

# POSTOJE UŽIVATELŮ A PRACOVNÍKŮ K DOBROVOLNICKÉ SLUŽBĚ

Bc. Emilie Sobková

---

Diplomová práce



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2007/2008

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Emilie SOBKOVA**  
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Postoje uživatelů a pracovníků Domova pro osoby se zdravotním postižením Staré Město k dobrovolnické službě**

Zásady pro vypracování:

Diplomová práce předkládá základní informace o dobrovolnictví a jeho zákonné úpravě. Popisuje proces práce s dobrovolníky od přípravy organizace na jejich vstup až po ukončení spolupráce. Konkrétně se zaměřuje na dobrovolnictví v DZP ve Starém Městě. Práce se zaměřuje na postoje pracovníků DZP k dobrovolnictví a potřeby jeho uživatelů. V práci využiji techniku dotazníkového šetření, kdy formou komparativní analýzy budu porovnávat postoje dvou zkoumaných skupin.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

DEVEROVÁ, L. Právo v neziskovém sektoru. In rádce pro neziskové organizace. Olomouc, EPICO, 2003, 212s. I Dobrovolnictví a dárcovství-obnova občanských ctností. Sborník z mezinárodní konference Kroměříž 2001. Praha: Klub Unesco, Hestia, 2001,91 s., ISBN 80-85945-27-4

MATOUŠEK,O.,Dobrovolnická práce. In MATOUŠEK,O., A KOL. Metody a řízení sociální práce, Praha: Portál,2003,384 s., ISBN 80-7178-548-2

MATOUŠEK,O. Filozofická témata významná pro sociální práci. In MATOUŠEK, o., A KOL. Základy sociální práce. Praha: Slon, 1995, 138 s., ISBN 80-85850-08-7

Mezinárodní rok dobrovolníků v ČR-2001. Praha: MPSV,2002, 40 s., ISBN 80-86552-20-9

NOVOTNÝ, M., STARÁ,I. A KOL. Využití dobrovolníků v nemocnicích. Praha: Hestia, 2001, 32 s.

Internetové zdroje: Pohled do historie dobrovolnictví v ČR. /online/. Dostupné na [www: dobrovolnik. cz](http://www.dobrovolnik.cz), /cit. 22.9.2007/.

Vedoucí diplomové práce:

**Mgr. Soňa Vávrová**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

**3. ledna 2008**

Termín odevzdání diplomové práce:

**30. května 2008**

Ve Zlině dne 3. ledna 2008



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
děkan

L.S.

Mgr. Jarmila Celá  
ředitel ústavu

## **ABSTRAKT**

V diplomové práci jsou předloženy základní informace o dobrovolnictví a jeho zákonné úpravě. Je zde popsána spolupráce rezidenčního sociálního zařízení s organizací Maltézké pomoci a činnost dobrovolníků od přípravy organizace na jejich vstup až po ukončení spolupráce. Konkrétně se zaměřuje na dobrovolnickou činnost v Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě. Cílem této práce bylo zjistit postoje uživatelů a pracovníků Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě k dobrovolnické službě. Metodou komparativní analýzy jsou zde porovnány postoje pracovníků k dobrovolnictví ve vztahu k odpracovaným letem v sociálních zařízeních a rovněž k nejvyššímu stupni dosaženého vzdělání.

Klíčová slova:

Dobrovolník, Dobrovolnická služba, Koordinátor, Smlouva, Domov pro osoby se zdravotním postižením, Maltézká pomoc

## **ABSTRACT**

In the dissertation are offered basic information about voluntary and its legal regulation. It describes cooperation between residential home and voluntary organization called Maltese Cross and a plan of the volunteer activities from the start to the end of the cooperation. It focuses on Residential home for the voluntary and the clients needs and demands by questionnaire. Comparative analyses is used to find out as much as about workers and clients as well.

