

Postavení dobrovolníka v organizaci

Marie Šmirausová

Bakalářská práce
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Marie ŠMIRAUŠOVÁ**

Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Dobrovolnictví, postavení dobrovolníka**

Zásady pro vypracování:

Studium literatury, vypracování osnovy bakalářské práce.

Zpracovat rešerši odborné literatury k problematice dobrovolnictví.

Zpracovat charakteristiku dobrovolníka.

Připravit a uskutečnit kvantitativní výzkum v zařízeních pro seniory registrovaných ve Zlínském kraji.

Analyzovat získaná data a výsledky této analýzy zpracovat.

Na základě tohoto výzkumu zpracovat teoretické závěry, doporučení pro praxi.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Kolektiv autorů, **Dobrovolníci v neziskových organizacích**, 1.vyd., Praha: ICN, o.p.s., 2001, s.31, ISBN 80-86423-05-0.

Kopřiva K., **Lidský vztah jako součást profese**, 5.vyd., Praha: Portál, 2006, s.147, ISBN 80-7367-181-6.

Matoušek O., **Metody a řízení sociální práce**, 1.vyd., Praha: Portál, 2003, s.380, ISBN 80-7178-548-2.

Novotný M. a kol., **Dobrovolnictví středoškoláků**, 1.vyd., Praha: Hestia, 2003, s.40, ISBN 80-239-0748-4.

Novotný M., Stará I. a kol., **Dobrovolníci v nemocnicích**, 2.vyd., Praha: Hestia, 2002, s.48, ISBN 80-238-8697-5.

Tošner J, Sozanská O., **Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích**, 2.vyd., Praha: Portál, 2006, s.148, ISBN 80-7367-178-6.

Zákon č.198/2002 Sb. o dobrovolnické službě.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Mgr. Leona Hozová
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

18. února 2009

Termín odevzdání bakalářské práce:

15. května 2009

Ve Zlíně dne 18. února 2009

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSC.
děkan



L.S.

Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 1.5.2009.....


.....

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užití či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Dobrovolník zaujímá v organizaci zvláštní místo a při dobrém vedení a spolupráci se stává nepostradatelným členem týmu. Cílem této práce je přiblížit dobrovolnictví, jeho legislativní rámec a osobu dobrovolníka. V teoretické části je popsáno rozdělení dobrovolnictví do různých kategorií, zabývá se motivy, které k němu vedou. Popisuje výběr, nástup a působení dobrovolníků v zařízeních sociálních služeb, zejména v domovech pro seniory. Zabývá se činnostmi a náplní práce dobrovolníka. Praktická část seznamuje s výsledky výzkumu, který byl proveden v domovech pro seniory ve Zlínském kraji a zaměřuje se na informovanost o možnosti využití dobrovolníků a jejich konkrétní působení.

Klíčová slova: dobrovolnictví, dobrovolník, senior, domov pro seniory, koordinátor dobrovolníků, zákon o dobrovolnické službě

ABSTRACT

The volunteer has a special place in the organization and with good management and cooperation became an indispensable member of the team. The aim of this work is focus closer on volunteerism, on his legislative framework and on the person of volunteer. The theoretical part describes volunteering and its different categories, the motivation which lead any person to become volunteer. It talks more about the selection, the start and the work of volunteers in social service facilities, especially in homes for the elderly. It describes all activities and volunteers job descriptions. The practical part presents the results of pro-research, which was carried out in homes for the elderly in the Zlín region and focuses on awareness of the possible use of volunteers and their specific functions in organizations.

Keywords: volunteering, volunteer, senior, home for the elderly, good-volníků coordinator, the Law on Volunteer Service

Poděkování

Chtěla bych poděkovat Ing. et Mgr. Leoně Hozové za odbornou pomoc a cenné rady při řešení problémů spojených s bakalářskou prací.

Motto

„Je to srdce, které rozdává; ruce už jenom dávají.“

Africké přísloví

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	14
1 ZÁKLADNÍ POJMY DANÉ PROBLEMATIKY	15
1.1 DOBROVOLNICTVÍ	15
1.2 DOBROVOLNÍK	15
1.3 ZÁKON O DOBROVOLNICKÉ SLUŽBĚ	15
1.4 POBYTOVÉ SOCIÁLNÍ SLUŽBY	16
1.5 DOMOV PRO SENIORY	16
1.6 SENIOR	16
2 DOBROVOLNÍK	18
2.1 LEGISLATIVNÍ POHLED NA OSOBU DOBROVOLNÍKA	19
3 CO JE DOBROVOLNICTVÍ	23
3.1 DRUHY DOBROVOLNICTVÍ	24
3.1.1 Dobrovolná občanská výpomoc	24
3.1.2 Dobrovolnictví vzájemně prospěšné	25
3.1.3 Dobrovolnictví veřejně prospěšné	25
3.1.4 Dobrovolná služba	25
3.2 DĚLENÍ Z ČASOVÉHO HLEDISKA.....	25
3.2.1 Krátkodobá dobrovolná pomoc	25
3.2.2 Dlouhodobá dobrovolná pomoc	26
3.3 MOTIVY DOBROVOLNICTVÍ.....	26
3.3.1 Normativní motivace	27
3.3.2 Reciproční motivace.....	27
3.3.3 Nerozvinutá motivace	28
3.4 JAK SE BRÁNIT	29
3.5 POMOC PRO DOBROVOLNÍKY	30
3.6 PODPORA DOBROVOLNÍKŮ	31
4 HISTORIE	33
4.1 SITUACE V USA	33
4.2 ROZVOJ V EVROPĚ.....	33
4.3 SITUACE U NÁS	34
5 PRÁVNÍ LEGISLATIVA	37

5.1	VYSÍLAJÍCÍ ORGANIZACE	38
5.2	PŘIJÍMAJÍCÍ ORGANIZACE	39
5.3	SMLOUVY	39
5.4	DOTACE.....	40
6	KDE PŮSOBÍ DOBROVOLNÍCI	41
6.1	PODLE MÍSTA PŮSOBENÍ	42
6.1.1	Dobrovolnictví v organizaci.....	42
6.1.2	Dobrovolnictví v zařízeních.....	43
6.1.3	Zahraniční projekty	44
6.2	DĚLENÍ DLE CÍLOVÝCH SKUPIN.....	45
6.2.1	Práce s dětmi a mládeží.....	45
6.2.2	Práce se seniory	45
7	DOBROVOLNÍK V ORGANIZACI.....	46
7.1	DOBROVOLNICKÁ ČINNOST V DOMOVECH PRO SENIORY	47
7.1.1	Příprava na práci dobrovolníků v domově pro seniory	47
7.1.2	Koordinátor dobrovolníků.....	48
7.1.3	Výběr dobrovolníků	49
7.1.4	„První kroky“ dobrovolníka v organizaci	51
7.1.5	Požadavky pro výkon dobrovolnické činnosti na dobrovolníka	51
7.1.6	Činnost dobrovolníka v domově seniorů	52
7.1.7	Náplň práce dobrovolníka	53
8	POSTAVENÍ DOBROVOLNÍKA V ORGANIZACI.....	55
8.1	HODNOCENÍ DOBROVOLNÍKŮ	56
8.2	SITUACE V ČR.....	58
II	PRAKTICKÁ ČÁST	60
9	METODICKÁ ČÁST.....	61
9.1	KVANTITATIVNÍ VÝZKUM	61
9.1.1	Dotazník	61
10	VLASTNÍ VÝZKUM.....	63
10.1	FORMULACE ÚKOLU	63
10.1.1	Cíl výzkumu	63
10.1.2	Hypotézy	63
10.1.3	Metoda výzkumu.....	64
10.1.4	Výzkumný vzorek	64
10.1.5	Sběr dat.....	66
11	VÝZKUMNÉ OTÁZKY	67
12	PREZENTACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU.....	70

12.1	ÚVOD K PŘEDKLÁDANÝM VÝSLEDKŮM	70
12.2	VÝSLEDKY KVANTITATIVNÍHO VÝZKUMU.....	70
12.3	VYHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH OTÁZEK DOTAZNÍKU	71
12.4	ZÁVĚR VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	84
	ZÁVĚR	87
	SEZNAM POUŽITÉ ODBORNÉ LITERATURY A PRAMENŮ	90

ÚVOD

Dobrovolník je člověk, který pomáhá tam, kde je potřeba a jak už samo slovo dobrovolník napovídá, nepomáhá proto, že by mu to někdo řekl, ale ze své vlastní „dobré vůle“. Jeho práce je založena hlavně na lidskosti a ne za účelem vyplývajícího prospěchu.

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolila postavení dobrovolníka v organizaci. Sama pracuji v domově pro seniory, kde se asi před rokem začala rozvíjet spolupráce s dobrovolníky, které zaštitila vysílající organizace ze Zlína. Tato spolupráce je pro naše zařízení zcela nová a proto i z tohoto důvodu jsem chtěla touto prací získat nové informace a podněty pro práci s dobrovolníky.

V každé společnosti, ať už primitivní nebo vyspělé, můžeme pozorovat větší či menší zapojení dobrovolníků na jejím chodu. Jsou země, kde působení dobrovolníků má dlouhodobou tradici a to, že se každý občan iniciuje a podílí na dobré věci, je naprosto samozřejmé a přirozené. V České republice zažívali dobrovolníci a neziskový sektor významný rozmach v období před druhou světovou válkou. Následný nástup komunismu zbrzdil tento vývoj, kde došlo ke státem řízené kontrole a omezení dobrovolnických organizací. Opětovný rozkvět nastal v 90. letech po revoluci. Ovšem tento proces se vyvíjí zvolna, neboť minulý režim zanechal stopu na české společnosti, kdy dobrovolná práce byla vnímána spíše jako povinná.

Každý z nás je v jisté chvíli našeho života dobrovolníkem, někdy zcela vědomě, někdy nevědomě. Ne vždy se rádi označujeme za dobrovolníka. Někdy prostě jen pomáháme druhým, aniž by naše činnost byla někým sledována. Na rozdíl od tohoto druhu pomoci se já ve své práci zaměřuji na dobrovolníky, kteří jsou nějakým způsobem oficiálně organizováni.

Moje bakalářská práce se člení na dvě části – teoretickou a praktickou. V teoretické části nejprve popisují základní pojmy z oblasti dobrovolnictví, poté se krátce věnuji osobě dobrovolníka a jeho legislativnímu zakotvení. Další kapitola hovoří o dobrovolnictví, jeho

typech, motivech, které k dobrovolné službě vedou. Následně popisují historický vývoj a situaci dobrovolnictví v regionech USA, Evropě, přičemž se zaměřují na vývoj dobrovolnictví u nás.

Vzhledem k tomu, že je dobrovolnictví u nás podporováno zákonem, jednu kapitulu věnuji současné právní úpravě v této oblasti. Vzhledem k tomu, že dobrovolníci mohou podle zákona působit v různých oblastech, nastiňuji v mé práci, jaké jsou možnosti realizace práce dobrovolníků. Dvě hlavní skupiny, kde mohou pomoci dobrovolníci, jsou práce s dětmi a mládeží a práce se seniory.

Práci se starými lidmi se věnuji podrobněji v následující kapitole, zaměřuji se na postavení dobrovolníka v domově pro seniory.

Aby práce dobrovolníka byla smysluplná a přínosná pro obě strany, musí se už věnovat pozornost výběru dobrovolníka a jeho zaškolení. Dobrovolník, který přichází do zařízení, nemá lehkou situaci, neboť bude čelit nejen nedůvěře ze strany seniorů, ale také zaměstnanců. Jeden z rozhodujících faktorů pro dlouhodobou spolupráci je, jaké zázemí bude dobrovolníkovi vytvořeno. Důležité je, jaké jsou možnosti programů, ve kterých se mohou dobrovolníci v domovech angažovat. A také, aby se měl dobrovolník v práci se seniory na koho obrátit s žádostí o radu u vzniklých problémů.

Praktická část sestávala z výzkumu, který probíhal formou dotazníku. Úkolem bylo zmapovat situaci dobrovolníků v domovech pro seniory ve Zlínském kraji. Zkoumala jsem, zda zařízení o možnosti dobrovolnictví ví, jak jsou o této možné spolupráci informováni. Jedna z hlavních otázek výzkumu byla, kolik dobrovolníků v zařízeních působí a jaká je vzájemná kooperace se zaměstnanci. V čem mohou být tito dobrovolníci přínosem pro organizaci, jaké klady a záporny dobrovolnická služba s sebou přináší. Jaké typy činností dobrovolníci v domovech vykonávají.

Je jasné, že vzhledem k demografickému vývoji společnosti, bude péče o seniory nabývat na významu a potřebnosti. Vzhledem k tomu, že tato péče nebude zadarmo, bude i v zájmu státu, i konkrétních zařízení, zapojit dobrovolníky, aby se spolupodíleli na péči o seniory. Již dnes si musí uvědomit jejich přínos v této sociální oblasti a snažit se dobrovolnictví propagovat tak, aby se stalo přirozenou součástí života každého z nás.

„Dobrovolnictví je založeno na přesvědčení, že svět začíná doma, hospodářský a sociální rozvoj že se nerodí shora dolů, ale naopak narůstá od místních kořenů směrem nahoru.“¹

¹ HOFFMAN, I. Dobrovolnictví a dárcovství. In *Dobrovolnictví a dárcovství – obnova občanských ctností*. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž a Hestia, 2001. 57 s. ISBN 80–85945–27–4.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADNÍ POJMY DANÉ PROBLEMATIKY

1.1 Dobrovolnictví

Jedná se o svobodně zvolenou činnost, kterou vykonává občan – dobrovolník vědomě, bez jakéhokoliv nároku na peněžitou či nepeněžitou odměnu. Dobrovolnictví je velkou pomocí pro osoby i organizace, které využívají služeb dobrovolníků.

1.2 Dobrovolník

„Dobrovolník dává vědomě část svého času, energie a schopnosti ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově vymezena.“²

Dobrovolník vykonává tuto činnost za účelem osobního rozvoje a růstu. Přináší mu nové zážitky, zkušenosti, poznatky, dovednosti i přátele.

1.3 Zákon o dobrovolnické službě

Tento zákon byl dlouho očekáván, impulsem k jeho vzniku byl rozvoj neziskových organizací po roce 1989 a malá informovanost o dobrovolnictví. Potřeba propagace dobrovolnictví byla velmi silná i proto byl rok 2001 vyhlášen OSN jako Mezinárodní rok dobrovolníků. Nejen tyto události zesílily potřebu vytvořit zákon, který by definoval dobrovolnictví, a zároveň byly vytvořeny pravidla, které by vymezovaly postavení dobrovolníka. Tento zákon vznikl za velmi krátkou dobu, vstoupil v platnost dne 1. ledna 2003 jako zákon č.198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. Zavedl pojmy vysílající a přijímající organizace, mluví o podmínkách státu, za kterých je dobrovolnictví podporováno. Stanovuje podmínky jako akreditaci vysílající organizace, povinnost uzavírání smlouvy s dobrovolníkem, pojištění dobrovolníka apod. Za doby působení tohoto zákona se objevily různé nedořešené problémy a v současné době se připravuje jeho novelizace.

1. ledna 2007 vstoupil v platnost důležitý zákon, který definuje ochranu a pomoc fyzickým osobám, které se ocitly v tíživé životní situaci. Jedná se o zákon č. 108/2006 Sb., o

² Kolektiv autorů. *Dobrovolníci v nemocnicích*. Praha: Hestia a FN Motol, 2005.

sociálních službách. Tento zákon nejen rozděluje sociální služby, ale uvádí také okruh pracovníků, kteří v těchto službách působí. Důležitost dobrovolníků potvrdil ve vyhlášce 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, kde jsou dobrovolníci označeni jako další okruh pracovníků působících v sociálních službách. Tím jim byla přiznána potřebnost a důležitost jejich působnosti v sociálních službách.

1.4 Pobytové sociální služby

Zákon o sociálních službách definuje pobytové služby jako takové služby, které jsou spojené s ubytováním. To je poskytováno v zařízeních sociálních služeb. Příkladem takového zařízení je Domov pro seniory.

1.5 Domov pro seniory

Jedná se o zákonem definované sociální služby, které jsou poskytovány seniorům. Ti si nejsou schopni tuto pomoc sami obstarat vlastními silami zejména z důvodu věku a snížené soběstačnosti. Základní činnosti poskytované domovy pro seniory jsou od poskytování stravování, ubytování, pomoci při hygieně, běžných úkonech péče o sebe až po aktivizační činnosti, kontakt se společenským prostředím a uplatňování vlastních práv a zájmů.

1.6 Senior

„Pojmem senior se označuje jakýkoli starý či starší člověk důchodového věku, tedy od 60 let výše. V tomto věku se začínají v různé míře projevat fyzické známky stárnutí.“³

U každého člověka neprobíhá stárnutí stejně, vliv na jeho průběh mají genetické předpoklady, životní styl, typ osobnosti a prostředí, ve kterém žije. Je třeba si uvědomit, že stárnutí, jehož výsledkem je stáří (senium), je další, přirozenou, etapou vývoje v životě jedince. Touto etapou života se zabývá věda označovaná jako gerontologie.

³ MAHROVÁ, G., VENGLÁŘOVÁ, M.a kol. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada, 2008. 107 s. ISBN 978-80-247-2138-5.

Po tělesné stránce je člověk unavenější, klesá pocit vnitřní energie, životní tempo i tělesné funkce se zpomalují, zvyšuje se pravděpodobnost onemocnění. Zhoršuje se soběstačnost, mění se psychika, senior se stává citlivější. Snižuje se jeho sebedůvěra, obtížněji si osvojuje nové věci, zhoršuje se mu paměť. V tomto období je také třeba počítat se změnami sociálními, které sebou nese odchod do penze. Senior se může cítit osamělý, nepotřebný, neuznávaný, ztrácí sociální kontakty se spolupracovníky, mění se jeho životní styl, na který byl zvyklý. Nejen z těchto důvodů se klade ve stáří důraz na zachování soběstačnosti a psychosociálním rozvoji osobnosti. Všeobecným cílem je prožít spokojené a důstojné stáří.

Seniory můžeme dle věku rozdělit na mladší seniory (65 – 80 let) a starší seniory (nad 80 let).

Gerontologie označuje počínajícím (raným) stářím období života mezi léty 60–74, od 75 – 89 let se hovoří o vlastním stáří a věk nad 90 let se označuje jako dlouhověkost.

2 DOBROVOLNÍK

„Každý z nás si pod slovy dobrovolník – dobrovolnictví představí něco jiného. Můžeme se shodnout na tom, že dobrovolnictví provází člověka od nepaměti. Každý z nás je v životě někdy dobrovolníkem. Těžko se hledá hranice mezi pomocí příbuzným, sousedům nebo cizím kolemjdoucím, kterým nabídneme pomoc, a dobrovolnou prací pro školu, či sportovní klub. Tato forma dobrovolné pomoci se vyznačuje znaky jako samozřejmost, spontánnost a nečekání odměny ani vděku. Motivací k dobrovolné pomoci je předpoklad: „Dnes já tobě, zítra ty mně“. Řada lidí se v této situaci necítí jako dobrovolník a nechtěla by být tímto slovem označována.“⁴

Z výše uvedeného textu vyplývá, že dobrovolníkem je prakticky každý z nás v některých chvílích našeho života. Nenazýváme se však dobrovolníkem, jde spíše o přítele, sousedku, známého, který pomůže druhému v nesnázích..., nejde o věk, zda chodí na střední školu, je maminka na mateřské dovolené, nebo senior. Nejde ani o to, jak moc a jestli jsme vzdělaní, kolik máme zkušeností, dovedností, jakou máme praxi. V případě pravého označení dobrovolník, je nutné, abychom splňovali některé z atributů dobrovolnictví jako takového.

V každé knize, příručce a brožuře najdeme obecnou formuli dobrovolníka, která zní: *„Dobrovolníkem je každý, kdo ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu vykonává činnost ve prospěch jiných lidí. Může jít pomoc konkrétnímu člověku či organizaci, která pomoc potřebným poskytuje – např. organizaci zaměřené sociálně, zdravotně, ekologicky či kulturně. Dobrovolníkem se může stát v podstatě kdokoliv, protože takřka každý umí něco, co může poskytnout ostatním.“⁵*

⁴ NOVOTNÝ, M.a kol. *Dobrovolnictví středoškoláků*. Praha: Hestia, 2003. 34 s. ISBN 80-239-0748-4.

⁵ NOVOTNÝ, M., STARÁ, I. a kol. *Dobrovolníci v nemocnicích*. Praha: Hestia, 2002. 7 s. ISBN 80-238-8697-5.

