrovolnická centra?

#### 2.22 Jak je to s dobrovolnictvím v zahraničí?

#### 2.23 Jsou u nás také zahraniční dobrovolníci?

#### 2.24 Dožije se dobrovolník vyššího věku?

### 3. Adresář členů Koalice dobrovolnických iniciativ

# 1. Úvod

## 1.1 Mýty o dobrovolnictví

Kromě hlavních cílů své činnosti rehabilitují neziskové organizace po roce 1989 také dobrovolnictví, jednu z občanských ctností, která je v řadě zemí světa považována za samozřejmou součást občanského života. Je třeba poznamenat, že dobrovolnictví má v českých zemích bohatou tradici. Jeho kořeny sahají až do národního obrození a následně i do období prvního československého státu po roce 1918, kdy dobrovolné organizace a spolky významně ovlivnily sociokulturní úroveň mladého českého státu.

Zároveň ale platí, že v současnosti je částí naší společnosti dobrovolnictví chápáno buď jako něco, co mělo odejít spolu se socialismem, nebo jako něco, co se hodí leda pro osamělé a zakomplexované lidi, kteří si tím léčí svoje pocity viny.

Proto bychom se rádi pokusili o vyvrácení několika mýtů a naopak zdůraznili principy, na základě kterých může dobrovolnictví nejen pomáhat potřebným, ale zároveň přispívat k mravní obrodě národa.

### 1.1.1 Dobrovolnictví není oběť

Jako konkrétní příklad mohu uvést závěr průzkumu dobrovolníků provedeného v Domově sv. Karla Boromejského v Praze-Řepích v roce 2000. Ukázalo se, na rozdíl od očekávání, že motivace dobrovolníků, docházejících do domova, který je ve správě Kongregace milosrdných sester sv. Karla Boromejského, není především náboženská. Ukázalo se, že dobrovolníci nejsou lidé s nenaplněným volným časem nebo chybějícími rodinnými vazbami, ale jako nejlepší dobrovolníci se jevíli humanisticky orientovaní jedinci, sociálně integrovaní a angažovaní v mnoha dalších aktivitách. Toto zjištění není náhodné a naše zkušenost ho jen potvrzuje.

### 1.1.2 Dobrovolnictví není zcela zadarmo

Nejprve se sluší říci, že zde nehovoříme o dobrovolnictví typu: „*Dnes já tobě, zítra ty mně*“, kterému můžeme říkat přátelská či sousedská výpomoc. Tato forma *vzájemné* dobrovolné pomoci vždy byla, je a bude postavena na dobrých vztazích mezi lidmi v domě, ulici či obci, tedy v přirozené komunitě. Zabýváme se zde *veřejně* prospěšným dobrovolnictvím, kdy lidé nabízejí svůj čas a energii, aniž by očekávali „oplátku“. Toto dobrovolnictví lidé nabízejí buď prostřednictvím dobrovolnických center, nebo se obrátí na nejbližší organizaci, kde se mohou uplatnit.

Příklad dobře koordinované dobrovolné pomoci jsem viděl v pečovatelském ústavu v holandském Driebergenu, jež má necelou stovku klientů, většinou ležících a chronicky nemocných, o které se stará necelá stovka placených zaměstnanců a kterým pomáhají téměř dvě stovky dobrovolníků. V ústavu pracuje placený koordinátor dobrovolníků na celý úvazek a dostalo se nám přesvědčivých důkazů, že jeho přítomnost je zde zdůvodněna a jeho mzda je dobře vynaložena a bohatě vyvážena činností dobrovolníků, jak z pohledu odpracovaných hodin, tak z pohledu kvality péče.

### 1.1.3 Dobrovolnictví není amatérismus

Zní to možná paradoxně, ale aby byla dobrovolná pomoc účinná, je potřeba její efektivní organizování. Dobrovolnictví ve světě dosáhlo takového rozsahu, že se vytvořil nový obor – management dobrovolnictví. Dobře připravený dobrovolnický program může zvýšit nejen výkonnost, ale i profesionalitu neziskové organizace a při tom nic neubírá z tvořivosti a spontaneity dobrovolníků.

Naše zkušenost je ale taková, že stále chybí dostatek dobře připravených míst pro dobrovolníky v organizacích. Naopak lidí, kteří chtějí jako dobrovolníci pomáhat, začíná přibývat, z našeho pohledu je jich dokonce hodně.

### **1.1.4 Dobrovolníci nejsou levná pracovní síla**

V posledních letech, tak jak se o dobrovolnictví dozvídá více lidí, se stává, že se na nás jako na dobrovolnické centrum obrátí zástupce organizace s tím, ať jim na určitý den pošleme určité množství dobrovolníků, protože je potřebují naléhavě na to a ono.

Dobrovolná pomoc ale nemůže být předepsána, musí vyvěrat z potřeb a motivace dobrovolníků, zaměstnanců i vedení organizace a musí respektovat potřeby klientů či charakter služeb, které organizace poskytuje. Na druhé straně je několik málo omezení, které limitují činnost dobrovolníků. Mezi ně patří zásada, že dobrovolník by neměl nahrazovat práci profesionálů a dále že by neměl dělat činnosti, do kterých se nikomu nechce. Objednat si dobrovolníky jako předem připravený a hotový nástroj – o tom dobrovolnictví není.

## **1.2 O čem je tedy dobrovolnictví?**

### **1.2.1 O profesionálním řízení**

Od roku 2001 vnímáme stále větší poptávku po metodice profesionálně řízeného a organizací podporovaného dobrovolnictví. Proto pravidelně připravujeme kurzy pro koordinátory dobrovolníků a nabízíme zájemcům konzultace a supervize. Výcviky jsou zaměřeny na získání základních informací a orientaci v oblasti dobrovolnictví, na zmapování konkrétních organizací a jejich podmínek pro přijetí dobrovolníků, na přípravu jednotlivých kroků zavádění dobrovolnictví v organizaci.

Proč tolik trváme na profesionalitě dobrovolnictví? Vstup dobrovolníka do organizace představuje systémovou změnu v činnosti a také otevření se okolnímu světu. Tato změna nemusí být žádoucí a přijatelná pro všechny, kdo se v organizaci pohybují. Obavy zaměstnanců z nového a pro ně cizího prvku – dobrovolníka, který mezi ně vstupuje, mohou být vážnou bariérou dobrovolnictví. Slyšel jsem již opakovaně výpovědi zdravotních sester, či sociálních pracovníků o tom, jaké byly z počátku jejich obavy a jak by si již nyní svoje pracoviště bez dobrovolníků neuměly představit.

### **1.2.2 O komunikaci**

Dobrovolná pomoc nemůže být vnucena, vychází z motivace dobrovolníka, při respektování potřeb klientů či služeb. Při zvažování jak začít organizovat dobrovolnictví stojí na jedné straně míra spontaneity a tvořivosti dobrovolníků, a tedy jejich vlastní rozhodnutí, kdy a na co se soustředí. Na straně druhé stojí míra pravidel, kterým se dobrovolník musí podřídit, aby jeho činnost organizaci prospívala a nenarušovala její chod. Doporučujeme hledat rovnováhu mezi oběma přístupy.

Někteří dobrovolníci mají své konkrétní představy již před vstupem do organizace. Jiní mají potřebu konat cokoli dobrého, ale nevědí, jak a kde mohou pomoci. S každým zájemcem je potřeba postupovat individuálně a mít na paměti jak jeho motivy a zájmy, tak i potřeby organizace. Dobrovolná činnost je proces, na kterém se podílí všechny zúčastněné strany, a není výlučně otázkou schopnosti koordinátora, ale celé organizace, jak přijme dobrovolnictví za své.

### **1.2.3 O vytváření hodnot**

Tam kde již dobrovolníci nějakou dobu působí, není pochyb o jejich přínosu. Do funkční organizace přinášejí dobrovolníci uvolnění, dobrou náladu a nové nápady. Dobrovolníci netvoří peníze, ale zvyšují hodnotu organizace.

Na příklad v nemocnicích či zařízeních sociální péče je dobrovolník spojnicí s vnějším zdravým světem, kontaktním mostem pro člověka v obtížné životní situaci, nositelem změny a tvůrčího přístupu k životu. Přináší pacientovi možnost tvořivé činnosti, což je jedna z nejpřirozenějších lidských aktivit, která má významný vliv na utváření člověka bez ohledu na jeho věk, zdraví, sociální postavení, profesi, vzdělání, rasu a pohlaví.

#### 1.2.4 O spontaneitě a tvořivosti dobrovolníků

Vytváření nabídky činností pro dobrovolníky je trvalý a otevřený proces, nabídka se postupně rozšiřuje tak, jak si pracovníci troufnou dobrovolníky zapojit, jak jim to dovolí jejich zkušenosti a jak se mění a vyvíjí organizace.

Na celosvětové konferenci o dobrovolnictví v Amsterdamu v lednu 2001 zaznělo následující poselství: *„Svobodně a dobrovolně zvolená aktivita a pomoc jsou tím, co činí z dobrovolníka nositele procesu změn ve společnosti. Jeho tvořivá energie je silou, která pomáhá hledat a otvírat zdroje a možnosti nových řešení. Tím se stává mostem v procesu spolupráce mezi státem, komerčním sektorem a sektorem neziskových organizací.“*

### 1.3 Dobrovolnická centra a programy

Zájem o dobrovolnictví dokládá mimo jiné stále se rozšiřující adresář neziskových organizací, které spolupracují v rámci Koalice dobrovolnických iniciativ. Její členy – dnes již 36 organizací z celé ČR - spojují společné programy nebo činnost dobrovolnických center. V řadě zemí světa působí neziskové organizace, které se specializují na management dobrovolnictví – dobrovolnická centra. Jsou to místa, která dobrovolníky získávají a nabízí jim možnost jejich uplatnění. V našich podmínkách jsou to obvykle nově vznikající pracoviště, poskytující informace a podporu dobrovolnictví ve svém regionu a podporující spolupráci s neziskovými organizacemi v regionu s cílem zapojení co největšího počtu obyvatel do řešení problémů komunity.

Roste také význam internetu a elektronické pošty z hlediska dobrovolnictví. Kromě vlastních webových stránek [www.hest.cz](http://www.hest.cz) již druhým rokem provozujeme ve spolupráci se sdruženími ECONNECT a JAHODA portál [www.dobrovolnik.cz](http://www.dobrovolnik.cz), který si postupně získává své příznivce (včetně anglické verze [www.volunteer.cz](http://www.volunteer.cz)), a který v roce 2003 rozšiřuje své služby, jako je na příklad interaktivní burza dobrovolné pomoci a další.

Povodně v létě 2002 ukázaly sílu (a někde i slabost) dobrovolné pomoci. Organizace sdružující dobrovolníky jako je Nadace Člověk v tísni, ADRA, charity a diakonie a další, i stovky dobrovolníků, kteří se sami od sebe, bez jakékoli organizace pustili do odstraňování následků záplav, tak ti všichni byli tou nejlepší prezentací a propagací dobrovolnictví. Možná i proto 31. října 2002 na Pražském hradě ocenil prezident republiky Václav Havel existenci neziskových a humanitárních organizací i práci dobrovolníků před 400 pozvanými policisty, hasiči, humanitárními pracovníky a dobrovolníky.

1. ledna 2003 vstoupil v České republice v platnost zákon o dobrovolnické službě. I když se tento zákon teprve uchází o svoje místo v našem životě a bude se zatím týkat jen menšího počtu dobrovolníků a jen vybraných druhů dobrovolnické služby, je to přece jen první legislativní počín, kterým vzal stát na vědomí, že dobrovolná činnost má své místo ve společnosti.

Na tomto místě bych rád citoval dvě věty z úvodu knížky o dobrovolnictví, kterou jsme v roce 2002 napsali s kolegyní Olgou Sozanskou: *„Dobrovolnictví není obět', ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje*

*dobrovolníkovi pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a dovedností a obohacením v mezilidských vztazích“.*

*PhDr. Jiří Tošner  
HESTIA – Národní dobrovolnické centrum, Praha  
e-mail: [jtosner@hest.cz](mailto:jtosner@hest.cz)*

## 2. Otázky a odpovědi

### 2.1 Proč vůbec potřebujeme dobrovolníky?

**Protože nikdy není dost lidí, kteří:**

- nám pomohou naplnit naše poslání,
- věnují svůj čas a pomohou realizovat činnosti, na které nemáme při běžném provozu čas,
- přinesou nový pohled na věc, nové know-how, nové nápady, zkušenosti,
- zpětnou vazbou, konstruktivní kritikou zabraňující nežádoucí rigiditě a stereotypu vnesou nový duch, entusiasmus a nadšení,
- našim klientům poskytnou neformální vztah,
- doplní náš pracovní tým – budou „novým člověkem do party“,
- přinesou do organizace nové kontakty,
- nám udělají dobrou reklamu – nadchnou se pro naši organizaci a budou o ní informovat,
- posílí prestiž organizace.

*Gabriela Čechová  
Dobrovolnické centrum Ratolest Brno, o.s.  
e-mail: [ratolest@ratolest.cz](mailto:ratolest@ratolest.cz)*

**Potřebujeme dobrovolníky proto, aby se podíleli na zvyšování kvality života seniorů.** Lidé žijící v zařízeních sociálních služeb potřebují kolem sebe nejen kvalifikovaný personál, který jim zajistí základní životní potřeby, ale potřebují také někoho, kdo na ně bude mít čas. Čas na naslouchání životním příběhům, vítězstvím i prohrám, steskům i radostem. Někteří z nich nemají rodiny, které mají čas, někteří své rodiny vůbec nemají. Proto potřebujeme dobrovolníky. Ti nejsou zatíženi stresem z toho, že musí umýt klienty na celém patře, všem dát najíst. Sednou si a mají čas právě jen na babičku Aničku, dědečka Františka. Mají čas vzít vozíček a vyjet na zahradu, mají čas přečíst noviny, mají čas vypovědět všechny nové „drby“ z města.

