



PROGRAM PODPORY DOBROVOLNICTVÍ SPOLKU PRO OCHRANU ŽEN

1. Přínos dobrovolnického programu pro ženy v prostituci

- během práce v prostituci ženy ztrácejí schopnost plánovat, dodržovat pravidelný režim, například vstát v určitou hodinu do práce a dodržovat pracovní dobu
- jednou z možností, jak si udržet pracovní návyky, je pro ně dobrovolnictví
- v dobrovolnictví nehradí zaměstnavatel zdravotní a sociální pojištění, nezapočítává se do nároku na důchod
- dobrovolnickou práci v rozsahu 20 hodin týdně je možné využít jako náhradní dobu pro nárok na sociální dávky od úřadu práce
- důležitý je terapeutický účinek dobrovolnictví a možnost získání praxe i během práce v prostituci
- budoucí zaměstnavatel oceňuje získanou praxi, otázka, zda žena měla za tuto práci mzdu, je až na druhém místě a žena se může odvolat například na to, že jí životní náklady hradil partner
- terapeutický účinek práce spočívá v tom, že žena získá sebevědomí, pocit, že něco dokáže, musí dodržovat určitý režim, pravidelně docházet, nebo i v tom, že kromě práce v prostituce se věnuje několik hodin týdně jiné práci, například administrativní
- během dobrovolnické práce musí žena dodržovat pravidla daná zaměstnavatelem, ráno vstát v určitou dobu, přijít včas do práce, dodržovat pracovní dobu, mezilidské vztahy mezi zaměstnanci fungují jinak než v prostituci
- v praxi byl případ dobrovolnice, která se večer věnovala prostituci, a i když se stalo, že se vrátila od klienta ve tři hodiny ráno, věděla, že druhý den má určitou povinnost, že musí přijít do práce, tím si udržovala základní pracovní návyky a zodpovědný přístup k práci
- u dobrovolnické práce v neziskových a příspěvkových organizacích je běžná práce z domova



- práci z domova u dobrovolnického programu pro ženy v prostituci nedoporučujeme, protože terapeutický účinek spočívá právě v tom, že musejí dodržovat denní režim a pracovní dobu
- dobrovolnický program je možné upravit podle potřeb konkrétní neziskové nebo příspěvkové organizace a konkrétní ženy (může docházet například jednou týdně na čtyři hodiny, několikrát denně nebo jakkoliv, aby to vyhovovalo oběma stranám)
- ženy pracující v prostituci je vhodné v rámci dobrovolnického programu zaměstnávat v organizacích zaměřených na ženy a s převážně ženským kolektivem, abychom předešli nevhodnému chování mužského vedení a kolegů k těmto ženám
- necitlivé chování mužského kolektivu k těmto ženám může spíše dále poškozovat sebevědomí těchto žen a schopnost jejich návratu na legální trh práce

2. Co by měl splňovat dobrovolnický program, aby byl atraktivní pro ženy pracující v prostituci

- pro ženy pracující v prostituci by měly převažovat výhody, ne povinnosti
- nedávat podmínku delší evidence na úřadě práce
- upřednostnit možnost zařazení do dobrovolnického programu hned po zaevidování na úřad práce nebo i bez zaevidování
- nezavádět povinnost přijmout pracovní místo nabízené úřadem práce v případě zapojení do dobrovolnického programu
- tyto ženy se zařazením do dobrovolnického programu dostanou na půl cesty k návratu na legální trh práce a jedná se o dlouhodobý proces, proto není vhodné jim dávat víc povinností než výhod
- důležité je nastavit pravidla schůzek na úřadu práce a pracovní dobu v dobrovolnickém programu tak, aby žena mohla spojit tuto činnost s prací v prostituci
- najít kompromis mezi tím, aby si žena mohla vydělat dostatek peněz a zároveň získala praxi v jiném oboru, to znamená přizpůsobit pracovní dobu tak, aby vyhovovala ženě i organizaci, která nabídne dobrovolnické místo
- je potřeba klást důraz na ochranu osobních údajů



- budoucí zaměstnavatel by neměl mít možnost zjistit, že žena získala praxi v rámci programu podpory dobrovolnictví pro ženy pracující v prostituci

3. Neziskové organizace vhodné pro dobrovolnický program

vhodné neziskové organizace jsme vybrali tak, aby ženy pracující v prostituci:

- získaly pracovní návyky a udržely si je
- pracovaly v bezpečném prostředí bez předsudků, to znamená s klienty a spolupracovníky, kteří je berou jako lidské bytosti, ne jen jako prostitutky (práce s dětmi, lidmi s mentálním postižením, chráněné dílny, azylové domy)
- pracovaly v převážně ženském kolektivu, kde je nižší pravděpodobnost sexuálního obtěžování ze strany vedení nebo kolegů organizace zaměřené přímo na ženy nebo oblast sociální péče)
- mohly využít i terapeutické účinky dobrovolnické práce (například v občanských poradnách, canisterapii, hipoterapii, v poradnách pro týrané ženy, práce se seniory, farní charity, stacionáře)
- spolupráci na dobrovolnickém programu nám přislíbilo několik pracovišť katolické charity na celém území České republiky a několik feministických organizací v Praze
- nejvíce ochotné se zapojit byly tedy organizace orientované na ženy, případně feministicky orientované a oblastní charity, tedy organizace, které mají zkušenost s prací se znevýhodněnými ženami, i když ne vždy s prací se ženami v prostituci
- tyto organizace nechceme přímo jmenovat zejména z důvodu ochrany osobnosti našich klientek a z důvodu, že většina z nich jsou zároveň matky samoživitelky
- oslovené organizace pro nás vyplnily tento dotazník:

DOTAZNÍK

**POŽADAVKY ORGANIZACÍ NA PROGRAM PODPORY
DOBROVOLNICTVÍ**



Spolek pro ochranu žen hájí zájmy žen ohrožených chudobou a pomáhá ženám při návratu na legální trh práce. Účelem dobrovolnického programu je nabídnout ženám pracujícím v prostituci možnost dobrovolnické práce, aby si udržely pracovní návyky, získaly praxi a mohly se vrátet zpět na legální trh práce.

Pro dobrovolnický program vybíráme cíleně organizace, kde předpokládáme přátelské prostředí pro ženy v obtížné životní situaci. Mezi ženami v prostituci je polovina matek samoživitelek, které se potýkají s neplacením výživného ze strany otce. Přibývá žen starších 50 let, které jsou neúspěšné na trhu práce z důvodu věku. Většina žen v prostituci je vyučená nebo má maturitu. Přibývá vysokoškolaček.

Dobrovolnická práce má celkově terapeutický účinek. Tyto ženy jsou díky tomu více v kontaktu s lidmi, kteří je považují za lidské bytosti, ne jen za sexuální objekty a prostitutky. To má vliv na jejich sebepojetí, sebevědomí a mají větší chuť se vrátet na legální trh práce.

Podpořte nás vyplněním tohoto dotazníku. Odpovídající možnost(i) prosím zakroužkujte.

1. Máte zkušenost se zaměstnáváním dobrovolníků?

ANO NE

2. Měli byste zájem nabídnout dobrovolnické místo ženám, které pracují v prostituci a mají zájem o neplacenou praxi jako dobrovolnice?

ANO NE

3. Pokud ano, v čem vidíte výhody dobrovolnického programu pro Vaši organizaci?

4. Pokud ne, v čem vidíte nevýhody dobrovolnického programu pro Vaši organizaci?



5. Měli byste chuť poskytnout dobrovolnické místo v rozsahu:

6. Pro tyto ženy byste dali přednost:

- a) administrativní práci
- b) manuální práci
- c) práci s lidmi s postižením
- d) práci s dětmi
- e) práci se seniory
- f) práci se zvířaty

7. Jako podmínky dobrovolnického programu byste uvítali:

- a) vyřazení ženy z dobrovolnického programu při opakovaném porušení pravidel
- b) vyloučení možnosti práce z domova z důvodu, aby si žena udržela pracovní návyky (aby například musela pravidelně ráno vstát do práce a být na pracovišti určitý počet hodin)
- c) možnost poskytnout ženě potvrzení odpracovaných 20 hodin dobrovolnické práce týdně jako náhradní dobu pro nárok na sociální dávky
- d) metodickou podporu ze strany Spolku pro ochranu žen
- e) více informací o problematice žen pracujících v prostituci a o sociálních příčinách toho, proč se prostituci věnují
- f) jiné...