Když tuto formuli rozvedeme, tak je dobrovolník člověk, který se svobodně rozhodne, že chce vykonávat dobrovolnickou službu. Chce poskytnout své znalosti, dovednosti, vlastnosti, vše co umí pro pomoc druhým lidem či společnosti. Této činnosti také věnuje svůj volný čas, svoji energii, svoji osobnost a to vše bez nároku na finanční odměnu, přičemž nároky, které jsou na něho kladeny, můžou být podobné, jako např. na placené pracovníky, kteří jsou v organizaci zaměstnaní. Dobrovolníkem můžeme být skutečně každý, důležité je, zda chce a je schopen věnovat nejen svůj čas druhým. Otázky typu: jaká je jeho motivace, zda má vyvinutý cit pro potřeby okolí a vidí, kde by mohl pomoci, jsou na místě. Odměnou za tuto činnost jsou pak nové znalosti, zkušenosti, nové kontakty a přátelství, pocit, že člověk něco vykonal pro společnost a v neposlední řadě i pro sebe. Jde zkrátka o „dobrý pocit“ z toho, co udělal.

Také místa, kde můžeme, my všichni, konat „dobré skutky“, mají velký rozsah. Oblasti, ve kterých můžeme působit, nabízí celou škálu možností. Od charitativní oblasti, přes oblast sociální, zdravotní, kulturní, sportovní až po aktivity křesťansky orientované. Záběr působení skýtá velmi širokou oblast, která se dotýká každého z nás v každodenním životě při běžných situacích. Dobrovolník má mnoho možností jak se angažovat. Může pracovat při zaměstnání, na plný úvazek, v oboru, který je blízký jeho profesi či zájmům, v oblasti úplně odlišném, může pracovat jako specialista, nebo jen jako pomocná síla. Jde jen o to, pořádně se rozhlédnout kolem sebe.

2.1 Legislativní pohled na osobu dobrovolníka

Dobrovolníkem z legislativního pohledu je fyzická osoba,

- která je starší 15 let a vykonává dobrovolnickou službu na území naší republiky,
- v případě, že osoba chce vykonávat dobrovolnickou službu mimo území naší republiky, musí být starší 18 let.

Zákon o dobrovolnické službě mluví o dobrovolníkovi, kterého zaštituje vysílající organizace, se kterou má dobrovolník smlouvu. Vysílající organizace mají sídlo v České republice, postavení a povinnosti mají jako právnická osoba, Ministerstvo vnitra uděluje vysílajícím organizacím akreditaci, za podmínek stanovených v zákoně. Náplní organizace je

vybírat, evidovat a připravovat dobrovolníky pro výkon jejich služby a uzavírat s nimi smlouvu o výkonu dobrovolnické služby, v případě dlouhodobé dobrovolnické služby, nebo krátkodobé, v případě, že ji dobrovolník vykonává v zahraničí, ukládá zákon, aby tato smlouva byla písemná.

Povinností vysílající organizace, před vysláním dobrovolníka k výkonu jeho služby, je uzavřít pojistnou smlouvu, která bude krýt případnou zodpovědnost za škodu na zdraví a majetku, kterou může dobrovolník při výkonu způsobit sám, či mu může být při výkonu způsobena. Pouze v případě, že dobrovolník způsobí škodu úmyslně, odpovídá za ni sám.

V případě, že je dobrovolník jako fyzická osoba v pracovně právním vztahu, členském, nebo služebním poměru, vykonává dobrovolnickou službu mimo tento svůj poměr. Znamená to, že v případě, kdy chce dobrovolník vykonávat dobrovolnickou činnost pro vlastní organizaci, nemůže. Vykonat tuto službu by mohl v případě, že by přestal být členem této organizace, nebo ho vyslala jiná organizace.

Překážkou výkonu dobrovolnické služby je brán výkon civilní nebo vojenské služby.

U nás se dobrovolnictví věnují více ženy než muži. Pokud se podíváme na rozdělení z hlediska sociálních skupin, největší část dobrovolníků zaujímají studenti, poté zaměstnaní i nezaměstnaní, v neposlední řadě jsou dobrovolníci i z řad seniorů. Situace se ale pomalu mění, s tím, jak se mění pohled společnosti na dobrovolníky, jak je vnímají, jak se zvyšuje informovanost a propagace dobrovolnické služby. Důkazem je i databáze Národního dobrovolnického centra Bestiak která eviduje počty dobrovolníků. Uvádí, že již zhruba polovina dobrovolníků jsou zaměstnaní lidé, přibývá také lidí v aktivním věku a zřejmě tento jev potrvá, neboť populace stárne.⁶

⁶ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2.vyd. Praha: Portál, 2006. 44 s. ISBN 80-7367-178-6.

O nárůstu počtu lidí v důchodovém věku, nás neustále informují demografické studie. Stárnutí je globální problém, který se již nyní začíná projevovat nejen u nás, ale i ve vyspělých zemích. Znamená to tedy, že do budoucna můžeme čekat nárůst dobrovolníků, kteří budou aktivní ve středním a seniorském věku. Důraz ale není a nebude kladen na věk, jde spíše o ochotu pomáhat druhým, mít nadšení, energii a víru v to, co chceme dělat, jak můžeme pomoci. Mluvíme o „lidském“ pohledu na dobrovolnictví.

Dobrovolník je především člověk, který pokud chce pracovat pro druhé, by měl mít, stejně jako pracovníci pomáhajících profesí, určité schopnosti a vlastnosti, které mu jsou nápomocny při navázání a udržení kontaktu s klientem. Nejde tak ani o vědomosti, jako o lidské dovednosti jak zaujmout a zapůsobit na klienta, mít určité charisma, být k nim ochotný, vstřícný, trpělivý. Dobrovolník je ten, který v bezprostředním kontaktu s klientem, vnáší do vzájemné spolupráce nadšení, spontánnost, neformálnost a osobní přístup. Toto všechno klient vnímá velmi citlivě, čeká od takto angažovaného pracovníka či dobrovolníka osobní vztah. Mnohdy nejde o to, aby dobrovolník radil klientovi, jde o to, aby mu naslouchal, aby se zkusil vcítit do jeho trápení, aby klient pocítil lidský zájem o svoji osobu. Potřebuje pocítit, že může být užitečný, že není na obtíž, že ho nebude druhý odsuzovat. Potřebuje se cítit bezpečný a přijímaný, má potřebu někomu důvěřovat, na někoho se spolehnout.

Dobrovolník by měl tohle všechno zvládnout, nejen verbální formou, ale klienti také citlivě reagují na neverbální projevy. Dobré neverbální signály, které klient nemusí vnímat vědomě, vytvářejí určitou atmosféru, které pak klienta posiluje.

To vše by si lidé, kteří pracují, ať už jakoukoliv formou s druhými, měli vždy uvědomovat. Vnější svět je jeden, ale každý z nás ho vnímá svými očima, zobrazuje si ho jinak.

„Chce-li se kdokoliv s kýmkoliv se zúčastněných dorozumět, musí obraz druhého vzít v úvahu, musí ho pochopit zevnitř, jako součást vnitřního světa druhého – což vůbec neznamená, že se s ním musí ztotožnit.“⁷

⁷ KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 2006. 31 s. ISBN 80-7367-181-6.

Vždy je třeba druhého se zeptat, jak situaci vnímá, jak se cítí. K tomu, abychom docílili určité formy spolupráce, musíme využít tyto dovednosti, od aktivního naslouchání, empatie, opravdovosti a vřelosti až po důvěrnost, kdy klient na nás spoléhá, že to co nám pověděl, zůstane mezi námi, v případě, že si to nepřeje jinak. V neposlední řadě jde také o to, aby byl dobrovolník otevřen novým poznatkům a schopnosti učit se. Není ten, který by měl být vůdcem, tím kdo je moudřejší a zkušenější. V mnoha případech uváděli dobrovolníci ve svých výpovědích, co vše jim pomoc pro druhého dala, co se naučili a mohou dále rozvíjet a využívat. Od schopnosti lépe komunikovat, přes rozhodnost, sebevědomé vystupování až po změnu náhledu na svět, potažmo na lidi jako takové.

„Dobrovolníci nejsou lidé, kteří mají hodně času, ale aktivní lidé. Když normální Čech vidí dobrovolníka, tak je to pro něj buď podivín anebo člověk, který toho hodně umí a kterému se nelze vyrovnat. Nenapadne ho, že tohle by mohl dělat i on ve svém vlastním okolí. Stačil by jen malý projekt, zrenovovat dětské hřiště nebo vytvořit klub pro maminky. Je to prostě věc, kterou opravdu může udělat každý. Neznamená žádnou obrovskou obět, materiální, ani časovou.“⁸

Dobrovolníci nepracují pouze s jednotlivcem, či na zlepšení životních podmínek komunity, ale otevírají nová témata, upozorňují na potřebu řešit různé společenské problémy. Jsou těmi, kteří iniciují významné společenské změny a reformy. Dobrovolníci jsou pracovití a aktivní lidé, kteří mají dobrou vůli a pozitivní vztah ke světu.

Můžeme říci, že dobrovolníci jsou obyčejní lidé, kteří dělají neobyčejné věci, nebo opačně, že dobrovolníci jsou neobyčejní lidé, kteří dělají obyčejné věci.

⁸ *Dobrovolnictví a dárcovství – obnova občanských ctností.* Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž a Hestia, 2001. 86 s. ISBN 80–85945–27–4.

3 CO JE DOBROVOLNICTVÍ

Dobrovolnictví je považováno za jednu ze základních občanských ctností. Pohledů na dobrovolnictví je mnoho. Dobrovolnictví může být vnímáno jako jistá občanská angažovanost, jako zdroj ekonomické síly nebo jako globální sociální hnutí. Dobrovolnictví může být vnímáno jako něco vítaného, ale také nepřátelsky. Každý z nás má na něho nějaký názor, který se liší tím, jak jsme či nejsme o dobrovolnictví informováni, jak vnímáme jeho potřebnost, jestli máme cit pro potřeby druhých lidí.

Dobrovolnictví je něco, co zde již bylo dávno, neboť člověk má již od pradávna dispozici k tomu, aby nebyl lhostejný ke svému okolí a ke světu. Záleží mu ať už vědomě či ne, na tom, jakým směrem se ubírá společnost. Vznikalo z přesvědčení lidí, kteří věřili, že má smysl pomáhat, měli myšlenku, kterou chtěli prosadit. Základním rozdělením může být dobrovolnictví jednak chápáno jako volné sdružení lidí, kteří například působí okolo far, pracují s mládeží, starají se o kostel, úklid, pomocné práce a druhou skupinou je organizované dobrovolnictví, tito dobrovolníci pak působí v sociálních zařízeních v nemocnicích apod.

Bohužel je také dobrovolnictví leckde chápáno jako něco podivínského a lidé, kteří se mu věnují, jsou divní lidé, zasaženi zřejmě pocitem viny. Dobrovolnictví může být chápáno jako přinášení obětí, neboť kdo by v dnešní době dělal něco zadarmo a rád?

Ještě donedávna se o dobrovolnictví u nás příliš nemluvalo. V poslední době se zdá, že se dobrovolnictví rozmáhá například mezi studující mládeží. Je to zřejmě i úhlem pohledu, který nabízí v současnosti média. Ve světě vidíme, co můžou dobrovolníci vše zvládnout. Ať je to pomoc při živelných katastrofách, pomoc při stavbě škol pro děti, nemocnic, pořádání olympiády až po uspořádání zábavného programu pro děti či seniory.

Co se týká samotné terminologie dobrovolnictví, která není doposud ujasněna, neboť se neustále vyvíjí, je třeba uvést několik souvisejících pojmů.

Pojmem filantropie, či dobročinnost označujeme jakousi lidumilnost nebo pomoc slabším a potřebným. Dobročinnost můžeme pak dále dělit na dárcovství a dobrovolnictví.

Dárcovství vnímáme jako něco, co se víceméně týká peněžitých či nepeněžitých darů, které jsou určeny na potřebnou věc prostřednictvím sbírek, nadací, nadačních fondů. Společnost ho již bere jako přirozené, pro mnoho lidí je samozřejmostí přispívat na veřejně prospěšné účely, např. pro lidi, kteří byli postiženi povodní, na handicapované nebo nemocné a hladové děti. Oslovuje nás nejen televize, internet, letáky, které nacházíme ve schránkách, ale i lidé na ulici, u nichž za svůj finanční dar na prospěšnou a potřebnou věc dostaneme upomínkový květ či pastelku. Prvotním není onen finanční dar, který jim věnujeme. Jde o to, abychom se v dnešní hektické době zastavili a na chvíli se zamysleli nad tím, že jsou i lidé, kteří jsou ve větších existencionálních obtížích než my. U nás je dárcovství je preferovanější nad dobrovolnictvím, neboť pro lidi je rychlejší něco darovat než udělat, dobrovolnictví zde ještě nemá takovou prestiž.

O dobrovolnictví mluvíme tehdy, když za pomoc nečekáme finanční odměnu, je to něco co vyplyne spontánně a přirozeně a je též pomocí pro potřebné. Dobrovolnictví vnímáme jako celek jednotlivých druhů, které se dobrovolnictvím nazývají, vzájemně spolu souvisí, či se prolínají.

3.1 Druhy dobrovolnictví

3.1.1 Dobrovolná občanská výpomoc

Někdy můžeme také slyšet pojem dobrovolnictví sousedské, které se rozvíjelo v období totalitní společnosti, Vznikalo spontánně, někdy i z nouze, kdy nebylo dostatek nejen spotřebního zboží a tak byli občané odkázáni na pomoc formou vzájemných protisluzeb. Půjčovali si mezi sebou v okruhu svých známých náradí, oblečení, vozidla výměnou za něco jiného. I dnes se můžeme s občanskou výpomocí setkat v rámci rodiny, příbuzných a sousedských vztahů.

3.1.2 Dobrovolnictví vzájemně prospěšné

Tato činnost již probíhá v rámci širší komunity, jako obce, fary, sportovního klubu. Vykonávají je členové příslušného sdružení, čímž realizují své cíle. Jedním z nejstarších takto organizovaných dobrovolných uskupení je například Sbor dobrovolných hasičů, či Sokol.

3.1.3 Dobrovolnictví veřejně prospěšné

Zde je na prvním místě myšlenka „být potřebný a užitečný svému okolí.“ Vychází z ochoty angažovat se pro druhé, nebo z přesvědčení, že jsou třeba určité změny ve společnosti. Zde se angažují zejména neziskové organizace a dobrovolnická centra. Ty zaštitují dobrovolníka, zároveň tak garantují plnění dohodnuté pomoci, ať už se jedná o dlouhodobou pomoc, či jednorázovou akci. Klasickým příkladem veřejně prospěšného dobrovolnictví je Horská služba, Skauting nebo YMCA (Young Men's Christian Association, tj. Křesťanské sdružení mladých lidí).

3.1.4 Dobrovolná služba

Dobrovolnou službu chápeme jako dobrovolný závazek, který je dlouhodobý (několik měsíců i let) a spočívá ve vykonávání dobrovolné práce zpravidla mimo svoji zemi. Důraz se klade na přípravu dobrovolníka pro výkon jeho poslání, řeší se otázky nákladů spojených s pobytem mimo naše území, jako cestovné, ubytování, stravování, ale i zdravotní a sociální pojištění. Náklady na dobrovolnou službu, která musí být profesionalizovaná, nebývají malé.

3.2 Dělení z časového hlediska

3.2.1 Krátkodobá dobrovolná pomoc

Jedná se o dobrovolné zapojení při jednorázových akcích, které se mohou pořádat jednou, či vícekrát ročně. Výhodou je, že nejsou příliš časově náročné, nevyžaduje se pravidelná účast. Jsou ideální pro získávání nových příznivců dobrovolnictví. Dohoda s dobrovolníkem bývá zpravidla ústní. Příkladem je třeba pomoc při sbírce, či vystoupení pořádané na podporu potřebným.

3.2.2 Dlouhodobá dobrovolná pomoc

Tato pomoc probíhá pravidelně a opakovaně. Základem je dohoda s dobrovolníkem, která je již písemná a stanovuje určitá pravidla pro obě strany. Příkladem jsou třeba dobrovolnice, které pravidelně dochází každý týden na tři hodiny do domova pro seniory, kde si pro seniory připravují a uskutečňují program (keramický kroužek).

Dobrovolnictví můžeme také rozdělit na *individuální* a *skupinovou* činnost.

Individuální dobrovolnictví

Jedná se o nejrozšířenější formu dobrovolnictví u nás. Budoucí dobrovolník si najde, nebo vybere místo, přesněji organizaci, která ho zaujala a kde cítí, že by mohl být přínosem a v ní začne působit. Organizace ví, kde potřebuje pomoci, jaké potřebuje dobrovolníky, v ideálním případě má vytýčeného pracovníka, který dobrovolníky vyškolí a může je koordinovat. Ne každá činnost je vázaná předešlou průpravou, záleží na jejím charakteru činnosti. Záleží na tom, zda se jedná o jednorázovou akci, či o dlouhodobější spolupráci, například telefonní poradenství.

Skupinové dobrovolnictví

Název vypovídá, že k výkonu tohoto druhu dobrovolnictví je již zapotřebí týmové spolupráce. Může například jít o pravidelně připravený program několika dobrovolníků, kteří chodí ať už pravidelně, či narázově do organizace, kde mají připravený program pro klienty organizace.

3.3 Motivy dobrovolnictví

Pomáhat si, či si cíleně škodit, jsou motivy, které jsou již v lidských dějinách od nepaměti, utvářejí je. Podstatou motivace, která vyústí v dobrovolnickou službu a která se předává z generace na generaci, je výchova. Základ dává rodina, kde by měla být samozřejmostí vzájemná a nezištná pomoc, otevřenost pro druhé, nejen pro rodinu, ale pro ty, kdo pomoc potřebují. Pomáhat je tak pro mnohé lidi smysluplnou a přirozenou činností, se kterou se setkávali již od dětství. Musíme si uvědomit, že sami jsme zodpovědní za svět,

kde žijeme a již toto by pro nás mělo být motivací, snaha něco zlepšit a přitom využít toho co umím.

Motivace pro dobrovolnictví byly zjišťovány pomocí různých výzkumů, formou rozhovorů s dobrovolníky. Individuální motivace každého byla rozmanitá, důvody proč pracují jako dobrovolníci, se prolínaly. U motivací v dobrovolnictví, jak uvádí Tošner a Sozanská, byly vytipovány a pomocí statistické analýzy prohlášeny tři základní druhy, kdy některá může být dominantnější, vesměs se dobrovolníci s celou škálou důvodů, které je vedly k této práci, ztotožňovali. Jedná se o konvenční, neboli normativní, reciproční a nerozvinutou motivaci.⁹

3.3.1 Normativní motivace

Jedná se o motivaci, kdy dobrovolníka k výkonu služby vedou neformální pravidla chování ve společnosti, či morální normy, které vidí v okolí. Přispívá k tomu očekávání rodiny, přátel nebo okolí, kteří jsou jakýmsi příkladem již vykonané dobrovolné služby či dárcovství. Další pramen této motivace je náboženský, vyrůstá z víry, přesvědčení jedince o pomoci bližnímu, jež je jednou ze základních zásad křesťanství. Lidé, u kterých převládá konvenční či normativní motivace jsou nejčastěji senioři, tedy lidé starší 60 let a věřící. Jde o nejdominantnější skupinu motivace u českých dobrovolníků.

3.3.2 Reciproční motivace

V této skupině je pro dobrovolníky stejně důležité jak dobro, které je důsledkem jejich služby, tak také prospěch, který z ní oni samotní mají. Služba je pro ně nejen dávání kus ze sebe, ale také zisk nových zkušeností, vztahů, uplatňují své schopnosti a znalosti a to jim přináší pocit uspokojení. U těchto dobrovolníků převažuje ateistický názor na svět, věkově jsou zařazeni do skupiny mladých lidí do 30 let.

⁹ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2.vyd. Praha: Portál, 2006. 53–55 s. ISBN 80–7367-178–6.

3.3.3 Nerozvinutá motivace

Pro lidi, kteří vykonávají dobrovolnictví, z této motivace jsou důležité tyto tři prvky a to přesvědčení, že dobrovolná práce je skutečně užitečná, chtějí se podílet na šíření této myšlenky a mají důvěru v organizaci, pro niž chtějí pracovat. V této skupině převládají vysokoškoláci, střední a starší generace do 60 let věku.

Všem dobrovolníkům, ať je již k dobrovolnictví přivádí nějaká z výše uvedených motivací, něco přináší tato služba pro druhé. Mluvíme o jakési formě odměny. Nejčastěji je to rozšíření a prohloubení kvalifikačních předpokladů a pocit smysluplné práce za účelem dosažení nějakého jasného cíle. Dále jsou to nové zážitky, nové seznámení, přátelé, ale také využití svého potenciálu, možnost seberealizace, posílení sebevědomí. Takto vyplněný volný čas jim připadá jako dobře strávený. Je důležité, aby dobrovolník byl nějakým způsobem odměněn, je to i zpětná reakce pro dobrovolníka, kde vidí, že tato práce má smysl. Je třeba mít pocit, že dobrovolníka někdo ocení, tímto ví, že něco znamená, že se pro dobrovolnickou činnost rozhodl opravdu správně.