Potřebujeme dobrovolníky, protože mají nápady. Ergoterapeut, který dělá pracovní terapii každý den, po čase zjistí, že už nemá náměty pro činnost. A každým novým dobrovolníkem přicházejí i nové nápady, zkušenosti, dovednosti, elán, motivace, radost z krásných výrobků. A ti nejšikovnější dobrovolníci vedou potom sami své zájmové kluby.

Potřebujeme dobrovolníky, aby někdy „vytrhli trn z paty“ zdravotníkům, když je třeba jet na celé dopoledne se seniory k lékaři. Doprovodí klienty sanitkou a personál se může věnovat ostatním.

Potřebujeme dobrovolníky, aby vydávali noviny, které informují nezaujatě, očima, které netrpí profesionální slepotou. Dobrovolníky, kteří mají čas vymýšlet kvízy a shánět ceny pro výherce.

Potřebujeme dobrovolníky, aby se starali o obrovské množství květin, kterými zpříjemňujeme prostředí.

Potřebujeme dobrovolníky, kteří mají čas přijít pomoci s akcemi náročnými na organizaci, přijdou vařit kávu, dělat ovocné poháry, tančit a bavit staroušky.

Potřebujeme dobrovolníky, kteří vyšijí a zašijí, co je kde potřeba, popošíjí knoflík, když se děda Lebeda trochu správil, babičce Růžičkové upletou ponožky na oteklé nohy a všem, kteří potřebují, ušijí bryndáček.



Potřebujeme dobrovolníky, kteří přijdou se svým pejskem do domova a rozptýlí tak na pár hodin staroušky, kteří byli celý život zvyklí žít se čtyřnohým přítelem. A naše Madonka je pro tento účel zrozená, nechá se pohladit a pochovat, radost je oboustraná.

Potřebujeme dobrovolníky pro spoustu dalších činností, pro radost, kterou nezištně dávají, pro úsměvy a dobrá slova.

*Daniela Lusková*  
*Dobrovolnické centrum Podzámčí, o.s., Chlumec nad Cidlinou*  
*e-mail: [daniela.dd@tiscali.cz](mailto:daniela.dd@tiscali.cz)*

## 2.2 Proč to ti dobrovolníci dělají?

**Protože:**

- získají nové přátele a kontakty, které mohou využít i mimo dobrovolnou činnost,
- získají nové zkušenosti, informace, znalosti a dovednosti,
- mají přístup k různým vzdělávacím programům a výcvikům zprostředkovaným organizací,
- získají na sebe zpětnou vazbu, mají možnost sebereflexe a sebezdokonalování,
- mohou se seberealizovat,
- aktivně tráví svůj čas, jsou prospěšní,
- mají dobrý pocit z dobře vykonané práce, vědomí vlastní potřebnosti, smysluplnosti,
- kontaktem s novými lidmi se seznamují s jinými styly a způsoby života,
- získají zázemí pro realizaci svých vlastních nápadů a vizí,
- mohou mobilizovat svůj potenciál a zvyšovat vlastní kvalifikaci a hodnotu na pracovním trhu,
- roste jejich osobní prestiž a jsou zajímaví pro své okolí.

*Gabriela Čechová*  
*Dobrovolnické centrum Ratolest Brno, o.s.*  
*e-mail: [ratolest@ratolest.cz](mailto:ratolest@ratolest.cz)*

**K výčtu motivů kolegyně Čechové, který se shoduje s mou zkušeností, bych doplnil další motiv, o němž se dosud příliš nehovořilo.** V programu Pět P, ve kterém se jeden dospělý dobrovolník věnuje jednomu dítěti školního věku, se při výcviku dobrovolníků ptáme na jejich motivaci. Na závěr výcviku klademe dobrovolníkům otázku „Co mi výcvik dal a co mi vzal?“. Tehdy se začínají ještě odvázněji než dosud dotýkat své motivace. Vždy sdělují svoji úlevu, že svět není až zas tak špatný, že jej můžeme změnit, že mají novou naději na humánní vztahy mezi lidmi.

Co z toho plyne? Soudím, že každý dobrovolník má pro „dobrovolnění“ vždy více důvodů, které lze členit do několika skupin. Menší část z nich je pragmatická (zápočet praxe), velká část je ryze osobní (dlouhodobá potřeba vztahu a blízkosti, návrat do dětství, naplnění potřeby pomáhat) a konečně je tu i motiv možné změny mezilidských vztahů.

Posledně jmenovaný motiv dobrovolnictví je osobním příspěvkem světu, kde se lidé sdílejí a setkávají. Dobrovolníci jsou připraveni druhého obdarovat, aniž by o tom vznesně hovořili, jakoby říkali: „Jiný svět je možný a já na něm makám, protože chci a protože je to můj svět.“ Taková občansky či politicky orientovaná motivace a úvahy o lepším světě jsou možná naivní. Možná ...

*Radim Prahel*  
*HESTIA – Národní dobrovolnické centrum Praha, program Pět P – Anděl*  
*e-mail: [petp@hest.cz](mailto:petp@hest.cz)*

## 2.3 Jak se nebát dobrovolníků?

**Upřímně řečeno tuto otázku moc nechápu, jako bych nerozuměla podobným otázkám:**

- Jak se nebát toho, kdo mi chce pomoci?

- Jak se nebát toho, kdo mi věnuje svůj volný čas?
- Jak se nebát toho, kdo přemýšlí o tom jak mi pomoci?

Pokud si však za slovo dobrovolník dosadím slovo člověk, je mi otázka jasnější. Domnívám se, že ten kdo se bojí dobrovolníků, bojí se lidí.

Ale po světě opravdu chodí lidé – lidumilové, dobrovolníci – dobrodruzi, kteří mají své rodiny, záliby a zaměstnání. Lidé, kteří část svého volného času dokáží uspořádat tak, že si do svého itineráře mohou přibrat ještě toho, kdo potřebuje pomoci. Není to divné? A to si ještě vy, „nevěřící Tomášové“, představte, že dobrovolník, ten podezřelý člověk, dokonce ani neočekává za své drobné nebo velké činy odměnu, natož finanční. Je to „fakt“ velmi podezřelý a rozumně uvažující člověk by se měl „takového dobrovolníka“ obávat. Je docela jasné, že člověk-dobrovolník to asi nemá v hlavě v pořádku. Je přinejmenším podezřelý, a proto je třeba se ho obávat.

Máte pravdu „Tomášové“, zloděje a vrahy poznáme přece všichni na první pohled a můžeme se podle toho zařídit, ale jak poznat to, že člověk-dobrovolník je hodný, ochotný a zodpovědný? Nejlepší asi bude, když někdy podstoupíte to riziko a zajdete do nejbližšího dobrovolnického centra. Jsou tam docela ochotní lidé a oni prý nejlépe znají tyhle dobrovolníky. Třeba Vám nějakého dobrovolníka ukáží a zjistíte, že je docela neškodný a není třeba se ho bát. Představte si, že člověk-dobrovolník se taky někdy bojí:

- o lidi, kterým se děje bezpráví,
- o lidi, které jejich rodiny opustily,
- o děti, kterým vlastní rodiče nerozumí.

Někdy se dobrovolně může bát i o vlastní život, kdy nám pomáhá v nebezpečné situaci. U člověka-dobrovolníka se dá rychle odhadnout proč lidem pomáhá, ale to se s ním musíme nejdříve setkat. Horší to má dobrovolník, protože on často neví, komu jde pomoci a jak bude jeho nabízená „ruka“ přijata. Tohle všechno člověk-dobrovolník ví a stejně jde pomáhat, tak já taky už nevím, jestli není ..... Je to prostě d o b r o v o l n í k.

*Bohdana Furmanová*  
*Dobrovolnické centrum, o.s., Ústí nad Labem*  
*e-mail: [bohdana@dcul.cz](mailto:bohdana@dcul.cz)*

### **Některá zařízení sociálních služeb se bojí vytvořit pro dobrovolníky podmínky, proto si uměle vytváří spoustu důvodů proč se jich bát.**

Co u nás budou dělat? – Mohou být společníky, mohou být doprovodem k lékaři, mohou se starat o květiny, provádět canisterapii, mohou samostatně vést kluby, podílet se na výzdobě domova, pomáhat při terapiích, nosit denní tisk, chodit na procházky, vést knihovnu, šít a vyšívát a plést, vydávat listy, organizovat akce, pomáhat s kronikou a s nástěnkami atd. ...

Kdo se jim bude věnovat? – To je pro mnohá zařízení těžká věc, personálu málo a nadšenců ještě méně. Přesto stojí za to přesvědčit někoho, aby si „to vzal na triko“. Vynaložené úsilí se mnohonásobně vrátí na množství odvedené práce, na kvalitě života lidí, kteří celý život pracovali, aby mohli dožít v důstojných podmínkách.

Co když se něco stane? – Pokud tím míníme úraz nebo škodu, existují pojišťovny, které taková pojištění už dělají. Pokud myslíme krádeže apod., tak trocha praxe, dobrý dotazník a pohovor odhalí první negativní povahové rysy zájemců o dobrovolnictví. A je spousta možností, jak vysvětlit, že tato práce není právě pro něj vhodná.

Kde u nás budou? - Dobrovolníci jsou u nás proto, aby byli mezi lidmi. Jsou na pokojích, na terapiích, v tělocvičnách, prostě „na trase“. Ale zázemí skutečně potřebují. Potřebují kousek místa, kde se přezují, odloží si tašku nebo batůžek, kde si udělají kávu, napijí se, nasvačí. Ne všude jsou však podmínky jako u nás, že mají svoji místnost, náležitě označenou, že je právě pro dobrovolníky, se svoji informační nástěnkou, konvicí na kávu a skříňkou se zásobou pití.

*Daniela Lusková*  
*Dobrovolnické centrum Podzámč, o.s., Chlumec nad Cidlinou*

## 2.4 Kde se berou dobrovolníci?

Naši v současné době nejaktivnější dobrovolníci jsou z řad středoškolských studentů. Jejich motivací, kterou ale obvykle sami neuvádějí, je i to, že chtějí studovat na školách sociálního zaměření a potřebují osvědčení o dobrovolné činnosti. Myslím, že tento motiv je naprosto v pořádku, pokud se k němu připojí i motivy další. A pokud student jde dělat dobrovolníka jen z tohoto důvodu, i tak může účinně pomoci a navíc se mu dobrovolná činnost může zalíbit a může v sobě objevit motiv, proč v ní pokračovat. Studenti se o našem dobrovolnickém centru dozvěděli z propagačního promítání videokazet přímo na školách a v rámci ankety mezi veřejností, kterou sami realizovali. Někteří naši dobrovolníci v rámci dobrovolné činnosti uplatňují své koníčky (např. ekologie). Velmi dobré zkušenosti máme s dobrovolnou pomocí skautů.

Někteří dobrovolníci, většinou starší, pomáhají v místě svého bydliště - malé městečko, vesnice - protože zástupce organizace dobře znají, jsou už v důchodu, chtějí být užiteční a přijít mezi lidi. Ti se často brání jakékoli organizovanosti (dotazník, smlouva, výkaz činnosti, setkání, školení ap.). Nejméně máme dobrovolníků středního věku, jsou mezi nimi i rodinní příslušníci zaměstnance příslušné organizace nebo dobrovolnického centra.

Jako další motivy dobrovolnické činnosti naši dobrovolníci nejčastěji uvádějí tyto: získat pocit užitečnosti, smysluplnosti, prožít pocit uspokojení či radosti nad tím, že jsem někomu pomohl, získat nové poznatky, zkušenosti, dovednosti, navázat nové vztahy, vyzkoušet si svoje možnosti, využít prospěšně svůj volný čas, jednou mohou i oni potřebovat od někoho pomoc, pomáhat se prostě má, chtějí „jít příkladem“ ostatním, baví je to. Je běžné, že se k dobrovolnictví dostanou přes kamaráda, který i pak zůstává jejich oporou.

A čeho se nejvíce obávají? Že zklamou sebe i ostatní, udělají nějakou chybu, která nepůjde napravit (týká se například osobní asistence starým nebo nemocným lidem, aby jim neupadli ap.), neúmyslně klientovi ublíží - myšleno psychicky (špatným slovem ap.), klient si na ně zvykne a oni budou potřebovat svou dobrovolnou službu ukončit, nebudou si umět vymezit a následně ohlídat hranice vůči organizaci či klientovi, neporozumí si s příslušnou organizací, koordinátorem či samotným klientem.

Myslím si, že naši dobrovolníci, i když jsou jejich motivy různé, pomáhají **srdcem a za to jim patří naše uznání a poděkování.**

*PhDr. Jana Kropáčková  
Dobrovolnické centrum Pelhřimov, Fokus Vysočina, o.s.  
e-mail: [dobrpe@seznam.cz](mailto:dobrpe@seznam.cz)*

**Dříve než začnete dobrovolníky aktivně vyhledávat, je dobré nejprve si odpovědět na následující otázky** – jaké lidi potřebujeme, kde je můžeme najít a jak tuto skupinu potenciálních dobrovolníků oslovit a zaujmout.

Způsobů získávání dobrovolníků je mnoho a záleží především na tom, jakou cílovou skupinu lidí chceme oslovit. Nejefektivnější formou oslovování dobrovolníků je osobní kontakt se zájemci o dobrovolnickou činnost a dále doporučení od dobrovolníků, kteří už s naší organizací spolupracují.

Nejpočetnější skupinu našich dobrovolníků tvoří studenti středních a vyšších odborných škol. Na středních školách se nám osvědčila při organizování informačních schůzek pro studenty spolupráce s vedením školy.

Postup je následující:

- dva týdny před setkáním se studenty informujeme vedení škol o plánované akci a posíláme na školy propagační materiály, včetně našich kontaktů a termínu setkání na příslušné škole,
- v den setkání se studenty požádáme vedení o vyhlášení místa a času setkání pro zájemce prostřednictvím rozhlasu.

Výhodou je, že na setkání přijdou pouze ti, které to nějakým způsobem oslovilo. Záleží pak jen na nás, zda je zaujmeme natolik, že se rozhodnou absolvovat výcvik a později docházet za klienty. Hned na začátku setkání je dobré říci, pro jakou činnost dobrovolníky potřebujeme, uvést konkrétní příklady z praxe a seznámit je s tím, co je v případě zapojení do dobrovolnické činnosti čeká. S případnými zájemci si domluvíme individuální schůzku, kde je více času na zjištění jejich motivace a očekávání. My i dobrovolník si tak ušetříme případné zklamání.