Keywords:

voluntary, voluntary, coordinator, linkman, contract, agreement, residential home, Maltese cross

Motto:

„ Těm, kteří se dali získat dobrovolně, můžeme důvěřovat,  
ale nikdy těm, kteří byli mocí donuceni nebo lstí získáni.“

Jan Amos Komenský

Poděkování:

Děkuji Mgr. Soni Vávrové, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce. Děkuji také uživatelům a pracovníkům Domova pro osoby se zdravotním postižením a pracovníkům Maltéžské pomoci za poskytnutí cenných rad a zkušeností.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 OBECNĚ O DOBROVOLNICTVÍ</b> .....	<b>12</b>
1.1 K TERMINOLOGII DOBROVOLNICTVÍ.....	12
1.2 TYPY A CHARAKTERISTIKY DOBROVOLNICTVÍ.....	13
1.2.1 Dobrovolnou činnost:.....	14
1.2.2 Dobrovolnou službu .....	14
1.3 OBLASTI DOBROVOLNICTVÍ .....	15
1.4 KDO SE VĚNUJE DOBROVOLNICKÉ ČINNOSTI.....	15
1.5 MOTIVY DOBROVOLNÉ ČINNOSTI.....	16
1.6 POSTOJE ČESKÉ VEŘEJNOSTI K DOBROVOLNICTVÍ .....	18
ŠIRŠÍ POVĚDOMÍ O DOBROVOLNICTVÍ A JEHO PŘÍNOSECH ZPŮSOBILO ZMĚNU V MYŠLENÍ LIDÍ A.....	18
1.7 POČÁTKY DOBROVOLNICTVÍ.....	20
1.8 VŠEOBECNÁ DEKLARACE O DOBROVOLNICTVÍ .....	21
<b>2 ZÁKONNÁ ÚPRAVA DOBROVOLNICTVÍ</b> .....	<b>22</b>
2.1 VÝKLAD ZÁKONA O DOBROVOLNICKÉ SLUŽBĚ .....	22
2.2 UDĚLENÍ AKREDITACE PODLE ZÁKONA O DOBROVOLNICKÉ SLUŽBĚ .....	25
2.3 DOBROVOLNICKÁ ČINNOST V PRAXI .....	26
<b>3 METODIKA PRÁCE S DOBROVOLNÍKY</b> .....	<b>28</b>
3.1 PŘÍPRAVA DOBROVOLNÍKŮ.....	28
3.2 VÝBĚR DOBROVOLNÍKŮ .....	28
3.3 PŘÍPRAVA NA PŘIJETÍ DOBROVOLNÍKŮ .....	29
3.3.1 Kontrakty uzavírané s dobrovolníky .....	30
3.3.2 Ustanovení koordinátora .....	32
3.3.3 Nábor dobrovolníků .....	34
<b>4 VLASTNÍ PRÁCE S DOBROVOLNÍKY</b> .....	<b>38</b>
4.1 HODNOCENÍ A OCENĚNÍ DOBROVOLNÍKŮ.....	39
4.2 UKONČENÍ DOBROVOLNICKÉ ČINNOSTI.....	39
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>41</b>
<b>5 ÚVOD</b> .....	<b>42</b>
5.1 CHARAKTERISTIKA DOMOVA PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM VE STARÉM MĚSTĚ.....	42
5.2 CHARAKTERISTIKA ORGANIZACE MALTÉZSKÉ POMOCI, O.P.S.....	45
<b>6 SPOLUPRÁCE DOMOVA PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM</b>	