Pro rozvoj jeho vlastní osobnosti a potenciálu je třeba vědět, že zvládne dané úkoly, tím jsou uspokojovány jeho osobní potřeby. Neméně důležitý je i pocit sounáležitosti a týmové práce spolupracovníků. Záleží tedy na tom, s jakou motivací přistupují dobrovolníci k výkonu dobrovolnictví a jaké jsou jejich očekávání.

Důležité je si také uvědomit, že nemusí a nejsou pouze „dobré motivy“, ale existují také motivy, které mohou být nebezpečné, zejména pokud budou využity ve službě pro druhé. Důležité je těmto motivům věnovat zvýšenou pozornost, včas je rozpoznat a takto motivovaného jedince, který má zájem o spolupráci odmítnout. Přehled nevhodných motivů uchazeče sestavila Vitoušová, jedná se zejména o:

- Soucit vedoucí k degradaci klienta
- Nepřiměřená a zbytečná zvědavost
- Služba pramenící z pocitu povinnosti
- Skutkaření, snaha si něco zasloužit
- Touha obětovat se, osobní neštěstí, se kterým si uchazeč neví rady, a proto chce ve službě hledat vlastní rovnováhu
- Osamělost a z ní pramenící touha po přátelství

- Pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti
- Nedostatek sebeúcty a sním spojená touha potkat ještě ubožejší lidi
- Panovačnost, touha ovládat jiné a uplatnit svůj vliv¹⁰

Všechny tyto negativní motivy nejsou ku prospěchu klienta. Mohou ho poškodit, touha po moci nad druhým se skrývá za formou dobrovolné služby, při níž mohou být poškozeny nejen vztahy dobrovolník a klient, ale také mezi členy týmu dobrovolníků. Musíme mít také na paměti, že přílišná péče o klienta ho může oslabovat. Klient, který potřebuje pomoc, neboť sám to již nezvládne, je v roli bezmocného člověka, odkázaného na ochotu druhých, například dobrovolníků, či pomáhajících profesí, kteří mu jsou schopni péči zajistit. Na druhé straně může mít klient na dobrovolníka příliš velké nároky, které, může vyústit v sebeobětování se na úkor klienta. Dobrovolník může nabýt pocitu neohodnocení, neschopnosti a vlastního neprospěchu, který cítí ze strany klienta nebo spolupracovníků, že je jeho snaha a pomoc zbytečná. Děje se tak z nedostatku zpětné vazby, z plnění rutinních úkolů, z toho, že nepocituje osobní růst, nemá možnost projevit své schopnosti, svoji tvořivost. Všechny tyto aspekty mohou např. vést až k syndromu vyhoření.

3.4 Jak se bránit

Jak se ale bránit emocionálnímu vysátí, obětování se, které sice dělá rád, ale na druhé straně je to pro něho něco, co mu ztrpčuje život? Co by mohlo vést až k případnému syndromu vyhoření? Co můžeme udělat sami před tím, než požádáme o pomoc případného odborníka či své kolegy? Jednou ze zásad je uvědomit si, že dobrovolníci dělají vše dobrovolně, z toho pocitu že chtějí a mají co nabídnout. Zároveň by však měli mít dostatek prostoru na obnovu sil a motivace. Důležité je také stanovit si určité hranice, vědět, jaké jsou mé možnosti, jak se vyhnout vyčerpání, případně kde brát energii, sílu a další motivaci.

V dnešní době se doporučuje, nejen v pomáhajících profesích, asertivně zvládat každodenní situace. Umění říci ne, by mělo být pro nás všechny samozřejmostí. Je důležité otevřeně vyjádřit svá přání, svůj postoj a to přiměřeným způsobem. Není třeba na sebe

¹⁰ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2.vyd. Praha: Portál, 2006. 55–56 s. ISBN 80–7367-178–6.

klást nároky, které vím, že nezvládnou. Je podstatné stanovit si priority, které jsou podstatné, v opačném případě, kdy dobrovolník chce zvládnout vše, cítí odpovědnost za všechny a všechno a čím víc klientovi pomáhá, tím je klient bezmocnější, propadá dobrovolník tzv. syndromu pomáhajícího, který je v důsledku více ke škodě, než k užítku.

K tomu, aby dobrovolník neztratil chuť a zájem pracovat, je třeba, aby si čas, který tráví dobrovolnickou činností správně a vhodně rozvrhl, hledal správnou emocionální podporu nejen u svých kolegů, ale i u svých blízkých, věnovat se odpočinku, relaxačním technikám, zajímat se o své zdraví a doplňovat energii.

3.5 Pomoc pro dobrovolníky

Dobrovolník ale na problémy a potíže, se kterými se setká na své dobrovolné cestě, není sám. Nabízí svoji pomoc v krizové situaci, měl by mít také možnost se s tím, co prožil svěřit někomu, kdo by mu poradil v případě, že si neví rady se svými pocity, či má jiný problém, na který nestačí. Pomoci by mu měl tým odborníků, kteří za ním stojí, ať jde o další dobrovolníky, koordinátory, supervizory.

Podporou neboli supervizí dobrovolníkům jsou pravidelná setkání, ať se jedná o podporu v začátku, či průběžnou. Na přípravu a výcvik dobrovolníka před jeho nástupem na dobrovolnickou činnost je velmi důležitá. Hlavní důraz je kladem zejména na informovanost dobrovolníka, aby byly plněny jak zájmy a motivy jednotlivce, tak i potřeba organizace. Průběžné setkání se zaměřují se na řešení problémů či průběžnou motivaci, na sdělování svých připomínek k chodu programu, ve kterém jsou, podělení se o své zkušenosti, úspěchy i neúspěchy. Je velmi prospěšné, aby dobrovolníkům byla tato péče umožněna a také pravidelně probíhala. Přínosem je zejména, že dobrovolníci mají možnost učit se od zkušenějších, inspirovat se od sebe navzájem, mají dostatečné množství potřebných informací a podpory odborníků. Tato supervize se provádí skupinově, ale mezi dobrovolníky může být někdo, komu taková supervize nebude vyhovovat. Pro takové jedince by měla být vytvořena možnost individuální supervize. Důraz se klade také na pravidelnost supervize, aby byla skutečně účinná a užitečná všem zúčastněným.

Důležité je také zajišťovat dobrovolníkům odborné semináře, konference, nebo se setkávají za účelem poděkování za jejich práci formou pořádání koncertů, představení či podobných akcí. Při těchto setkáních získávají dobrovolníci ujištění, že ve své práci nejsou sami, získávají tím další chuť a ujištění, že jsou součástí něčeho, co má reálný dopad na okolí, kde dobrovolnickou službu realizují, i na společnost.

Jinou situaci má dobrovolník, který pomáhá při krizových situacích, jako jsou například živelné pohromy. Zde je nutné, aby se s těmito zážitky svěřil odborníkovi, neboť zátěž, která je velká, je vystaven a je nutné, aby ji nějakým způsobem zvládl. Při působení v terénu je následná péče nutností. Základem této péče je zajištění defusingu, debriefingu či supervizi. Pojem defusing označuje bezprostřední se zbavení prvních emocí a pocitů, které má pomáhající. Jde o uvolnění těchto pocitů, především formou povídání o těchto zážitcích. Provádí se v týmu, který vede koordinátor. Cílem je získání porozumění, podpory, uvolnění vzniklé emoční tenze. Debriefing je také druhem krizové intervence a pomoci, účelem je analyzovat traumatickou událost. Provádí se do 48 hod po vzniklé události.

3.6 Podpora dobrovolníků

Podporou také může být propagace dobrovolníků a dobrovolnictví samotného. Důležité není pouze, jak dobrovolník vnímá toto své poslání, ale také jak ho vnímají blízcí lidé, známí i širší veřejnost. V současné době se více setkáváme s podporou a propagací dobrovolnictví prostřednictvím médií a internetu. Důraz se klade na podporu myšlenky, že pomoc druhým není věc, za niž bychom se třeba měli stydět, ale jde o to zdůraznit klady, které dobrovolnictví přináší. Nejsou to pouze oběti, které dobrovolníci přinášejí, ale také radosti, které jim to přináší. Jde tedy o to, nabídnout veřejnosti možnost zamyslet se nad touto myšlenkou, možnost zapojit se, dát najevo okolí, že mi nejsou lhostejné potřeby a problémy společnosti. Upozorňují nás na to stále častěji články v novinách o tom, kde a jak dobrovolníci pomohli, komu udělali radost a co jim tato práce dává. Podporují nejen myšlenku pomáhat, ale také ukazují, že působit jako dobrovolník není těžké, chce to jen nadšení a čas, že stačí opravdu málo a odměnou je radost a užitek ostatním „neznámým“ lidem. Existuje také řada internetových serverů, které jednak prezentují svoji činnost, ale také oplývají bezpočtem výpovědí dobrovolníků. Jejich příběhy jsou velmi působivé a ukazují, že dobrovolníkem může být jednak ten, který nemusí obětovat příliš mnoho, až po dobrovolníky, které tato práce a myšlenka pomáhat ostatním je natolik pohltila, že se jí úplně

oddali a působí jako dobrovolníci po celém světě, přičemž je spojuje jediné a to cit pro potřeby druhých.

4 HISTORIE

4.1 Situace v USA

V zemích, kde má dobrovolnictví dlouho tradici, se mu věnuje mnoho lidí, podporuje ho řada organizací. V USA, ještě před vytvořením ústřední vlády, byli lidé schopni žít ve společnosti, která byla založená na vzájemných dohodách mezi lidmi. Dobrovolníci nepůsobili pouze v církevních organizacích. V době občanské války se podíleli na vývoji veřejného a politického života. Bojovali za rovnost, zrušení otroctví, stejné volební právo, charitu. Současné dobrovolnictví tvoří přirozenou součást života, hodně Američanů cítí potřebu vzájemně si pomáhat, ať už jde o pomoc individuální, nebo organizovanou. Vznikaly dobrovolnická centra, která měla za úkol nejen propagaci, podporu a realizaci samotného dobrovolnictví, ale věnovala se také otázkám managementu a profesionalizaci dobrovolnictví. Hlavním důvodem bylo, aby profesionální organizování vedlo k účinné a efektivní pomoci.¹¹

4.2 Rozvoj v Evropě

Dobrovolnictví v Evropě se nejprve odvíjelo od církevních organizací, které se zaměřovaly na charitu a také spolkových hnutí, jejich vznik řadíme do doby rozvoje průmyslové výroby. Každá evropská země se postavila k dobrovolnictví po svém, pozice dobrovolnictví není v těchto zemích stejná. Německo považovalo za hlavní přínos dobrovolnictví v nabídnutí pomoci při integraci přistěhovalců, formování společnosti, budování mezinárodních vazeb, ale uvědomovali si i důležitost péče o mládež. Důležitou roli zde hrála i církev, na níž je napojeno mnoho dobrovolníků. Ve Francii je situace jiná. Dobrovolníci se zde, vlivem silně centralizované vlády, která vytvořila monopol na vše veřejné, zaměřují na oblasti sportu, kultury, rekreace. Velká Británie je také typická vzájemnou pomocí lidí, kteří si zejména na venkově vždy vzájemně pomáhali. Vláda podporuje soběstačnost občanů a komunit, sama je iniciativní zejména pokud se jedná o propagaci dobrovolnictví mezi

¹¹ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2.vyd. Praha: Portál, 2006. 24–25 s. ISBN 80–7367-178–6.

mládeží. Potřebu zakládat dobrovolnická centra pociťovaly státy v různých časových odstupech, neboť si uvědomovali jejich význam.¹²

4.3 Situace u nás

Jako jinde, tak i u nás, pociťovali lidé silnou potřebu si pomáhat, utvářeli různé spolky, jejichž formou realizovali společné cíle. Orientovali se především na pomoc chudým, sirotkům, na kulturu, podporu vzdělanosti. Spolková činnost se rozvinula v době národního obrození. Toto období dalo za vznik mnoha spolků, které byly zaměřeny na podporu vzdělání, umění, kultury. V roce 1918 se dobročinnost ještě dále rozvíjela. Církev již neměla, tak zásadní postavení jakou požívala od středověku, a to zejména vlivem industrializace, modernizace a vznikem občanské společnosti. Vznikaly dobrovolné organizace od soukromých, náboženských po obecní. Dobročinné spolky se nejčastěji věnovaly otázkám sociálního charakteru. Budovaly se ústavy a zařízení jako chudobince, sanatoria, útulky, které spadaly pod obce.

Tento vývoj byl přerušen v době okupace, řada spolků byla zrušena. Po válce byla cítit potřeba občanského sdružování, organizace se obnovovaly a znovu získala své dřívější postavení. S nástupem komunistické strany po roce 1948 a tím i totalitního politického systému, byly opět utiskovány organizace, podléhaly přísné kontrole, likvidovaly se charitativní a sociální organizace, které spadaly pod církve. Tím byla přerušena činnost mnoha organizací, jejich majetky byly konfiskovány, zbývající byly sloučeny do „dobrovolných organizací“ Národní fronty a pojem dobrovolnictví se vytratil nejen ze společenského života, ale i také z právního řádu. Přesto „dobrovolně pracovat“ museli občas všichni, činili tak ve prospěch socialismu. Odměnou sice nebyla mzda, ale vylepšení vlastního kádrového profilu. Hlavní charakteristikou této práce byla neautentičnost, přestože sdělovací prostředky byly plné zpráv o tom, kolik dělníci či brigádníci dobrovolně odpracovali hodin v té či oné továrně, na stavbách, v zemědělství či jinde a to jen s jedinou motivací pracujících, kterou byla láska k socialistickému společenskému zřízení. Tento stav trval téměř až do listopadu 1989.

¹² TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2.vyd. Praha: Portál, 2006. 26–27 s. ISBN 80–7367-178–6.

Po pádu komunismu došlo k obnově aktivit občanů, rozvoji demokratického myšlení společnosti a tím i k pozvolnému rozvoji neziskového sektoru. Majetky zabavené minulým režimem byly restituovány, docházelo k obnově jejich původní činnosti, rodily se i organizace úplně nové.

Postupem času vznikala síť organizací, které znamenaly velký záběr činností lidí od kultury, sportu, umění, organizací pro mládež, charitativních, zdravotních, sociálních aj. Vznikaly zejména za podpory dobrovolných nadšenců, kteří cítili potřebu pomáhat si vzájemně mezi sebou, pomáhat těm, kteří pomoc potřebují, nebo jsou z určitého hlediska znevýhodnění. Samotný pohled na dobrovolnictví zůstává však pokřiven vlivem totalitní vlády, která dala pojmu dobrovolné práce zcela jiný význam a charakter. Byla vnímána jako nucená aktivita, ke které nevedlo dobrovolné odhodlání občanů, ale příkaz státu, jež měl za cíl budovat socialismus. Přesto byla po revoluci pocíťována potřeba rozvoje občanských aktivit a sdružení a řešení otázek, které souvisí s dobrovolnou prací.

Federální shromáždění přijalo v roce 1990 zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, dalším důležitým zákonem byl zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech. Nezávislé organizace pojímají velkou škálu oblastí, od lidských práv, sociální oblasti, sportu, charitativní a humanitární činnosti až po ekologii. Na popud OSN byl rok 2001 vyhlášen mezinárodním rokem dobrovolníků, který si kladl za cíl podpořit práci dobrovolníků a ocenit jejich snahu. Vzhledem k neexistenci právní legislativy k dobrovolnictví si dala Česká republika za cíl vypracovat studii o stavu dobrovolné služby u nás a její propagaci, která byla na nízké úrovni v porovnání s ostatními zeměmi. Zvyšující počet neziskových organizací také vedl k tomu, že byla potřeba většího zapojení veřejnosti do dobrovolných aktivit, i když postoj veřejnosti byl a je často podezřívavý.

Dalším důležitým úkolem bylo přijetí chybějící právní úpravy, jejíž neexistence brzdila další rozvoj dobrovolnictví a zejména dobrovolné služby v zahraničí. K přijetí Zákona č.198/2002 Sb., o dobrovolnické službě došlo 24. dubna 2002. V posledních letech může-

me sledovat nárůst zejména na poli propagace a informovanosti veřejnosti o činnosti dobrovolníků.¹³

¹³ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2.vyd. Praha:Portál, 2006. 29–31 s. ISBN 80–7367-178–6.

5 PRÁVNÍ LEGISLATIVA

Dlouhá neexistence právní úpravy dobrovolnictví, přinášela řadu komplikací, zejména nedořešené otázky legislativní úpravy zdravotního a sociálního pojištění u dobrovolníků, kteří byli vysíláni do zahraničí. Dobrovolník na sebe bere určité riziko, a bylo nutné, aby tyto rizika byla zvládnuta, lépe rizika předvídat tím, že budou vyjasněna práva. Rizika – pojištění, úraz, odpovědnosti

Dnem, na který čekalo mnoho lidí angažujících se v dobrovolné činnosti a organizacích, které s ní souvisí, se stal 24. duben 2002, kdy došlo k přijetí tolik očekávaného a potřebného zákona o dobrovolnické službě.

Dobrovolnické organizace hovoří o přijetí tohoto zákona jako o významném mezníku v dobrovolnictví u nás. Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, který byl dlouho očekáván, vstoupil v platnost 1. ledna 2003 a upravuje pravidla, za nichž stát podporuje dobrovolnickou službu, která je organizovaná podle tohoto zákona a kterou vykonávají dobrovolníci zdarma.

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, vymezuje základní pojmy takto:

Dobrovolnickou službou je činnost, při níž dobrovolník poskytuje:

- pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníků národnostních menšin, 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,
- pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), odst. 1, § 2, zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě,

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

Dobrovolnickou službou pak není činnost, jejímž účelem je uspokojování osobních zájmů, dále slouží-li podnikatelské či jiné výdělečné činnosti, nebo je-li osoba, která vykonává tuto službu v pracovněprávním vztahu, služebním či členském poměru.

Bylo již uvedeno, že dobrovolníkem může být fyzická osoba a to starší 15 let, která vykonává činnost na území České republiky, nebo osoba starší 18 let, která vykonává dobrovolnickou službu v zahraničí. V případě, kdy dobrovolník nedosáhl věku 18 let, uzavírá vysílající organizace smlouvu s písemným, úředně ověřeným souhlasem jeho zákonného zástupce a výkon takové služby musí odpovídat fyziologickým, anatomickým a psychologickým zvláštnostem věku dobrovolníka.

Dobrovolník vykonává službu na základě smlouvy s vysílající organizací.

5.1 Vysílající organizace

Vysílající organizací pak rozumíme právnickou osobu se sídlem v České republice, která nejen uzavírá smlouvu s dobrovolníky, ale dobrovolníky také vybírá, eviduje a připravuje je k výkonu dobrovolnické služby. Může také uzavřít smlouvu s dobrovolníky, kteří nebudou vykonávat dobrovolnickou službu v jiné přijímající organizaci, ale budou pracovat v prospěch vysílající organizace.

Vysílající organizace musí mít akreditaci Ministerstva vnitra, která je udělena na návrh akreditační komise. Ministerstvo uděluje akreditaci té organizaci, které splňuje podmínky pro akreditaci, tj. organizace, která prokáže, že je schopna a doloží konkrétní programy či projekty dobrovolnické služby, že je finančně způsobilá organizovat přípravu a následné provádění dobrovolnické služby. Tyto vysílající organizace eviduje Ministerstvo vnitra, seznam organizací je veřejně přístupný v elektronické formě. V případě, že by vysí-

lající organizace přestala splňovat podmínky pro udělení akreditace, ministerstvo tuto akreditaci zruší.

Z dalších povinností vysílajících organizací je zejména povinnost uzavřít pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví, kterou dobrovolník sám způsobí nebo mu bude při výkonu služby způsobena. Tato smlouva je sepsána ještě před vysláním dobrovolníka. Dobrovolník odpovídá pouze za úmyslně způsobenou škodu.

Vysílající organizace dále sjednává zdravotní pojištění dobrovolníka, v případě, kdy je dobrovolník vyslán do zahraničí, odpovídá za ubytování ve zdravotně nezávadném prostředí, za životu neohrožující podmínky výkonu služby. Samozřejmostí je uplatnění rovného zacházení při výběru dobrovolníků.

Vysílající organizace uzavírá nejen smlouvu s dobrovolníkem, ale také písemnou smlouvu s přijímající organizací, se kterou dohodne předmět, dobu a podmínky výkonu služby. Vysílající organizace jsou povinny zveřejňovat roční výroční zprávu.