Mnoho mladých lidí se na nás obrátilo i prostřednictvím internetu. Hestia – NDC provozuje ve spolupráci se sdruženími Econnect a Jahoda portál [www.dobrovolnik.cz](http://www.dobrovolnik.cz), kde mimo jiné naleznete burzu dobrovolnických nabídek a příležitostí. Zde můžete zdarma inzerovat vlastní akce, které připravujete a budete pro ně potřebovat dobrovolníky. Pokud nemáte přístup k internetu, můžete kontaktovat nejbližší dobrovolnické centrum, které vedle svých vlastních programů často vede také databázi dobrovolníků, kteří se chtějí dobrovolnické činnosti věnovat. Pro oslovení potenciálních dobrovolníků můžete dále využít vlastní webové stránky.

Stále častěji se na nás obracejí lidé, kteří nedávno odešli do důchodu a kteří chtějí smysluplně vyplnit volný čas a pomoci těm, kteří to potřebují. Dobrovolníky můžete hledat mezi aktivními důchodci např. i v klubech důchodců, ve svazu žen nebo v dalších místních spolcích. Lidé střední generace a senioři reagují na články o naší činnosti a zejména na konkrétní příběhy dobrovolníků zveřejněné v regionálním tisku. Zájem o dobrovolnou činnost je i mezi nezaměstnanými, proto doporučujeme navázat spolupráci s místním úřadem práce.

Pokud s dobrovolníky začínáte spolupracovat, možná vám přijde, že to nejde tak, jak byste si představovali. Nevzdávejte to, časem, až o vás budou lidé vědět a bude jim s vámi dobře, začnou se hlásit sami. Vyplatí se vám o činnosti vaší organizace veřejnost pravidelně a systematicky informovat.

*Mgr. Šárka Holubová*  
*Regionální dobrovolnické centrum JEŠTĚD Liberec*  
*e-mail: [rdcjested@rdcjested.cz](mailto:rdcjested@rdcjested.cz)*

## 2.5 Jak si udržet dobrovolníky?

**Mohlo by se zdát, že když se dobrovolník jednou pro svou službu rozhodne, nemůže ho nic odradit.** Kdyby tomu tak bylo, nemusel by koordinátor neustále shánět další a další lidi. Dobrovolník je vzácná osoba a musí se neustále hýčkat. Začít musíme už u pohovoru. Samozřejmostí musí být naše vstřícnost a milé chování.

Dobrovolníka u pohovoru sice vyzpovídáme, ale musíme mu dát prostor, aby nám řekl i to, na co jsme se neptali a co on považuje za důležité. Je to dobré i pro nás, protože víme, koho máme před sebou. U pohovoru musíme také jasně formulovat, co po dobrovolníkovi budeme chtít a dát mu možnost si ještě celou věc důkladně rozmyslet. Dobrovolník nesmí mít pocit, že ho nutíme do něčeho, co dělat nechce. Tím předejdeme jeho pozdějšímu zklamání.

Na výcviku se dobrovolníkovi snažíme dát co nejvíce informací o jeho práci, dobře odpovědět na všechny jeho dotazy, nebagatelizovat jeho obavy a také musíme nastítnit problémy, které mohou nastat. Jestliže nebudeme k dobrovolníkovi upřímní a budeme se snažit před ním něco schovat, docílíme právě toho, že odejde. Je dobré pozvat na výcvik více lidí, se kterými se dobrovolník během své služby bude setkávat, a tím mu dát najevo, že zařízení ho vítá a stojí o jeho práci. Také je dobré jasně stanovit hranice, protože v bezhraničním prostředí si každý dělá, co chce a špatně se zde pracuje.

Po celou dobu působení dobrovolníka v zařízení se musíme zajímat o jeho práci a oceňovat ji, dávat mu najevo jeho důležitost pro nás (naše pacienty), snažit se vycházet vstříc jeho potřebám a přáním, být k dispozici alespoň po telefonu, když nastanou nějaké problémy a snažit se tyto problémy ihned řešit. Je také dobré udělat něco pro dozdělení dobrovolníka. Může to být zakoupení literatury k zapůjčení, nabídka seminářů, besedy, přednášky apod.

Dobrovolníci by měli mít zajištěné v zařízení alespoň minimální zázemí, kde si mohou odpočinout, vypít kávu nebo čaj, setkat se a promluvit s druhými dobrovolníky. Je-li to v našich finančních možnostech, můžeme pro dobrovolníky sehnat pár sladkostí, kávu, čaj apod. Dobrovolník by měl také dostat nabídku proplácení jízdného, dojíždí-li za svou službou někam dál. Pro mnohé z dobrovolníků je cestovné nemalou finanční zátěží.

Také je důležité, aby koordinátor dělal styčného důstojníka mezi dobrovolníkem a ošetřujícím personálem a jejich případné střety minimalizoval tím, že on sám bude hromosvodem. Musí udělat zkrátka všechno pro to, aby se dobrovolník v zařízení cítil dobře. Dobrovolník je také prvním ukazatelem toho, když zařízení nefunguje tak, jak fungovat má.

Takhle to vidím z pohledu dobrovolníka, koordinátora a sanitární sestry, což jsou profese, kterými jsem prošla za svého působení v Hospici sv. Josefa v Rajhradě u Brna.

*Hana Urbánková*  
*Dobrovolnické centrum MOTÝLEK, o.s., Brno*  
[urbankova.hana@seznam.cz](mailto:urbankova.hana@seznam.cz)

### **Čtyři body, kterými lze předejít demotivaci a odchodu dobrovolníka:**

- Motivace
- Supervize v širším pojetí
- Možnost vlastního rozvoje
- Uznání

Dobrovolníka musíme stále adaptovat a motivovat k další práci. Lidé se stávají dobrovolníky, protože chtějí poznat nové lidi, protože chtějí pomáhat ostatním, chtějí získat nové zkušenosti či praxi nebo prostě jen chtějí dělat něco zajímavého.

Dobrovolník potřebuje být v organizaci neustále „doprovázen“, tzn. potřebuje zpětnou vazbu. Zpětnou vazbou je například hodnocení dobrovolníka, které bychom proto měli provádět průběžně a pravidelně. Dobře fungující zpětná vazba vždy přispívá nejen ke zlepšení kvality práce všech, ale i k pozitivní atmosféře v organizaci.

Dobrovolníky se často stávají lidé, kteří mají zájem o vlastní rozvoj, lidé, kteří chtějí poznat něco nového. Dobrovolníky je proto dobré informovanost a vzdělávat, můžeme jim poskytnout školení, či semináře pro získání speciálních schopností apod.

Každý člověk, stejně tak i dobrovolník, potřebuje alespoň občas uznání a ocenění někoho dalšího. Můžeme zvolit formální či neformální způsob, podle typu motivace dobrovolníka a našich možností.

*Mgr. Berta Grimová*  
*D. Centrum – dobrovolnické centrum pro podporu lidí s postižením, Praha*  
[centerum@mameotevreno.cz](mailto:centerum@mameotevreno.cz)

## **2.6 Na co jsou potřeba peníze na dobrovolníky?**

**Realizaci dobrovolnických programů je nutno organizačně zabezpečit**, a to nejlépe tím, že nad dobrovolníky převezme záštitu Dobrovolnické centrum. Toto centrum provádí nábor dobrovolníků, jejich výběr, proškolení a zajišťuje průběžné supervize. Dále zajišťuje vše potřebné spojené s evidencí dobrovolníků a kontakt s přijímajícími organizacemi.

Za tímto účelem je nutné finančně zajistit alespoň na částečný úvazek koordinátora dobrovolnických programů, pronájem alespoň minimálních prostor pro Dobrovolnické centrum, základní vybavení kancelářským nábytkem a kancelářskými potřebami, v ideálním případě počítačem s tiskárnou a kopírku. Je rovněž nutné hradit nezbytné náklady na telefon a poštovné. Některá dobrovolnická centra buď plně hradí nebo přispívají na úhradu pojištění dobrovolníků za případnou vzniklou škodu.

U programů, kde je nutné nošení jmenovek s fotografií dobrovolníka, např. v programu Dobrovolníci v nemocnici, hradí dobrovolnické centrum náklady na fotografie. U některých speciálních programů, jako např. Dobrovolnictví nezaměstnaných, je z grantu MPSV pamatováno i na hrazení cestovného nezaměstnaným, kteří jsou zapojeni jako dobrovolníci do konkrétních dobrovolnických programů.

Všechny výše uvedené náklady jsou hrazeny z grantů, získaných dobrovolnickým centrem. Je nutno zdůraznit, že přijímající organizace nemusí mít s činností dobrovolníků v jejich zařízení náklady ŽÁDNÉ.

*PhDr. Dagmar Cruzová*  
*Dobrovolnické centrum Spektrum, o.s., Kroměříž*  
*e-mail: [spektrum.km@volny.cz](mailto:spektrum.km@volny.cz)*

## **2.7 Jak přesvědčit podřízené a nadřízené o potřebě dobrovolníků?**

**Když jsme byli malí, četli nám pohádky o kouzelných proutcích, prstenech a dalších podivnostech, které měly pomoci tomu, kdo byl hodný a pomoc si zasloužil.** Rodiče nám touto literaturou ukazovali, že ubližovat není pěkné a být slušný a ochotný se určitě vyplatí. S výměnou literatury jsme pak vyměnili i životní hodnoty v běhu za vlastní dokonalost a pohodlným životem. Ten, kdo kráčí světem tempem pozorovatele, může objevit místa čekající na pomoc.

Ocitneme-li se někdy v nesnázích, hledáme pomoc u někoho, kdo by měl trochu dobré vůle pomoci nám. Tuto dobrou vůli mají stoupenci filantropie – lidumilové, dobrodějové, dobrovolníci – protože jich není mnoho, jsou pro mnohé z nás nečitelní, záhadní, divní či ohrožující. Přijde-li dobrovolnice na návštěvu k paní, která celý den vyžaduje vaši pozornost, buďte si jisti, že nastala ta pravá chvíle, kdy si můžete v klidu vypít svůj šálek kávy nebo dohonit to, co už včera mělo být hotové a zmiňovaná paní prožije čas ve společnosti dobrovolnice rovněž příjemně. Nechcete-li dobrovolnici pustit k vaší oblíbené klientce/pacientce, může vám všude zalít květiny, udělat drobné úkoly, apod.

„Šéfové“, svolajte své zaměstnance, pozvěte nadšeného koordinátora dobrovolníků a nadělte si cca hodinové vyprávění o tom, jak mezi námi žijí malí či velcí filantropové. Je to užitečný a chráněný druh lidí sdružující se kolem dobrovolnických center, domovů důchodců, ústavů pro děti a mládež, nemocnic, atd. Jsou potřební, oblíbení, univerzální a také rychlí a levní.

Při vyprávění určitě začne pracovat Vaše fantazie a já se Vás ptám:

- Patříte mezi lidi, kteří mají to štěstí, že vykonávají zaměstnání, které je baví?
- Jste často ochotni dávat své práci více času než je předepsaná norma?
- Domníváte se, že si zasloužíte pochopení a pomoc druhých?
- Dokážete sestavit seznam činností, které by u vás mohl dobrovolník vykonávat?
- Uhodnete, proč ministerstva (MPSV, MZdr, MŠMT, MV) finančně podporují projekty dobrovolnických programů?

Pravda je, že to s dobrovolníky úplně jednoduché nebude. Ono se totiž pro ně musí tak trochu připravit prostředí. Přece jenom jsou to vzácné bytosti.

Takže si pamatujte:

1. Investujte do příležitosti seznámit se s nimi.
2. Sepište si činnosti, kterých se dobrovolníci mohou ujmout a budete překvapeni, co všechno jim můžete přenechat.
3. S dobrovolníky se toho dá hodně vymyslet.
4. Dobrovolníci nepřicházejí bořit, ale tvořit.
5. Řekněte si dobrovolníkům o úsměv a dobrou náladu, většinou obojí všude nosí s sebou.

*Bohdana Furmanová*  
*Dobrovolnické centrum, o.s., Ústí nad Labem*

## 2.8 Proč mít koordinátora dobrovolníků?

**Jestliže se organizace rozhodne zapojovat do své činnosti dobrovolníky, potřebuje člověka který by je a jejich činnost vedl, byl středem dobrovolnického dění – tmelící článek.** Většinou je to zaměstnanec dané organizace. Je dobré, když si sama organizace zvolí svého koordinátora. Ten by měl být v kontaktu s dobrovolnickým centrem, měl by mít větší orientaci v oblasti dobrovolnictví (např. získání povědomí na kurzu pro koordinátory), umět dobře jednat s lidmi.

V našem regionu koordinátor v dané organizaci vede databázi dobrovolníků, pomáhá při organizaci školení a supervizi dobrovolníků (ve spolupráci s dobrovolnickým centrem), schází se s dobrovolníky, plánuje náplň činnosti dobrovolníků ve své organizaci a tu pak také hodnotí. Pro lepší společnou práci u nás se všichni koordinátoři schází pravidelně 1x v měsíci i s pracovníky dobrovolnického centra a mají možnost podílet se na přípravách dobrovolnické činnosti, hodnotí si svoji práci, mají možnost konzultace.

Pro každou organizaci je dobré, když práci s dobrovolníky koordinuje pouze jeden zvolený zaměstnanec (může být i dobrovolník) a ten pak aktuálně informuje vedení o dění v oblasti dobrovolnictví, zastupuje organizaci v této oblasti na veřejnosti a především sami dobrovolníci vědí, na koho konkrétního se mohou v organizaci obrátit, kdo je jejich „klíčovým“ člověkem.