	<b>POSTIŽENÍM STARÉ MĚSTO S DOBROVOLNÍKY Z ORGANIZACE MALTÉZSKÉ POMOCI.....</b>	<b>46</b>
6.1	METODIKA PRÁCE S DOBROVOLNÍKY V DOMOVĚ PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM VE STARÉM MĚSTĚ .....	47
<b>7</b>	<b>DOBROVOLNICKÝ RÁD.....</b>	<b>49</b>
7.1	DOBROVOLNICTVÍ A PRÁVO.....	50
<b>8</b>	<b>DOTAZNÍK PRO PRACOVNÍKY .....</b>	<b>51</b>
8.1	ÚVOD .....	51
8.2	ZJIŠŤOVÁNÍ POSTOJŮ K DOBROVOLNICTVÍ Z ŘAD PRACOVNÍKŮ.....	51
8.2.1	zpracování a vyhodnocení .....	52
8.2.2	Závěr.....	56
8.3	POSTOJE K DOBROVOLNICTVÍ V ZÁVISLOSTI NA DÉLCE PŮSOBNÍ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH .....	57
8.3.1	Zpracování a vyhodnocení .....	57
8.4	ZJIŠŤOVÁNÍ POSTOJŮ PRACOVNÍKŮ K DOBROVOLNICTVÍ VE VZTAHU K NEJVYŠŠÍMU DOSAŽENÉMU STUPNI VZDĚLÁNÍ .....	58
8.4.1	Zpracování a vyhodnocení .....	59
8.4.2	Závěr.....	59
<b>9</b>	<b>DOTAZNÍK PRO UŽIVATELE .....</b>	<b>60</b>
9.1	ÚVOD.....	60
9.2	METODOLOGICKÁ KAPITOLA .....	60
9.3	ZPRACOVÁNÍ A VYHODNOCENÍ OTÁZEK PRO UŽIVATELE .....	64
9.4	ZÁVĚR.....	66
<b>10</b>	<b>SUPERVIZE .....</b>	<b>68</b>
<b>11</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>70</b>
<b>12</b>	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>71</b>
<b>13</b>	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>74</b>





## ÚVOD

Každý z nás si pod slovy dobrovolník – dobrovolnictví představí něco jiného. Dobrovolnictví provází člověka od nepaměti a každý z nás se někdy ocitl v situaci dobrovolníka. 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 bez očekávání vděku nebo odměny. Motivací dobrovolné pomoci je předpoklad: Dnes já tobě, zítra ty mne. Řada lidí se v této situaci necítí jako dobrovolník a nechtěla by být tímto slovem označována.

Dobrovolnictví je významnou součástí humanizace a zkvalitnění sociálních služeb. Přesto ještě nedávno s dobrovolníky spolupracovalo jen několik málo organizací a veřejnost měla o dobrovolnictví ( v pojetí demokratického státu ) jen malé povědomí. Postupem času je zřejmé, že dobře fungující dobrovolná pomoc je velkým přínosem pro nejrůznější typy sociálních, zdravotních, školských a výchovných, ekologických i kulturních organizací, ale je i zdrojem zkušeností a zážitků pro dobrovolníky samotné. Dobrovolníci začínají pronikat do nemocnic, domovů pro seniory, domovů pro znevýhodněné občany a podobně. Práce s dobrovolníky se stává součástí studia sociálních oborů a jejich význam do budoucna poroste. Aby však mohla být energie a iniciativa dobrovolníků správně využita, potřebují organizace i dobrovolníci přípravu, odborné plánování, řízení a supervizi.

Cílem této práce je podpořit rozvoj dobrovolnictví v Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě ve spolupráci s Maltézskou pomocí se sídlem v Uherském Hradišti. Z tohoto pohledu bylo třeba analyzovat situaci v Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě a zjistit nabídku a poptávku jmenovaných organizací. Dotazníkovou technikou, předloženou uživatelům a pracovníkům domova, byly zjištěny postoje uživatelů a pracovníků k dobrovolnictví a byly učiněny výstupy.

## I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1 OBECNĚ O DOBROVOLNICTVÍ

V současném světě, díky vysokému stupni techniky globálně propojeném a zároveň plném obrovských kontrastů, představuje dobrovolnictví fenomén, překračující hranice států, náboženských i sociálních skupin a ukazující na možnost soužití, které je založené na vzájemné pomoci a solidaritě. Motivy lidí chovat se k sobě přátelsky, navzájem si pomáhat, nebo naopak si škodit a ubližovat, utvářejí celé lidské dějiny. O tom, zda jsou lidé v zásadě dobří, či zlí, se přou filozofové již třetí tisíciletí. Na pozitivním či negativním náhledu na podstatu lidské povahy jsou postaveny i ideologie, které hýbou světem.