5.2 Přijímající organizace

Přijímající organizací rozumíme osobu, pro kterou je vykonávána dobrovolnická služba, je způsobilá s vysílající organizací uzavřít smlouvu a plnit závazky, vyplývající z této smlouvy. Povinností přijímající organizace je informovat vysílající organizaci o rizicích, která vzniknou v průběhu výkonu služby dobrovolníka a mohou ho ohrozit na zdraví či životě.

5.3 Smlouvy

V případě výkonu krátkodobé dobrovolnické služby, která je vykonávána na území České republiky, musí být mezi vysílající organizací a dobrovolníkem sjednáno minimálně místo, předmět a doba výkonu dobrovolnické služby. Dále může být sjednáno poskytnutí pracovních a ochranných prostředků, případně doložení výpisu z evidence Rejstříku trestů, či potvrzení o zdravotním stavu.

V případě, kdy je dobrovolník vyslán krátkodobě nebo dlouhodobě do zahraničí, musí smlouva obsahovat: iniciály dobrovolníka (jméno, příjmení, rodné číslo či datum narození, trvalý pobyt) a ujednání na přípravě dobrovolníka před nástupem na dobrovolnickou činnost, předložení požadovaných potvrzení (výpis z Rejstříku trestů, zdravotní způsobilost, seznámení s prevencí možných onemocnění). Dalším bodem smlouvy je také vymezení místa, předmětu a doby výkonu služby, s tím spojené otázky ubytování a způsob stravování, ujednání o náhradách výdajů na přípravu, cestu, kapesném ke krytí běžných výdajů. Jsou také stanoveny důvody, za kterých je možné službu předčasně ukončit.

5.4 Dotace

Vysílajícím organizacím může ministerstvo poskytnout dotace ke krytí pojistného (pojistná smlouva kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví), části výdajů spojených s evidencí a přípravou dobrovolníků, případně pojistného na důchodové pojištění (dobrovolník si podá přihlášku k účasti na důchodovém pojištění v případě dlouhodobé dobrovolnické služby, kdy její rozsah překračuje v kalendářním týdnu průměr 20 hodin).

Dotace je v průběhu roku poskytována zálohově, po skončení kalendářního roku je vysílající organizace povinna zúčtovat skutečné výdaje a sdělit je ministerstvu.

Dobrovolnictví není pouze obsahem zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, ale dotýká se mnoha dalších zákonů, které s dobrovolnictvím souvisí. Jedná se o zákon o veřejném zdravotním pojištění, důchodovém pojištění, zákon o daních z příjmů, zákon o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitosti, zákon o zaměstnanosti, zákon o sociálně právní ochraně dětí a mládeže, občanský zákoník, nebo zákon o sociálních službách.

6 KDE PŮSOBÍ DOBROVOLNÍCI

Člověk, který se rozhodne pro dobrovolnictví, pro to stát se dobrovolníkem, musí mít ze začátku dostatek informací. Přichází s nějakou svou představou, s tím co umí a ví, co asi chce nabídnout. Proces, kdy se člověk ať již na chvíli, či dlouhodobě stane dobrovolníkem, může být spontánní (při nárazové okamžité situaci, kdy je třeba pomoci), nebo k němu může vést dlouhé období rozhodování a zvažování situace. V publikaci „Obyčejní lidé dělají neobyčejné věci“, která slouží především jako propagační materiál Národního dobrovolnického centra Hestia, jsou uvedeny výpovědi dobrovolníků, kteří stáli před rozhodnutím „být či nebýt dobrovolníkem? Co? Jak? Kde najdu informace o svých možnostech?“

Tito lidé uvádějí, že někdy své rozhodnutí dlouho zvažovali. Je to výpověď o tom, že tito dobrovolníci, ještě před nástupem na dobrovolnickou činnost projevili jistou známku zodpovědnosti, rozvahy a že rozhodnutí, věnovat se této práci vychází nejen ze zralé úvahy, ale i z jejich životní filozofie. Tím největším činem není samotné rozhodnutí stát se dobrovolníkem, ale vědět, že člověk musí být ochoten hodně udělat, uvědomit si, že vždy nepůjde všechno snadno, počítat i s problémy a mít odhodlání tyto problémy řešit.

Neméně důležitou otázkou, kterou si dobrovolník klade je, co konkrétně můžu nabídnout? A kde? Řada dobrovolníků přichází s jasnou představou o svém působení, o tom co a jak chtějí realizovat, stejně ale tak je i mnoho dobrovolníků, kteří zcela jasnou představu nemají. Tito lidé chtějí a nabízí pomoc, ale jde jim spíše o nárazovou a nepravděpodobnou činnost. Nejen zde je třeba s dobrovolníky mluvit o jejich představách a skloubit to s možnostmi organizace. Výsledkem by měla být dohoda k vzájemné spokojenosti obou stran. Možností využití služeb dobrovolníků je mnoho, přesto ne každý může vykonávat jakoukoliv činnost, je třeba vždy zvolit toho „pravého“ dobrovolníka, aby to bylo ku prospěchu a spokojenosti všech zúčastněných.

Dnes vytváří dobrovolnictví celostátní síť pomoci, pokrývá takřka celou škálu lidských činností, vychází z potřeb společnosti, jedince. Dobrovolníci působí v oblasti kultu-

ry, sportu, sociální a zdravotní oblasti, charitativní a humanitní činnosti, vědě, umění, ekologii a mnoha dalších oblastech. Pomáhají mnoha neziskovým organizacím, které jsou postaveny a fungují díky jejich pomoci, uvědomují si jejich přínos.

„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.“¹⁴

Nabídka činností a programů, které nabízí dobrovolnická centra, se zaměřuje na takové skupiny či osoby, které jsou nějakým způsobem znevýhodněné a potřebují pomoci.

Možnosti působení dobrovolníků dělí také podle toho, o jakou cílovou skupinu klientů půjde, nebo kde bude jejich činnost a kreativita rozvíjen a vykonávána.

6.1 Podle místa působení

6.1.1 Dobrovolnictví v organizaci

Dobrovolníci mohou působit v samotné administrativě organizace, mluvíme o managementu dobrovolnictví. Na základě zkušeností již víme, že dobře organizované dobrovolnictví přínos dobrovolnictví jako takového zvyšuje. Cílem je zavedení systematické práce s dobrovolníky, komunikace s nimi i s okolím, komunitou, partnerskými organizacemi, získávání a příprava dobrovolníků, jejich výcvik, průběžná podpora, jejich hodnocení, administrativní činnost například v kancelářích rozesílají projektové materiály apod. Také mohou působit jako odborníci – lektori, konzultanti, přednášející, kteří realizují programy pro veřejnost.

Dobrovolníci zde mohou vykonávat poradenství, ať už v poradně osobně, či emailem, nebo po telefonu.

6.1.2 Dobrovolnictví v zařízeních

Zde rozlišujeme zařízení dle jejich typu, zejména na sociální a zdravotní zařízení. Dobrovolnictví v nemocnicích se již pomalu stává jejich nedílnou součástí. Pilotní verze těchto programů byly zavedeny zejména na dětských odděleních a odděleních LDN. Cílem práce dobrovolníků je zkrátit dlouhou chvíli, neboť čas zde ubíhá ještě pomaleji než jinde. Dobrovolník nevidí člověka jako pacienta s diagnózou, nevnímá nemoc jako překážku, ale spíše jako výzvu k tomu, aby v něm probudil zájem, a snad i motivaci pro uzdravení.

V případě sociálních zařízení je situace podobná, opět jde o smysluplné využití a vyplnění volného času s klientem, ať jde už o děti v dětských domovech, ústavech pro mentálně postižené dospělé, nebo seniory, vždy jde o to, věnovat svůj čas a osobní přítomnost druhému. Kroužky, předčítání, povídání, procházky, či projížďky na invalidním vozíku až po doprovod klienta k lékaři jsou náplní zde působících dobrovolníků. V těchto zařízeních je ale nutné uvědomit si, že dobrovolník v žádném případě nemá nahrazovat práci profesionálů, kteří v zařízení působí. Důležitý je také kladný přístup a informovanost o užitečnosti práce dobrovolníků jak u klientů, tak také u zaměstnanců daného zařízení.

Dalším místem působení mohou být například kavárny a chráněné dílny, ve kterých je též působení dobrovolníků potřebné pro jejich chod. Náplní těchto aktivit může být naučit lidi s nějakým handicapem či postižením jednoduché práci, ukázat jim využití jejich schopností, naučit je něčemu novému, co by je bavilo a přineslo jim užitek. S výrobky chráněných dílen se setkáváme na řadě míst, které mají nejen za cíl přinést peníze (byť jde většinou o symbolické částky), či prezentovat organizaci, ale především nám ukázat jak mohou být tito lidé, s malým přispěním pomoci někomu jiného, šikovní a tvořiví.

¹⁴ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2.vyd. Praha: Portál, 2006. 75 s. ISBN 80-7367-178-6.

6.1.3 Zahraniční projekty

Jedná se o specifickou skupinu, neboť hlavní náplní jsou třeba výměnné projekty dobrovolníků, dále humanitární a rozvojové projekty, vykonávané v zemích, které tuto pomoc potřebují. Ať jde o humanitární pomoc v případě ekologických a přírodních živelných katastrof, které se zaměřují na obnovu životních podmínek, výstavbu domů, škol, nemocnic a pořádání sbírek nejen finančních ale i materiálních, péči o zachování kulturního dědictví, až po pomoc rozvojovým zemím, zdevastované válkami a uprchlíkům z těchto zemí. Cílem je opět zajistit základní životní potřeby těchto lidí, budování škol, zdravotních zařízení.

U výměnných pobytů dobrovolníků, je umožněno těmto lidem vycestovat za dobrovolnou službou do některé z tzv. členských zemí, kde pracují, zdokonalují se v jazyce, poznávají jinou kulturu. Výhodou při návratu nejsou pouze jazykové znalosti, ale také nové kontakty a větší možnost svého uplatnění.

Můžeme zde také zařadit workcamps, kdy se jedná o unikátní formu dobrovolnického projektu, jehož hlavním smyslem je krátkodobá práce na veřejně prospěšném projektu a také poznávání kulturních odlišností. Workcamps trvají 2–3 týdny, kdy se sejde skupinka lidí z různých zemí (většinou do počtu 20 osob) a zde společně žijí a pracují na společném cíli např. různé zemědělské či stavební práce, ochrana přírody apod.¹⁵

Z výše uvedeného výčtu je patrné, že dobrovolnictví je běžnou součástí našeho každodenního života od narození až dokonce, ať už mluvíme o dobrovolnictví náhodném, kdy dobrovolníkem může být každý z nás, tak i dobrovolnictví organizovaném, profesionálním. Proto, aby naše dobrovolnictví bylo přínosem pro všechny zúčastněné, je třeba zaměřit se na to, jakého dobrovolníka konkrétní organizace potřebuje, kde ho bude hledat, jak ho „vycvičí“, jaké postavení bude dobrovolník mít v organizaci, jak ho bude podporovat a oceňovat.

¹⁵ HODAČ, T. a kol. *Dobrovolnictví*. Praha: NICM a Eurodesk, 2009. 24–28 s.

6.2 Dělení dle cílových skupin

Dobrovolníci nabízejí svůj čas a své schopnosti vybraným skupinám lidí, kteří jsou z určitého pohledu znevýhodněni. Jedná se o osoby sociálně slabé, zdravotně postižené, seniory, nezaměstnané, matky s dětmi, mladistvé, osoby po výkonu trestu, drogově závislým, příslušníkům národnostním menšin a mnoha jiným. Pro tyto skupiny jsou připravovány různé programy, jejich cílem může být znovuzapojení se do života ve společnosti (obrana proti sociálnímu vyloučení), hledání nových kontaktů a příležitostí. Nejčastěji jde o práci v programech pro děti a mládež a práce se seniory.

6.2.1 Práce s dětmi a mládeží

Tato skupina skýtá širokou možnost pomoci. Zabírá například oblast vyplnění volného času zaměřené nejen na děti, ale mnohdy tyto aktivity zapojují celé rodiny. Účelné využití volného času je totiž oblast problémová, která přináší mnoho úskalí a rizik. Nejen proto je práce dobrovolníků s dětmi a mládeží tolik potřebná a vítaná a vede k účelnému využití volného času. Dobrovolná služba se tak stává i účelným nástrojem vzdělání a výchovy nejen dětí, ale i mladistvých. Tato vzájemná spolupráce obohacuje pak nejen děti, ale i dobrovolníky. Z dalších možností práce pro děti a dospívající je nabídka pomoci dobrovolníků formou asistenční služby u dětí mentálně postižených, u autistických dětí, provozování chráněných dílen, ve kterých mohou tyto děti a mladiství působit, rozšířený u nás je i program Pět P, kdy děti s určitými problémy, tráví jeden den v týdnu svůj čas s dobrovolníkem. Hlavním cílem tohoto programu je, již zmíněné, aktivní naplnění volného času, rozvíjení vzájemné tvořivosti a svých dovedností.

6.2.2 Práce se seniory

Zde je nejčastěji dobrovolnická služba vykonávána individuálně v zařízeních pro seniory. Dobrovolník dochází do zařízení, kde se věnuje jednotlivci, či skupině seniorů. Čas tráví povídáním, posloucháním, jsou pro seniory jakýmsi kontaktem s vnějším světem. Připravují si pro ně programy jako kroužek ručních prací, trénink paměti, naučné programy. Dobrovolníci ve skupině jsou přínosem při jednorázových akcích, kdy například obohátí kulturní program připraveným vystoupením.

7 DOBROVOLNÍK V ORGANIZACI

Potřebuje organizace vůbec dobrovolníky? Je organizace připravena na činnost dobrovolníků? Uvědomují si zaměstnanci organizace přínos dobrovolníků a budou s nimi spolupracovat? Jaké jsou jiné bariéry rozvoje dobrovolnictví v naší organizaci?

Samotná a konkrétní spolupráce s dobrovolníky nezačíná příchodem dobrovolníka do organizace, ale začíná ještě daleko předtím. Nejprve je nutné, aby si organizace vyjasnila otázky týkající se dobrovolníků.

Nejen tyto otázky bude organizace nucena řešit. Musí se připravit na spolupráci s dobrovolníky, neboť nejen spolupráce s nimi povede ku prospěchu všem. To jaké bude mít dobrovolník postavení, jakou roli bude hrát v organizaci, nezávisí pouze na něm, na jeho rozhodnutí, že chce. Důležité je také, jak se k dobrovolníkům postaví organizace, jestli cítí jejich přínos. Tento prospěch nemůže pocítovat pouze pár lidí z vedení organizace bez přispění dalších zaměstnanců. Všichni by měli pracovat jako tým k celkovému prospěchu. Nutné jsou i podmínky, které by měly být pro dobrovolníky vytvořeny, aby také mohli pracovat na společném cíli. Tyto podmínky jsou a budou u každého zařízení jiné, individuální. Nejde pouze o to, zda ostatní spolupracovníci budou vlídní a otevření, ale je potřeba si uvědomit i podmínky vnější, jako umístění domova, jeho okolí nebo dostupnost.

Možností, kde se mohou dobrovolníci uplatnit, je mnoho. Od těchto míst se také odvíjí rozmanitá práce dobrovolníků. Jejich role bude jiná tam, kde organizace přímo závisí na dobrovolnících a kde podíl dobrovolníků mnohonásobně převyšuje podíl zaměstnanců organizace. Jiná situace bude například v nemocnici, či v sociálním zařízení, ať už pro děti, mládež, či seniory, kam dobrovolníci dochází. Mohou pomáhat například s administrativou, či vytvářejí různé programy pro uživatele těchto služeb.

Tato kapitola je zaměřena na dobrovolníky, pracující v sociálních službách, zejména domovech pro seniory. Jaký může být přínos dobrovolníků v těchto zařízeních, jakou roli zde hraje dobrovolnictví, jaké mají dobrovolníci postavení v organizaci?

7.1 Dobrovolnická činnost v domovech pro seniory

„V domovech pro seniory nejsou dobrovolníci proto, aby nahrazovali vyškolený personál. Jsou tam pro lidi, pro staré lidi, kteří, jakkoli to zní drsně, čekají v tom domově na smrt. Celý život vytvářeli určité hodnoty pro současnou a příští společnost, dnes na ně má málokdo z rodiny čas. Ten čas ale mají dobrovolníci, mají čas poslouchat životní příběhy, protože chtějí, nenutí je k tomu výkon povolání nebo rodinná povinnost. Dobrovolníci chtějí starým lidem zpříjemnit život ve zdech domova, to je největší atribut dobrovolnictví v zařízeních pro seniory. Přirozenou cestou tak přispívají ke kvalitě péče.“¹⁶

7.1.1 Příprava na práci dobrovolníků v domově pro seniory

K tomu, zda by měli v domově pro seniory působit dobrovolníci, je nutné, aby si ještě před jejich příchodem položila organizace zásadní otázky.

- Budou dobrovolníci ku prospěchu nebo je bude muset neustále někdo kontrolovat?
- Jaký typ činností mohou dobrovolníci nabídnout a jaké jsou potřeby organizace?
- Jak se na zapojení dobrovolníků dívají ostatní zaměstnanci, budou schopni a ochotni s nimi spolupracovat?
- Proč bude nutná tato spolupráce?

Nejen tyto otázky si musí organizace v počátku klást. Je třeba informovat personál o přínosech dobrovolníků. U nás jsou neustále patrné rozpaky s dobrovolnickou službou, není chápána jako pomoc, ale spíše jako zbytečnost. Někdy se zdá, že dobrovolníci nejsou třeba, když všechno funguje. Podstatný až klíčový je postoj personálu. Měl by si uvědomit důvody, proč dobrovolníky přijmout a proč s nimi spolupracovat. Uvědomit si zejména pozitiva přínosu jejich práce jak na seniory, ale také na práci zaměstnanců, neboť každá práce s lidmi přináší emocionální vypětí a může vést k vyčerpání.

Optimální by bylo připravit příznivé, tzn. přijímající a spolupracující prostředí pro dobrovolníky. Čím více pracovníků organizace se podílí na realizaci dobrovolnictví, tím

¹⁶ LUSKOVÁ, D. In *Metodika integrace dobrovolnictví v zařízeních pro seniory*. Praha: Hestia, 2005. 3 s.

lépe. Motivuje to ostatní zaměstnance a tím vytváří podmínky k pozitivnímu přijetí dobrovolníků. Je nutné si uvědomit, jak je důležité mít informace o možnostech dobrovolnické služby. O jejích úskalích i přínosech. Zamyšlení nad tím, zda-li je organizace vůbec schopna a připravena na činnost dobrovolníků, je prvotní. Co je schopna dobrovolníkům nabídnout. Na druhé straně, jaké jsou představy dobrovolníků, co nabízejí naopak oni. Tyto dva odlišné pohledy je nutné skloubit.

Další klíčovou roli hraje komunikace s uživateli. Zda i oni, uživatelé zařízení, by přivítali a mají potřebu i jiného kontaktu s okolím, který nabízí dobrovolníci. Tuto oblast si také musí organizace zmapovat, aby činnost dobrovolníků našla pole působnosti. Nejlépe aby pokryla potřebu a poptávku uživatelů na služby, které doposud pocítují jako nedosta-
tečné či chybějící.

V případě, kdy do organizace přicházejí dobrovolníci sami s nabídkou své dobrovolnické činnosti, je velmi důležité, proč přicházejí do této konkrétní organizace. Co o ní ví, proč v ní chtějí vykonávat dobrovolnickou činnost, jaká je jejich motivace?

Vlídne přijetí, komunikace s dobrovolníky, pochopení jejich motivace, proč chtějí působit v konkrétní organizaci, je velmi důležité.

7.1.2 Koordinátor dobrovolníků

Praxe ukazuje, že v případě, kdy chce organizace využít dobrovolníky, je potřeba stanovit pracovníka, tzv. koordinátora dobrovolníků. Ten působí v dané organizaci tak, aby se předešlo od „chaotické služby“ poskytované nekoordinovaně, na službu cílenou a jasnou. Oběma stranám by měla přinést očekávané výsledky. Monitoruje potřeby seniorů, vhodné činnosti, které z analýzy potřeb vycházejí. Tato spolupráce může ušetřit organizaci na jedné straně čas, ale na straně druhé je nutné nepodcenit přípravu organizace.

Koordinátor může být zaměstnancem domova pro seniory, ale také může být dobrovolníkem, který není nijak s organizací spjat.

V případě organizace, která s dobrovolnictvím začíná a nemá s ním zkušenosti, je dobré, aby si uvědomila, že je třeba takového pracovníka či koordinátora dobrovolníků zaškolit. Hlavním důvodem je získat základní informace a orientaci v této oblasti. Koordinátor je tak vyslán např. do jiného zařízení, kde již program s dobrovolníky běží, zúčastňuje se školení, či kurzů pro koordinátory, kde získává informace o přípravě jednotlivých kroků zavádění dobrovolnictví.