DĚKUJEME VÁM ZA VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU!

Spolek pro ochranu žen, z. s.

4. Požadavky organizací na dobrovolnický program



Nejčastěji zmiňovaly:

- vyloučení práce z domova z důvodu, aby se ženy učily dodržovat pracovní návyky
- vyloučení ženy z dobrovolnického programu při opakovaném porušení pravidel
- možnost poskytnout jim náhradní dobu pro nárok na sociální dávky
- potřebu metodické podpory ze strany Spolku pro ochranu žen
- více informací o ženách v prostituci a proč se jí věnují
- více informací o tom, za jakých podmínek smí organizace zaměstnávat dobrovolníky
- práci jednou týdně na čtyři hodiny nebo podle domluvy
- jako vhodnou práci zejména práci se seniory, manuální a administrativní práci

Z dotazníků vyplynuly tyto otázky:

- **Musí být dobrovolnice zaevidována v dobrovolnickém centru?**

Nemusí, ale dobrovolnické centrum může nabídnout zázemí, poradenství, dobrovolnické centrum většinou zakládá vysílající organizace – může ho v budoucnu založit Spolek pro ochranu žen.

- **Musí mít dobrovolnice pojištění odpovědnosti?**

Záleží na druhu práce, kterou má dobrovolník vykonávat, není to nutné například při administrativní práci – je to vhodné zejména při práci v domovech seniorů a ve zdravotnických zařízeních.

- **Musí dobrovolnice doložit bezúhonnost?**

Nemusí, záleží na druhu práce a požadavcích organizace, která zaměstnává dobrovolníky.

- **Je potřeba, aby organizace měla akreditovaný dobrovolnický program?**

Je to potřeba například pro účely dotací, Spolek pro ochranu žen bude mít výjimku na dobu jednoho roku, tzv. „dobrovolnický program na zkoušku“.

- **Jaké jsou podmínky dobrovolnictví v registrovaných sociálních službách?**

Dobrovolnictví v sociálních službách není administrativně náročnější než jiné formy dobrovolnictví. Proškolení dobrovolníků zajišťuje konkrétní organizace, například domov seniorů. Podrobnosti uvádíme v metodice k programu podpory dobrovolnictví Spolku pro ochranu žen.



- **Je vhodná práce se ženami v azylových domech? Existuje riziko, že dobrovolnice budou dalším ženám předávat zkušenosti v negativním smyslu?**

Negativní vliv je možný. Je potřeba pečlivě vybírat dobrovolnice do konkrétní organizace a pro konkrétní práci.

5. Jak budeme získávat ženy do dobrovolnického programu

Informace o dobrovolnickém programu budeme šířit prostřednictvím:

- facebookových stránek Spolku pro ochranu žen
- inzerátů v tištěné Annonci
- letáků v kanceláři agentury Eskort Online
- letáků v gynekologických ordinacích

Jak zajistíme, aby se do dobrovolnického programu Spolku pro ochranu žen zapojily pouze ženy pracující v prostituci:

- vstupními pohovory
- na letácích bude uvedeno, že se jedná o program pro ženy v prostituci (to odradí ženy pracující mimo prostituci, nebudou se chtít tzv. „ušpinit“)

6. Proškolení organizací, které poskytnou dobrovolnická místa

- vyžádáme si žádost o proškolení od organizací, které projeví zájem o vstup do dobrovolnického programu
- první proškolení proběhne ještě před získáním prvních dobrovolnic ve všech organizacích, které v minulosti projeví zájem o zapojení do dobrovolnického programu (školení na téma prostituce, jejích sociálních příčin, přínosu dobrovolnictví pro ženy pracující v prostituci)
- druhým školením projdou ty organizace, které se budou připravovat na zaměstnání konkrétní ženy (řízení dobrovolníků, dobrovolnické smlouvy, hodnocení dobrovolníků, supervize, práva a povinnosti dobrovolníků atd.)
- poskytneme předem metodiku všem organizacím, které projeví zájem o spolupráci



7. Jak mohou pracovníci organizací pomáhat ženám udržet si pracovní návyky mimo prostituci a přejít na legální trh práce

Koordinátoři dobrovolníků by měli:

- trvat na dodržování pravidel, jako je pracovní doba a včasné příchody do práce
- postupovat od jednodušších úkolů ke složitějším, ale nedávat to najevo (pokud by dával najevo, že úkoly zjednodušuje, může se setkat s negativní reakcí ostatních kolegů nebo ženy samotné – u ženy může dojít negativní reakci, od pocitů méněcennosti a nesouhlasu k otevřené agresi - zadané úkoly pro ni samotnou nejsou jednoduché, i když je tak zaměstnavatel vnímá)
- zrychlovat pracovní tempo pozvolna a nechat ženě čas, aby se aklimatizovala
- dodržovat pravidla slušného chování (nechovat se k ní „jako k prostitutce“)
- pracovat s celým kolektivem (měl by sledovat, jestli nedochází například k sexuálnímu obtěžování této ženy nebo k nevhodnému chování ze strany kolegů)
- vyžadovat slušné chování i od ženy (sledovat, zda se naopak ona nechová nevhodně například k mužským kolegům)
- chválit častěji, než je obvyklé (chválit i za maličkosti, dávat najevo, že žena dělá dobrou práci)
- kritizovat citlivě a mezi čtyřma očima
- dávat ženě najevo, že je pro zaměstnavatele její práce důležitá a že si váží její práce
- dbát na ochranu osobních údajů (pokud vedení ví o prostituční minulosti ženy, neměla by se tato informace dostat k jejím kolegům, řadovým zaměstnancům ani ven z organizace)

K tomu, aby se žena nevracela z legálního trhu práce zpět do prostituce, nejvíce pomáhá:

- často chválit i za maličkosti
- dávat jí najevo, že je pro zaměstnavatele důležitá (není na škodu ani vyvolat dojem, že je pro zaměstnavatele téměř nepostradatelná a že o ni stojí)



- zrychlovat pracovní tempo postupně, ale nedávat to najevo ženě ani ostatním zaměstnancům
- trvat na dodržování základních pravidel, jako je pracovní doba, včasné příchody, kvalitně odvedená práce atd.
- dodržovat zásady slušného chování k ní

8. Další postup

- oslovit organizace, které nabídnou dobrovolnickou práci, zajistit první proškolení
- dodat organizacím metodiku a základní informace k programu podpory dobrovolnictví
- podepsat s nimi smlouvy o spolupráci
- zahájit výběr vhodných dobrovolnic z řad klientek Spolku pro ochranu žen



METODIKA PROGRAMU PODPORY DOBROVOLNICTVÍ SPOLKU PRO OCHRANU ŽEN

1. ÚVOD

- metodická doporučení Spolku pro ochranu žen, z. s. vycházejí výhradně z praxe, ze zkušeností dalších organizací s dobrovolnictvím žen, které se živí prostitucí, a ze zkušeností těchto dobrovolnic
- použili jsme citace z rozhovorů s vysokoškolsky vzdělanými ženami, které se živí prostitucí
- v současné době není v České republice dostupná literatura, která by se zabývala přímo dobrovolnictvím těchto žen v organizacích
- uvedené zdroje proto sloužily především jako inspirace a nečerpáme z nich přímo

2. KDO JSOU PROSTITUTKY

- dávno neplatí, že všechny prostitutky jsou „jednoduché“ a nemají ani základní vzdělání
- v současnosti je většina prostitutek vyučená nebo mají maturitu, jen menšina má základní vzdělání nebo nedokončený učební obor
- každý rok navíc stoupá podíl vysokoškolaček v prostituci, zejména se to týká špatně placených profesí, jako jsou učitelky nebo zdravotní sestry
- s tím souvisí i fakt, že práce v kanceláři není něco, co by žena prostitutka nemohla zvládnout, že není nutné zadávat dobrovolnicím, které se živí prostitucí, pouze manuální práci a že mohou po zapracování zvládat i náročné úkoly
- podle posledních průzkumů Rozkoše bez rizika, které potvrzují i naše zkušenosti z terénu, je každá druhá prostitutka zároveň matka samoživitelka, která se potýká s neplacením výživného za strany otce dítěte, často v kombinaci se zadlužením