### 1.1 K terminologii dobrovolnictví

„Dobrovolník je člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti.“<sup>1</sup> Tak definují dobrovolníka J. Tošner a O. Sozanská ve své knize Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích, která je dobrým průvodcem a rádcem pro organizace začínající s dobrovolníky či pro dobrovolníky samotné.

Od stejných autorů pochází též pojem dobrovolnictví. Dobrovolnictví je „vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně.“<sup>2</sup> Lze tedy zjednodušeně říci, že dobrovolnictví je činnost vykonávaná dobrovolníky.

M. Novotný a I. Stará uvádí: „Dobrovolníkem je každý, kdo ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu vykonává činnost ve prospěch jiných lidí“<sup>3</sup>

Standardy kvality sociálních služeb definují dobrovolníka takto: „Dobrovolník je fyzická osoba vykonávající dobrovolnickou službu mimo svůj pracovněprávní vztah, služební po-

---

<sup>1</sup> Toner,J.,Sozanská,O. dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál,2002,str.35.

<sup>2</sup> Toner,J.,Sozanská,O. Vytváření sítě dobrovolnických center v ČR. In Sborník z celostátní konference na téma Dobrovolnictví za 14. února 2002 konané v Olomouci. Olomouc:Epico, 2002, str. 8

<sup>3</sup> Novotný,M.,StRÁ, i., a kol. Využití dobrovolníků v nemocnicích. Praha: Hestia,2001 str. 4.

měr, členský poměr, školní vzdělání nebo studium.“<sup>4</sup> Tato definice se shoduje s definicí dobrovolníka v zákoně o dobrovolnické službě (zákon č. 198/2002 Sb.), kde se činnost dobrovolníka nazývá dobrovolnická služba.

Existují i další definice dobrovolníka a pojetí dobrovolnické služby, všechny však mají společné znaky.

## 1.2 Typy a charakteristiky dobrovolnictví

J.Tošner a O. Sozanská, autoři zabývající se dobrovolnictvím v současné době, rozlišují několik jeho forem:<sup>5</sup>

1. Občanská, sousedská výpomoc – jde většinou o protislužby vykonávané zejména v rámci příbuzenství či sousedství. Hraje významnou roli ve fungování společnosti již od počátku její existence. K úpadku sousedské výpomoci dochází s nástupem sociálního státu. Dnes se snažíme o její obnovu. Velkou hodnotu má totiž nejen poskytnutá služba, ale také posílení vztahů, které přináší.

2. Dobrovolnictví vzájemně prospěšné – jde o činnost ve prospěch komunity, náboženské skupiny, sdružení, kluby apod., jehož je dobrovolník členem. Jedná se o činnosti vykonávané v zájmu realizace svých cílů a poslání. Po roce 1989 došlo k obnovení a k zakládání nových spolků a sdružení, takže jejich počet je České republice značný. Některé organizace se zaměřují na pomoc svým společensky znevýhodněným členům.

3. Dobrovolnictví veřejně prospěšné – je činností ve prospěch druhých, většinou realizované v některé neziskové organizaci. Od předešlých se tedy částečně liší potřebou být užiteč-

---

<sup>4</sup> Standardy kvality sociálních služeb.Praha: MPSV, 2002, str. 23.

<sup>5</sup> Tošner,J., Sozanská,O. dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích.Praha: Portál,2002.

ný zejména svému okolí. Cílem může být jak pomoc druhým, tak obecně dosažení změny ve společnosti.

Praxe ovšem ukazuje, že tyto formy se mísí a tudíž jejich rozlišení není podstatné (bráno z pohledu užitečnosti kterékoliv formy).

**Z časového hlediska** je možné rozdělit dobrovolnictví na :<sup>6</sup>

### 1.2.1 Dobrovolnou činnost:

**a) při jednorázových akcích,** (konaných jednou nebo několikrát za rok, zde je možné využít i dobrovolníky, kteří nemají dostatek volného času, ale chtějí se zapojit. Mohou dokonce vzniknout skupiny osob, které jsou jednou za čas kontaktovány, aby vykonaly nějakou činnost. Přitom se může jednat o činnosti pro jednu organizaci nebo dle potřeby pro více organizací.