Hlavní náplní koordinátora je výběr dobrovolníků. Dále zvolení činností, jejich příprava, pomoc a supervize. Předpokládat, že vše půjde hladce a bez problémů, by bylo naivní. Na to musí být koordinátor připraven. Začlenění dobrovolníka, jeho role v organizaci, hodnocení a řešení případných problémů, je také součástí jeho práce, která je časově i obsahově velmi náročná.¹⁷

7.1.3 Výběr dobrovolníků

Získávání dobrovolníků může probíhat různými způsoby a mělo by probíhat průběžně. Chyba by byla získat určitý počet dobrovolníků a domnívat se, že všichni dobrovolníci vytrvají. Stejně jako zaměstnanci domova pro seniory přicházejí a odcházejí, bude tento jev probíhat stejně i u dobrovolníků. Někteří mohou po čase zjistit, že od této činnosti očekávali něco jiného, či se najdou jiné důvody, proč nebudou moci dále v dobrovolnictví pokračovat. Proto je důležité, aby nacházení lidí, kteří jsou dobrovolnictví nakloněni, bylo neustálou tvořivou aktivitou nejen koordinátora. K získávání dalších dobrovolníků mohou také pomoci sami dobrovolníci, zaměstnanci, příbuzní nebo studenti, kteří přichází do domova pro seniory na exkurzi či praxi a práce se seniory je osloví.

¹⁷ TOŠNER, J, SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2.vyd., Praha, Portál, 2006. 76 s. ISBN 80–7367-178–6.

Z toho důvodu je potřeba prezentovat domov i v rámci široké veřejnosti. V první řadě je tato povinnost zakotvena i ve standardech sociální péče. Dalším důvodem je skutečnost, že okolí a potenciaální zájemci o službu by měli být informováni o tom, že domov není jen místo, kde jsou odloženi“ staří a nepotřební lidé. Dnešní domov pro seniory nabízí mnoho možností, jako například nalezení nových přátel, jiného využití volného času, seberealizace, možnost ukázat a zhodnotit své zkušenosti a dovednosti, zkrátka prožití plnohodnotného a důstojného stáří.

Prezentace domova může být ve formě letáčků, článků v tisku, které informují o tom, co se v organizaci děje, televizní vysílání, prostřednictvím webových stránek. Další možností, jak upozornit na organizaci a oslovit dobrovolníky, je spolupráce s dobrovolnickými centry, středními a vysokými školami, organizování dnů otevřených dveří, či výstavek prací uživatelů. V neposlední řadě je vizitkou organizace také již působící dobrovolník. Může přispívat k dobrému jménu organizace, k její prezentaci v povědomí širší veřejnosti.¹⁸

Metodika integrace dobrovolnictví v zařízeních pro seniory uvádí tři základní principy dobrovolnictví, které je založeno na

- spontaneitě a tvořivosti dobrovolníků, kterou dobrovolníci do organizace přinášejí
- komunikaci nejen mezi dobrovolníkem a koordinátorem, ale také organizace jako celku se všemi jejími zaměstnanci a komunikací s veřejností
- profesionálním řízením, kdy vstup dobrovolníka do zařízení znamená zejména otevření se okolnímu světu.¹⁹

Provedení a seznámení budoucího dobrovolníka v zařízení je nutností. Udělá si tak obrázek o organizaci, o tom, kde vidí organizace jeho potenciaální přínos, jaké možnosti činností mu nabízí, aby se realizoval. V případě dobrovolníka v domově pro seniory se

¹⁸ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2.vyd. Praha: Portál, 2006. 78 s. ISBN 80–7367-178–6.

¹⁹ Kolektiv autorů. *Metodika integrace dobrovolnictví v zařízeních pro seniory*. Praha: Hestia, 2005. 7 s.

s ním koordinátor prostřednictvím komunikace lépe seznamuje, poznává jeho motivy. Vztah ke starým lidem je pro tuto práci klíčový.

7.1.4 „První kroky“ dobrovolníka v organizaci

Koordinátor seznamuje dobrovolníka s nabídkou činností, které by mohl dobrovolník vykonávat. Tato nabídka činností není neměnná, neboť sám dobrovolník může nabídnout nové nápady, přináší nový pohled zvenčí. Jeho tvořivost je základním principem jeho práce. Koordinátor předává a seznamuje dobrovolníka s informacemi o chodu zařízení, pravidly příp. dovednostmi, které by měl dobrovolník vědět a jejichž znalost povede k bezproblémovému průběhu jeho činnosti.

Tyto základní informace o běžném provozu organizace, s nimiž je na začátku dobrovolník seznámen, označujeme jako obecnou část přípravy. Dobrovolník se v této fázi dovídá o legislativních, právních podmínkách, je uzavřena smlouva s vysílající organizací, dobrovolník je informován o svých závazcích, důraz se klade na mlčenlivost. Absolvuje školení bezpečnosti práce.

Odborná část přípravy je například nácvik metodou hraní rolí. Zde si může dobrovolník vyzkoušet simulovanou situaci, která může nastat v jeho práci. V této etapě se také probírají případné rizika či obavy, které mohou nastat. Poté je dobrovolník konkrétně seznámen s místem svého působení (samostatná místnost, oddělení) a s uživatelem, či uživateli, se kterými bude činnost vykonávat.

Postavení dobrovolníka v této fázi je závislé na koordinátorovi, který je v roli „zadavatele zakázky“ či činnosti, kterou má dobrovolník vykonávat.

7.1.5 Požadavky pro výkon dobrovolnické činnosti na dobrovolníka

Samotná práce dobrovolníka záleží už na něm, na jeho osobnosti, jeho tvořivosti a přístupu k uživatelům. Dobrovolník by měl mít určité morální a osobnostní předpoklady. Mezi nejdůležitější se dá zahrnout slušné chování, jednání, poctivost, spolehlivost. Měl by

být ohleduplný, empatický, důležitý je osobní lidský postoj a otevřený vztah k lidem. Komunikace, tolerance a schopnost spolupráce je rovněž při jeho práci s lidmi velmi důležitá.

Všechny tyto schopnosti a dovednosti dobrovolníka tvoří jakési charisma a díky své vlastní osobnosti dokáže dobrovolník klienty zaujmout. Tím si také vytváří a buduje svou pozici.

7.1.6 Činnost dobrovolníka v domově seniorů

V případě plánování činností, je nutné myslet na cíl či cíle, které mají tyto činnosti naplnit. Co touto činností, kterou budou dobrovolníci dělat, chceme skutečně sledovat, a čeho chceme docílit?

K tomu, abychom zjistili cíle, je nutné vědět, jaké je poslání domova. Proč přišli senioři do domova a co od něho očekávají? Zároveň s cíli se mohou objevit možná rizika či bariéry, které se také ukazují během samotné práce se seniory. Všechny tyto rizika nelze předem eliminovat a odstranit, budou vyžadovat průběžná řešení.²⁰

Jedním z hlavních důvodů, proč jdou senioři do domova, je péče, kterou jim toto zařízení nabízí a následně je schopno poskytnout. Zdravotní a ošetrovatelská péče je primární, ale není náplní volného dne seniora. Není to jediné, co senior potřebuje. Ošetření, aniž by si s ním někdo popovídal, s někým sdílel své bolesti, starosti či radosti, by nemělo smysl.

Mohlo by se zdát, že v zařízení pro seniory je hodně personálu, který je schopen a měl by uživateli služeb naslouchat. Co ale se situací, kdy senior není schopen z nějakého důvodu říci zaměstnanci, co ho trápí? Ne vždy se se vším chce svěřit zúčastněné osobě či

²⁰ ARONOVÁ, K. *Dobrovolnictví v Domovech pro seniory: Příklady dobré praxe*. Praha: Hestia, 2008. 14 s.

někomu z rodiny nebo svých přátel. I zde najdeme prostor pro dobrovolníka, který je schopen naslouchat, podává pomocnou ruku formou „jiného myšlení“, jiného přístupu, nadhledu, je oprostěn od starostí organizace, se kterými se běžně setkávají zaměstnanci zařízení. Nabízí jiný kontakt s vnějším světem. Dobrovolník tak může trávit se seniorem jeho volný čas, naslouchat mu, povídat si s ním, může ho doprovázet při vycházce, předčítat mu.

„Dobrovolnická činnost není jen zaplnění času, ale má vliv i na fyzickou a mentální kondici našich nemocných. Myslíme si, že pro seniory, kteří odcházejí do důchodu a jsou najednou bezradní, co s volným časem, je dobrovolnická činnost nesmírně povzbudivá – jsou někomu a v něčem užiteční. Tato práce přináší nejen pocit uspokojení, ale i nový pohled na život a nutí ke kreativním myšlenkám a aktivitám.“²¹

7.1.7 Náplň práce dobrovolníka

Aktivity, které organizují dobrovolníci v domovech pro seniory, jsou různé. V organizaci může dobrovolník zastávat různé pozice, může pomoci s organizací projektů, shánět finance, zastávat tu práci, na kterou je nedostatek zaměstnanců. Dobrovolník nesmí být nucen do takové činnosti, kterou vykonává pouze profesionál nebo ji nikdo dělat nechce.

V případě aktivit, u kterých je jejich hlavním cílem smysluplně naplnit a trávit volný čas s uživateli služeb, se seniory, je nutné, aby také vycházeli ze zkušeností pracovníků, kteří mají na starosti aktivity seniorů. Tato spolupráce je prospěšná všem, pracovníci mohou předat své zkušenosti a dobrovolníci mohou přijít s nevšedními a novými nápady.

Mohou být organizátory a zároveň vedoucími kroužků se zaměřením na ruční práce, keramiku, cvičení paměti, zpěv. Zájemce z řad seniorů mohou učit pracovat s počítačem nebo internetem. Záleží pouze na tom, co sami umí a co by chtěli předat ostatním.

²¹ KLEVETOVÁ, D., DLABAČOVÁ, I. *Motivační prvky při práci se seniory*. Praha: Grada, 2008. 166 s. ISBN 978-80-247-2169-9.

Dobrovolníci také mohou doprovázet seniory např. na různá vyšetření, pořádat a zabezpečovat pomoc při zájezdech seniorů, třeba tím, že budou dělat doprovod některému imobilnímu uživateli. Mohou pořádat tématické besedy, či zajímavé diskuze.

Za dobrovolníky můžeme také označit děti ze základní školy, které si připraví například divadelní vystoupení na Vánoce. Různé pěvecké spolky dětí nebo dospělých, které přijedou jednou či dvakrát do roka ukrátit dlouhou chvíli seniorům svým účinkováním a tím je potěšit.

Dobrovolník může v domově pro seniory provozovat určitou formu terapie, jako např. canisterapii (jedná se o terapii za pomoci psa), která může velmi pozitivně ovlivňovat rozpoložení seniorů. Mnoho jich před příchodem do zařízení mělo nějaké zvířátko, ke kterému měli citový vztah. Ve většině zařízení není dovoleno chovat zvířata a tak tato forma terapie působením psa, může alespoň částečně nahradit dřívější citovou vazbu k jejich zvířátkům. Účinky canisterapie mohou přinést nejenom dobrý pocit dobrovolníkovi, ale mohou také pomoci zaměstnancům, například při navazování kontaktu s nekomunikujícím seniorem, či u dlouhodobě nemocného.²²

Dobrovolníci mohou pomáhat také nepřímo, např. uspořádáním různých akcí pro veřejnost, pomocí při administrativních pracích, či manuálně pomocí při úklidu v prostorách zařízení nebo jeho okolí. Pole působnosti je velké, záleží na nápadu, s jakým přichází, ať už dobrovolník nebo někdo jiný.

²² ARONOVÁ, K. *Dobrovolnictví v Domovech pro seniory: Příklady dobré praxe*. Praha: Hestia, 2008. 20-25 s.

8 POSTAVENÍ DOBROVOLNÍKA V ORGANIZACI

Je nutné si neustále uvědomovat, že dobrovolník není zaměstnancem organizace se všemi právy a povinnostmi. O to je tento vztah křehčí a je třeba věnovat mu náležitou pozornost. Dobrovolník potřebuje profesionální řízení zejména proto, aby nenabyl dojmu, že jeho práce, nadšení, energie a snaha je zbytečná.

Důraz je kladen především na soustavné motivování práce dobrovolníka, aby zažil ocenění, pochvalu a byl i nadále motivován.

Dobrovolník může také zaměstnance organizace motivovat zejména vlastním příkladem, také může být novou inspirací, přinášet nové nápady, postupy. Do organizace vstupuje s očekáváním, vlastním přístupem, který může ostatní obohatit.

Nezáleží tedy pouze na dobrovolníkovi, jaké si vytvoří postavení v organizaci, ale záleží také na samotné organizaci, jaký vytvoří prostor dobrovolníkovi.

Také je třeba motivovat seniory k tomu, aby se zapojovali do takových akcí, i když s počáteční nedůvěrou je třeba počítat. V neposlední řadě je to i motivace zaměstnanců i organizace jako celku, kdy případný nezdár, či zklamání by neměl vést k tomu, aby se práce dobrovolníků zavrhl jako celek a byla smetena jako neužitečná.

Každý dobrovolník si buduje v organizaci vlastní pozici, zastává určitou roli. Ta je závislá jednak na jeho schopnostech, ale také na prostoru, který mu poskytuje organizace. Dobrovolník i organizace mají v počátcích spolupráce obavy, které se mohou naplnit, ale také nemusí. Mohou se snižovat s rostoucí důvěrou vůči dobrovolníkovi a opačně.²³

²³ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2.vyd. Praha: Portál, 2006. 54 s. ISBN 80-7367-178-6.

Vzhledem k tomu, že dobrovolníci většinou působí jako „aktivizátoři“ volného času seniorů, je tato úloha potřebná. Senior má podstatně více času, než míval v době, kdy byl doma. V zařízení pro seniory odpadají takové starosti jako praní, úklid, žehlení, vymýšlení co si uvařím k obědu, co k tomu budu potřebovat nakoupit, vyřídit poplatky za komunální odpad a mnoho dalších běžných starostí, které tvoří den. Z tohoto pohledu je role těchto pracovníků a dobrovolníků, kteří se seniorem tráví čas, ať už při různých společenských aktivitách, v kroužcích, čtením, či „pouhým povídáním“, nezastupitelná.

8.1 Hodnocení dobrovolníků

Práce dobrovolníka jako taková je náročná a podobně jako zaměstnání potřebuje jistou přípravu, aby přinesla něco seniorovi a také, aby dobrovolník viděl, že jeho snaha nebyla marná. Zpětná vazba je velmi důležitá pro další chuť do práce. Ne vždy se dobrovolník setká s úspěchem, poděkováním, či jinou formou ocenění své snahy, ale i to by ho mělo motivovat k tomu, aby to příště zkusil znovu. Očekává, že mu bude v takové situaci nápomocen nejen koordinátor, ale i jiní zaměstnanci zařízení a vedení domova.

Přestože bylo na začátku této práce uvedeno, že dobrovolník je člověk, který vykonává určitou činnost bez nároku na odměnu, jisté zadostiučinění přece jen čeká. Odměnou je mu pak úsměv uživatele, poděkování, pochvala. Je to pro něj takové pohlazení na duši, ocenění toho, že se rozhodl vykonávat správnou věc. Nezanedbatelný přínos této práce přináší také samotná praxe, praktické zkušenosti, reference a osobní růst dobrovolníka. Potřeba být užitečný je také neopomenutelná už kvůli tomu, že vychází z přirozených potřeb člověka.

Jak je důležitá motivace již bylo několikrát uvedeno, i to, jak je důležité pokaždé dobrovolníkovi poděkovat, promluvit si o tom, co prožil, co mu to přineslo. Tato komuni-

kace by nejen měla probíhat s koordinátorem, který ji má v popisu své práce, ale o to více potěší od „běžného“ pracovníka zařízení.

Dobrovolníci by se měli pravidelně účastnit supervize, kterou může poskytovat koordinátor, nebo také supervizor. Supervize má být nápomocna v případech, kdy se například dobrovolníci necítí být za svoji snahu náležitě oceněni, převládají z jejich práce spíše negativní pocity a tím se také pomalu vytrácí jejich chuť dále dělat dobrovolnickou činnost. Při supervizi mají možnost předat si vzájemně mezi sebou své poznatky a zkušenosti, řešit problémové situace, cítit že na vzniklé potíže nejsou sami. Zároveň by to měla být setkání, při kterém by se měli všichni zúčastnění cítit dobře. V supervizi by měl dobrovolník nabýt nové náměty, měla by být podpořena jeho motivace. Pocit, že je ohodnocen, je také smyslem supervize.²⁴

Pocit, že dobrovolník dělá dobře svoji práci, by neměl získávat pouze od supervizora, seniorů, ale především by měla dát najevo organizace, že si jeho práce váží. Pocit, že je součástí týmu, že má důležitou úlohu v organizaci a že i zaměstnanci domova jsou schopni vyjádřit svoji podporu, je pro dobrovolníka pohlazení na duši. Od pouhého slova děkuji, přes drobné dárky dobrovolníkům, či uspořádání neformálního setkání jako poděkování, lze vyjádřit ocenění i zveřejněním jejich činnosti v tisku či na webových stránkách přijímající či vysílající organizace.

Vysílající organizace se také informují o práci dobrovolníků, zjišťují spokojenost přijímajících zařízení s jejich prací, pravidelně pořádají setkávání svých dobrovolníků, kteří působí v různých typech zařízení. Při těchto střetnutích jsou dobrovolníci podporováni k pokračování v jejich práci.

Samotné hodnocení působení dobrovolníků v organizaci je nutné, zejména proto, aby organizace zjistila, zda naplňuje potřebné stanovené cíle, které byly vytyčeny v úvodní

²⁴ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2.vyd. Praha: Portál, 2006. 81 s. ISBN 80-7367-178-6.

fázi. Co nového a dobrého dobrovolnictví přineslo, zda jsou senioři i dobrovolníci spokojeni a jsou naplněny jejich původní představy. Zda-li je dobrovolnictví přijato také ze strany zaměstnanců, jaké jsou ohlasy ze strany příbuzných seniorů. Dobrovolník poskytuje také zařízení zpětnou vazbu o kvalitě služeb. Staví se do role neformálního hodnotitele kvality péče. Z této pozice může přinést mnoho nových postřehů, které mohou pomoci zařízení zkvalitňovat jeho služby.

8.2 Situace v ČR

Postavení dobrovolníka v organizaci podléhá mnoha faktorům, které ovlivňuje jak sám dobrovolník, příjemce jeho služeb – senior, tak zařízení. U nás se dobrovolnictví pořád ještě rozvíjí, a i když si uvědomujeme jeho pozitivní přínos, nejsou mu zdaleka nakloněny ještě všechny působiště, ve kterých se může rozvíjet. Celosvětová zkušenost a praxe ukazuje, že dobrovolníci mohou udělat mnoho práce. Ideály, které je naplňují a vedou v jejich úsilí, musí být lidské a nesobecké.

V naší republice již běží mnoho programů pro děti a rozbíhá se také mnoho programů pro seniory. S programy pro seniory jsme stále ještě v začátcích a prozatím ještě nemůžeme objektivně zhodnotit přínos dobrovolníků pro seniory, zejména kvůli jejich malému počtu, který se v této oblasti vyskytuje. Přesto nemůžeme říct, že by postavení dobrovolníka bylo v této sekci zanedbatelné.

Dobrovolníci, kteří se věnují seniorům, jsou „novým světlem“ v sociálních službách a s jejich následnou službou počítá i společnost. Již nyní jsou přijímáni jako součást sociálních služeb, což dokazuje i sociální zákon. Ten dobrovolníky oficiálně uznal jako pracovníky sociálních služeb.

Jaká je budoucnost dobrovolníků v ČR, jak se bude dále rozvíjet příležitost a vhodné podmínky k dobrovolnické práci?

Postavení dobrovolníka bude, nejen v zařízeních pro seniory, sílit se zvyšujícím se počtem dobrovolníků, ale bude i nutné, vzhledem k očekávanému nárůstu počtu lidí v seniorském věku. Již nyní je nutné zabývat se otázkami: kdo se bude o nastávající seniory starat, když už teď se zařízení potýkají se stále se snižujícím finančním i personálním zajiš-

těním těchto služeb. Nabídka využít dobrovolníky jako nástroj zlepšování kvality péče i důstojnosti života seniorů je řešením. Ovšem je třeba, aby si to uvědomila nejen společnost, ale aby jejich přínos viděli zejména pracovníci konkrétních zařízení a vytvářeli jim i sobě dobré podmínky k vzájemné spolupráci.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

9 METODICKÁ ČÁST

9.1 Kvantitativní výzkum

Kvantitativní výzkum je jednou z výzkumných metod v sociálních vědách. Pokud má výzkumník definovaný výzkumný problém, vymezuje proměnné a stanovuje výzkumnou hypotézu či hypotézy. Hypotéza je vědecký předpoklad, může vzniknout i na základě osobní zkušenosti výzkumníka. Vychází tedy z poznatků, které jsou známy, nebo z praktických zkušeností.²⁵

Výzkumník si nejprve ověří, zda jeho zvolený výzkumný nástroj funguje v tzv. předvýzkumu, který provádí na malém vzorku lidí.