- stoupá i počet žen ve středním věku, které řeší dlouhodobou nezaměstnanost vstupem do prostituce
- ženy ve středním věku, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, po určité době nejsou schopny pokrýt své životní náklady ze sociálních dávek, zvláště když navíc pečují o nezaopatřené děti nebo jsou zadlužené
- každý rok stoupá počet žen ve středním věku, které řeší tuto situaci vstupem do prostituce, ale jsou limitovány menší klientelou a tlačeny k „nízké ceně za služby“
- v důsledku toho jsou příjmy žen ve středním věku z prostituce mnohdy stejně vysoké jako minimální mzda v České republice, nebo i nižší, ale potýkají se s diskriminací na trhu práce z důvodu věku
- nejtěžší je získat pro dobrovolnickou práci studentky vysokých škol, které si přivydělávají prostitucí
- hlavní problém u této skupiny prostitutek spočívá v tom, že si přivydělávají prostitucí buď proto, že pocházejí z velmi chudých rodin a chtějí si financovat studium, nebo je jejich motivací vyšší kapesné a vyšší životní úroveň, než by jim mohla zajistit rodina a běžné studentské brigády
- část těchto studentek vysokou školu ani nedokončí, část dokončí vysokou školu úspěšně, ale vzhledem k tomu, že jejich aktuální příjem v prostituci je vyšší než ve vystudovaném oboru, zůstávají v prostituci
- kolem 35 let věku začnou jejich příjmy z prostituce klesat, ale chybí jim praxe ve vystudovaném oboru a nedokážou vysvětlit chybějící zápočtové listy z předchozích let
- to je jeden z hlavních problémů pro všechny prostitutky, které se rozhodují, zda změnit profesi
- některé životní zkušenosti jsou nepřenositelné a pro velmi mladého člověka těžko uchopitelné, proto je obtížné přesvědčit vysokoškolské studentky nebo například vystudované učitelky a zdravotní sestry, že je pro ně dlouhodobě výhodnější práce mimo prostituci



3. DOBROVOLNICTVÍ Z POHLEDU ŽEN PRACUJÍCÍCH V PROSTITUCI

- Spolek pro ochranu žen má informace o dvou neziskových organizacích v České republice, které zaměstnávají dobrovolnice živící se prostitucí
- podrobnosti o nich nezveřejňujeme z důvodu ochrany osobních údajů dobrovolnic a s ohledem na možné negativní reakce okolí
- v této části metodiky jsme čerpali přímo ze zkušeností těchto dobrovolnic, cílem je zprostředkovat jejich pohled na dobrovolnictví
- dobrovolnická práce je pro tyto ženy velmi důležitá
- mnohdy je pro ně jednodušší najít si dobrovolnické místo než placené zaměstnání (je k dispozici více vhodných nabídek, výběrové řízení je snazší, vedené více v přátelském duchu a trvá kratší dobu, než když se ucházejí o placené zaměstnání)
- dobrovolnická práce jim může posloužit částečně jako legenda pro jejich blízké, kde pracují a na jaké pozici

„Je fajn mít nějakou historku, kde pracuju. Navíc o tom musím fakt něco vědět, co v neziskovce dělám, i když na pár hodin. Takže to působí doma věrohodně a jsem ve větší psychické pohodě, než kdybych v té neziskovce nepracovala.“

- pokud žena pracuje jako dobrovolnice v organizaci pouze na několik hodin týdně, například jednou týdně čtyři hodiny, může ve většině případů dobře spojit výdělek v prostituci s dobrovolnickou prací
- problém může být u žen, které pracující v prostituci tzv. „nonstop“ a nepracují samy na sebe, tj. musejí dodržovat nepřetržitou pracovní dobu v klubu nebo na privátě
- časově nejvýhodnější je dobrovolnická práce pro ženy, které pracují na privátě nebo v klubu večer a v noci, nebo pracují samy na sebe a mohou si „pracovní dobu“ řídit samy
- velmi důležitý je psychologický dopad dobrovolnictví na ženy, které se živí prostitucí



- podmínkou je, aby v organizaci, která zaměstnává dobrovolníky, byl zdravý, přátelský kolektiv, bez předsudků vůči ženám v prostituci

„Příjemně mě překvapilo, že i když kolegyně z neziskovky samy asi nemají úplně jasno, jak se postavit k prostituci jako práci, tak mě přijaly a nikdo mě neodsoudil, naopak se mi všichni snaží pomáhat, podporovat mě v tom, že chci změnit profesi. Mají můj respekt, že se s tím tak vyrovnaly.“

- je potřeba, aby dobrovolnice měly dostatečnou zpětnou vazbu, co nejvíce je chválit a zdůrazňovat, že si ostatní zaměstnanci váží jejich práce pro organizaci, že tyto ženy organizaci pomáhají a zastanou důležitou práci
- tím se dobrovolnicím postupně zvedá sebevědomí, mají pocit, že jejich práci někdo ocení a zároveň že nejsou „jen prostitutky“, ale zvládnou i jinou a náročnější práci (to je první krok k tomu, aby přemýšlely o změně profese)
- čím více organizace oceňuje práci dobrovolnic, které se živí prostitucí, čím více je chválí, tím větší je u těchto žen pocit sounáležitosti s organizací a roste i jejich pocit odpovědnosti, snaží se co nejlépe odvést svou práci a prospět organizaci
- když mají tyto ženy pozitivní zpětnou vazbu, mají větší snahu dodržovat předem dohodnutá pravidla, například pracovní dobu, také mají větší snahu plnit zadané úkoly v termínu a kvalitně

„I když přijdu ve tři ráno od klienta a skoro nespím, vím, že pro ně dělám důležitou práci, tak se přece na to ráno nevykašlu a nenapišu zprávu, že dneska nepřijdu, že jsem se nevyspala. To bych jim nemohla udělat. Tak někdy ráno dojdu do kanceláře pomalu po čtyřech a kolegyně mi dělá kafe, ať se probudím. Je tam fajn.“

- dobrovolnictví má pro tyto ženy velký přínos v tom, že jim organizace může pomoci v návratu na legální trh práce



- důležité je, aby dobrovolnice udělaly první krok a samy požádaly o pomoc s hledáním jiného zaměstnání
- zaměstnanci organizace by je neměli přesvědčovat, že jejich způsob života není v pořádku a měly by ho změnit (to by mohlo u dobrovolnic vyvolat negativní reakci)
- zaměstnanci organizace by měli dobrovolnicím dodávat sebevědomí, chválit je za odvedenou práci, a pokud jsou o to požádáni, měli by se pokusit pomoci s hledáním zaměstnání mimo prostituci, případně nabídnout kontakty na zaměstnavatele, nabídnout dobrovolnicím možnost konzultací v případě potíží s návratem na legální trh práce
- v případě, že se organizace rozhodne pomáhat dobrovolnici na její žádost s hledáním zaměstnání mimo prostituci, je velmi důležitá diskrétnost a ochrana osobních údajů, aby se nedostala ven z organizace informace, že jde o prostitutku
- organizace by měla v takovém případě zdůrazňovat délku praxe této ženy v organizaci, její úspěchy, vzdělání a měkké dovednosti a vyhnout se tématu prostituce

4. ZKUŠENOSTI NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ

S DOBROVOLNICTVÍM ŽEN PRACUJÍCÍCH V PROSTITUCI

- nezisková organizace, která má zkušenosti s dobrovolnickou prací žen pracujících v prostituci, si nepřála být uvedena z důvodu ochrany osobních údajů dobrovolníků pracujících v prostituci, Spolek pro ochranu žen zná jméno této organizace
- důležité je vytvořit dobrovolnicím bezpečné prostředí, kde se cítí dobře, kde nejsou vůči nim předsudky a není riziko sexuálního obtěžování ze strany vedení nebo zaměstnanců organizace – nejvhodnější jsou ženské neziskové organizace, případně pečlivě vybrané další organizace, například katolické charity
- kritériem by mělo být, zda je ve vedení organizace žena nebo muž, zda v kolektivu převažují ženy nebo muži a jaká je hodnotová orientace organizace, která bude přijímat dobrovolníky