**b) dlouhodobou** ( vykonávanou pravidelně, opakovaně ). Tato činnost vyhovuje zejména těm dobrovolníkům, kteří dokáží své dobrovolnické aktivity zařadit do svého programu dlouhodobě a v pravidelných intervalech. Jde např. o činnosti vykonávané jedenkrát týdně po dobu dvou hodin. Výhodou této formy je navázání bližšího vztahu s pracovníky organizace, dalšími dobrovolníky a u některých činnostech zejména s lidmi, na které se daná činnost zaměřuje.

### 1.2.2 Dobrovolnou službu

**Při dobrovolné službě** se dobrovolník zaváže několik měsíců nebo let vykonávat stanovené činnosti, většinou v zahraničí. Tento typ dobrovolnictví se v ČR objevuje až po roce 1989, zpočátku byla naše republika přijímací zemí. Přijížděli k nám dobrovolníci ze západu, jejichž úkolem byla zejména výuka cizích jazyků. Dnes je Česká republika také zemí vysílající. Po celém světě existuje mnoho organizací, zabývajících se mezinárodními činnostmi dobrovolníků. Tyto organizace se mimo jiné liší tím, co všechno svým dobrovolní-

---

<sup>6</sup> Toner, J., Sozanská, O. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál, 2002.

kům zajišťují. Některé platí pojištění, dopravu, kapesné, ubytování apod., jindy si dobrovolník sám musí na svou budoucí dobrovolnou službu alespoň částečně vydělat. Zákon č. 198/2002 Sb. považuje za dobrovolnickou službu i krátkodobé činnosti v ČR, pokud jsou splněny podmínky dané zákonnou úpravou dobrovolnictví.

### 1.3 Oblasti dobrovolnictví

Působení dobrovolníků v praxi je různé, jejich poslání a cíle se liší. Jedno však mají společné. Finanční zisk není cílem dobrovolnické činnosti, v některých případech pouze jen prostředkem k naplnění těchto cílů. Podle stanovených cílů a zaměření dělíme tyto neziskové organizace do těchto oblastí:

- ochrana lidských práv a humanitární oblast
- sociální a zdravotní oblast
- ochrana životního prostředí
- oblast školství a vzdělávání
- oblast sportu

### 1.4 Kdo se věnuje dobrovolnické činnosti

Dobrovolníkem se může stát kdokoliv. Potřebný je jen opravdový zájem a přesvědčení o tom, že co dělám je správné a užitečné. Proto není důležité, jaké má vzdělání a povolání, jaké zastává sociální role, kolik mu je let nebo z jaké sociální vrstvy pochází. Dobrovolníci mohou zastat tak širokou škálu činností a v tolika oblastech, že se jistě pro každého něco najde.

Jsou však oblasti, kde se žádoucí vlastností stává smysl pro zodpovědnost a empatie. Je to především oblast sociální práce s lidmi. Pro jiné činnosti je nutné být vybaven určitými specifickými vědomostmi a dovednostmi. A také se předpokládá dobrý zdravotní stav dobrovolníka.

## 1.5 Motivy dobrovolné činnosti

Mezi dobrovolníky můžeme najít všechny skupiny osob, dokonce i jedince plně pracovně vytížené a spokojené - převládají však studenti. Důvodů je několik – nejsou poznamenáni vynuceným „dobrovolnictvím“ totalitního režimu, mají více volného času a především chtějí zkusit něco nového a poznat nové lidi. Toto tvrzení však neplatí celosvětově.

Dobrovolníci se nejčastěji rekrutují z těchto řad:

- studenti SŠ, VŠ
- důchodci
- nezaměstnaní
- ženy pečující o rodinu
- lidé, kteří vnímají svou činnost jako jednostrannou<sup>7</sup>

Nejčastějším důvodem pro zapojení dobrovolníků, jak vyplývá z projektu „ Metodika náboru, zaškolování a hodnocení dobrovolníků „zpracovaného v roce 2001 společnostmi Volonté, o.p.s a Bohemia Corps, o.s. je:<sup>8</sup>

- snaha pomoci lidem,
- potřeba dělat něco smysluplného,
- touha udělat něco pro lidi, kterých je dobrovolníkovi líto a má špatné svědomí, že sám je zdravý, a že ho ani jeho rodinu žádná katastrofa nepostihla,
- informace od kamarádů,

---

<sup>7</sup> Matoušek,O. Dobrovolnická práce. In Matoušek,O a kol. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál,2003.