Následným výsledkem kvantitativního výzkumu je získání numerických dat, které je možno dále statisticky zpracovávat, porovnávat mezi sebou.

Cílem kvantitativně orientovaného výzkumu je ověřování hypotéz, které byly stanoveny na počátku výzkumu. Tyto hypotézy následně potvrzuje či vyvrací.

„Kvantitativní výzkumník se zabývá přednostně o vztahy mezi proměnnými, a ne pouze o jejich izolovaný popis.“²⁶

K metodám kvantitativního výzkumu se řadí: dotazník, pozorování, škálování, obsahová analýza textu, experiment a interview.

Nejběžnější metodou kvantitativního výzkumu je použití dotazníku.

9.1.1 Dotazník

Dotazník slouží k zjišťování informací a dat, například o znalostech a postojích aj. skutečnostech, formou písemného dotazování. Tato metoda umožňuje oslovit větší množství respondentů, místně vzdálených.

²⁵ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 50 s. ISBN 80-85931-79-6.

²⁶ PUNCH, K. F. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. 16 s. ISBN 978-80-7367-381-9.

Sestavení dotazníku předchází stanovení hypotézy, která se vztahuje ke zkoumanému jevu. Jedná se o neověřené a nepodložené tvrzení, které se zabývá vztahem mezi dvěma nebo více proměnnými.

Výzkumník si poté sestaví otázky, aby odpovídaly na vyslovené hypotézy. Otázky musí přesně vymezit, včetně variant odpovědí tak, aby předešel subjektivitě odpovědí. Počet otázek by měl volit tak, aby odpovědi na otázky nezabíraly delší dobu, musí být jasné a srozumitelné. Následně je vhodné dát dotazník otestovat menšímu vzorku respondentů – předvýzkum, který zajistí, že dotazník bude dobře sestaven před samotným výzkumem. Před výzkumem je nutné vybrat respondenty. Respondent vybírá z možností odpovědí, případně odpověď doplňuje. Další důležitou věcí je, jakým způsobem proběhne sběr dat. Zvolit si metodu administrace dotazníku. Je vhodné, aby dotazník doplnil průvodním listem, který by měl motivovat respondenty k jeho vyplnění. Na závěr nesmí chybět poděkování za čas, který respondent nad dotazníkem strávil.

Po samotném vyplnění a navrácení dotazníku, jsou zpracovány výsledky a porovnány se stanovenou hypotézou či hypotézami.

10 VLASTNÍ VÝZKUM

10.1 Formulace úkolu

Ve své bakalářské práci, v teoretické části, zjišťuji působnost dobrovolníků, náplň jejich činnosti, zamýšlím se také nad otázkou, zda má dobrovolnictví, orientované na seniory, smysl.

V praktické části bych chtěla prostřednictvím výzkumu zjistit, jsou-li zařízení pro seniory-domovy pro seniory, informovány o využití služeb, které nabízejí dobrovolníci a zda jejich práci považují za přínos pro své zařízení.

Další důležitou otázkou je, zda zařízení využívají dobrovolníky a jaké činnosti dobrovolníci v těchto zařízeních vykonávají.

Ve své práci jsem se zaměřila na domovy pro seniory ve Zlínském kraji, neboť v jednom zařízení sama pracuji a s dobrovolníky se setkávám.

10.1.1 Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu je zjistit, jestli v domovech pro seniory působí dobrovolníci, jaký je jejich počet ve Zlínském kraji a také to, zda tyto počty stávajících dobrovolníků jsou pro zařízení dostatečné.

Vzhledem k současné zvyšující se propagaci dobrovolnictví se také domnívám, že nejčastější věkovou skupinou, kterou oslovilo dobrovolnictví a kteří se mu také věnují, jsou mladí lidé, neboť starší generace má dobrovolnou práci spojenou s termínem dobrovolně-povinně.

10.1.2 Hypotézy

Z výše uvedeného mi vyplynuly tyto hypotézy:

Hypotéza č. 1

Domovy pro seniory jsou dostatečně informovány o možnosti využití dobrovolnických služeb, ale těchto služeb nevyžívají.

Hypotéza č. 2

Dobrovolníci, kteří působí v zařízeních, jsou nejčastěji studenti, kteří si sami připravují program pro seniory.

10.1.3 Metoda výzkumu

V bakalářském výzkumu jsem zvolila jako metodu výzkumu dotazník. Jde o nejpoužívanější a nejznámější metodu v případě kvantitativního výzkumu, která umožňuje oslovit velké množství respondentů z různých míst.

Dotazník je tvořen kombinací uzavřených otázek, polouzavřených otázek a otevřených otázek, které umožňují individuální vyjádření samotného respondenta.

10.1.4 Výzkumný vzorek

Vzhledem k tomu, že se jedná o cílený výzkum v zařízení pro seniory, byl dotazník rozeslán na domovy pro seniory.

Za oblast výzkumu jsem zvolila domovy, které působí ve Zlínském kraji. Tyto údaje jsem získala z Registru poskytovatelů sociálních služeb, dostupných na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, dostupné na internetovém serveru MPSV: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssl>.

Zlínský kraj je složen z několika okresů, jedná se o okres Zlín, Vsetín, Kroměříž a Uherské Hradiště.

Všechna zařízení z těchto okresů mají udělenou registraci podle zák. č.108/2006 Sb., o sociálních službách.

Respondenty dotazníku byli ředitelé či vedoucí zařízení a sociální pracovníci, kteří pracují v těchto domovech pro seniory.

Ve Zlínském kraji se jedná o tyto okresy a konkrétní zařízení:

Okres Kroměříž

- Centrum pro seniory Holešov, příspěvková organizace
- Česká katolická charita CHD Kroměříž
- Domov pro seniory Koryčany
- Domov pro seniory U Kašny
- Domov pro seniory Vážany
- Domov pro seniory U Moravy
- Domov pro seniory Pačlavice

Okres Uherské Hradiště

- Česká katolická charita CHD Velehrad
- Charitní domov Huk
- Domov pokojného stáří Boršice
- Charitní dům Vlčnov
- Charitní dům Andělů strážných Nivnice
- Charitní dům sv. Petra a Pavla Slavkov
- Domov pro osoby se zdravotním postižením Kunovice – Cihlářská
- Domov pro seniory Nezdenice
- Domov pro seniory Buchlovice
- Domov pro seniory Uherské Hradiště
- Domov pro seniory Uherský Ostroh

Okres Vsetín

- Domov pro seniory Vsetín Ohrada
- Domov pro seniory – Dům pokojného stáří Nový Hrozenkov
- Charitní dům pokojného stáří Valašská Bystřice
- Domov pro seniory Panny Marie Královny
- Domov pro seniory Rožnov pod Radhoštěm
- Domov pro seniory Karolinka

- Domov pro seniory Podlesí

Okres Zlín

- Domov pro seniory Burešov, příspěvková organizace
- Domov pro seniory Loučka, příspěvková organizace
- Domov pro seniory Luhačovice, příspěvková organizace
- Domov pro seniory Lukov, příspěvková organizace
- Domov pro seniory Napajedla, příspěvková organizace
- HVĚZDA – občanské sdružení
- Charitní domov Otrokovice
- Domov pro seniory " Efata"
- Dům pokojného stáří Zlín
- Dům pokojného stáří Nedašov
- Senior Otrokovice, příspěvková organizace

10.1.5 Sběr dat

Vzhledem k tomu, že se jedná o cílený kvantitativní výzkum v oblasti Zlínského kraje, byla zvolena metoda dotazníku. Nejprve byly vytvořeny hypotézy a následně otázky dotazníku. V měsíci prosinci jsem udělala předvýzkum v Domově pro seniory Lukov. O vyplnění dotazníku byla požádána ředitelka, vrchní sestra a 3 sociální pracovnice. Tento předvýzkum sloužil k ujasnění otázek, zda respondenti pochopili otázky v dotazníku, řešily se jejich náměty a připomínky.

Poté jsem otázky dotazníku, dle nejasností, upřesnila a přesněji zformulovala do 22 otázek. Po upřesnění jsem dotazníky začátkem měsíce února rozeslala ředitelům či vedoucím zařízení a sociálním pracovníkům.

Jako formu rozeslání jsem zvolila rozeslání emailem přímo na zařízení. Tato forma je, podle mého názoru a také mé praxe, pro respondenty rychlejší a jednodušší. Na některé zařízení jsem rozeslala dotazníky poštou, neboť jsem neměla k dispozici emailové adresy.

Sběr dotazníků jsem ukončila na konci března.

11 VÝZKUMNÉ OTÁZKY

1. Jste informováni o možnosti využití dobrovolnických služeb, které poskytují dobrovolníci?

a/ Ano

b/ Ne

2. Z jakých zdrojů jste se dozvěděli o dobrovolnictví?

a/ noviny, časopis, leták

b/ internet

c/ televize

d/ rozhlas

e/ nabídka vysílající organizace

f/ nabídka konkrétního dobrovolníka/dobrovolníků

g/ jiná

3. Znáte organizace v okolí, které nabízejí služby dobrovolníků?

a/ Ano

Uveďte

b/ Ne

4. Má podle Vás činnost dobrovolníků smysl?

a/ Ano

b/ Ne

c/ Nevím

5. Využíváte služeb poskytovaných dobrovolníky?

a/ Ano

b/ Ne

6. Pokud využíváte služeb poskytovaných dobrovolníky, jsou tyto služby pro Vás dostačující?

a/ Ano

- b/ Ne
- c/ Jiná možnost, uveďte

7. Kolik dobrovolníků u Vás v zařízení působí? (prosím uveďte počet)

8. Kolik z těchto dobrovolníků je registrovaných, kolik není registrovaných?

Registrovaných

Neregistrovaných

9. Máte s těmito dobrovolníky sepsanou smlouvu nebo s vysílající organizací?

- a/ Jen s dobrovolníky
- b/ Jen s organizací
- c/ S dobrovolníky i organizací

10. Dobrovolník/ci, kteří u Vás působí jsou nejčastěji:

- a/ Student/ka
- b/ Příbuzný/á či známí uživatele zařízení
- c/ Nezaměstnaný/á
- d/ Důchodce/důchodkyně
- e/ Jiné, uveďte

11. Uveďte počet dobrovolníků, kteří dochází do vašeho zařízení

- a/ Pravidelně
- b/ Nepravidelně.....
- c/ S žádnými dobrovolníky nespolupracujeme.

12. Zúčastnili jste se školení pro práci s dobrovolníky? (pokud ano, prosím uveďte název)

13. Máte v zařízení určeného pracovníka, který koordinuje, radí, pomáhá dobrovolníkům, kteří k Vám dochází?

- a/ ano
- b/ ne

14. Jaké je pracovní zařazení tohoto pracovníka?

15. Jaké jsou podle Vás hlavní klady práce dobrovolníků ve vašem zařízení?

16. Jaké jsou zápory práce dobrovolníků?

17. Byli uživatelé informováni o působení dobrovolníků ve vašem zařízení (pokud ano, jakou formou)?

a/ Ano,

b/ Ne

18. Byli zaměstnanci informováni o působení dobrovolníků ve vašem zařízení (pokud ano, jakou formou)?

a/ Ano,

b/ Ne

19. Spolupracují zaměstnanci vašeho zařízení s dobrovolníky?

a/ Ano

b/ Ne

c/ Částečně

20. Přípravují si dobrovolníci program pro seniory sami, nebo jim práci určujete?

a/ Program si převážně sami připravují

b/ Práci jim převážně určujeme

21. Jaké aktivity/programy ve vašem zařízení dobrovolníci se seniory provádějí?

22. Zabývají se média dostatečně činností dobrovolníků?

a/ ano

b/ ne

c/ nedovedu posoudit

12 PREZENTACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

12.1 Úvod k předkládaným výsledkům

V rámci bakalářského výzkumu jsem provedla dotazníkové šetření. Celkový počet oslovených zařízení je 37, na každé zařízení byly zaslány 2 dotazníky. Z tohoto počtu oznámily 2 zařízení, že v jejich domově nepůsobí sociální pracovník. Z celkového počtu 72 rozeslaných dotazníků se jich vrátilo 55, což představuje 76% návratnost.

12.2 Výsledky kvantitativního výzkumu

Hypotéza č. 1 říká, že: domovy pro seniory jsou dostatečně informovány o možnosti využití dobrovolnických služeb, ale těchto služeb nevyužívají.

Tato hypotéza byla potvrzena částečně. Většina zařízení je informována o dobrovolnících a jejich služeb, napříč mojí hypotéze, využívá.

Z celkového počtu došlých dotazníků, většina dotazovaných (85% respondentů) odpověděla, že je informováni o možnosti využití dobrovolnických služeb. Nejčastějším zdrojem informací o dobrovolnících jsou tiskoviny (noviny, časopisy, letáky), nabídky vysílajících organizací a přímé nabídky konkrétních dobrovolníků. Dále bylo zjištěno, že domovy využívají služeb dobrovolníků (33 respondentů odpovědělo, že využívají služeb dobrovolníků, 22 respondentů dobrovolníky nevyužívá), avšak služby, které dobrovolníci poskytují, nejsou pro ně dostatečné.

Hypotéza č. 2

Dobrovolníci, kteří působí v zařízeních, jsou nejčastěji studenti, kteří si sami připravují program pro seniory.

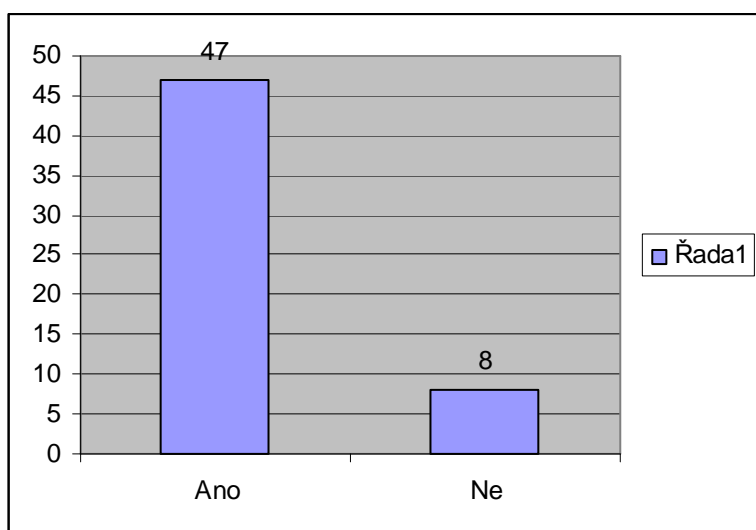
Tato hypotéza se potvrdila. 21 respondentů označilo jako nejčastějšího dobrovolníka studenta či studentku. Na otázku, zda si dobrovolníci připravují program sami, nebo jim ho zařízení určuje, odpovědělo z 33 zařízení, ve kterých dobrovolníci působí, plných 81%, že si dobrovolníci program sami připravují.

12.3 Vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníku

Otázka č.1

Jste informováni o možnosti využití dobrovolnických služeb, které poskytují dobrovolníci?

47 respondentů je informováno o využití dobrovolnických služeb, 8 respondentů odpovědělo záporně.



graf 1

Otázka č.2

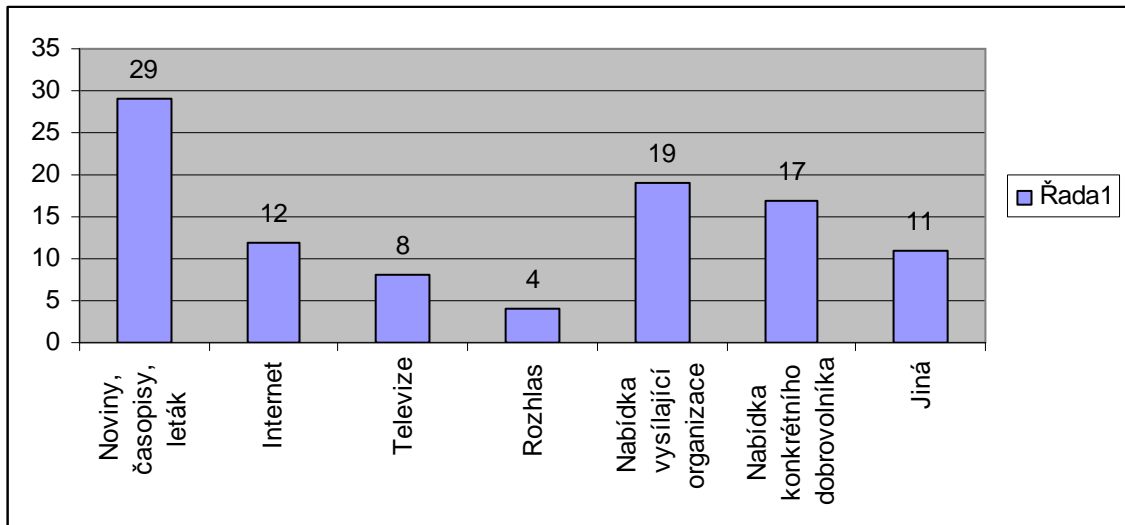
Z jakých zdrojů jste se dozvěděli o dobrovolnictví?

U otázky č. 2 měli respondenti na výběr ze 7 možností, přičemž 7 možností dávala alternativu vlastní odpovědi, neuvedené v možnostech.

Respondenti se nejčastěji o dobrovolnictví dozvídají z tiskovin, dále od vysílajících organizací, přímo do konkrétních dobrovolníků, internetu, jiných zdrojů, televize a rozhlasu.

U této otázky respondenti jako „jinou možnost“ uvedli tyto odpovědi:

- informace získané z jiné organizace (zařízení soc. služeb pro seniory, děti apod.)
- nabídka základní, střední školy
- při studiu na VŠ
- na školení, semináři



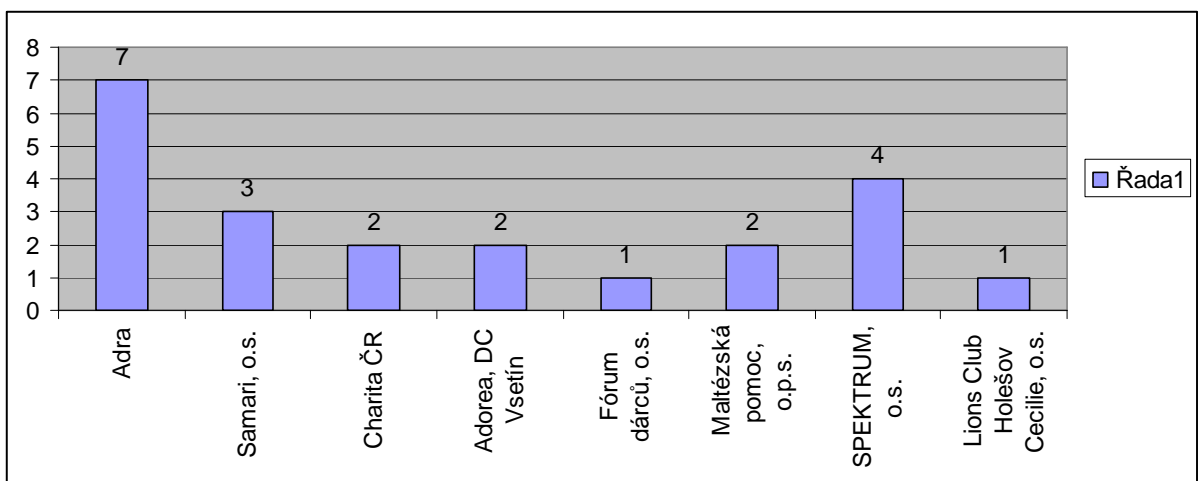
graf 2

Otázka č.3

Znáte organizace v okolí, které nabízejí služby dobrovolníků?

35 respondentů odpovědělo, že zná ve svém okolí organizace, které nabízejí služby dobrovolníků, 20 respondentů uvedlo, že žádné takové organizace nezná.