- vhodný je individuální přístup k ženě podle její osobnosti
- spolupráce organizace s dobrovolnicí by měla mít jasně daná pravidla, ale měla by být flexibilní, přizpůsobená časovým možnostem ženy pracující v prostituci
- je dobré předem zjistit, co dobrovolnici zajímá, jaké práci by se chtěla věnovat a jestli je jí blízké zaměření organizace
- můžeme nabídnout spolupráci krátkodobou nebo dlouhodobou, předem se domluvit, jak často bude žena docházet
- žena pracující v prostituci by jako dobrovolnice měla mít zpětnou vazbu, že její činnost v organizaci je důležitá, že si toho ostatní zaměstnanci váží (to motivuje tuto ženu dodržovat předem domluvená pravidla, motivuje ji to dodržovat docházku, cítí větší sounáležitost s organizací, cítí se přijímaná ostatními zaměstnanci a vrací se jí sebevědomí)
- žena pracující v prostituci by neměla být tlačena do změn, například pracovní doby, které jí nevyhovují a které jí brání věnovat se současně výdělku (práci v prostituci)
- v organizaci by měla být přátelská atmosféra, kolektiv, který ženu neodsuzuje, ale dodává jí sebevědomí a oceňuje její práci, organizace by měla zavést funkci mentora dobrovolníků, pravidelnou supervizi a přiměřenou formu hodnocení dobrovolníků (hodnocení by mělo být pozitivní a motivující, chválit za úspěchy, v případě neúspěchů nekritizovat a nenápadně přidělit jiný úkol)
- úkoly zadáváme dobrovolnicím promyšleně, od jednodušších ke složitějším
- zpočátku zadáváme mechanické úkoly, například v administrativní práci sestavit tabulku a vložit předem připravená data, později složitější úkoly, které vyžadují určitou schopnost samostatně řešit problémy, například vyhledávání informací na internetu, použití těchto informací v souvislostech a využití pro organizaci
- je důležité, aby se nedostala mimo organizaci informace, že zaměstnává ženy pracující v prostituci jako dobrovolnice, z důvodu ochrany jejich osobních údajů a jako prevence možných negativních reakcí okolí
- organizace, která zaměstnává jako dobrovolnice ženy žijící se prostitucí, popisuje tuto zkušenost jako pozitivní



- zaměstnance této organizace motivuje, že mohou ženám pomáhat, umožnit jim praxi, poskytnout bezpečné prostředí a pomáhat jim v osobnostním růstu, případně v hledání zaměstnání mimo prostituci

5. JAK SPUSTIT DOBROVOLNICKÝ PROGRAM V ORGANIZACI

(zdroj: www.dobrovolnik.cz)

Legislativa

Záměrem **zákona o dobrovolnictví** je upravit právní postavení dobrovolníka, právní vztahy při výkonu dobrovolnictví, a to pro co nejširší spektrum dobrovolnických činností, které nebude redukováno pouze na akreditovaný režim, tak jak je to v současné situaci. Tento zákon bude zahrnovat zároveň dobrovolnictví vykonávané dobrovolníky podle zvláštních předpisů a pravidel EU, ať již se jedná např. o dobrovolníky Českého červeného kříže, dobrovolné hasiče či Evropskou dobrovolnou službu a EVAID.

V současné době se organizace s akreditovanými dobrovolnickými programy řídí dle [zákona o dobrovolnické službě](#).

ZÁKON O DOBROVOLNICKÉ SLUŽBĚ

Zákon č. 198/2002 Sb.

Zákon o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě)
198

ZÁKON

ze dne 24. dubna 2002

o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě)

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:



ČÁST PRVNÍ

DOBROVOLNICKÁ SLUŽBA

§ 1

Předmět úpravy

(1) Tento zákon upravuje podmínky, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu organizovanou podle tohoto zákona a vykonávanou dobrovolníky bez nároku na odměnu.

(2) Tento zákon se nevztahuje na

a) činnosti upravené zvláštními právními předpisy, i když tyto činnosti splňují znaky dobrovolnické služby stanovené tímto zákonem,

b) činnosti, které nesplňují znaky dobrovolnické služby stanovené tímto zákonem, i když jsou vykonávány dobrovolníky.

Vymezení pojmů

§ 2

(1) Dobrovolnickou službou je činnost, při níž dobrovolník poskytuje

a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase,

b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo

c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.

(2) Za dobrovolnickou službu uvedenou v odstavci 1 se nepovažuje činnost týkající se uspokojování osobních zájmů, anebo je-li vykonávána v rámci podnikatelské nebo jiné výdělečné činnosti anebo v pracovněprávním vztahu, služebním poměru nebo členském poměru.

(3) Dobrovolnická služba je podle své povahy krátkodobá nebo, je-li vykonávána po dobu delší než 3 měsíce, dlouhodobá.



§ 3

(1) Dobrovolníkem může být fyzická osoba

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

b) starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí,

kteřá se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu.

(2) Dobrovolník vykonává dobrovolnickou službu na základě smlouvy uzavřené s vysílající organizací; v případě dlouhodobé dobrovolnické služby nebo v případě krátkodobé dobrovolnické služby, k jejímuž výkonu je dobrovolník vyslán do zahraničí, musí být tato smlouva písemná.

(3) Je-li fyzická osoba v pracovněprávním vztahu, služebním poměru, členském poměru nebo je-li žákem nebo studentem, vykonává jako dobrovolník dobrovolnickou službu mimo svůj pracovněprávní vztah, služební poměr, členský poměr, školní vzdělávání nebo studium.

(4) Výkon vojenské činné služby je překážkou výkonu dobrovolnické služby.

(5) Člen sociálního družstva nesmí vykonávat dobrovolnickou službu pro potřebu sociálního družstva, jehož je členem.

§ 4

(1) Vysílající organizací podle tohoto zákona je veřejně prospěšná právnická osoba se sídlem v České republice, která dobrovolníky vybírá, eviduje, připravuje pro výkon dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvy o výkonu dobrovolnické služby za podmínky, že má udělenou akreditaci (§ 6).

(2) Přijímající organizací podle tohoto zákona je fyzická osoba nebo veřejně prospěšná právnická osoba, pro jejíž potřebu je dobrovolnická služba vykonávána, způsobilá uzavřít smlouvu s vysílající organizací a schopná dostát závazkům z této smlouvy.

(3) Vysílající organizace může vedle smluv uzavíraných s přijímajícími organizacemi uzavřít smlouvy i s dobrovolníky o výkonu dobrovolnické služby v její prospěch. Podmínkou je, že dobrovolník vykonává dobrovolnickou službu mimo své povinnosti vyplývající z jeho členského poměru k vysílající organizaci a ani k ní nemá žádný jiný právní vztah. V těchto případech pro vztah mezi dobrovolníkem a organizací, v jejíž prospěch dobrovolník



dobrovolnickou službu vykonává, platí přiměřeně ustanovení o právech a povinnostech vysílající i přijímající organizace a ustanovení o právech a povinnostech dobrovolníka.

(4) Vysílající organizace doloží svoji veřejnou prospěšnost písemným prohlášením, že splňuje podmínky uvedené v § 146 občanského zákoníku.

Smlouvy

§ 5

(1) Pro výkon krátkodobé dobrovolnické služby, nejde-li o dobrovolnickou službu, k jejímuž výkonu je dobrovolník vyslán do zahraničí, musí být mezi dobrovolníkem a vysílající organizací sjednáno alespoň místo, předmět a doba výkonu dobrovolnické služby, a podle povahy dobrovolnické služby též poskytnutí pracovních prostředků a ochranných pracovních prostředků dobrovolníkovi, popřípadě předložení výpisu z evidence Rejstříku trestů ne staršího než 3 měsíce a potvrzení o zdravotním stavu dobrovolníka ne starší než 3 měsíce [odstavec 2 písm. b) bod 3].