<sup>8</sup> Kolektiv autorů. Dobrovolnictví v neziskových organizacích. Praha: ICN, 2001



- příjem pomoci od dané organizace některým členem rodiny,
- zaujetí vystoupením organizace v médiích,
- domněnka dobrovolníka, že se jeho vlastní schopnosti mohou v projektu hodit,
- zaujetí neziskovým sektorem a touha ho lépe poznat,
- nutnost získat praxi a daná nabídka dobrovolníka nejvíce zaujala,
- zaujetí projektem a touha se na něm podílet,
- pocit, že dobrovolníka nikdo nepotřebuje a že mu daný projekt dává možnost, že ho někdo bude potřebovat,
- touha naučit se organizovat dobré dobrovolnické projekty,
- existence volného času a touha ho využít pro dobrou věc.

Dvouletý výzkum, realizovaný Nadací rozvoje občanské společnosti (NROS) a Agenturou neziskového sektoru (AGNES) zveřejněný v roce 2001, který se zabýval motivací dobrovolníků přispěl k tomu, že byly vymezeny tři základní motivace k dobrovolnictví.<sup>9</sup>

- **Konvenční motivace** – je založena na principech křesťanské morálky a představách o „správném“ způsobu života. Roli hrají obecná neformální pravidla dané společnosti a morální normy nejbližšího okolí. Nejčastěji se vyskytuje u osob nad 60 let a u věřících. Byla zjištěna u 41 % českých dobrovolníků.
- **Reciproční motivace** – je spojena s očekáváním, že dobrovolná činnost přinese něco užitečného i pro samotného dobrovolníka. Jde zejména o získávání nových zkušeností, navazování vztahů, uplatnění svých schopností a udržení se v kondici. Objevuje se zejména u lidí do 30 let převážně ateistického založení – jedná se o 37 % českých dobrovolníků.

---

<sup>9</sup> Frič,P. Dobrovolnictví v ČR. In Sborník z celostátní konference na téma Dobrovolnictví ze 14.2.2002 konané v Olomouci. Olomouc:Epico,2002.

- **Nerozvinutá motivace** – je založena na třech základních prvcích: důvěře v organizaci, v přesvědčení o smysluplnosti konkrétní dobrovolné činnosti a pocitu, že se dobrovolník může podílet na šíření dobré myšlenky. Tato motivace se vyskytuje nejčastěji u vysokoškoláků a u osob mezi 46 až 60 lety. Nerozvinutá motivace je charakteristická pro 23 % českých dobrovolníků.

Motivace dobrovolníka nemusí vždy vycházet ze zdravého jádra osobnosti. Odhalení této skutečnosti je možné při vstupním školení, při kontrole vstupního dotazníku nebo při samotné práci dobrovolníka. Znat motivaci je velmi důležité pro oslovení potencionálních dobrovolníků a jejich získávání. Někteří lidé sami aktivně vyhledávají možnosti smysluplného uplatnění, jiní však reagují teprve až na informaci o dobrovolnictví, která se jich vnitřně dotkne. Motivaci je nutné udržovat, posilovat či měnit.

## 1.6 Postoje české veřejnosti k dobrovolnictví

Širší povědomí o dobrovolnictví a jeho přínosech způsobilo změnu v myšlení lidí a vztah veřejnosti k dobrovolnictví se začíná měnit a to směrem k jeho lepší akceptaci a ocenění.