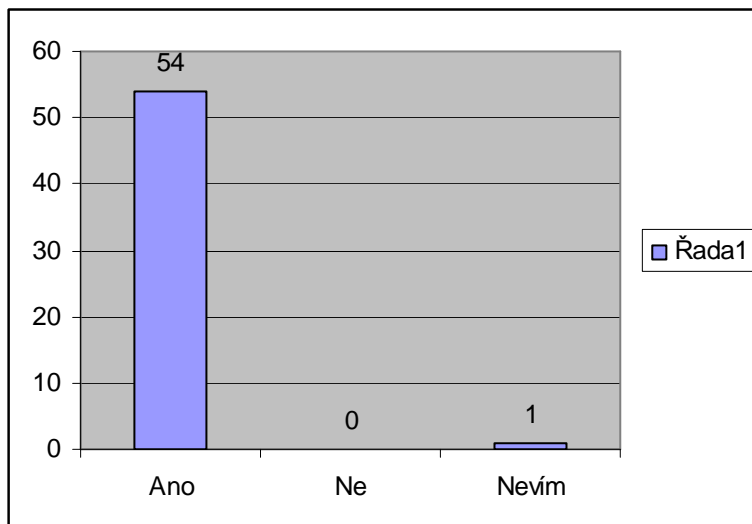
Mezi nejčastější dobrovolnické organizace ve Zlínském kraji, byly vyjmenovány tyto organizace:



graf 3

Otázka č.4**Má činnost dobrovolníků smysl?**

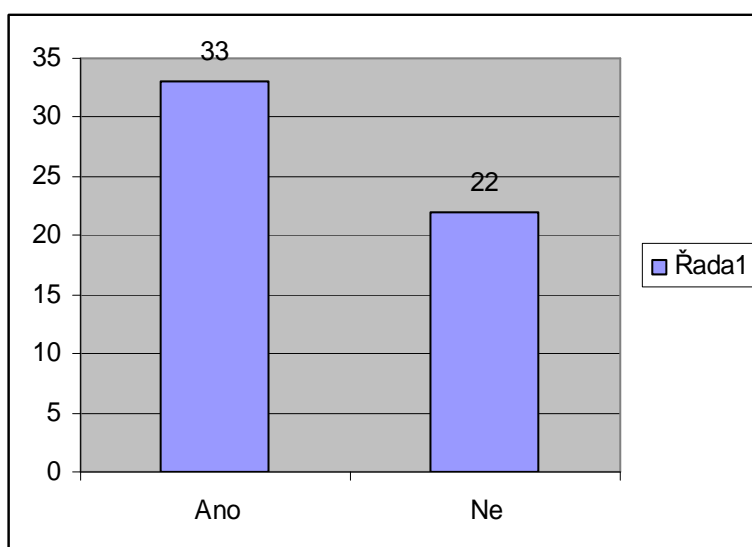
54 respondentů je přesvědčeno o smysluplnosti dobrovolnické práce, 1 respondent označil odpověď nevím.



graf 4

Otázka č.5**Využíváte služeb poskytovaných dobrovolníky?**

33 respondentů využívá služeb, které poskytují dobrovolníci, 22 respondentů jejich služeb nevyužívá.



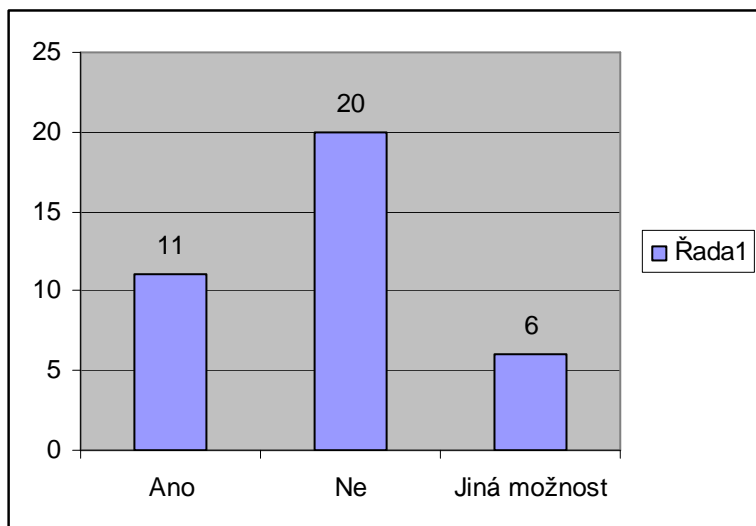
graf 5

Otázka č.6

Pokud využíváte služeb poskytovaných dobrovolníky, jsou tyto služby pro Vás dostačující?

Graf 6 ukazuje, že služby, které dobrovolníci poskytují, jsou dostatečné pouze pro 11 respondentů. Většina (20) respondentů uvádí, že pro ně nejsou stávající služby dobrovolníků dostatečné.

6 respondentů označilo jako odpověď jinou možnost. Respondenti uvedli, že by uvítali větší rozsah nabídky služeb, více dobrovolníků, nebo že otázku nedovedou posoudit, neboť s dobrovolnictvím a dobrovolníky teprve začínají.



graf 6

Otázka č.7

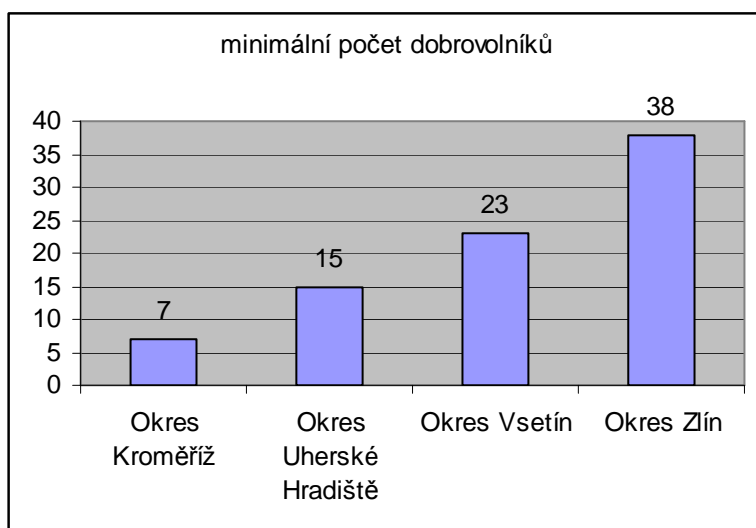
Kolik dobrovolníků v zařízení působí?

Na tuto otázku nebyla dána jednoznačná odpověď. V dotaznících se objevilo značné množství rozdílných počtu dobrovolníků v jednotlivých zařízeních. Je to dáno tím, že ředitel nebo vedoucí zařízení a sociální pracovník zařízení, považují zejména za neregistrované dobrovolníky rozdílné osoby, kteří do zařízení dochází. Některé zařízení uvádějí za dobrovolníky například děti ze základních škol, které se podílejí na utváření programů pro seniory, naopak jiné zařízení tyto osoby za dobrovolníky nepovažují.

Z tohoto důvodu graf 7 uvádí minimální počet dobrovolníků, kteří v domovech pro seniory působí.

Celkový počet dobrovolníků působících ve Zlínském kraji se pohybuje v rozmezí 83 – 114 dobrovolníků.

V okrese Kroměříž byl uveden počet 7 dobrovolníků, v okrese Uherské Hradiště jde o rozmezí 15–34 dobrovolníků, v okrese Vsetín 23–33 dobrovolníků a v okrese Zlín 38–40 dobrovolníků.



graf 7

Otázka č.8

Kolik z těchto dobrovolníků je registrovaných, kolik není registrovaných?

V návaznosti na výše uvedený počet dobrovolníků ve Zlínském kraji, byla uvedena upřesňující otázka, zda v zařízení působí dobrovolníci registrovaní, tedy spadající pod vysílající organizaci i dobrovolníci, kteří nejsou pod „ochranou“ žádné vysílající organizace.

V domovech pro seniory působí, dle výzkumu, oba typy dobrovolníků.

Registrovaných dobrovolníků působí v domovech 54. Počty dobrovolníků, kteří registrovaní nejsou, se pohybují v rozmezí 49–60 lidí.

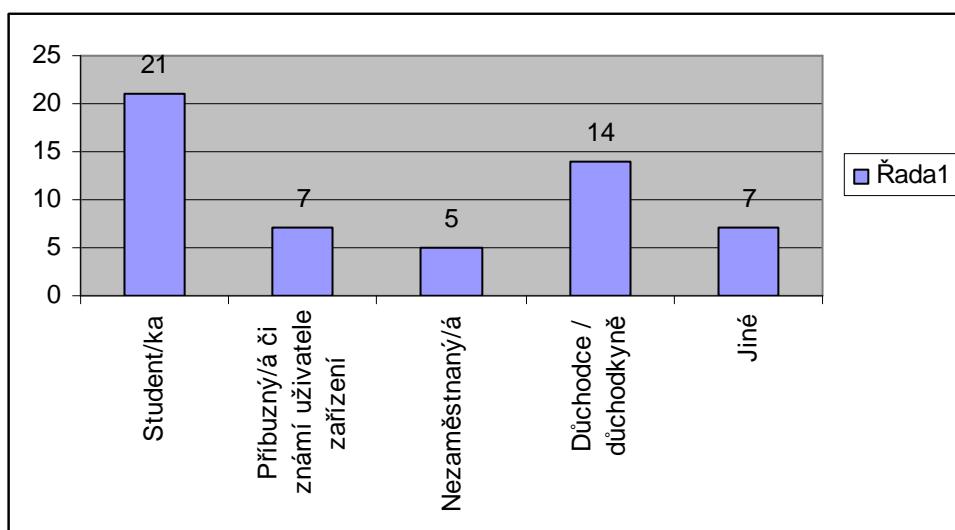
Otázka č.9**Máte s těmito dobrovolníky sepsanou smlouvu nebo s vysílající organizací?**

Tato otázka objasňuje smlouvy, které mají zařízení buď s dobrovolníky, nebo vysílajícími organizacemi.

- 4 domovy pro seniory uvedly, že mají smlouvy uzavřené pouze s dobrovolníky.
- 7 domovů pro seniory uvedlo, že mají smlouvy uzavřené pouze s vysílající organizací, ze které dobrovolníci přicházejí.
- 3 domovy pro seniory uvedly, že smlouvu uzavřeli jak s dobrovolníkem, tak i s organizací.

Otázka č.10

Sociální status dobrovolníků, kteří působí v domovech pro seniory je nejčastěji:



Graf 8

V grafu č. 8 uvedlo 7 respondentů jako možnost odpovědi jiné.

V upřesňující odpovědi uvedli, že se dále jedná o dobrovolníky z řad:

- žen v domácnosti
- žen na mateřské dovolené
- dětí ze základních, středních škol

- dětí z domovů dětí a mládeže
- členů Apoštolské církve
- bývalých zaměstnanců zařízení.

Otázka č.11

Počet dobrovolníků, kteří do zařízení chodí pravidelně, se pohybuje v rozmezí 60–61 osob, nepravidelně jde o počet osob v rozmezí mezi 49 – 74 dobrovolníky.

Někteří respondenti v dotazníku uvedli, že se počty různí, zejména při vystoupení pořádaných dětmi, kdy nelze počty dobrovolníků přesně vyčíslit.

Otázka č.12

Zúčastnili jste se školení pro práci s dobrovolníky?

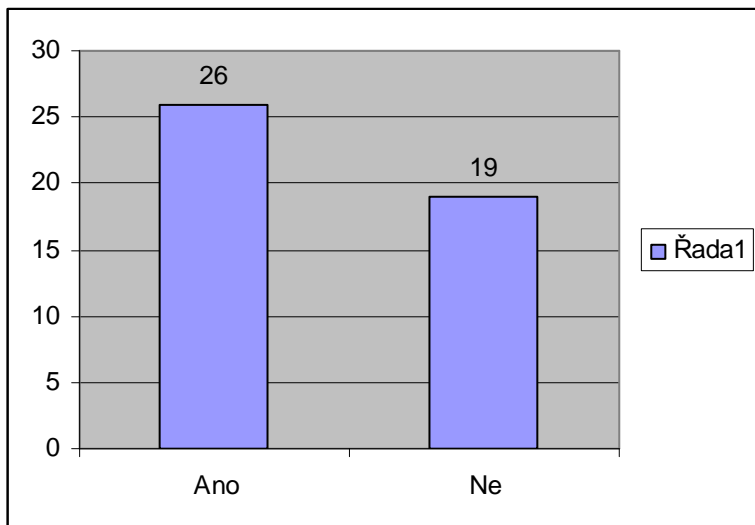
7 respondentů uvedlo odpověď ano. Tito respondenti uvedli, že školení či seminář o dobrovolnictví, absolvovali buď v souvislosti se školením o změně zákonů a vyhlášek, 1 respondent se zúčastnil přednášky s názvem „Dobrovolnictví ano či ne?“, 2 respondenti uvedli školení pořádané občanským sdružením Hestia. Zbývající respondenti uvedli jako školení k dobrovolnictví organizační schůzku s vysílající organizací, od které obdrželi základní informace pro vzájemnou spolupráci a práci s dobrovolníky.

36 respondentů uvedlo, že se žádného školení pro práci s dobrovolníky nezúčastnili.

Otázka č.13

Máte v zařízení určeného pracovníka, který koordinuje, radí, pomáhá dobrovolníkům, kteří k Vám dochází?

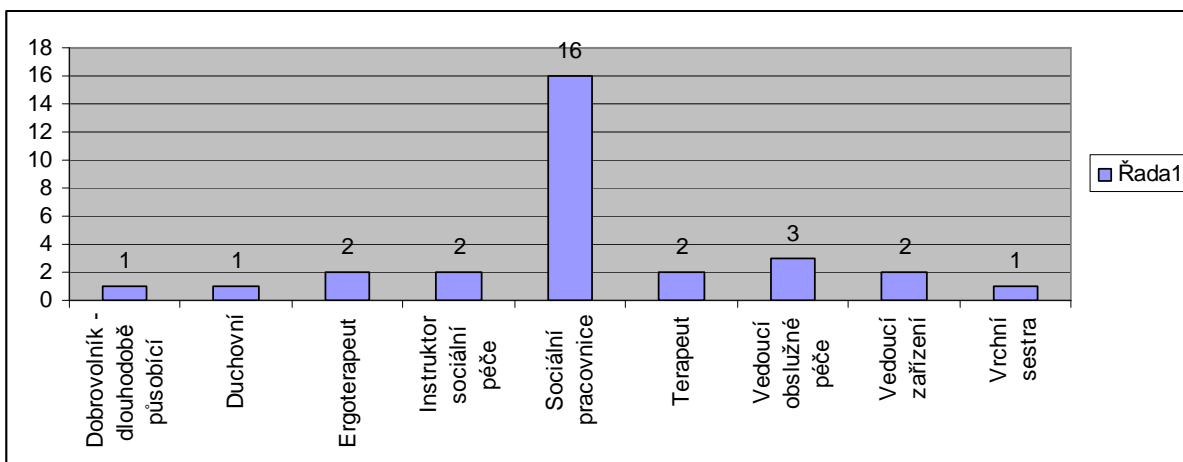
26 respondentů má ve svém zařízení pracovníka, který je k dispozici dobrovolníkům, 19 respondentů uvedlo, že pracovníka, který se věnuje dobrovolníkům, nemají.



Graf 9

Otázka č.14**Jaké je pracovní zařazení tohoto pracovníka?**

Nejčastěji koordinuje práci dobrovolníků se seniory sociální pracovníce. Tuto odpověď uvedlo 16 respondentů. Ostatní respondenti uvedli jiné možnosti: vedoucí obslužné péče, ergoterapeut, instruktor sociální péče, vedoucí zařízení, terapeut, dlouhodobě působící dobrovolník, duchovní a vrchní sestra. Četnost odpovědí je zaznačena v grafu 10.

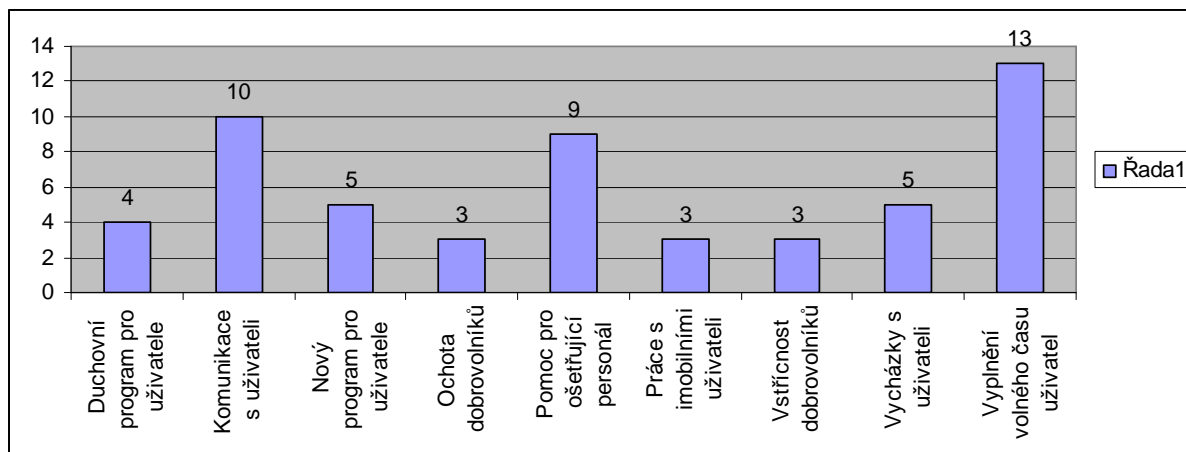


Graf 10

Otázka č.15

Hlavní klady práce dobrovolníků v domovech pro seniory ve Zlínském kraji

3 nejčastější klady práce dobrovolníků v domovech jsou: vyplnění volného času uživatelů, Komunikace s uživateli a pomoc ošetřujícímu personálu.



Graf 11

Jako další klady práce dobrovolníků byly uvedeny: vycházky s uživateli, nový program pro uživatele, duchovní program, ochota dobrovolníků, práce s imobilními uživateli a vstřícnost dobrovolníků.

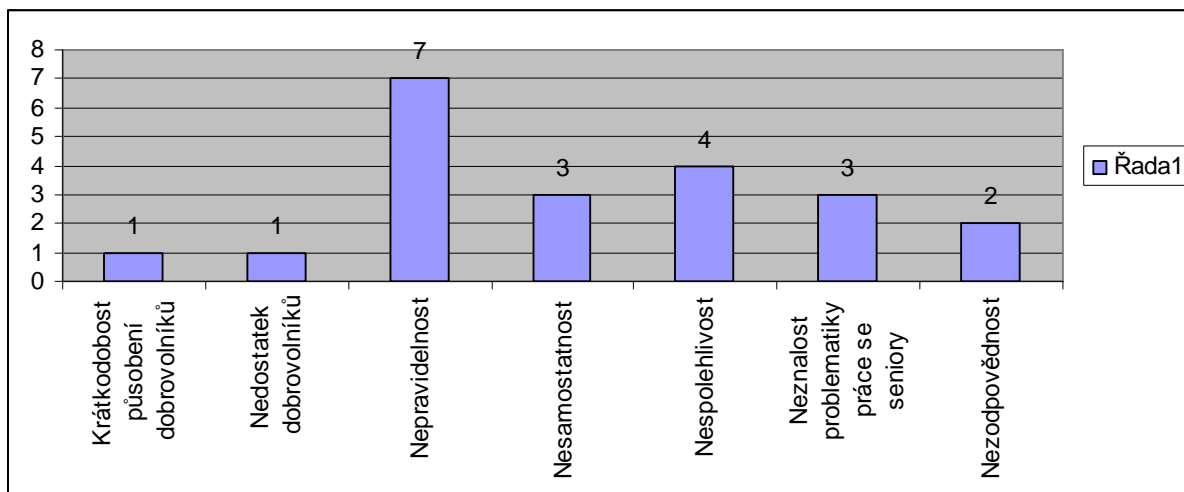
Méně časté, ale také zmíněné odpovědi byly uvedeny: časová dostupnost, pomoc při úklidu, provedení drobných oprav, nové zkušenosti, „nové tváře“, zlepšení motivace uživatelů, předčítání a hraní společenských her s uživateli, obstarání drobných nákupů, naslouchání a obohacení zaměstnanců.

Otázka č. 16

Zápory práce dobrovolníků

Zápory v práci dobrovolníků shledávají respondenti v nepravidelnosti jejich působení, nespolehlivosti, nesamostatnosti a neznalosti problematiky práce se seniory.

Organizacím vadí také nezodpovědnost, krátkodobost působení dobrovolníků. Na druhé straně vidí zařízení také problém v malém počtu dobrovolníků.



Graf 12

Informovanost o působení dobrovolníků v zařízení

Otázka č. 17 se respondentů táže, zda byli uživatelé informováni o působení dobrovolníků v zařízeních. 31 respondentů uvedlo, že uživatelé byli informováni. Nejčastěji společnou schůzkou, popřípadě byly informace vyvěšeny na nástěnce, nebo vyhlášeny rozhlasem.