(2) Smlouva mezi dobrovolníkem a vysílající organizací o výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby nebo krátkodobé dobrovolnické služby, k jejímuž výkonu je dobrovolník vyslán do zahraničí, musí vždy obsahovat

a) jméno, příjmení, rodné číslo nebo, není-li přiděleno, datum narození, místo trvalého pobytu dobrovolníka a název a sídlo vysílající organizace,

b) ujednání

1. o účasti na předvstupní přípravě organizované vysílající organizací; součástí předvstupní přípravy musí být podle povahy dobrovolnické služby i informování dobrovolníka o možných rizicích spojených s výkonem dobrovolnické služby, která by mohla ohrozit život nebo zdraví dobrovolníka,

2. podle povahy dobrovolnické služby o předložení výpisu z evidence Rejstříku trestů ne staršího než 3 měsíce a o předložení písemného prohlášení, že v době sjednání smlouvy není proti dobrovolníkovi vedeno trestní řízení,

3. podle povahy dobrovolnické služby o předložení potvrzení o zdravotním stavu dobrovolníka ne starší než 3 měsíce, ve kterém registrující lékař na základě posouzení



zdravotního stavu dobrovolníka vymezí činnosti, které s ohledem na svůj zdravotní stav není dobrovolník schopen vykonávat,

4. podle povahy dobrovolnické služby o předložení potvrzení o seznámení dobrovolníka s prevencí infekčních nemocí včetně antimalarické prevence (profylaxe), vyžadují-li to podmínky území, ve kterém má dobrovolník působit,

jako podmínkách pro účast v dobrovolnické službě,

c) místo, předmět a dobu výkonu dobrovolnické služby v rámci určitého programu nebo projektu dobrovolnické služby,

d) způsob stravování a ubytování dobrovolníka,

e) závazek dobrovolníka vrátit poměrnou část výdajů vynaložených vysílající organizací, pokud předčasně ukončí výkon dobrovolnické služby z jiných než zřetele hodných důvodů,

f) podle povahy dobrovolnické služby ujednání o náhradách výdajů spojených s nezbytnou přípravou na účast dobrovolníka v určitém programu nebo projektu dobrovolnické služby, o náhradě nákladů spojených s cestou na místo působení v zahraničí a zpět, o kapesném ke krytí běžných výdajů na místě působení, o poskytnutí pracovních prostředků a osobních ochranných pracovních prostředků,

g) podle povahy dobrovolnické služby rozsah pracovní doby, doby odpočinku, podmínky pro udělení dovolené a důvody, za kterých lze výkon dobrovolnické služby předčasně ukončit.

(3) Smlouva mezi dobrovolníkem a vysílající organizací o výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby může obsahovat rovněž ujednání, že dobrovolník před vysláním k výkonu dobrovolnické služby podá přihlášku k účasti na důchodovém pojištění, splňuje-li podmínky podle zvláštního právního předpisu,²⁾ a závazek vysílající organizace platit za něho pojištění na důchodové pojištění stanovené alespoň z minimálního vyměřovacího základu,³⁾ je-li dlouhodobá dobrovolnická služba vykonávána alespoň v rozsahu překračujícím v průměru 20 hodin v kalendářním týdnu.

(4) Dobrovolníkovi za výkon dobrovolnické služby nenáleží odměna.

(5) Vysílající organizace vydá dobrovolníkovi na jeho žádost osvědčení o vykonané dlouhodobé dobrovolnické službě, jehož vzor je stanoven v příloze k tomuto zákonu.



(6) Při sjednání rozsahu pracovní doby, doby odpočinku, podmínek pro udělení dovolené, kapesného a pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se použijí přiměřeně pracovněprávní předpisy.

Vysílající organizace

§ 6

(1) Vysílající organizaci uděluje akreditaci Ministerstvo vnitra (dále jen "ministerstvo"). Ministerstvo uděluje akreditaci na návrh akreditační komise složené po 1 zástupci Ministerstva zahraničních věcí, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva vnitra, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva životního prostředí, Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva kultury, Ministerstva financí, Rady vlády pro nestátní neziskové organizace; akreditační komise je poradním orgánem ministerstva.

(2) Ministerstvo udělí akreditaci podle odstavce 1 vysílající organizaci, která je spolkem, nadací, nadačním fondem, ústavem, sociálním družstvem, obecně prospěšnou společností, církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou církve nebo náboženské společnosti evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností⁴, je bezúhonná a doloží, že je schopna s ohledem na kvalifikační složení svých orgánů, zaměstnanců nebo členů, konkrétní projekty nebo programy dobrovolnické služby a finanční způsobilost organizovat přípravu a provádění dobrovolnické služby a plnit další povinnosti vyplývající z tohoto zákona. Akreditace se uděluje na dobu 4 let.

(3) Vysílající organizace uvedená v odstavci 2 se nepovažuje za bezúhonnou, jestliže byla pravomocně odsouzena za úmyslný trestný čin, pokud se na ni nehledí, jako by nebyla odsouzena.

(4) Ministerstvo vede seznam vysílajících organizací, kterým udělilo akreditaci. Tento seznam je veřejným seznamem přístupným elektronicky. Jeho součástí je i vymezení jednotlivých druhů dobrovolnické služby a jejich zaměření, jejichž organizování a zajišťování vysílající organizace provádí.

(5) Vysílající organizace je povinna informovat ministerstvo o změně skutečnosti rozhodné pro udělení akreditace, ke které došlo v průběhu platnosti akreditace, a to do 1 měsíce ode dne, kdy se o takové změně dozvěděla.



§ 7

(1) Vysílající organizace je povinna uzavřít před vysláním dobrovolníka k výkonu dobrovolnické služby pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo na zdraví, kterou dobrovolník při výkonu dobrovolnické služby způsobí sám nebo mu bude při výkonu dobrovolnické služby způsobena. Dobrovolník odpovídá pouze za škodu způsobenou úmyslně.

(2) Vysílající organizace před vysláním dobrovolníka k výkonu dobrovolnické služby do zahraničí sjedná podle povahy dobrovolnické služby a podmínek státu, v němž má být dobrovolnická služba vykonávána, v tomto státě zdravotní pojištění dobrovolníka.

(3) Vysílající organizace odpovídá dobrovolníkovi za to, že vykonává-li dobrovolnickou službu mimo obec svého trvalého pobytu, bude podle povahy dobrovolnické služby řádně a ve zdravotně nezávadném prostředí ubytován a že dobrovolnickou službu bude v závislosti na její povaze vykonávat v podmínkách neohrožujících jeho život nebo zdraví.

(4) Vysílající organizace smí uzavřít smlouvu podle § 5 s dobrovolníkem, který v době, v níž má být smlouva uzavřena, nedosáhl věku 18 let, jen s písemným, úředně ověřeným souhlasem jeho zákonného zástupce nebo se souhlasem jeho zákonného zástupce zapsaným u vysílající organizace do protokolu; bez tohoto souhlasu je smlouva neplatná.

(5) S dobrovolníkem mladším 18 let nesmí být sjednán výkon takové dobrovolnické služby, která by byla nepřiměřená anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem jeho věku nebo při níž by byl vystaven zvýšenému nebezpečí úrazu nebo jinému poškození zdraví; dobrovolník v tomto věku nesmí být vyslán k výkonu dobrovolnické služby do zahraničí.

(6) Vysílající organizace je povinna při výběru dobrovolníků, s nimiž uzavře smlouvu, a při sjednávání podmínek výkonu dobrovolnické služby uplatnit rovné zacházení, s výjimkou případu, kdy to povaha dobrovolnické služby neumožňuje.

§ 8

(1) Vysílající organizace uzavře před vysláním dobrovolníka na místo jeho působení písemnou smlouvu s přijímající organizací, v níž s ohledem na povahu určitého programu nebo projektu dobrovolnické služby navzájem dohodnutého s přijímající organizací, sjedná zejména podmínky výkonu dobrovolnické služby, předmět a dobu výkonu dobrovolnické



služby, způsob ubytování a stravování dobrovolníků, jejich vybavení pracovními prostředky a osobními ochrannými pracovními prostředky, způsob ověřování průběhu dobrovolnické služby vysílající organizací za účelem kontroly dodržování smlouvy a hodnocení práce dobrovolníků. Součástí smlouvy mezi vysílající a přijímající organizací musí být rovněž ujednání o povinnosti přijímající organizace informovat vysílající organizaci o rizicích, která mohou ohrozit život nebo zdraví dobrovolníka, vzniklých v průběhu výkonu dobrovolnické služby, a přijmout neprodleně opatření, která tato rizika vyloučí, a v případě neodstranitelných rizik omezí.