*Irena Beranová*

*Dobrovolnické centrum v regionu Havlíčkův Brod, Fokus Vysočina, o.s.*

*e-mail: [soc.centrum@tiscali.cz](mailto:soc.centrum@tiscali.cz)*

**Představte se, že chcete být dobrovolníkem, třeba v zařízení sociální péče, přijdete tam, sdělíte vedení ústavu svoji ušlechtilou myšlenku, ale oni bohužel nevědí, co si s vámi počít.** Nevědí kam s vámi, co vám mají dát dělat. Proto je důležité, aby organizace, která se rozhodne dobrovolníky přijímat, měla nejprve jasně vytvořenou koncepci, co a jak s dobrovolníky budou dělat a hlavně, kdo to s nimi bude dělat, kdo se o ně bude starat. Předpokladem je někdo z personálu, nejlépe někdo, kdo „nesměňuje“, kdo si celou věc vezme za své, pochopí smysl dobrovolnické práce. Ten někdo by měl absolvovat kurs koordinátora.

Výsledkem je kvalifikovaný člověk, který ví, kam má kterého dobrovolníka poslat, ke které práci ho postavit, seznámí ho s prostředím a s lidmi, je s ním v kontaktu, radí mu, odměňuje jej, je mu oporou, když vzniknou problémy a ty problémy také řeší. Hájí zájmy dobrovolníků v organizaci i na veřejnosti. Je nezbytně nutné, aby někdo o dobrovolníky pečoval.

*Daniela Lusková*

*Dobrovolnické centrum Podzámč, o.s., Chlumec nad Cidlinou*

*e-mail: [daniela.dd@tiscali.cz](mailto:daniela.dd@tiscali.cz)*

## 2.9 Na co se hodí a nehodí dobrovolníci?

**Při přijímání zájemce o dobrovolnictví do organizace není role přijímajícího koordinátora (nebo pracovníka, který tuto funkci nahrazuje) jednoduchá.** Na jedné straně stojí ten, kdo nabízí svou činnost - dobrovolník, na straně druhé je to přijímací organizace, která má vyhovět jednak svým požadavkům a jednak splnit očekávání dobrovolníka. Pocity každého jsou jiné a jde o to, aby výsledek byl stejný - pomoc někomu, kdo je na tuto pomoc v dané chvíli odkázaný.

Odpověď na dotaz „na co se dobrovolník hodí – nehodí“ nemůže být skoro nikdy jednoznačná – „na toto se hodí a na toto ne“. Mnoho faktorů je důležitých, které nakonec rozhodnou o vhodnosti, či nevhodnosti jednak samotného dobrovolníka, ale i o jeho dobrovolnické činnosti, či místa a času jeho působení v organizaci.

Uvedme alespoň některé z těchto důležitých faktorů na straně dobrovolníka:

1. pohlaví
2. věk
3. vzdělání
4. zaměstnaný - nezaměstnaný, student VŠ, student SŠ, učeň apod.
5. stav - svobodný, vdaná/ženatý
6. zájmy
7. zdravotní stav

Důležité momenty na straně organizace:

1. o jaký druh organizace se jedná (zdravotnické zařízení, škola, sociální instituce apod.),
2. má - nemá toto zařízení nějaké střediska,
3. jedná se o organizaci s velkým - malým počtem zaměstnanců, či klientů.

Vyjmenované faktory je nutno posuzovat jednotlivě, ale i v jisté návaznosti a hlavně u každého dobrovolníka individuálně. To proto, že na co se jeden dobrovolník hodí, jiný se nemusí hodit vůbec a opačně. Jako příklad uvedu: Muž, který je zaměstnaný ve své organizaci s pracovní dobou od 7.00 do 15.00 hodin by rád pomáhal jako dobrovolník v sociálním zařízení pro přechodný pobyt zdravotně postižených a starých lidí. Jako koordinátorka mu nenabídnu dobrovolnickou činnost - pomoc při ranní toaletě klienta, ale doprovod na procházku v podvečerních hodinách. Pomoc při ranní toaletě klienta nabídnu nezaměstnané dobrovolnici, která má rodinu a v odpoledních hodinách se musí věnovat dětem. Co je vhodné pro uvedeného muže, není vhodné pro tuto dobrovolnici a obráceně. Výsledek je spokojenost organizace, že mají dobrovolníky a spokojenost obou dobrovolníků, že se organizace snažila přizpůsobit jejich časovým možnostem.

*Eva Teicherová*  
*Dobrovolnické centrum Charita Ostrava*  
*e-mail: [eva.teicherova@caritas.cz](mailto:eva.teicherova@caritas.cz)*

**Vezměme v úvahu dobrovolnou práci v zařízení sociální péče, v domově důchodců. Na co se tam hodí dobrovolníci?** Na to, aby se podíleli na zvyšování kvality života seniorů. Naopak se dobrovolníci nehodí pro výkon práce, kde jsou k tomu určeni kvalifikovaní pracovníci organizace, ačkoli by se to mnohým z nich líbilo. Na odbornou práci je v domově personál, který by rozhodně neměli dobrovolníci nahrazovat, hlavně ne práci u lůžka, ošetrovatelskou činnost. Pro sestry je samozřejmě vítanou pomocí to, že dobrovolníci jezdí jako doprovod k lékaři s klienty domova, berou je na procházky, nebo zalévají květiny. V zásadě však nesmí nahrazovat personál, ale obohacovat život staroušků.

*Daniela Lusková*  
*Dobrovolnické centrum Podzámč, o.s., Chlumec nad Cidlinou*  
*e-mail: [daniela.dd@tiscali.cz](mailto:daniela.dd@tiscali.cz)*

**Dobrovolnictví je velmi záslužná činnost, která s sebou nese mnohé výhody, ale i jistá rizika nejen pro zapojené dobrovolníky, ale i pro organizace, ve kterých tyto dobrovolníci pracují.** V průběhu projektu „Šance pro nezaměstnané“, který je v současné době realizován v našem Dobrovolnickém centru při EPICO Olomouc, jsme si vyslechli již mnoho chvály, ale narazili jsme i na rizika dobrovolné práce. Pojdme se tedy na některé z těchto aspektů zaměřit.

Dobrovolnická práce je v podstatě přístupná každému jednotlivci, ať už je to student, člověk výdělečně činný, důchodce či osoba se zdravotním postižením. Důležité je najít pro každého individuálně tu správnou činnost. Zájemci o dobrovolnou činnost přicházejí do vysílající organizace většinou s nějakou mlhavou představou o tom, čemu by se v rámci dobrovolnictví chtěli věnovat. Paleta je to opravdu široká – od oblasti sociální, zdravotní, ekologické či volnočasové až po manuální pomoc např. při údržbě objektů. Koordinátor dobrovolníků by měl při vstupním rozhovoru s budoucím dobrovolníkem odhadnout jeho silné stránky a slabiny a nasměrovat dobrovolníka konkrétněji do organizace, která by ocenila jeho práci a ve které by se i dobrovolník cítil užitečný a spokojený. Někteří lidé se např. kvůli svým povahovým vlastnostem (ostych, nedostatek trpělivosti) „necítí“ na práci s dětmi, ale v oblasti ekologických aktivit mohou organizaci



velmi pomoci. Pokud vše proběhne tak jak má, bude dobrovolníkovi nakonec vybrána činnost, která bude přínosem nejen pro něj, ale i pro organizaci.

Dobrovolníci mají v organizacích zvláštní postavení. Měli by v podstatě dělat činnost, která není striktně profesionalizovaná, protože na ni nemají kvalifikaci. Mohou ale pomáhat personálu tím, že za něj zastanou „lidský faktor“. Např. v hospicu, kde odborný zdravotnický personál musí zajišťovat velmi náročnou zdravotnickou péči, už lékaři ani sestry nemají tolik času ani síly sednout si k lůžku nemocného a jen tak si s ním povídat. Tuto úlohu může skvěle zastoupit dobrovolník. Ten není vázán žádnými profesními povinnostmi, přichází do hospicu s „čistou hlavou“ a z vlastní iniciativy a pouhým rozhovorem, pohazením či předčítáním knihy tak velmi vhodně doplňuje péči o nemocného.

Dobrovolníci vnášejí do organizací i „čerstvý vítr“ – mají nové, neotřelé, inovační nápady, činnosti pojmají netradičně a z těchto nápadů může organizace profitovat. Dobrým příkladem může být např. vedení dětského kroužku dobrovolníkem. Každý dobrovolník je sám zároveň profesionálem ve svém oboru, a tak může v rámci vedení dětského kroužku část svých profesních znalostí předávat mladým.

Ne vždy je ale vše ideální. Občas se vyskytnou problémy – např. když není výběru konkrétní činnosti dobrovolníka věnována dostatečná pečlivost. Pokud se dobrovolníkovi z jakéhokoliv důvodu práce či atmosféra v organizaci nelíbí, chybí vzájemný pocit důvěry a účel dobrovolnické práce přijde takřka vniveč.

Dalším problémem, se kterým jsme se v rámci činnosti našeho dobrovolnického centra setkali, je určité „zneužívání“ dobrovolníků ze strany přijímající organizace. Naše zkušenost v DCO EPICO ukázala, že některé neziskové organizace, zapojené do dobrovolnického programu, začaly zneužívat dobrovolnickou práci za účelem ušetření placené pracovní síly. Tomu lze předejít jednak kontaktem a zpětnou vazbou s dobrovolníky na supervizních setkáních a také tím, že náplň dobrovolné činnosti by měla být v každé organizaci přesně vymezena a měla by být takto uvedena i do formuláře (v EPICO je to formulář Organizace – nabídka práce pro dobrovolníky). Stává se, že někdy tomu tak není a organizace zadávají dobrovolníkům úkoly v rámci např. úklidových prací, přestože tuto práci má v organizaci plnit zaměstnanec (uklízečka) a nikoliv dobrovolník. Pro toho vzniká nepříjemná situace - byl domluven na jiném druhu činnosti, klesá tím jeho motivace a důvěra vůči dané organizaci, vůči EPICO a celkově k dobrovolnictví jako takovému.

Předpokládáme-li, že dobrovolník se o tuto negativní zkušenost podělí s rodinnými příslušníky a svými přáteli, sníží se tak příliv dalších zájemců o dobrovolnictví. Aby se této situaci předešlo, je potřeba úvodem při prvotním kontaktu a podepsání smlouvy mezi EPICO, neziskovou organizací a dobrovolníkem **stanovit oboustranně jasná pravidla s jednoznačným výkladem obsahu dobrovolnické činnosti.**

Protože si dobrovolnictví v naší společnosti zatím stále ještě hledá své místo, nelze se hned od začátku vyhnout úplně všem chybám. Úkolem dobrovolnických center, koordinátorů dobrovolníků a vůbec všech, kteří se ve věci dobrovolnictví angažují, je připravovat pro dobrovolníky na jedné straně a pro organizace na straně druhé co možná nejlepší podmínky a šířit ideu dobrovolnictví ve společnosti. To prospěje jak dobrovolníkům, tak i organizacím, které je zapojí do činnosti.

*Bronislava Bartošová*

*Dobrovolnické centrum Olomouc, EPICO, o.s., Olomouc*

*e-mail: [dco@epico.cz](mailto:dco@epico.cz)*

## 2.10 Jak připravit dobrovolníky na jejich činnost?

**Náročnost přípravy dobrovolníků závisí na jejich budoucí vykonávané činnosti.** Pokud bude dobrovolník pouze zalepovat a nadepisovat obálky, určitě mu budou stačit pouze základní informace řečené během 10ti minut. U některých činností (např. příprava větší akce) bude nutno s dobrovolníkem probrat spoustu detailů, seznámit dobrovolníka s organizací, s jejím posláním,

promyslet postup akce, rozdělit si úkoly, aby dobrovolník byl poté schopen pracovat samostatně - příprava bude trvat několik hodin.

V případě, že se bude dobrovolník věnovat činnosti dlouhodobě, a to hlavně činnosti, kdy bude vstupovat do vztahu s klientem (např. dobrovolnický program Pět P či Dobrovolníci v nemocnicích), je nutná delší příprava formou až tří denního výcviku. V praxi se nám velmi osvědčil víkendový výcvik, trvající od pátku večera do neděle poledne, kde se dobrovolníci dozví spoustu informací o dobrovolnictví obecně, podrobně se seznámí se svou budoucí činností, zamyslí se nad svou motivací, pracují s obavami, strachy, vyzkouší si modelové situace a mnohdy také absolvují psychologické testy. Dobrovolníci mohou ale také pomáhat při náročnějších činnostech, které si vyžadují dlouhodobou přípravu - příkladem může být telefonní poradenství vyžadující přípravu až 100 hodin vedenou odborníkem.

*Mgr. Bohdana Plodková  
Dobrovolnické centrum Ústav sociální práce ZSF JU České Budějovice  
e-mail: [plodkova@zsf.jcu.cz](mailto:plodkova@zsf.jcu.cz)*

**Naše občanské sdružení, Hospicové hnutí - Vysočina z Nového Města na Moravě, pracuje s dobrovolníky v hospicové péči, především v sociálních a zdravotnických zařízeních.** Služba, kterou naši dobrovolníci vykonávají, je náročná a vyžaduje proto dobrou a systematickou přípravu.

První fáze přípravy se odehrává v rámci kurzu hospicové péče pro budoucí dobrovolníky. V roce 2003 jsme organizovali tento kurz podruhé. Trval šest měsíců, skládal se z osmi večerních lekcí, tří exkurzí a jednoho víkendového semináře. Přednášejícími byli lidé, kteří jsou v naší zemi považováni za významné osobnosti v oblasti hospicové péče. Cílem exkurzí byly dva hospice a jeden domov důchodců. Zájem těch, kdo se do přípravných kurzů přihlašují, vychází z různých motivací: někdo chce zjistit, co to je hospicová péče, někdo chce pomáhat a stát se dobrovolníkem, někdo hledá podporu jako pozůstalý, někdo má o problematiku profesionální zájem. Smyslem kurzu je tyto lidi shromáždit a dát jim možnost porovnat jejich vlastní motivace s tím, co hospicová péče a dobrovolnictví jsou a nejsou, co očekávat lze a co ne. Ti účastníci kurzu, jejichž motivace je v souladu s cíli našeho sdružení, se mohou stát po skončení kurzu čekatelé.