Výzkum realizovaný NROS a AGNES (viz poznámky výše) se zabýval také postoji české společnosti k dobrovolnictví. Zde jsou jeho výstupy:

- 76 % dotázaných si myslí, že dobrovolníci mnoho nezmůžou a problémy měst a obcí by měly řešit úřady,
- Podle 70 % dotázaných by dobrovolníků nebylo zapotřebí, kdyby stát plnil své povinnosti,
- 52 % nevidí dobrou budoucnost dobrovolnictví a nechápe jeho roli v moderní společnosti,
- 34 % respondentů se přiklonilo k názoru, že lidé kteří dobrovolně a zadarmo pracují pro jiné jsou ostatním k smíchu,

- 20 % si myslí, že organizace, které využívají činnosti dobrovolníků jsou obvykle neprofesionální,
- 14 % respondentů souhlasí s tvrzením, že „dobrovolnictví bere práci placeným zaměstnancům“,
- Na druhou stranu se ale 70 % dotázaných domnívá, že dobrovolnictví umožňuje lidem aktivně působit v demokratické společnosti,
- 68 % respondentů bylo toho názoru, že v určitém bodě života každý pocítí morální povinnost zapojit se do dobrovolnické činnosti,
- 63 % se domnívá, že dobrovolníci mohou nabídnout něco jiného než placení profesionálové.

Dobrovolnictví má blízko k dárcovství. Dárcovství představuje poskytování peněžitých nebo nepeněžitých darů, sloužících k uspokojení potřeb jiných osob. Dobrovolnictví a dárcovství jsou dvě formy dobročinnosti (filantropie), jež je považována za jednu z občanských ctností.<sup>10</sup> J.J.Rousseau považuje za jejich základ jedinou přirozenou ctnost-schopnost soucítit, která nutí člověka konat něco pro druhé a omezuje jeho sebelásku.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Tošner, J., Sozanská, O. DOBROVOLNÍCI A METODIKA PRÁCE S NIMI V ORGANIZACÍCH. Praha: Portál 2002.

<sup>11</sup> Matoušek, O. Filozofická témata významná pro sociální práci. In Matoušek, O. a kol. ZÁKLADY SOCIÁLNÍ PRÁCE. Praha: Portál, 2001.

## 1.7 Počátky dobrovolnictví

Obecně je lidská společnost založena na vzájemné výpomoci. Zpočátku dobrovolnická činnost úzce souvisela s náboženskými hodnotami, poněvadž pomoc bližnímu je zakotvena přímo v základních pravidlech každodenního života křesťana. V podstatě je s náboženstvím spojena dodnes, zejména pokud jde o činnost v sociální sféře. V dalších oblastech, např. v ekologické, vliv náboženství není směrodatný. Rozdíl mezi současností a minulostí je možné spatřovat v tom, že o výpomoci v dávných časech se nedá mluvit jako o dobrovolné činnosti, poněvadž vzájemná pomoc byla věcí naprosto přirozenou.

V období modernity se objevuje dobrovolnictví jako reakce na zvyšující se počet osob žijících v nedůstojných podmínkách. Dobrovolné organizace v této době měly kromě zlepšení životní úrovně sirotků, vdov a potřebných za cíl zvyšovat národní sebevědomí. Být členy těchto organizací se pokládalo za čest. Za první republiky podporoval a inicioval některé dobrovolné aktivity i T.G. Masaryk. V době německé okupace však byly mnohé z nich zrušeny nebo přetransformovány. Po 2. světové válce byly všechny politické strany, spolky a organizace sjednoceny do Národní fronty a po nástupu komunismu došlo k rušení nekomunistických organizací a k zestátnění jejich majetku. Všechna dobrovolnická činnost byla využita k budování socialismu a to znamenalo úpadek dobrovolnických aktivit v sociálních službách. Až rok 1989 otevřel prostor pro obnovu dřívějších a zakládání nových organizací.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Pohled do historie dobrovolnictví v ČR. /online/. Dostupné na www: <http://www.dobrovolnik.cz/> cit.15.1.2008

## 1.8 Všeobecná deklaráce o dobrovolnictví

Všeobecná deklaráce o dobrovolnictví<sup>13</sup> byla schválena v roce 2001 mezinárodní správní radou IAVE (mezinárodní asociace pro dobrovolnické úsilí), jejíž členem je také Hestia (národní dobrovolnické centrum). Stalo se tak na 16. světové konferenci dobrovolníků v Amsterdamu.