(2) Vysílající organizace nesmí uzavřít smlouvu s přijímající organizací na takové činnosti, které by dobrovolník vykonával v rámci podnikání přijímající organizace, anebo na výkon takové dobrovolnické služby, jejímž účelem by bylo nahradit činnosti vykonávané jinak u přijímající organizace osobami v pracovněprávním vztahu, služebním nebo členském poměru, anebo zajišťované pro přijímající organizaci jinými osobami v rámci jejich podnikání.

(3) Vysílající organizace jsou povinny vhodným způsobem zveřejňovat roční výroční zprávy o své činnosti nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku.

§ 9

(1) Pokud ministerstvo zjistí, že vysílající organizace, která má udělenou akreditaci, přestala splňovat podmínky stanovené tímto zákonem pro udělení akreditace (§ 6 odst. 2) nebo přes upozornění ze strany ministerstva nadále neplní povinnosti stanovené tímto zákonem, akreditaci této organizace po projednání v akreditační komisi zruší; přitom dbá, aby tím nebylo dotčeno splnění závazků vyplývajících z uzavřených smluv.

(2) Zanikne-li vysílající organizace, s níž má dobrovolník uzavřenu smlouvu podle § 5, přecházejí práva a povinnosti z této smlouvy na jejího právního nástupce, a není-li ho, na stát; ministerstvo poté bez zbytečného odkladu smluvně převede tato práva a povinnosti na jinou vhodnou vysílající organizaci.

(3) Ministerstvo je oprávněno z vlastního nebo jiného podnětu kontrolovat, zda vysílající organizace plní podmínky stanovené tímto zákonem.

§ 10



Využívání dobrovolnické služby státem a územními samosprávnými celky

Státní orgány, organizační složky státu, orgány a organizační složky územních samosprávných celků, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace územních samosprávných celků a školské právnické osoby mohou využívat dobrovolnickou službu k účelům a za podmínek stanovených v § 2; v tomto případě mají postavení přijímající organizace podle tohoto zákona. Mohou rovněž, zejména při organizování dobrovolnické služby do zahraničí, bezúplatně zprostředkovat uzavření smlouvy mezi vysílající organizací se sídlem v České republice a přijímající organizací.

§ 11

Dotace

(1) Ministerstvo může poskytnout vysílajícím organizacím dotaci ke krytí

a) pojistného placeného na základě pojistné smlouvy uzavřené vysílající organizací podle § 7 odst. 1,

b) části výdajů spojených s evidencí dobrovolníků, s jejich přípravou pro výkon dobrovolnické služby a se zajišťováním výkonu dobrovolnické služby,

c) pojistného na důchodové pojištění placeného podle § 5 odst. 3 za dobrovolníka, a to ve výši pojistného stanoveného z minimálního vyměřovacího základu,³⁾ pokud je dlouhodobá dobrovolnická služba vykonávána alespoň v rozsahu překračujícím v průměru 20 hodin v kalendářním týdnu.

(2) Dotace podle odstavce 1 je v průběhu kalendářního roku vysílajícím organizacím poskytována zálohově, a po skončení kalendářního roku ji vysílající organizace zúčtují podle skutečně vynaložených výdajů, počtu skutečně vyslaných dobrovolníků k výkonu dobrovolnické služby a skutečně zaplaceného pojistného na důchodové pojištění ve výši podle odstavce 1 písm. c). Vysílající organizace sdělí ministerstvu na základě jeho výzvy údaje potřebné pro výpočet výše dotace a zálohy na ni.

(3) Dotace podle odstavce 1 se za příslušný kalendářní rok neposkytne vysílající organizaci, pokud sjedná nebo obdrží úplatu nebo jinou penězi ocenitelnou výhodu od přijímající organizace.



Základní informace o dobrovolnictví (<https://www.dobrovolnik.cz/vedeni-dobrovolniku>)

Dobrovolnická smlouva

Uzavírá se mezi organizací a dobrovolníkem. Upravuje jejich vzájemné vztahy, práva a povinnosti.

Příklady dobrovolnických smluv:

http://www.ddnejdek.cz/download/pdf/Smlouva_s_dobrovolnikem.pdf

www.adra.cz/file/1901

Odpovědnost dobrovolníka

Dobrovolník působí vždy v občansko-právním režimu – dle Občanského zákoníku. Na rozdíl od zaměstnanců, kteří se řídí Zákoníkem práce. Obvykle má veškerou odpovědnost organizace. Otázky odpovědnosti je dobré si vyjasnit třeba v dohodě s dobrovolníkem, anebo je vhodné využít [pojištění pro dobrovolníky](#).

Registrace dobrovolníků

V zásadě stačí písemná smlouva a pojištění. U osob mladších 15 let je třeba zajistit si souhlas rodičů nebo opatrovníků s činností. Dobrovolník smí provádět pouze činnosti a úkony, které by personál povolil příbuzným a známým, viz OZ. Na druhé straně může dobrovolník provádět řadu nespécificky terapeutických, ale velmi prospěšných činností - četba, povídání, procházky.

Vedení dobrovolníků

Vlastní profesionální práce s organizací dobrovolnické činnosti se příliš neliší od práce s lidskými zdroji obecně. Rozdíly mezi pracovně právním vztahem zaměstnance a závazkem dobrovolníka, obvykle formou příkazní smlouvy podle občanského zákoníku, jsou v rovině



formálnosti; u dobrovolníka musíme více pracovat s jeho motivací k dobrovolnické činnosti a zvažovat jiné nefinanční formy ocenění jeho přínosu pro organizaci.

K profesionalizaci dobrovolnické činnosti také patří, že v organizaci působí **koordinátor dobrovolníků**, který je klíčovou postavou dobrovolnického managementu. Koordinuje dobrovolnictví v organizaci, hodnotí činnost dobrovolníků, řeší vzniklá nedorozumění a problémy, je kontaktní osobou mezi dobrovolníky, zaměstnanci, vedením i klienty organizace, zpracovává kodexy či práva a povinnosti dobrovolníků, vede potřebnou administrativu, jako jsou smlouvy s dobrovolníky, pojistné smlouvy apod.

Koordinátor dobrovolníků

Být koordinátorem dobrovolníků je velká výzva, ale je to také obrovská radost! Můžete si přečíst trošku teorie a pak nám rovnou dát vědět, pokud byste se chtěli koordinátorem dobrovolníků stát. Řekneme vám, jak na to!

K profesionalizaci dobrovolnické činnosti patří, že v organizaci působí koordinátor dobrovolníků, který je klíčovou postavou dobrovolnického managementu.

Koordinuje dobrovolnictví v organizaci, **hodnotí** činnost dobrovolníků, **řeší** vzniklá nedorozumění a problémy, je kontaktní osobou mezi dobrovolníky, zaměstnanci, vedením i klienty organizace, zpracovává kodexy či práva a povinnosti dobrovolníků, vede potřebnou administrativu, jako jsou smlouvy s dobrovolníky, pojistné smlouvy apod.

Koordinátor může být člen týmu zaměstnanců, v některých případech i dobrovolník zajišťující tuto funkci v jedné části organizace či pro jednu vybranou činnost. Tento dobrovolný koordinátor ale potřebuje mít oporu v profesionálním **garantovi dobrovolnického programu** působícím pro celou organizaci. Na počátku dobrovolnického programu pouze s několika dobrovolníky může být koordinátorem také dobrovolník, ale s růstem jejich počtu a s širší záběru je to již práce pro placeného profesionála. V malé neziskové organizaci může být koordinátorem vedoucí organizace i výkonný zaměstnanec na část úvazku vedle své hlavní profese.



Koordinátor dobrovolníků je nově uznanou profesí!