Druhou fází přípravy je čekatelství. Čekatel nebo čekatelka deklaruje svůj zájem o dobrovolnickou práci a připravují se na ni. V našem sdružení trvá tato příprava zpravidla od dvou do šesti měsíců, ale není důvodu, proč tuto lhůtu podle potřeby neprodloužit. Podstatné je, že čekatel je jmenován dobrovolníkem HHV ve chvíli, kdy se sám cítí být připraven a kdy předsednictvo HHV jeho úmysl schválí. Poté uzavře se sdružením dohodu o dobrovolnické činnosti a stává se členem skupiny dobrovolníků. Příprava čekatelů je zaměřena na praktickou službu - čekatelé chodí na praxi do nemocnic nebo sociálních ústavů v doprovodu dobrovolníků. Čekatelé se rovněž účastní odborných stáží v hospicích nebo v domovech důchodců a jsou zváni i na většinu vzdělávacích akcí pro dobrovolníky. Rovněž osvětové a informační kontakty s veřejností jsou dobrou příležitostí, jak se v problematice lépe zorientovat. Čekatelům je k dispozici malá knihovna základní odborné literatury.

Třetí fáze přípravy dobrovolníků již probíhá v rámci jejich dobrovolnického „mandátu“. Podobně jako si profesionální zdravotníci rozšiřují a prohlubují svou odbornost v rámci zaměstnání, tak se průběžně vzdělávají i dobrovolníci v neziskové organizaci. Vedle možností, zmíněných v předchozím odstavci, mohou mít dobrovolníci užitek z pravidelných intervizních a supervizních setkání. Nejlepší přípravou na zítřejší službu je však praxe ze včerejší nebo dnešní služby.

*RNDr. Vojtěch Hrouda, Ph.D.  
HOSPICOVÉ HNUTÍ – VYSOČINA, Nové Město na Moravě  
e-mail: [vojtech.hrouda@quick.cz](mailto:vojtech.hrouda@quick.cz)*

## **2.11 Jak si zasmluvnit dobrovolníky?**

**V závislosti na charakteru dobrovolné činnosti můžeme zvažovat jakým způsobem uzavírat s dobrovolníky ústní nebo písemné smlouvy.** Vždy budou existovat dobrovolníci, kteří bez jakékoli smlouvy, pouze na základě ústního příslibu, budou poctivě a pravidelně pomáhat.

Na druhé straně existuje řada dobrovolnických programů, které se bez písemné dohody s dobrovolníkem neobejdou. V těchto případech doporučujeme uzavírat s dobrovolníky smlouvy na základě příkazní smlouvy podle § 724 a násl. občanského zákoníku. Pozor - jakmile se vyplácí někomu odměna, byť nízká, nejedná se již o dobrovolníka.

Dobrovolníka pro účely smlouvy podle tohoto vzoru můžeme definovat jako osobu, která vykonává práci na základě příkazů a ve prospěch druhé osoby či organizace bez nároků na odměnu. Smlouva by měla obsahovat zejména popis činnosti, kterou bude dobrovolník vykonávat. Nemělo by zde chybět vymezení doby a místa, po kterou bude činnosti vykonávat, a to alespoň rámcově, např. jednou týdně odpoledne po dobu tří hodin. Ve smlouvě by mělo být řečeno, že dobrovolník nemá nárok na odměnu s výjimkou úhrady vynaložených výdajů spojených s jeho činností. Smlouva může obsahovat ustanovení o mlčenlivosti, o údajích o klientele a organizaci a dále specifická ustanovení podle charakteru vykonávané činnosti a podmínek organizace.

Smlouva může obsahovat (jako její součást či jako samostatný doplněk) soupis práv a povinností dobrovolníka, někdy nazývaný Kodex dobrovolníka. Kodex je v tomto případě obdobou organizačního či provozního řádu, který mají organizace pro svoje zaměstnance. Doporučujeme také doplnit ustanovení o době trvání smlouvy – zda jde o smlouvu uzavíranou na dobu určitou, či na dobu plnění vymezeného úkolu, včetně upravení možnosti přerušit spolupráci dohodou, respektive podmínek jednostranného zrušení smlouvy jednou ze smluvních stran.

Konkrétní smlouva bude formulována jinak pro dobrovolníka, který pro organizaci vytváří webové stránky, zpracovává projekt či výroční zprávu, a jinak pro dobrovolníka, jenž dochází pečovat o květiny, předčítat dětem či pomáhat člověku upoutanému na vozík dostat se mezi lidi. Vždy zvažujeme, které články a ustanovení do dobrovolnické smlouvy dát. Jde o to, aby její obsah i rozsah byl přiměřený rozsahu a obsahu dobrovolné činnosti, aby složitost smlouvy dobrovolníka neodrazovala.

Formální náležitosti dobrovolnictví nejsou příliš populární ani mezi dobrovolníky, ani u zástupců neziskových organizací. Je třeba nalézt pro každou organizaci i konkrétní dobrovolnickou činnost individuální řešení, které vyhovuje oběma stranám.

*PhDr. Jiří Tošner*

*HESTIA - Národní dobrovolnické centrum, Praha*

*e-mail: [jtosner@hest.cz](mailto:jtosner@hest.cz)*

## **2.12 Jak kontrolovat dobrovolníky?**

**Dobrovolníci si zaslouží, aby jejich činnost byla evidována, aby byly vykazovány počty hodin, které organizaci věnují a také jejich přínos organizaci jako celku.** Jednorázové akce s dobrovolníky se dají zhodnotit po skončení akce na setkání organizátorů i účastníků sepsáním návrhů a připomínek. I v tomto případě je možno doporučit, aby už při přípravě akce byl určen člověk, který bude mít zhodnocení na starosti.

Obtížnější je hodnocení dlouhodobého procesu, kdy dobrovolníci docházejí do organizace, postupně jich přibývá a jejich přínos se již nedá zhodnotit jednorázovým setkáním. Osobní dojmy, příběhy a zážitky jednotlivců jsou důležité, a pro média dokonce podstatné, ale pro potřeby grantu, jímž žádáte o podporu své činnosti, takové subjektivní výpovědi nestačí. Na zakázku profesionální agentuře, která by hodnocení provedla, se finance v neziskové organizaci většinou nenajdou, ale je možné využít studenty – stážisty, kteří potřebují zpracovat pro svoje studium seminární, ročníkové, postupové i diplomové práce. U studentů humanitních oborů nebývá problémem dohodnout se na práci, jež bude zaměřena na zhodnocení určitého úseku vaší činnosti, např. dobrovolné pomoci. Studenti jsou nezávislí pozorovatelé, kteří mohou objektivizovat formou anket, dotazníků, interview procesy a změny, které u vás proběhly díky dobrovolníkům. Mohou tyto změny

zaznamenat jak z pohledu klientů, tak zaměstnanců, vedení i veřejnosti. Výsledky slouží nejen k prezentaci, ale také pro navržení změn, které by pomohly organizaci zkvalitnit její práci.

Hodnocení může sloužit jednak k prokázání účinnosti pomoci dobrovolníků a jednak v ohodnocení vykonaného díla jako argumentu pro to, aby dobrovolnictví bylo uznáno jako činnost, která má své místo i v tržní společnosti. Hodnocení se může stát přesvědčivým argumentem, že dobrovolnictví je zdrojem nejen lidskosti, ale také ekonomickým přínosem pro společnost. V zahraničí je běžné, že se hodiny odpracované dobrovolníky přepočítávají na peníze a jsou to každoročně neuvěřitelné, mnohamilionové částky.

*PhDr. Jiří Tošner*  
*HESTIA - Národní dobrovolnické centrum, Praha*  
*e-mail: [jtosner@hest.cz](mailto:jtosner@hest.cz)*

### **Kontrolovat dobrovolníky pro nás znamená:**

- zjišťovat spokojenost klienta - rozhovor s ním,
- rozbor záznamů, popisů činnosti atd., které vyžadujeme od dobrovolníka,
- rozhovor s osobou, která není přímo v „centru dění“ – s příbuzným, vedoucím oddělení nemocnice atd.

*Mgr. Luisa Benedíková*  
*Dobrovolnické centrum Charita Ostrava*  
*e-mail: [spmpspr@inecnet.cz](mailto:spmpspr@inecnet.cz)*

## **2.13 Jak se pojistit proti škodám způsobeným dobrovolníky?**

**Každý dobrovolník je vystaven větším či menším rizikům, tak jako v zaměstnání, doma nebo při trávení volného času.** Proto doporučujeme ve zdůvodněných případech dobrovolníky pojistit.

**Pojištění může být úrazové** (pokud ho již dobrovolník nemá jako občan). Obvykle kryje následky úrazů či akutních onemocnění vzniklých v přímé souvislosti s pojištěným děním, dále např. náklady na léčení a další náklady spojené s úrazem či s jeho následky. Úrazové pojištění doporučujeme dobrovolníkům při rizikových činnostech, jako jsou některé zahraniční mise dobrovolné služby. Úrazové pojištění je vhodné i při některých činnostech v nemocnicích či při pomoci při přírodních katastrofách. V ostatních případech soudíme, že každý vnáší do dobrovolné činnosti sebe i s určitým rizikem, které podstupuje v běžném životě a je tedy pouze na něm, zda se pojistí pro případ vlastního úrazu.

Dalším typem je **pojištění odpovědnosti za škodu** způsobenou dobrovolníkem při výkonu jeho dobrovolné činnosti, které kryje obdobné škody a jejich následky jako předchozí typ. V tomto případě způsobené osobám a organizacím, jež patří k výkonu jeho dobrovolné pomoci, kromě jeho samotného.

Odpovědnostní pojištění doporučujeme ve většině případů. Používáme ho např. v programech, kde dobrovolníci mají na starosti nezletilé děti a v programech, kdy se dobrovolníci pohybují v nemocnicích a domovech pro seniory. Dobrovolníci i organizace, pro kterou se angažují, se mohou cítit bezpečněji, když vědí, že případná škoda dobrovolníkem nechtěně způsobená je kryta pojištěním.

Není jednoduché nalézt pojišťovnu, která by byla ochotna dobrovolnickou činnost pojistit. Naše dobrovolnické centrum má dobré zkušenosti s Hasičskou vzájemnou pojišťovnou, s níž jsme uzavřeli odpovědnostní pojistku. Podle našich informací nabízí v České republice obdobný typ pojištění i některé další ústavy. V cizině jsou pojišťovny, které se přímo specializují na neziskový sektor a dobrovolníky.

Oba typy pojištění dobrovolníků ukládá zákon o dobrovolnické službě jako povinnou podmínku akreditovaným organizacím, které dobrovolníky vysílají. V ostatních případech doporučujeme vždy zvážit možná rizika a vybrat pro dobrovolníky vhodný typ pojištění.

## 2.14 K čemu je zákon o dobrovolnické službě?

Od 1. ledna 2003 platí v České republice zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. Důvodová zpráva k návrhu zákona o dobrovolnické službě uvádí: „... zákon reaguje na skutečnost, že ve společnosti existují na jedné straně skupiny lidí, kteří v zájmu vytvoření rovných příležitostí potřebují pomoc jiných, a na druhé straně existují lidé, kteří podle svých možností a schopností, vedeni pocitem solidarity, jsou ochotni jim nezištně tuto pomoc poskytnout. Toto vědomí solidarity a humanitární pohled na svět je základním prvkem dobrovolnictví. Úkolem dobrovolnictví není nahrazovat funkce orgánů veřejné správy, ale může je vhodně doplňovat a může působit i v oblastech, kde stát ani územní samosprávné celky činit objektivně nemohou“.

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

Oddělení dobrovolnické služby Ministerstva vnitra ČR přijímá průběžně žádosti o akreditace – na vydání rozhodnutí má lhůtu 60 dní od podání žádosti. Program nebo činnost, na který byla vydána organizaci akreditace, musí být bez ohledu na získání dotace od MV ČR realizován plně v souladu se zákonem o dobrovolnické službě. Žádost o akreditaci může být podána na jeden či více druhů dobrovolnické činnosti (na příklad na program Pět P či Dobrovolníci v nemocnicích). Akreditace může být vydána také pro organizace zabývající se managementem dobrovolnictví (obvykle dobrovolnická centra) na všeobecné vysílání dobrovolníků pro potřeby neziskových organizací. Akreditace na jeden projekt či činnost může být kdykoli rozšířena podáním nové žádosti.

Zodpovědnost za dobrovolníky vyslané podle zákona zůstává na akreditované vysílající organizaci, i když ve smlouvě s přijímající organizací může být upraveno podle povahy dobrovolnické služby, které činnosti bude zajišťovat vysílající a které přijímající organizace.

Dobrovolníci vysílání podle zákona musí být starší 15 ti let v případě jejich působení na území ČR, pro výjezd do zahraničí je podmínka 18 let věku. Mezníkem pro určení doby trvání dobrovolnické služby jsou 3 měsíce (méně než 3 měsíce je krátkodobá, nad 3 měsíce je dlouhodobá). Přičemž krátkodobá dobrovolnická služba neklade tak velké požadavky na akreditované vysílající organizace a dobrovolníky (především při uzavírání a náležitosti smluv) jako dlouhodobá. Ovšem dlouhodobá služba přináší jisté výhody pro dobrovolníka, na příklad možnost placení pojistného na důchodové pojištění, pokud je dobrovolnická služba vykonávána alespoň v rozsahu překračujícím v průměru 20 hodin v kalendářním týdnu.

Ministerstvo vnitra vyhlašuje dotační řízení, obvykle dvakrát ročně, které je určeno pouze pro akreditované organizace. Dotační řízení vychází z platných zásad vlády pro dotace neziskovým organizacím, včetně podmínky kofinancování z jiných prostředků žadatele tak, aby souhrn dotací ze státních prostředků na určité období nepřesáhl 70% celkových nákladů na projekt. Dotace bude určena zejména na pojištění dobrovolníků a na částečnou úhradu nákladů spojených s činnostmi potřebnými pro vysílání dobrovolníků podle zákona a udělené akreditace.