7 respondentů uvedlo, že uživatelé informováni nebyli.

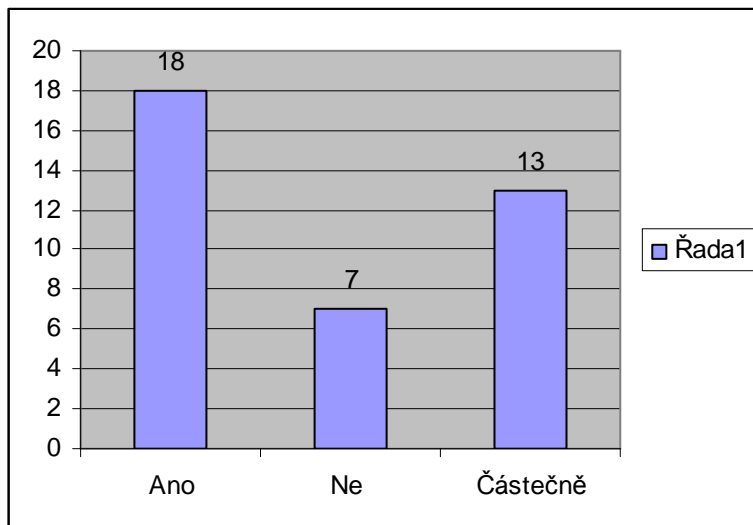
Otázka č. 18 se zabývá otázkou, zda byli zaměstnanci informováni o působení dobrovolníků v zařízeních. 32 respondentů uvedlo, že zaměstnanci zařízení byli informováni formou schůze nebo porady, popř. jim byl dobrovolník přímo představen.

6 respondentů uvedlo, že zaměstnanci informováni nebyli.

Otázka č. 19

Spolupracují zaměstnanci zařízení s dobrovolníky?

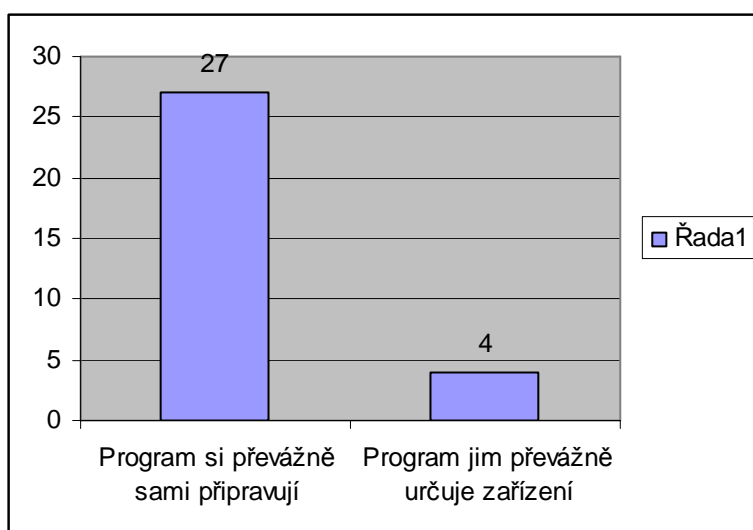
31 respondentů uvádí, že zaměstnanci zařízení s dobrovolníky spolupracují. Z tohoto počtu uvádí 13 respondentů pouze částečnou spolupráci zaměstnanců s dobrovolníky. 7 respondentů uvedlo, že zaměstnanci s dobrovolníky nespolečně pracují.



Graf 13

Otázka č.20

Připravují si dobrovolníci program pro seniory sami, nebo jim práci zařízení určuje?



Graf 14

Otázka č. 21

Jaké aktivity/programy v domovech pro seniory dobrovolníci se seniory provádějí?

Aktivity se seniory jsou seřazeny dle četnosti odpovědí respondentů:

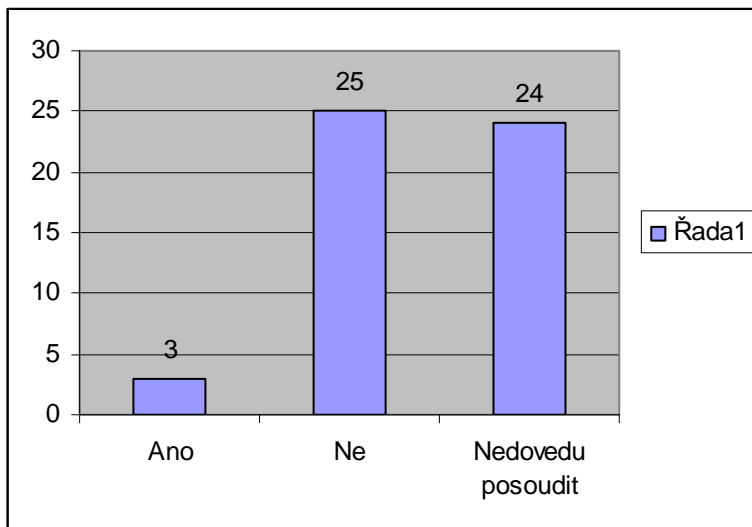
13 respondentů uvedlo: -komunikace se seniory, povídání

- vycházka, procházka po okolí, či projížďka s imobilním seniorem na vozíku
 - 11 respondentů uvedlo: - čtení knih, časopisů
 - 7 respondentů uvedlo: - individuální práce se seniorem – dle jeho přání
 - 5 respondentů uvedlo: - duchovní činnost, společná modlitba
 - zpěv se seniory
 - 4 respondenti uvedli: - hudební vystoupení – hra na hudební nástroj
 - hraní společenských her
 - 3 respondenti uvedli: - vystoupení (hudební, pěvecké, divadelní) pro seniory
 - doprovod k lékaři, na kulturní akce apod.
 - besedy, diskuze na různá témata
 - 2 respondenti uvedli: - poslech hudby
 - zajištění drobných nákupů seniorům
 - vyřizování korespondence – pomoc při psaní dopisů
 - pomoc při organizaci akcí pro seniory, které se v zařízeních konají
 - vedení kroužku ručních prací – malování na sklo, pletení košíků, modelování, pracovní dílna
- Po jedné odpovědi uvedli respondenti: – návštěva rodiny, domácího prostředí, rodné vsi
- pomoc při rehabilitaci, nácvik chůze
 - pomoc při práci s počítačem, práce s internetem

Otázka č. 22

Zabývají se média dostatečně činností dobrovolníků?

Pouze 3 respondenti uvádějí, že se média dostatečně zabývají činností dobrovolníků. Téměř stejný počet respondentů si myslí, že se média dostatečně nezabývají činností dobrovolníků, nebo tuto situaci nedovedou posoudit.



Graf 15

12.4 Závěr výzkumného šetření

Cílem mého výzkumu bylo zjistit, zda jsou domovy pro seniory ve Zlínském kraji informovány ohledně využití možnosti služeb dobrovolníků a tyto služby využívají. Kolik je dobrovolníků, kteří v těchto zařízeních pracují a zda jsou tyto počty dostatečné.

Z výzkumu jsem zjistila, že zařízení jsou v naprosté většině informovány o službách dobrovolníků. Využívají přitom informace z různých zdrojů. Nejčastějšími zdroji jsou média jako tisk, televize, rozhlas, internet. Dalším významným zdrojem je přímá nabídka vysílající organizace. Dnes mají vysílající organizace mnoho možností, jak se prezentovat, zviditelnit a nabídnout své služby. Neméně důležitou formou je kontaktování konkrétního dobrovolníka, ať už ho domov pro seniory osloví sám, či naopak přijde s nabídkou osoba, která chce působit v zařízení jako dobrovolník.

Je třeba poznamenat, že byť je většina domovů o dobrovolnictví informována, nejsou už dostatečně informováni o organizacích ve svém okolí, které tyto služby nabízejí. Více než 1/3 respondentů nedokázala vyjmenovat žádnou dobrovolnickou organizaci, působící v jejich okolí. Přes tyto výsledky si prakticky všichni myslí, že činnost dobrovolníků má smysl a svůj význam.

Největšími klady práce dobrovolníků v zařízeních pro seniory je jejich přítomnost. Ať už se jedná o vyplnění volného času seniorů nějakým kulturním programem nebo o „pouhou“ komunikaci se seniory. Velkým přínosem je také fakt, že dobrovolník má více času na seniory a může se jim věnovat tam, kde na to nemá řadový zaměstnanec dostatek prostoru. Dobrovolníci si program sami připravují, zařízení je v samostatnosti podporuje.

Práce s dobrovolníky přináší také jistá negativa a problémy, nejčastěji se jedná o nepravidelnost, neboť jak jsem uvedla ve výzkumu, jsou nejčastějšími dobrovolníky studenti, kteří vzhledem ke svým studijním povinnostem, nemají možnost pravidelně do zařízení docházet. Mezi další negativa patří nesamostatnost, nespolehlivost a neznalost problematiky práce se seniory. Nadšení dobrovolníků je dobrá věc, ale musí si uvědomit, že tato dob-

rovolná činnost nese i jisté povinnosti. Na druhou stranu by se těmto 3 problémům, podle mého názoru, dalo zabránit kvalitní spoluprací a vedením koordinátora. Důležité tedy je, jak dobrovolníky organizace přijme, zaškolí a průběžně hodnotí a tím je motivuje. Každé zařízení má pověřeného pracovníka, který je „k ruce“ dobrovolníkům. Má jim pomoci při každodenní činnosti, když potřebují radu, případně poskytují informace potřebné k jejich práci. Ve většině případů zastávají tuto funkci sociální pracovnice.

Počty dobrovolníků v zařízení nejsou zcela jasné a jednoznačné, neboť každý považuje za dobrovolníka někoho jiného. 60% respondentů uvedlo, že využívají dobrovolníků a dobrovolníci u nich tedy působí. 40% respondentů s dobrovolníky nespolupracuje. Jasná je situace pouze s registrovanými dobrovolníky, k neregistrovaným dobrovolníkům řadili respondenti např. děti, které přijdou zpestřit seniorům Vánoce připravenou besídkou.

Mezi nejčastější individuální aktivity dobrovolníků patří povídání se seniory, procházky po okolí, čtení knih, časopisů. Důležitá je potřeba seniorů i v duchovní oblasti, kde se dobrovolníci také angažují.

Co se týká skupinových aktivit dobrovolníků se seniory, i zde nacházejí dobrovolníci široké pole působnosti. Připravují si různá zábavná vystoupení, zajímavé besedy a vedou kroužky ručních prací.

Posledním bodem mého výzkumu byla také otázka ohledně prezentace dobrovolnictví u nás. Asi polovina respondentů si myslí, že v médiích není problematika dobrovolníků dostatečně prezentována. Téměř stejný počet respondentů nedovedl posoudit, jestli se média dostatečně zabývají činností dobrovolníků.

Závěrem bych chtěla uvést, že výsledky tohoto výzkumu budou nabídnuty domovům pro seniory ve Zlínském kraji, jako zpětná vazba působení a přínosu dobrovolníků, kteří v zařízení již působí. Také je to ukázka a inspirace pro ty domovy, které dobrovolníky nemají a o jejich zavedení uvažují.

Osobně se domnívám se, že narůstající propagace dobrovolnictví, nese pozitivní přínos v nárůstu počtu dobrovolníků, kteří chtějí pracovat se seniory. K propagaci dobrovolnictví a k prezentování kladů této činnosti, by také mohla přispět blížící se květnová konference dobrovolníků v Kroměříži s názvem Senioři jako dobrovolníci – dobrovolníci seniorům, která určitě nabídne mnoho zajímavých a podnětných postřehů z této oblasti. Jistě také přispěje k prezentaci a oslovení dalších vhodných dobrovolníků, kterým ukáže, co vše může práce se seniory přinášet.

ZÁVĚR

Ve své práci jsem popsala, kdo je to dobrovolník. Dobrovolník je člověk, který do své práce vnáší celou svoji osobnost. Věnuje se činnosti, o které si myslí, že má smysl, dává svůj čas, bez ohledu na to, aby za ni byl nějak ohodnocen. Dělá to, protože chce, a ne proto, že musí!

Dobrovolníky rozlišujeme podle toho, jak dlouho jsou v činnosti zapojeni, na dlouhodobě a krátkodobě působící. Také je řadíme podle toho, s jakou cílovou skupinou pracují. Zda se např. jedná o děti nebo o seniory, nebo podle toho, zda působí v organizaci, nebo jsou zapojeni do zahraničního projektu.

Následně popisují historický vývoj a současnou situaci dobrovolníků ve světě a u nás. V USA a v západní Evropě je dobrovolnická služba běžnou součástí lidského života ve společnosti, vznikají zde dobrovolnické spolky naprosto přirozeně a za podpory široké veřejnosti. V České republice je situace jiná. Vývoj dobrovolnictví v Čechách byl ovlivněn dlouholetou represí ze strany státu a ještě dnes je často vnímáno s určitými rozpaky.

Významným průlomem v působení dobrovolníků, ze strany odborné veřejnosti v České republice, znamenalo přijetí zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, který vstoupil v platnost 1. ledna 2003. Tento zákon upravuje působení dobrovolníků i organizací, které jsou s nimi spjaty. Vyřešil mnoho právních i ekonomických nejasností, které byly překážkou k tomu, aby zařízení více spolupracovaly s dobrovolníky. Zároveň na přijetí zákona čekali samotní dobrovolníci. Ti mají jasně daný rámec působnosti, který je smluvně stanoven. Tyto dobrovolníky pak může poslat vysílající organizace do zařízení, ve kterém chtějí dobrovolníci působit.

V těchto zařízeních zastává dobrovolník určitou pozici, která je dána několika determinanty. Je nutné, aby dobrovolník znal své práva, ale také povinnosti. Věděl, že při potížích má k dispozici osobu, která mu bude v „tíživé“ situaci nápomocna. Taková osoba

se nazývá koordinátor a měla by spolupracovat jak s dobrovolníkem, tak s organizací vysílající i přijímající.

Stejně jako v každé profesi je velmi důležitá komunikace, i zde je na místě, aby dobrovolník dokázal jednat mluvit, ale také aby uměl naslouchat.

Stát se dobrovolníkem, není těžká věc, ale být dobrovolníkem, vyžaduje motivaci, vycházející z vnitřní potřeby. Motivace pro dobrovolnictví nevyhází z okamžitého nápadu, ale měla by být výsledkem zralého vnitřního procesu. Je třeba si uvědomit jak svá očekávání, tak také, co je schopen dobrovolník nabídnout i obětovat.

Smyslem této práce bylo ukázat, že dobrovolníci mohou (a působí) v sociálních zařízeních. Neměli by však v domovech nahrazovat vyškolený personál.

Práce je zaměřena na dobrovolníky, kteří pracují s uživateli služeb v domovech pro seniory. Specifikem této práce je vyšší obtížnost při vyhledávání a motivaci dobrovolníků, kteří by v zařízeních působili. Samotná práce se seniory je psychicky náročná.

Hlavní činnosti těchto dobrovolníků je přímá práce se seniorem, povídání si, poslouchání, vedení různých kroužků, příprava a organizace kulturních a společenských programů.

Důležitou podmínkou zapojení dobrovolníka v organizaci je, spolupráce s personálem. Z toho plyne, že i samotní zaměstnanci zařízení by měli mít dostatek informací o tom, proč je spolupráce s dobrovolníky a jejich činnost v organizaci potřebná a užitečná. Přesto, že dobrovolník vykonává svoji činnost bez nároku na odměnu, neznamená to, že organizace nemá právo se k jeho aktivitě vyjadřovat. Předem určený zaměstnanec zařízení – koordinátor, by měl dávat dobrovolníkovi zpětnou vazbu o tom, jakým způsobem pracuje.

V praktické části jsem zkoumala informovanost a zkušenosti s působením dobrovolníků v domovech pro seniory ve Zlínském kraji. Celkem bylo dotazníkem osloveno 72 respondentů v 37 zařízeních.

Potvrdila se stanovená hypotéza, že ve Zlínském kraji jsou dobrovolníky převážně studenti, kteří si sami připravují i provádí program se seniory. Potvrdilo se také, že zařízení jsou informována o využití dobrovolnických služeb, že si uvědomují jejich smyslnost.

Na druhé straně se nepotvrdila hypotéza, že zařízení služeb dobrovolníků moc nevyužívají. Nadpoloviční většina respondentů uvedla, že spolupracuje s dobrovolníky, zároveň však respondenti dodávají, že tyto služby nejsou pro ně dostatečné. Uvítali by ve svých řadách více dobrovolníků.

Zde se naskytá otázka, zda je dostatečná propagace dobrovolníků, nejen pro jejich záslužnou činnost a informovanost zařízení, ale také pro samotný nábor nových dobrovolníků.

Je třeba ukázat společnosti, že dobrovolnictví má smysl, že bude přínosem nejen pro dobrovolníky, ale i pro společnost jako takovou.

„Jako dobrovolníci pracují po celém světě statisíce lidí. Jejich záslužná práce není vždy veřejnosti dostatečně známa a po zásluze oceňována. Ani v České republice, kde v různých oborech pracuje (a vždy pracovalo) velké množství dobrovolníků, se dosud dobrovolnická práce netěší takové pozornosti veřejnosti a médií, jakou by si zasloužila.“²⁷

²⁷ Kolektiv autorů. *Dobrovolníci v neziskových organizacích*. Praha: ICN, o.p.s., 2001. 2 s. ISBN 80-86423-05-0.

SEZNAM POUŽITÉ ODBORNÉ LITERATURY A PRAMENŮ

- [1] ARONOVÁ, K. *Dobrovolnictví v Domovech pro seniory: Příklady dobré praxe*. Praha: Hestia, 2008. 120 s.
- [2] *Dobrovolnictví a dárcovství – obnova občanských ctností*. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž a Hestia, 2001. 91 s. ISBN 80–85945-27–4.
- [3] GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN 80–85931-79–6.
- [4] HODAČ, T. a kol. *Dobrovolnictví*. Praha: NICM a Eurodesk, 2009. 38 s.
- [5] KLEVETOVÁ, D., DLABAČOVÁ, I. *Motivační prvky při práci se seniory*. Praha: Grada, 2008. 208 s. ISBN 978–80-247–2169-9.
- [6] Kolektiv autorů. *Dobrovolníci v neziskových organizacích*. Praha: ICN, o.p.s., 2001. 31 s. ISBN 80–86423-05–0.
- [7] Kolektiv autorů. *Metodika integrace dobrovolnictví v zařízeních pro seniory*. Praha: Hestia, 2005. 85 s.
- [8] Kolektiv autorů. *Dobrovolníci v nemocnicích*. Praha: Hestia a FN Motol, 2005.
- [9] KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. 5.vyd. Praha: Portál, 2006. 147 s. ISBN 80–7367-181–6.
- [10] MAHROVÁ, G., VENGLÁŘOVÁ, M. a kol. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada, 2008. 176 s. ISBN 978–80-247–2138-5.
- [11] MATOUŠEK, O. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. 380 s. ISBN 80–7178-548–2.
- [12] NOVOTNÝ, M., STARÁ, I. a kol. *Dobrovolníci v nemocnicích*. 2.vyd. Praha: Hestia, 2002. 48 s. ISBN 80–238-8697–5.
- [13] NOVOTNÝ, M. a kol. *Dobrovolnictví středoškoláků*. Praha: Hestia, 2003. 40 s. ISBN 80–239-0748–4.
- [14] *Obyčejní lidé dělají neobyčejné věci*. Praha: Portál, 2005. 88 s. ISBN 80–7367-017–8.
- [15] PUNCH, K. F. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, 2008. 150 s. ISBN 978–80-7367–381-9.

[16] ŠVECOVÁ, J. a kol. *Zadarmo jsme dostali, zadarmo dávejme*. Praha: Salesiánská asociace Dona Boska, o. s., 2008. 80 s.

[17] TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2.vyd. Praha: Portál, 2006. 148 s. ISBN 80–7367-178–6.

Zákony

[18] Vyhláška 505/2006 Sb. ze dne 15. listopadu 2006, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách

[19] Zákon č. 198/2002, ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

[20] Zákon č. 108/2006 Sb. ze dne 14. března 2006 o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Internetové zdroje

[21] Integrovaný portál ministerstva práce a sociálních věcí. Sociální tematika. Sociální služby. Registr poskytovatelů služeb. [online]. [cit. 2008–12-12]. Dostupné na WWW: http://iregistr.mpsv.cz/socreg/hledani_sluzby.do?SUBSESSION_ID=1241425038962_1

[22] Servisní a informační portál dobrovolnictví v České republice. [online]. [cit. 2008–12-29]. Dostupné na WWW: <http://www.dobrovolnik.cz/>

[23] Hestia, občanské sdružení. [online]. [cit. 2008–12-12]. Dostupné na WWW: <http://www.hest.cz/>