Dobrovolnická centra

Dobrovolnická jsou převážně vysílajícími dobrovolnickými organizacemi. Specializují se na práci s dobrovolníky a pomáhají dalším organizacím, jak dobrovolníky najít, jak s nimi pracovat a jak si je udržet.

Dobrovolnické centrum obvykle začíná konkrétním dobrovolnickým programem zaměřeným na určitou cílovou skupinu (děti, mládež, senioři, pacienti, nezaměstnaní aj.) či na určitý typ organizace (kojenecký ústav, mateřské centrum, nemocnice, léčebna dlouhodobě nemocných, hospic, domov seniorů apod.). Postupně, během několika let se dobrovolnické centrum stává více metodickým a supervizním střediskem, které vyhledává nové programy a aktivity pro dobrovolníky i organizace, poskytuje podporu pro běžící dobrovolnické programy v regionu, které již mohou organizace realizovat z větší části samy.

Postupně se objevuje také poptávka od dobrovolníků i organizací, pro něž dobrovolníci pracují, po koordinaci a zastřešení jejich činnosti v rámci obce či regionu. V současné době působí **regionální dobrovolnická centra** v několika desítkách měst po celé České republice. Převážná většina dobrovolnických center jsou nestátní neziskové organizace (NNO). Několik z nich působí ve spolupráci a s podporou **zdravotnického zařízení**, jako na příklad DC Lékořice, při Fakultní nemocnici v Praze Krči, DC Motýlek, které vzniklo při Fakultní nemocnici v Brně a dnes působí v řadě dalších zdravotnických a sociálních zařízeních v Brně i okolí, a také DC Malíček při Kojeneckém ústavu v Praze Krči. Celá řada dobrovolnických center je založena velkými organizacemi s celostátní působností - například organizací ADRA či Charita.

Jak pracovat s dobrovolníky

Práce s dobrovolníky může být velká zábava! je to ale samozřejmě také obor, který má svá základní pravidla a činnost s dobrovolníky si můžeme ilustrovat v několika fázích.



- **Výběr dobrovolníků.** Je třeba počítat s tím, že dobrovolníci přicházejí a odcházejí častěji než zaměstnanci. Práce s nimi je nepřetržitý, stále se opakující proces. V programech postavených převážně na studentech je nezbytné, aby harmonogram práce s nimi respektoval školní či akademický rok. 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.
- **Výcvik dobrovolníků.** Podle náročnosti a rizik dobrovolnického působení volíme délku a obsahovou náplň jejich přípravy, která zahrnuje zejména seznámení dobrovolníků s posláním a činností organizace, s organizační strukturou a zejména s jejich místem a rolí v organizaci. V této fázi dobrovolníka nejen připravujeme na jeho činnost, ale zároveň se seznamujeme s jeho chováním a zkušenostmi, podle kterých mu můžeme doporučit konkrétní zaměření. U náročnějších programů je třeba, aby dobrovolník absolvoval celodenní či víkendový výcvik (dobrovolníci v nemocnicích, v programu Pět P, v programu žáci a studenti jako dobrovolníci apod.), nebo dokonce dlouhodobou přípravu rozloženou do několika týdnů (dobrovolníci pro linky důvěry či některé typy dobrovolnické služby).
- **Supervize dobrovolníků.** Supervize dobrovolnictví má nejbližší k supervizi v pomáhajících profesích (např. v sociální práci). Supervizi dobrovolníků si představujeme jako komunikaci dobrovolníka, respektive skupiny dobrovolníků, se supervizorem v neohrožujícím prostředí, které umožní dobrovolníkům konzultovat svoje postoje a pocity pramenící z jejich činnosti. Supervize zároveň chrání zájem klienta před případnými nevhodnými aktivitami dobrovolníka. Supervize dobrovolníků je rovněž neformální kontrolou jejich činnosti.
- **Evaluace dobrovolníků.** Tento proces souvisí s hodnocením celé organizace. Záleží na rozhodnutí vedení organizace, zda a jak bude hodnotit svoji práci, aby ji mohla v objektivním světle prezentovat veřejnosti, médiím, sponzorům, dárcům, klientům a vlastním zaměstnancům.



Dobrovolníci si zaslouží, aby jejich činnost byla evidována, aby byly vykazovány počty hodin, které organizaci věnují, a také jejich přínos organizaci jako celku. Hodnocení může sloužit jednak k prokázání účinnosti pomoci dobrovolníků a jednak k ohodnocení vykonaného díla jako argumentu pro to, aby dobrovolnictví bylo uznáno jako činnost, která má své místo i v tržní společnosti.

Nejméně jednou za rok by měl koordinátor spolu s vedením organizace uspořádat setkání dobrovolníků a zaměstnanců spojené s veřejným oceněním jejich zásluh a s předáním alespoň symbolické odměny. Dalšími možnostmi je uvedení jmen dobrovolníků ve výroční zprávě, pozvání dobrovolníků na neformální setkání týmu, na výlet, zájezd se zaměstnanci či klienty, zveřejňování jejich činnosti, zajištění volné vstupenky na sportovní, kulturní akci nebo poskytování jiných výhod plynoucích ze zaměření organizace.

6. PRŮVODCE DOBROVOLNICTVÍM PRO NEZISKOVÉ ORGANIZACE (Z METODIKY NÁRODNÍHO DOBROVOLNICKÉHO CENTRA)

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 obět'

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 vycházet 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 nabízejí



jím 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 již druhým rokem provozujeme ve spolupráci se sdruženími ECONNECT a JAHODA portál www.dobrovolnik.cz, který si postupně získává své příznivce (včetně anglické verze 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 počin, 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

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

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 zpřijemňujeme 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, popošijí 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., Chlumeck nad Cidlinou

e-mail: 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

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 odvážněji 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 „dobrovolničení“ 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 vzosně 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 Prahl

HESTIA – Národní dobrovolnické centrum Praha, program Pět P – Anděl

e-mail: 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

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 vyšívat 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 svojí informační nástěnkou, konvicí na kávu a skříňkou se zásobou pití.

Daniela Lusková

Dobrovolnické centrum Podzámčí, o.s., Chlumeck nad Cidlinou

e-mail: daniela.dd@tiscali.cz

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: dojrpe@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, 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 lidi 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

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 nastínit 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 dovzdělání 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

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

centrum@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

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“, svolejte 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

e-mail: bohdana@dcul.cz



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

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 „nesměnuje“, 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 Podzámčí, o.s., Chlumeck nad Cidlinou

e-mail: 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

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 staroušek.

Daniela Lusková

Dobrovolnické centrum Podzámčí, o.s., Chlumeck nad Cidlinou

e-mail: 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 títo 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, pohlazením či předčítáním knihy tak velmi vhodně doplňuje péči o nemocného.

Dobrovolníci vnáší 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

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, trvajícím 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

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 čekateli.

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

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 přerušování spolupráce dohodou, respektive podmínek jednostranného zrušení smlouvy jednou ze smluvních stran.

Konkrétní smlouva bude formulována jinak pro dobrovolníka, který pro organizaci vytváří webové stránky, zpracuje 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

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 agentury, 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 nezávislími pozorovateli, 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



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

2.13 Jak se pojistit proti škodám způsobeným dobrovolníky?

Každý dobrovolník je vystaven větším či menší 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.

PhDr. Jiří Tošner

HESTIA - Národní dobrovolnické centrum, Praha

e-mail: jtosner@hest.cz

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 vyhláší 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.