## 2.15 Je třeba supervize pro dobrovolníky?

Pokud si přeložíme slovo „supervize“ jako získávání a poskytování zpětných vazeb je zřejmé, že je potřebná jak pro dobrovolníka samého, tak pro organizaci, se kterou spolupracuje. Supervize může mít různou formu. Samozřejmě bude potřeba jiné supervize pro dobrovolníka pracujícího s nemocnými lidmi a jiné pro dobrovolníky pomáhající s vyklížením po povodni.

Dobrovolníci z pomáhajících profesí (pracující s lidmi potřebujícími pomoc) mohou potřebovat podporu a supervizi prováděnou terapeutem, psychologem nebo jiným odborníkem, který jim vysvětlí problémy klientů a pomůže překonat bariéry, zabráni jejich vyhoření, přebírání zodpovědnosti za události a problémy klientů, které nemohou ovlivnit. Pomůže jim naučit se dodržovat základní pravidla psychohygieny, která jsou nezbytná pro pracovníky v pomáhajících profesích.

Dobrovolníci pomáhající manuálně nebo s organizací programů ocení přátelské setkání se zaměstnancem nebo pracovním týmem a vymění si zkušenosti a zpětné vazby. Oba však potřebují vědět, zda má jejich práce smysl, zda ji dělají dobře, v čem se mohou zlepšit, jak jsou s nimi klienti nebo organizace spokojeni. Potřebují vědět, jak jejich práce přispívá k plnění poslání organizace a jak oni sami přispívají k úspěchu (případně neúspěchu) projektu, kterého se účastní.

V neposlední řadě je supervize důležitým zdrojem informací pro organizace. Od dobrovolníků mohou získat mnoho podnětů a zpětných vazeb o tom, co je dobré, co je potřeba změnit, případně, jak to udělat, aby jejich činnost byla efektivnější, případně úspornější. Takovéto informace od lidí, kteří mají s naší činností vlastní zkušenost jsou velice cenné a mohou výrazně přispět ke zvyšování kvality našich programů, ale tak ke zlepšení a „pročištění“ vztahů v týmu.

*Gabriela Čechová*  
*Dobrovolnické centrum Ratolest Brno, o.s.*  
*e-mail: [ratolest@ratolest.cz](mailto:ratolest@ratolest.cz)*

## 2.16 Jak odměňovat dobrovolníky?

**Je důležité dobrovolníky k jejich práci neustále motivovat a dávat jim najevo, jak si jich vážíme.** Svou vděčnost bychom měli dobrovolníkům vyjadřovat poměrně často a v nejrůznějších formách. Tou nejjednodušší formou je obyčejné „děkuji vám“. Dále můžeme dobrovolníkům popřát k svátku nebo k narozeninám, vhodnou příležitostí pro obdarování jsou také vánoční svátky. Dárky nemusí být luxusní a drahé, dobrovolníci mnohdy ocení jednoduchou věc, která je nějak spojena s naší organizací.

V mnoha případech je vhodné dobrovolníkům veřejně poděkovat, např. můžeme uvést jejich jména ve výroční zprávě nebo můžeme uspořádat společné setkání dobrovolníků a zaměstnanců organizace, kde dobrovolníky oceníme. V řadě regionů se každoročně vyhlašuje cena Křesadlo – ocenění nejlepších dobrovolníků za uplynulý rok.

Při oceňování dobrovolníků bychom měli pamatovat na to, aby poděkování bylo v souladu s výsledky, měli bychom používat stejné nebo podobné odměny za stejné výsledky. Při poděkování buďme upřímní a věnujme zvýšenou pozornost těm výsledkům, kterých si sám dobrovolník velmi cení.

*Mgr. Berta Grimová*  
*D. Centrum – dobrovolnické centrum pro podporu lidí s postižením, Praha*  
*[centerum@mameotevreno.cz](mailto:centerum@mameotevreno.cz)*

**Dobrovolníky odměňuje tak, že jim poskytujeme:**

- drobné výhody (cestovné, přístup k PC či jiné technice),
- vzájemná setkávání (intervize),
- možnost setkání se supervizorem,

- oceňovací rituál (v určitém období symbolicky ocenit nejlepší).

*Mgr. Luisa Benedíková  
Dobrovolnické centrum Charita Ostrava  
e-mail: [spmpspr@inecnet.cz](mailto:spmpspr@inecnet.cz)*

**Domnívám se, že ačkoli dobrovolníci nejsou za práci placeni, měli by být odměňováni.** Podle možností organizace jim je možno zajistit obědy, mohou využívat služeb zařízení. Dále je možno sestavit program péče o dobrovolníky, který je třeba „zasponzorovat“. Jednou z největších odměn pro dobrovolníky je to, že víte, kdy mají narozeniny a dáte jim květinu, nebo je vezmete na výlet, uděláte pracovní poradou v restauraci, dáte malý vánoční dárek, uspořádáte např. „proměnu“ – tj. pozvete kadeřnici, kosmetičku a masérku a dáte „svoje holky“ do parády. Nebo platíte pojištění, vyhlásíte výroční cenu a „dobromana roku“, necháte vytisknout pěkné certifikáty. Možností je spousta, vždy podle možností organizace a šikovnosti koordinátora.

*Daniela Lusková  
Dobrovolnické centrum Podzámč, o.s., Chlumec nad Cidlinou  
e-mail: [daniela.dd@tiscali.cz](mailto:daniela.dd@tiscali.cz)*

**Odměnou pro dobrovolníky může být náš přístup k nim, zda se v naší společnosti cítí dobře, důvěřují nám.** Dobrovolník by měl vnímat náš zájem o něj a jeho dobrovolnou činnost. Můžeme mu popřát k narozeninám, úspěšnému složení maturity, přijetí na vysokou školu... Odměnou pro ně mohou být i možnosti dalšího vzdělávání a uplatnění (školení, stáže, pobyt v zahraničí ap.), společná neformální posezení s výměnou zkušeností, názorů, prostě příjemně strávený čas ve společnosti jiných dobrovolníků. Naše dobrovolnické centrum díky projektu Phare pozvalo činné dobrovolníky na setkání, kde jsme jim zajistili občerstvení, poděkovali a každý si odnesl upomínkový předmět (hrneček). Každoroční odměnou je také cena Křesadlo, děkovný list podepsaný zástupcem radnice či osvědčení o jejich dobrovolné činnosti.

*PhDr. Jana Kropáčková  
Dobrovolnické centrum Pelhřimov, Fokus Vysočina, o.s.  
e-mail: [dobrpe@seznam.cz](mailto:dobrpe@seznam.cz)*

## 2.17 Jak se zbavit dobrovolníka?

**Snadno!** Co dělat v případě, když dobrovolníky nechcete a někdo Vás s nimi stále otravuje (aktivní podřízený, nezisková organizace z vnějšku) a ještě Vám tvrdí, že je to moderní, zvýší to kredit organizace, naplní standarty kvality a humanizuje péči o klienty atd.

Pak stačí být vytrvalý a stále dokola opakovat:

- Jak to bude s hygienou!
- Kdo zaručí, že nepřijde pedofil, zloděj, masový vrah atd.?
- Kdo bude ručit za škody, které způsobí dobrovolníci, přece vy (plus sugestivně ukázat prstem na podřízeného nadšence)?!
- Dojednat si schůzku s koordinátorem dobrovolníků nebo dobrovolníky a několikrát ji zrušit 5 minut před setkáním nebo se na ni nedostavit.
- Vyžadovat od dobrovolníka stále další a další potvrzení (namátkou – kopii maturitního vysvědčení, rodného listu, potvrzení o bezinfekčnosti, výpis z rejstříku trestů, doporučení od tří obecně známých osobností, životopis o 10 stranách atd.).

Že to znáte? Bohužel i to se stává ... Co ale opačný případ? Co s dobrovolníkem, který se nám nehodí, je nám podezřelý nebo porušuje pravidla programu? Můžeme a máme právo někoho takového vyhodit? Někoho, kdo nám chce pomáhat, ochotně a zdarma v dnešní „sobecké“ době?

K tomu je třeba říci dvě podstatné věci:

- 1) **ANO, máme právo někoho takového propustit a stává se to!**
- 2) **Nemusí to být jednoduché, především lidsky pro toho, kdo dobrovolníka propouští nebo o tom rozhoduje.**

Dobrovolník by měl program opustit ve chvíli, kdy porušuje jeho pravidla (buď neustále nebo jednou výrazně) nebo ve chvíli, kdy na jeho činnost není spolehnutí nebo ohrožuje klienta. Co dělat ve chvíli, kdy to nastane?

Nejde-li o zásadní porušení pravidel, lze je řešit na pravidelné supervizi dobrovolníků nebo na schůzce koordinátora s dobrovolníkem. Vždy by mělo být problémové pravidlo s dobrovolníkem probráno a znovu vysvětleno a nabídnuta pomoc s jeho zvládnutím. Vyplatí se podrobně zjistit, kde je zakopaný pes. Především ve chvíli, kdy je některé pravidlo porušováno opakovaně nebo více dobrovolníky (Vysvětlili jsme je jasně? Rozumí dobrovolníci smyslu pravidla? Je vůbec užitečné – nezestárlo? atd.)

Pokud to nepomůže, nebo porušil-li dobrovolník pravidla zásadně, musíme se s ním rozloučit. „Propuštění“ dobrovolníka provede buď koordinátor dobrovolníků nebo statutární zástupce organizace (dle rozdělení kompetencí v té či oné organizaci). Nejlepší způsob je osobní – lze si věci vyříkat a dobrovolníkovi jasně sdělit, proč se s ním loučíte. Není-li to možné, pak je dobré vše poslat doporučeně poštou.

Druhým krokem je informace příjemci služeb dobrovolníka, tedy například nemocnici, které dobrovolníky posíláte či klientovi, za kterým dobrovolník chodí atd. I ten by se měl ihned dozvědět, že daný dobrovolník už není dobrovolníkem a z jakého důvodu. V praxi to potom znamená např. vyškrtnutí dobrovolníka ze seznamu na nemocničním oddělení, informování personálu atd.

Jak se těmto patáliím vyhnout? Úplně to nelze nikdy, ale hodně pomůže dobrý management práce s dobrovolníky. Tedy dobrý výběr, výcvik a supervize. To vše včetně jasně formulovaných povinností, práv, kompetencí a náplně dobrovolnické činnosti. Je-li vše dobře, krátce a srozumitelně popsáno, včetně smlouvy s dobrovolníkem, pak se dobrovolník ve své roli dobře orientuje a všem je na první pohled jasné, dojde-li k nějakému porušení pravidel.

Jasná definice pravidel také usnadňuje roli propouštějícímu. Je snadnější propustit někoho, víme-li oba na základě čeho dobrovolníka propouštíme.

A když se nám opravdu přičí propustit někoho, kdo chce tak ochotně a nadšeně pomáhat? Pak je potřeba si položit otázku, co je naším cílem? Poskytovat služby našim klientům kvalitně a bezpečně a mít dobrý kredit?! Nebo to vše riskovat?

*Mgr. Michal Novotný*  
*Dobrovolnické centrum INKANO Písek*  
*e-mail: [novotny@inkano.cz](mailto:novotny@inkano.cz)*

## **2.18 Může mít nezaměstnaný jako dobrovolník problémy s Úřadem práce**

**Pokud je úřad práce o Dobrovolnickém programu pro nezaměstnané dobře a správně informován** a je mu známo i pozitivní stanovisko MPSV k tomuto programu, neměl by mít dobrovolník z řad nezaměstnaných žádný problém se zapojit do dobrovolnického programu. Podmínkou zůstává, že musí plnit povinnosti, stanovené Úřadem práce – dostavovat se v pravidelných termínech na ÚP a v případě nabídky práce vždy navštívit doporučené pracoviště a zvážit možnost svého pracovního uplatnění.

Dobrovolná činnost nezaměstnaného je vykonávána bezplatně, bez nároku na odměnu, ve volném čase dobrovolníka. Dobrovolnické programy pro nezaměstnané mohou být dotačně podporovány i Ministerstvem práce a sociálních věcí a mají i metodickou podporu tohoto Ministerstva, pod které úřady práce prostřednictvím Správy služeb zaměstnanosti přímo spadají.

*PhDr. Dagmar Cruzová*  
*Dobrovolnické centrum Spektrum, o.s., Kroměříž*  
*e-mail: [spektrum.km@volny.cz](mailto:spektrum.km@volny.cz)*



## 2.19 Nahradí dobrovolníci civilní službu?

To je zajímavá a stále aktuálnější otázka! Nejednu organizaci již dovedla k zájmu o dobrovolnictví, zvláště když je již schválen zákon o dobrovolnické službě. Díky tomu se již podařilo probourat bariéru nedůvěry především v rozpočtových organizacích. Jak zní odpověď?

Ano mohou je nahradit, ale jen v některých činnostech a nebo nepřímo. Navíc vše jen při respektování odlišnosti dobrovolníků od civilní služby!

O jaké odlišnosti jde?

	Civilní služba	Dobrovolník
„Pracovní“ doba	Běžná 8 hodin, lze nařídit víkendy a noční služby.	Po domluvě s dobrovolníkem, např. 3 hodiny týdně nebo 1 víkend za 2 měsíce
Náplň práce	Pomocné práce, nepopulární a málo ceněné činnosti (úklid WC...)	Činnost dle domluvy a zájmu dobrovolníka, většinou jde o nějakým způsobem zajímavé činnosti (hraní s dětmi, společník seniorů, technicky zajímavé činnosti), může to být i fyzická práce jako „kompenzace“ zaměstnání i odborná činnost (příprava www stránek) apod.
Pracovní povinnosti	Práci lze civilkáři nařídit!	Věcí dohody, dobrovolník je povinen dělat jen to, co si domluvil v náplni činnosti. Nelze ho využívat na jiné, především pomocné, aktivity (bez jeho svolení).
Proč je v organizaci?	Má to nařízeno, plní si povinnost.	Protože ho její aktivity a dobrovolnická činnost v ní zajímá. Je zde dobrovolně a ze své svobodné vůle.
Motivace civilkáře a dobrovolníka	Přísně vzato nemusí být motivován, je nucen příslušným zákonem	Přichází ze své svobodné vůle a tu musíme ctít a spolu s ním hledat v čem nám může pomoci.