PhDr. Jiří Tošner

HESTIA - Národní dobrovolnické centrum, Praha

e-mail: jtosner@hest.cz

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, zabrání 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

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 budme 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



centrum@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

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 Podzámčí, o.s., Chlumec nad Cidlinou

e-mail: 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

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

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



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 nejnáze 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 změnili 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 necht' 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

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 zabývají 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

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

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

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

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

Daniela Lusková

Dobrovolnické centrum Podzámčí, o.s., Chlumec nad Cidlinou

e-mail: 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 společně 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.**, Vestecká 989, 250 01, tel.: 326 911 264, 326 905 587, 602 616 013, e-mail: 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, inexsda@inexsda.cz, 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, 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;



* **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, 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;

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, mojzis@zsf.jcu.cz, plodkova@zsf.jcu.cz, 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, 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;

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, j.i.t.k@seznam.cz, 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, www.mnohk.cz;

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

CHLUMEC NAD CIDLINOU

* **DC Podzámčí, o.s.**, Žiželická 92/III, 503 51, tel.: 604 240 344, e-mail: daniela.dd@tiscali.cz;



JESENÍK

- * **Hnutí Brontosaurus Ještěr, o.s.**, Sokolská 533, Mikulovice, 790 84, tel.: 584 401 722, 584 429 316, e-mail: 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;

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, 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, d-osppp@volny.cz;
- * **DC Ještěd, o.s.**, Březová alej 1305a, 460 01, tel.: 482 710 560, 736 129 571, e-mail: rdcjested@rdcjested.cz, 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;
- * **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, 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;
- * **PROSO, o.s.**, Dolní nám. 38, 772 00, tel.: 585 232 355, 603 309 503, e-mail: proso@volny.cz, 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, eva.teicherova@caritas.cz,
www.charita.ostrava.cz;

PARDUBICE

* **Klub hurá kamarád, o.s.**, Jungmannova 2550, 530 02, tel.: 466 510 161-3, e-mail: lenka@khk.cz, 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, www.sweb.cz/dobrpe;

PÍSEK

* **INKANO Písek, o.s.**, Píseckého 131, 397 01, tel./fax: 382 210 319, e-mail: info@inkano.cz, dobrovolnici@inkano.cz, 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;

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; 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, www.hest.cz, www.dobrovolnik.cz, www.volunteer.cz,

- **Praha – Anděl**, Štefánikova 21, Praha 5, 150 00, tel.: 257 328 901, 603 828 252, e-mail: petp@hest.cz, 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, www.lifebook.cz;

* **DC Máme otevřeno?, o.s.**, Ječná 28, Praha 2, 120 00, tel./fax: 224 914 440, e-mail: 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;

TÁBOR

* **DC Charita Tábor**, Klokotská 114, 390 01, tel.: 381 255 998, e-mail: dct@volny.cz,
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, 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, dcul@dcul.cz, <http://dcul.cz>;

ZLÍN

- **HOMEK, o.s.**, Česká 4789, 760 05, tel.: 577 242 786, e-mail: svpdomek@svpdomek.zlinedu.cz;

7. DOBROVOLNICTVÍ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH PODLE MPSV S VÝKLADEM CENTRA DOBROVOLNICTVÍ HESTIA, Z. Ú.

Dobrovolnictví v sociálních službách podle MPSV

V souvislosti s nabytím účinnosti zákona č.108/2006 Sb. o sociálních službách k 1. 1. 2007, odbor 22 žádá odbor 103 o zveřejnění následujících informací k problematice posuzování profesionálních pracovníků vykonávajících odbornou činnost, ve zpravodaji MPSV.

Informace Ministerstva práce a sociálních věcí o posuzování profesionálních pracovníků vykonávající odbornou činnost dle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách ve vztahu k výkonu dobrovolnické služby dle zákona č.198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a dobrovolnictví



K 1.1.2007, s nabytím účinnosti zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, dochází ke změně v posuzování profesionálních pracovníků vykonávajících odbornou činnost. Tento zákon v § 115 vymezuje okruh pracovníků v sociálních službách vykonávající odbornou činnost a v § 116 pak činnosti vykonávané pracovníkem v sociálních službách. Pracovníci v sociálních službách vykonávají činnosti v pracovně právním vztahu.

Dobrovolník, který není pracovníkem ve smyslu pracovně právních předpisů, se při výkonu své činnosti řídí občanským zákoníkem a to jak v případě, kdy přichází do sociálních služeb v akreditovaném režimu dle zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě, tak i v případě, kdy je dobrovolnictví organizováno mimo působnost zákona o dobrovolnické službě.

Dobrovolníci nevykonávají činnosti v pracovně právním režimu, nejsou tedy profesionálními odbornými pracovníky v sociálních službách dle § 115 a § 116 zákona č. 108/2006 Sb. Dobrovolníci vykonávají svou činnost v režimu, § 2, odst. 2, zákona č. 198/2002 Sb. a proto nemohou ani být registrováni jako poskytovatelé sociálních služeb.

V sociálních službách by dobrovolníci měli uzavřít smlouvu o výkonu dobrovolnické služby dle § 5, odst. 1, 2, 3, zákona o dobrovolnické službě a působit dle pravidel, které poskytovatel definuje podle Standardu kvality sociálních služeb č. 9, kritéria uvedeného pod písm. d, přílohy č. 2, prováděcí vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb. k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Stanovisko HESTIA v souvislosti s novelou zákona o sociálních službách z října 2007

Dvě formy zapojení dobrovolníků do sociálních služeb

A. Dobrovolníci mohou v sociálních službách působit od 16. října 2007 podle § 115 novelizovaného zákona o sociálních službách:

Okruh pracovníků



(1) V sociálních službách vykonávají odbornou činnost

a) sociální pracovníci za podmínek stanovených v § 109 a 110,

b) pracovníci v sociálních službách,

c) zdravotničtí pracovníci,

d) pedagogičtí pracovníci,

e) další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby.

(2) Při poskytování sociálních služeb působí rovněž dobrovolníci za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem^{44a}).

Tímto zvláštním právním předpisem se rozumí:

^{44a}) Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů.

B. Zbývá nám (pravděpodobně větší) část dobrovolníků, která nepůsobí v akreditovaném režimu podle zákona o dobrovolnické službě, třeba proto, že se pro malou skupinku dobrovolníků nevyplatí žádat o akreditaci.

Ze současného znění můžeme vyvodit, že zákon neupravuje veškeré dobrovolnictví, ale pouze to, které je akreditované, a tedy, že dobrovolníci mohou působit i mimo rámec tohoto zákona.

Proto předpokládáme, že pokud dobrovolníci přicházejí do sociálních služeb mimo režim akreditace podle zákona o dobrovolnické službě, mohou i nadále vstupovat do sociálních služeb ve smyslu standardu kvality č. 9 (dle přílohy č. 2 prováděcí vyhlášky k zákonu o sociálních službách).



9. Personální a organizační zajištění sociální služby

d) Poskytovatel, pro kterého vykonávají činnost fyzické osoby, které nejsou s poskytovatelem v pracovně právním vztahu, má písemně zpracována vnitřní pravidla pro působení těchto osob při poskytování sociální služby; podle těchto pravidel poskytovatel postupuje.

Tedy ve smyslu již známé Informace MPSV (viz příloha), kde se uvádí mimo jiné:

" ... Dobrovolník, který není pracovníkem ve smyslu pracovně právních předpisů, se při výkonu své činnosti řídí občanským zákoníkem a to jak v případě, kdy přichází do sociálních služeb v akreditovaném režimu dle zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě, tak i v případě, kdy je dobrovolnictví organizováno mimo působnost zákona o dobrovolnické službě....

... V sociálních službách by dobrovolníci měli uzavřít smlouvu o výkonu dobrovolnické služby dle § 5, odst. 1, 2, 3, zákona o dobrovolnické službě a působit dle pravidel, které poskytovatel definuje podle Standardu kvality sociálních služeb č. 9, kritéria uvedeného pod písm. d, přílohy č. 2, prováděcí vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb. k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Vzory smluv s dobrovolníky a organizací najdete na <http://www.mvcr.cz/dobrovolnicka-sluzba.aspx>



ZDROJE

Adra. 2014. Z kola ven: Příběhy dobrovolníků. Frýdek Místek.

Mlčák, Zdeněk. 2013. Prosociální charakteristiky osobností dobrovolníků. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě.

Šimková, Svatava. 2011. Dobrovolníci mění svět: sborník příkladů dobré praxe. Praha: Národní institut dětí a mládeže MŠMT.

Brumovská, Tereza. 2010. Mentoring: výchova k profesionálnímu dobrovolnictví. Praha: Portál.

Sozanská, Olga. 2006. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál.

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-198>

<http://www.hest.cz/cs-CZ/pro-organizace/metodiky-ke-stazeni>

<https://www.dobrovolnik.cz/vedeni-dobrovolniku>