Z této malé rekapitulace je jasné, že je nereálná představa výměny civilkářů za dobrovolníky, tak říkajíc „kus za kus“. V čem a kde mohou tedy dobrovolníci pomoci s nahrazením civilkářů? Omezeně tam, kde již náplň práce civilkáře byla nějak blízka činnosti dobrovolníků.

Příklady činností, kde je možná přímá náhrada dobrovolníkem:

- společník klientů,
- volnočasové aktivity klientů (kluby a kroužky),
- internetové a počítačové služby,
- osobní asistence (omezeně),
- recepční služby (omezeně) atd.

Jak mohou dobrovolníci pomoci nepřímo s činnostmi, které doposud zajišťovali civilkáři a které nemusí být pro dobrovolníky zajímavé? Jde především o úklid, servis kanceláře (kopírování, donáška vody, nákup kancelářských věcí), pomoc s mytím klientů, stlaní a úklid po klientech atd.? Dobrovolníci svojí aktivitou uберou tu práci zaměstnancům, na kterou nemívají čas – tj. povídání s pacienty, náplň volného času klientů, jejich doprovod na aktivitu atd. V ideálním případě by potom měli mít zaměstnanci na tyto aktivity více času.

Na závěr je třeba znovu zopakovat zlaté pravidlo dobrovolnictví: „Dobrovolníci nejsou levná pracovní síla!“ To jest, nejsou tu od toho, aby dělali nepopulární a nezajímavé práce, které nechce nikdo dělat, místo zaměstnanců nebo civilkářů.

Mgr. Michal Novotný  
Dobrovolnické centrum INKANO Písek  
e-mail: [novotny@inkano.cz](mailto:novotny@inkano.cz)

## 2.20 Nahradí dobrovolníci osobní asistenty?

**Co tedy s osobní asistencí? Především si musíme trochu vyjasnit pojmové zmatky, které kolem osobní asistence panují a vymezit ji oproti pečovatelské službě a společníkovi.**

Máme na mysli **osobní asistenci**, kdy asistent dělá „ruce“ například těžce zdravotně postiženému, aby mu umožnil samostatný život. Například vaří oběd přesně dle přání a návodu klienta (tj. nevaří pro klienta, ale za něj!) nebo poklidí stůl v obýváku a naaranžuje jej pro rodinnou hostinu přesně dle přání klienta. Klientem je například muž po autonehodě, který je ochrnutý na všechny končetiny. Asistence je dle druhu postižení až 24 hodinová.

Naopak **pečovatel** přichází uklidit klientovi, který (už) takový úklid nezvládá nebo ho příliš zmáhá. Oběd nevaří, ale přiváží. Klientem bývá většinou senior.

**Společník** je člověk, který může přijít za oběma výše zmíněnými klienty a tráví s nimi jejich volný čas. S klientem může hrát šachy, sledovat fotbal, jet do divadla, číst mu, ale také s ním například jen tak vyrazit na pivo.

Z tohoto rozdělení už asi začíná být jasnější, kde je místo dobrovolníků.

**Společník = dobrovolník** (v ideálním případě). Řada pečovatelských služeb nabízí za (mírnou) úplatu služby, které se společníkovi blíží. Proč ne, ale společník je služba, kterou může nejnázve vykonávat dobrovolník. Je-li jeho zájmem chodit do kina, může tak činit s klientem. Nehledě na to, že již nyní se peněz na sociální služby nedostává a ani v nejbohatším zemi světa není placený společník příliš rozšířen.

**Osobní asistent** (dále jen OA) – i v osobní asistenci by bylo dobré, kdyby ji vykonávali jen dobrovolníci. Bohužel vzhledem ke své povaze je velmi časově náročná a asi nebude ve všech místech dost dobrovolníků. V OA se tedy asi nejčastěji setkáme s asistenty - dobrovolníky i asistenty – profesionály. S dobrovolníky proto, že peněz na asistenty nikdy nebude dost. S profesionály proto, že dobrovolníků asi nikdy nebude dost a péče o klienty může být i odborná. Toto propojení profesionálů a dobrovolníků s sebou ponese vyšší nároky na organizaci služby, vymezení rozdílů mezi dobrovolníky a profesionály a supervizi dobrovolníků. Objeví se i otázky: „Proč on za to bere peníze a já ne?“. Soužití profesionálů a dobrovolníků je možné (něco podobného se děje na linkách důvěry), ale je potřeba věnovat této otázce větší pozornost.

Někde jdou i střední cestou, tj. asistentům platí malou finanční odměnu, která v žádném případě nemůže být mzdou. V případě využití těchto „poloprofesionálů“ bych byl velmi opatrný na zapojení dobrovolníků! Lépe se snesou dobrovolníci se zaměstnanci.

**Co pečovatelé a dobrovolníci?** Asi by bylo ideální, kdyby se všichni pečovatelé změnil v osobní asistenty. Pravděpodobně se tak nestane. Bylo by to časově a finančně náročné. Proto je asi pečovatel nejhůře nahraditelný dobrovolníkem (z hlediska motivace dobrovolníka).

Co závěrem? Výše napsané nechť je inspirací pro různé agentury pečovatelské služby, osobní asistence a podobně jak doplnit své řady o dobrovolníky a rozšířit spektrum služeb, ať už se budou jmenovat jakkoliv.

*Mgr. Michal Novotný*  
*Dobrovolnické centrum INKANO Písek*  
*e-mail: [novotny@inkano.cz](mailto:novotny@inkano.cz)*

## **2.21 K čemu jsou dobrovolnická centra?**

V České republice vznikají dobrovolnická centra především proto, aby propagovala a podporovala myšlenky dobrovolnictví. Jsou to samostatné neziskové organizace – občanská sdružení, nebo vznikají jako součást jiné neziskové organizace, někdy působí při vysoké či jiné škole. Tato specializovaná pracoviště se zabývající dobrovolnictvím profesionálně. Jejich úkolem je kromě propagace dobrovolnictví poskytování informací lidem ucházejícím se o dobrovolnickou činnost a pomoc při jejich uplatnění. K tomu je zapotřebí udržovat kontakt a spolupráci především s regionálními neziskovými organizacemi a poskytovat jim, i dalším institucím pracujícím

s dobrovolníky, kvalifikovanou metodickou pomoc a podporu. Dále dobrovolnická centra spolupracují s médii, obcemi, samosprávami i státními orgány a v neposlední řadě sama realizují dobrovolnické programy, např. program „Dobrovolníci v nemocnicích“, „Dobrovolníci v domovech pro seniory“, „Program Pět P“ pro děti a další.

Jako konkrétní příklad uvádím hlavní čtyři činnosti našeho Dobrovolnického centra (DC), které vzniklo v rámci Slezské diakonie (křesťanská organizace pro sociální práci):

1. DC pomáhá koordinovat dobrovolnickou činnost v rámci Slezské diakonie (dobrovolníci v našich vlastních zařízeních).
2. DC nabízí pomoc (koordinaci) s dobrovolnickou činností v církvích (návštěvy nemocných a podobné činnosti vyvíjené dobrovolně členy církví v rámci svých sborů).
3. DC vytváří vlastní programy – dobrovolníci v nemocnicích a lázních.
4. DC metodicky pomáhá dalším neziskovým organizacím v moravskoslezském regionu v oblasti dobrovolnictví.

*Marcela Dolejská*

*Dobrovolnické centrum Slezské diakonie, Český Těšín*

*e-mail: [ustredi@slezskadiakonie.cz](mailto:ustredi@slezskadiakonie.cz)*

## 2.22 Jak je to s dobrovolnictvím v zahraničí?

**Moje cesta k tomu, co kolega Tošner vtipně nazval „jsem placen za to, že ostatní pracují zadarmo“ byla právě přes tu práci zadarmo.** V době balkánské války jsem jako dobrovolník jezdila s mým mužem a nadací Člověk v tísni do Bosny, kde jsme se podíleli na řadě kulturně – humanitárních projektů.

Všichni jsme pracovali zadarmo, často v extrémních podmínkách, ale nikdy nás nenapadlo, že bychom se měli nazývat dobrovolníky. Cesty financovala Nadace Open Society Fund (OSF) a tak vzniklo moje přátelství s Marií Kopeckou, ředitelkou OSF, která mi později nabídla, abych v Praze s jejich pomocí vybudovala dobrovolnické centrum.

To bylo také poprvé, kdy jsem se mohla seznámit s tím, že dobrovolnictví je pojem, který je všude ve světě běžný, že jsou různé formy a modely dobrovolnické činnosti a že dokonce existují profesionální dobrovolnická centra, která hledají optimální propojení mezi nadšením a ochotou občanů a potřebnými na straně druhé, že pod jejich vedením se řeší rozsáhlé projekty, ať již v oblasti sociální, zdravotní, ekologické, kulturní, vzdělávací atd.

Dříve, než jsem nabídku přijala, měla jsem šanci jet na studijní pobyt do USA, který trval šest týdnů a během něhož jsem nejen viděla vysoce profesionální práci dobrovolnického centra např. v Kalifornii v Orange County, kde bylo 35 placených zaměstnanců a stovky dobrovolníků, ale také drobné iniciativy občanů, kteří ve svém nejbližším okolí rychle a bez velkého papírování vyřešili svépomocí problém, který je trápil.

Měla jsem také možnost vidět, že dobrovolnictví je naprosto samozřejmou součástí životního stylu Američanů, kterému se v různých životních obdobích věnují více či méně, přičemž začínají již na základní škole.

Další, pro mě novou informací bylo, že ve světě existují nejen mezinárodní asociace, sdružující tematicky zaměřené organizace, jako např. Červený kříž, Green Peace apod., ale že existují i asociace sdružující organizace, které se profesionálně věnují dobrovolnictví, ať již to jsou Points of Lights Foundation, International Association for Volunteer Effort či European Volunteer Centre.

Díky osobním kontaktům, které mi studijní pobyty jak v USA, tak později v zemích EU poskytly, se HESTIA mohla stát řádným členem těchto asociací a zkušenosti ze světa pak předávat dál u nás doma, propojovat naše členy Koalice dobrovolnických iniciativ s podobně zaměřenými organizacemi ve světě, nabízet studijní pobyty u spřátelených center apod.

Závěr, který jsem si po těch letech udělala je možná trochu legrační, že totiž věci mohou být „tak i tak“. Ve světě existují programy, projekty a dobrovolnická centra, která mají dobře propracovaný

dobrovolnický management, mají dobře placené profesionály a angažované dobrovolníky, ale že existují i zajímavé projekty, které se dělají tak, jak to známe z našich podmínek, totiž že se parta lidí dá dohromady a společně cosi udělá.

V posledních letech se ve světě také velmi rozvinula spolupráce mezi komerčním a neziskovým sektorem. Zdá se, že velké nadnárodní firmy pochopily, že je třeba více se angažovat při řešení problémů komunity, že jedním z účinných prostředků je vlastní zapojení zaměstnanců jako dobrovolníků, že existují vzájemně výhodné formy spolupráce, které přinášejí oboustranně výhodný profit.

HESTIA je členem CECILE Networku, který zahrnuje globálně působící firmy jako je Microsoft, Unilever, City Bank, Marks and Spencer a podobně a v této chvíli se nacházíme ve fázi, kdy formou seminářů a workshopů se pokoušíme o podobnou angažovanost i u firem působících v ČR.

Osobně v této oblasti vidím určitou šanci do budoucnosti, protože tento trend je opravdu velmi výrazný a možná že se zde rýsuje i dlouhodobější pomoc při permanentním řešení finančního zajištění našich organizací.

*PhDr. Olga Sozanská*  
*HESTIA - Národní dobrovolnické centrum Praha*  
*e-mail: [osozanska@hest.cz](mailto:osozanska@hest.cz)*

## 2.23 Jsou u nás také zahraniční dobrovolníci?

Objevují se již několik let a lze očekávat, že spolu se vstupem ČR do Evropské Unie bude jejich příliv ještě výraznější (ač se v řadě případů nejedná pouze o dobrovolníky ze zemí EU).

V zásadě by šlo rozdělit tyto zájemce do dvou skupin – na dobrovolníky, kteří do České republiky přišli z jiného důvodu, a dobrovolnictví se chtějí věnovat jako čeští dobrovolníci pár hodin týdně nebo nárazově, např. o Vánocích.

Druhou, a stále početnější skupinu, začínají tvořit mladí lidé, kteří mají zájem přijet do ČR jako dobrovolníci „na plný úvazek“. Někteří z nich přijíždějí, aby poznali Českou republiku a život v ní, jiní s cílem poznat prostředí českých neziskových organizací a získat zkušenosti v té oblasti činnosti, které se chtějí věnovat i v budoucnu.

Zájem o tyto dobrovolníky v českých neziskových organizacích roste, jedním z nejčastějších požadavků na jejich práci je, aby neziskové organizaci pomohli s navazováním kontaktů v domovské zemi dobrovolníka. Nechybí ale ani práce s klienty či pomoc se zajištěním chodu organizace.

Problémy, na které úspěšné propojení nabídky s poptávkou zpravidla naráží, jsou dva. Za prvé, jak zajistit, aby se zahraniční dobrovolník dozvěděl, že existuje organizace, která o něj má zájem (k čemuž by mohly přispět regionální dobrovolnická centra) a za druhé, jak umožnit dobrovolníkovi pobyt v ČR.

Řada dobrovolníků totiž očekává, že vzhledem k délce jejich pobytu se jim organizace v níž budou působit, zajistí alespoň ubytování, v lepším případě jim pomůže i se stravováním. A právě to řada neziskových organizací zatím nabídnout nemůže.

I když je tím cesta k využití služeb zahraničních dobrovolníků pro řadu neziskových organizací prozatím uzavřena, je dobré o existenci těchto zájemců vědět a zvažovat možné způsoby jejich zapojení v budoucnosti.

*Ingrid Kleinová*  
*HESTIA - Národní dobrovolnické centrum Praha*  
*e-mail: [ikleinova@hest.cz](mailto:ikleinova@hest.cz)*

## 2.24 Dožije se dobrovolník vyššího věku?

Z poznatků o stáří vyplývá, že aktivní lidé se v průměru dožívají vyššího věku. Podle bio-psycho-sociální koncepce života člověka se skutečně dá doložit, že lidé, kteří mají stále co na práci, tedy mají motivaci k tomu, aby ráno vstali a do něčeho se pustili, si mohou prodloužit léta aktivního života.

Mezi dobrovolníky je většina těch, kteří mají stále co dělat a ještě mají hromadu dalších nápadů. Proto se opovažují tvrdit, že se dobrovolník může dožít vyššího věku.

*PhDr. Jiří Tošner*  
*HESTIA - Národní dobrovolnické centrum, Praha*  
*e-mail: [jtosner@hest.cz](mailto:jtosner@hest.cz)*

Domnívám se, že výkon dobrovolné práce nesouvisí s délkou života.

*Daniela Lusková*  
*Dobrovolnické centrum Podzámč, o.s., Chlumeck nad Cidlinou*  
*e-mail: [daniela.dd@tiscali.cz](mailto:daniela.dd@tiscali.cz)*

## 3. Adresář členů Koalice dobrovolnických iniciativ

Koalice dobrovolnických iniciativ vznikla v roce 2001 u příležitosti Mezinárodního roku dobrovolnictví jako volné sdružení regionálních dobrovolnických center a dalších organizací realizujících dobrovolnické projekty a programy. Koalice pomáhá společné reprezentaci dobrovolnictví, působí jako informační síť, podporuje vzájemná setkávání dobrovolnických center programů a projektů. Koalice zachovává plnou nezávislost všech organizací, které do ní vstupují, včetně jejich dalších programů a projektů, které realizují.

### BRANDÝS NAD LABEM

\* DC Na Vyšším Hrádku, o.s., Vestecská 989, 250 01, tel.: 326 911 264, 326 905 587, 602 616 013, e-mail: [smdesign@volny.cz](mailto:smdesign@volny.cz);

### BRNO

\* INEX – Sdružení dobrovolných aktivit, o.s. – pobočka Brno, Anenská 10, 602 00, tel.: 543 331 775, 606 907 394, e-mail: [brno@inexsda.cz](mailto:brno@inexsda.cz), [inexsda@inexsda.cz](mailto:inexsda@inexsda.cz), [www.inexsda.cz](http://www.inexsda.cz);

\* 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](mailto:ratolest@ratolest.cz), [www.ratolest.cz](http://www.ratolest.cz);

\* DC Motýlek, o.s., FN Brno, odd. PDM, Černopolní 9, 625 00, tel./fax: 724 059 351, e-mail: [urbankova.hana@seznam.cz](mailto:urbankova.hana@seznam.cz);

\* Nemocnice Milosrdných bratří, Polní 3, 639 00, tel.: 546 210 657, 543 165 369, 723 947 483, fax: 543 215 125, e-mail: [bohumila.spisarova@czech-tv.cz](mailto:bohumila.spisarova@czech-tv.cz), [dobrovolnici@email.cz](mailto:dobrovolnici@email.cz);

### ČESKÁ LÍPA

\* DC Ještěd, o.s., Panská 221/7, 470 01, tel.: 487 834 711, 605 177 816, 607 680 520, e-mail: [dccl@quick.cz](mailto:dccl@quick.cz);

### ČESKÉ BUDĚJOVICE

\* DC Ústav sociální práce, Zdravotně soc. fakulta JU, Česká 20, 370 01, tel.: 387 315 472, 606 827 545, 737 764 184, e-mail: [svestkor@zsf.jcu.cz](mailto:svestkor@zsf.jcu.cz), [mojzis@zsf.jcu.cz](mailto:mojzis@zsf.jcu.cz), [plodkova@zsf.jcu.cz](mailto:plodkova@zsf.jcu.cz), [www.petpcb.webz.cz](http://www.petpcb.webz.cz);

### ČESKÝ TĚŠÍN

\* **DC Slezské diakonie**, Na Nivách 7, 737 01, tel.: 558 731 812, fax: 558 713 124, e-mail: [eunika@slezskadiakonie.cz](mailto:eunika@slezskadiakonie.cz), [ustredi@slezskadiakonie.cz](mailto:ustredi@slezskadiakonie.cz);

#### **DVŮR KRÁLOVÉ NAD LABEM**

\* **Královédvorská Arnika, o.s.**, Erbenova 919, 544 01, tel.: 499 321 792, fax: 499 397 194, e-mail: [kralovedvorskaarnika@seznam.cz](mailto:kralovedvorskaarnika@seznam.cz);

#### **HAVLÍČKŮV BROD**

\* **DC Fokus Vysočina, o.s.**, 5. května 356, PO Box 99, 580 01, tel.: 569 426 657, 723 822 440, fax: 569 425 458, e-mail: [soc.centrum@tiscali.cz](mailto:soc.centrum@tiscali.cz), [j.i.t.k@seznam.cz](mailto:j.i.t.k@seznam.cz), [www.okhb.cz/neziskovky/centrum.htm](http://www.okhb.cz/neziskovky/centrum.htm);

#### **HRADEC KRÁLOVÉ**

\* **DIK Občanské poradenské středisko, o.p.s.**, Veverkova 1343,500 02, tel.: 498 500 346, e-mail: [dik.ops@email.cz](mailto:dik.ops@email.cz), [www.nnohk.cz](http://www.nnohk.cz);

\* **Pedagogicko – psychologická poradna**, M. Horákové 504, 500 00, tel.: 495 265 423, e-mail: [ppphk@tiscali.cz](mailto:ppphk@tiscali.cz);

#### **CHLUMEC NAD CIDLINOU**

\* **DC Podzámčí, o.s.**, Žíželická 92/III, 503 51, tel.: 604 240 344, e-mail: [daniela.dd@tiscali.cz](mailto:daniela.dd@tiscali.cz);

#### **JESENÍK**

\* **Hnutí Brontosaurus Ještěř, o.s.**, Sokolská 533, Mikulovice, 790 84, tel.: 584 401 722, 584 429 316, e-mail: [jester@brontosaurus.cz](mailto:jester@brontosaurus.cz), <http://jester.brontosaurus.cz>, <http://akce.brontosaurus.cz>;

#### **KLADNO**

\* **DC Kladno, o.s.**, ul. 5. května 249, 272 01, tel.: 312 660 139, e-mail: [dckladno@tiscali.cz](mailto:dckladno@tiscali.cz);

#### **KROMĚŘÍŽ**

\* **DC SPEKTRUM, o.s.**, Husovo nám. 229/13, 767 01, tel.: 573 331 386, fax: 573 331 374, e-mail: [spektrum.km@volny.cz](mailto:spektrum.km@volny.cz), [www.spektrum-km.cz](http://www.spektrum-km.cz);

#### **LIBEREC**

\* **„D“, o.s.**, Věra Šístková, Příční 470/18c, 460 07, tel.: 608 977 623, 776 131 363, e-mail: [d-os@volny.cz](mailto:d-os@volny.cz), [d-osp@volny.cz](mailto:d-osp@volny.cz);

\* **DC Ještěd, o.s.**, Březová alej 1305a, 460 01, tel.: 482 710 560, 736 129 571, e-mail: [rdcjested@rdcjested.cz](mailto:rdcjested@rdcjested.cz), [sarkaholubova@seznam.cz](mailto:sarkaholubova@seznam.cz), <http://www.rdcjested.cz>;

#### **NOVÉ MĚSTO NA MORAVĚ**

\* **DC HOSPICOVÉ HNUTÍ - VYSOČINA, o.s.**, Žďárská 68, 592 31, tel.: 566 615 198, 732 228 001, e-mail: [vojtech.hrouda@quick.cz](mailto:vojtech.hrouda@quick.cz);

\* **EZOP – Poradna pro děti a rodiče, o.s.**, Drobného 366, 592 31, tel.: 566 616 980, 603 486 722, e-mail: [poradna.ezop@seznam.cz](mailto:poradna.ezop@seznam.cz), [www.poradna.ezop.cz](http://www.poradna.ezop.cz);

#### **OLOMOUC**

\* **DC Evropské poradenské a informační centrum, o.s.**, Ostružnická 7, 772 00, tel.: 585 234 174, e-mail: [dco@epico.cz](mailto:dco@epico.cz);

\* **PROSO, o.s.**, Dolní nám. 38, 772 00, tel.: 585 232 355, 603 309 503, e-mail: [proso@volny.cz](mailto:proso@volny.cz), [www.volny.cz/proso](http://www.volny.cz/proso);

#### **OSTRAVA**

\* **DC Charita Ostrava**, Kořenského 17, Ostrava-Vítkovice, 703 00, tel.: 596 787 690, fax: 596 787 690, e-mail: [reditel@charita.ostrava.cz](mailto:reditel@charita.ostrava.cz), [eva.teicherova@caritas.cz](mailto:eva.teicherova@caritas.cz), [www.charita.ostrava.cz](http://www.charita.ostrava.cz);

#### **PARDUBICE**

\* **Klub hurá kamarád, o.s.**, Jungmannova 2550, 530 02, tel.: 466 510 161-3, e-mail: [lenka@khk.cz](mailto:lenka@khk.cz), [www.khk.cz](http://www.khk.cz);

#### **PELHŘIMOV**

\* **DC Fokus Vysočina, o.s.**, Solní 1814, 393 01, tel.: 565 323 519, fax: 565 323 519, e-mail: [dobrpe@seznam.cz](mailto:dobrpe@seznam.cz), [www.sweb.cz/dobrpe](http://www.sweb.cz/dobrpe);

## PÍSEK

\* **INKANO Písek, o.s.**, Píseckého 131, 397 01, tel./fax: 382 210 319, e-mail: [info@inkano.cz](mailto:info@inkano.cz), [dobrovolnici@inkano.cz](mailto:dobrovolnici@inkano.cz), [www.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](mailto:totem.pm@volny.cz);

## PRAHA

\* **DC DORKAS, o.s.**, Malostranské nám. 26, Praha 1, 118 00, tel.: 257 530 436, fax: 257 530 323, e-mail: [nadace@omadeg.cz](mailto:nadace@omadeg.cz); [www.boromejky.cz](http://www.boromejky.cz);

\* **HESTIA – Národní dobrovolnické centrum, o.s.:**

- **Praha – Poříčí**, Na Poříčí 12, Praha 1, 115 30, tel.: 224 872 075-7, tel./fax: 224 872 076, e-mail: [hestia@hest.cz](mailto:hestia@hest.cz), [www.hest.cz](http://www.hest.cz), [www.dobrovolnik.cz](http://www.dobrovolnik.cz), [www.volunteer.cz](http://www.volunteer.cz),

- **Praha – Anděl**, Štefánikova 21, Praha 5, 150 00, tel.: 257 328 901, 603 828 252, e-mail: [petp@hest.cz](mailto:petp@hest.cz), [www.petp.hest.cz](http://www.petp.hest.cz);

\* **DC Klub Interaktivního domu, o.p.s.**, FN Motol, V Úvalu 84, Praha 5, 150 00, tel./fax: 224 436 132, 606 874 035, e-mail: [dobrokid@seznam.cz](mailto:dobrokid@seznam.cz), [www.lifebook.cz](http://www.lifebook.cz);

\* **DC Máme otevřeno?, o.s.**, Ječná 28, Praha 2, 120 00, tel./fax: 224 914 440, e-mail: [centrum@mameotevreno.cz](mailto:centrum@mameotevreno.cz), <http://www.mameotevreno.cz>;

\* **Oáza Karlín, o.s.**, Křižíkova 57, Praha 5, 150 00, tel.: 224 814 943, 732 910 908;

## RAJHRAD U BRNA

\* **Dům léčby bolesti s hospicem sv. Josefa**, Jiráskova 47, 664 61, tel.: 547 232 223, e-mail: [sheini@seznam.cz](mailto:sheini@seznam.cz);

## TÁBOR

\* **DC Charita Tábor**, Klokotská 114, 390 01, tel.: 381 255 998, e-mail: [dct@volny.cz](mailto:dct@volny.cz), [emanuel.michal@atlas.cz](mailto:emanuel.michal@atlas.cz);

## TŘEBÍČ

\* **STŘED, o.s.**, Pedagogicko-psychologická poradna, Vltavínská 1289, 674 01, tel.: 568 843 732, 568 848 815, e-mail: [stilltes@email.cz](mailto:stilltes@email.cz), [ppptr@volny.cz](mailto:ppptr@volny.cz);

## ÚSTÍ NAD LABEM

\* **DC Ústí n/L, o.s.**, Prokopa Diviše 5, 400 01, tel./fax: 475 216 684, e-mail: [dcul@seznam.cz](mailto:dcul@seznam.cz), [dcul@dcul.cz](mailto:dcul@dcul.cz), <http://dcul.cz>;

## ZLÍN

\* **DOMEK, o.s.**, Česká 4789, 760 05, tel.: 577 242 786, e-mail: [svpdomek@svpdomek.zlivedu.cz](mailto:svpdomek@svpdomek.zlivedu.cz);

-----

**Tento dokument byl vytvořen za finančního přispění Evropského společenství. Názory zde prezentované vyjadřují postoje HESTIA – Národního dobrovolnického centra, partnerů a přidružených organizací projektu „Zvýšení profesionality NNO v oblasti dobrovolnictví“ a proto nemohou být v žádném případě považovány za oficiální postoj Evropského společenství.**

Generálním partnerem HESTIA je



Mediálním partnerem HESTIA je



Generálním partnerem pro monitoring médií je NEWTON IT. Programy HESTIA jsou podporovány Nadací Open Society Fund Praha, Ch. S. Mott Foundation Flint, Nadací rozvoje občanské společnosti z Phare programu EU, z programu Gabriel a společně s NOKIA z programu Make a Connection, Evropskou unií z iniciativy EQUAL, Nadací Eurotel, Hlavním městem Praha, Městskou částí Praha 5, BBBS International, Ministerstvy práce a sociálních věcí, školství, mládeže a tělovýchovy a zdravotnictví.