Deklarace vyzdvihuje přínosy dobrovolnictví a podporuje právo všech se zapojit do dobrovolnické činnosti. Dále uvádí, o jaký rozvoj v dobrovolnictví by mělo jít (např. zda by dobrovolnictví mělo podporovat solidaritu nebo povzbuzovat mládež atd.). Deklarace se také zabývá povinnostmi dobrovolníků, organizací a komunit, jako je vytváření vhodného prostředí pro dobrovolnickou činnost, poskytování vhodného školení dobrovolníkům atd. Jejím prostřednictvím jsou vyzýváni dobrovolníci a vedoucí představitelé vlády, médií, církví, nevládních organizací, lidé činní v oblasti podnikání a vzdělávání, aby plnili úkoly vedoucí k propagaci dobrovolnictví.

Na závěr je uvedeno: „IAVE vyzývá dobrovolníky a vedoucí představitelky ze všech oblastí na celém světě, aby se partnersky spojili na propagaci a podporu účinného, všem přístupného dobrovolnictví, symbolu solidarity všech lidí a národů.“

---

<sup>13</sup> Všeobecná deklaráce o dobrovolnictví. /online/. Dostupné na: <http://www.hest.cz>, cit.6.4.2008.

## 2 ZÁKONNÁ ÚPRAVA DOBROVOLNICTVÍ

Česká společnost prošla po roce 1989 obdobím hledání vlastní identity. Základním tématem se stala myšlenka občanské společnosti, založená na spolupráci a vzájemné solidaritě plnoprávných a svobodných občanů. Po několika letech, kdy česká společnost prožila po dlouhé době opět zkušenost s individualismem a orientací na konzumní způsob života, začal se projevovat zájem občanů o jiný životní styl i o rozvoj tradičních humanistických hodnot. Jako jedna ze základních potřeb byla znovuobjevena přirozená lidská touha pomáhat ostatním, a to především těm členům společnosti, kteří jsou slabí, či se z různých důvodů nacházejí v obtížích a nemohou si sami pomoci.

Lidé začali hledat kromě svého profesního uplatnění jiné způsoby seberealizace, ve kterých by mohli využít svých dovedností a znalostí. Po roce 1989 došlo v České republice k nevídanému rozvoji neziskového sektoru. Byly obnoveny spolky a sdružení potlačené minulým režimem, řada z nich získala v rámci restitucí původní majetek a mohla tak pokračovat ve své činnosti. Vedle toho vznikly tisíce nových neziskových organizací, které neměly žádný majetek ani šanci ho získat a stavěly svoji činnost na lidském nadšení a pomoci dobrovolníků.

Dobrovolnictví však dosud není zakotveno v žádném právním dokumentu České republiky, z čehož vyplývá i obtížnost přehledného, a pro všechny-zejména pro stát-přijatelného a srozumitelného vymezení charakteristik a typů dobrovolné činnosti a dalších práv a odpovědností dobrovolníků.

### 2.1 Výklad zákona o dobrovolnické službě

V současnosti je dobrovolnictví upraveno zákonem č 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů ( zákon o dobrovolnické službě )<sup>14</sup>, který je účinný od ledna 2003 ( v plném znění je uveden v příloze č. 1). V paragrafu 1 se uvádí: „(1)tento zákon

---

<sup>14</sup> Zákon o dobrovolnické službě. /online/ dostupné na:

<http://www.mvcr.cz/prevence/dobrovol/zakon.html>, /cit. 28.9.2005/

upravuje podmínky, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu organizovanou podle tohoto zákona a vykonávanou dobrovolníky bez nároku na odměnu.“ Tím se vysvětluje, že se jím nemusí řídit všechny organizace spolupracující s dobrovolníky, ale jen ty, které získají od státu akreditaci na danou službu.

O akreditaci mohou požádat jen organizace, jejíž dobrovolníci vykonávají zákonem stanovené činnosti ( paragraf 2):

*„(1) dobrovolnickou službou je činnost, při níž dobrovolník poskytuje*

- a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase.*
- b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo*
- c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.“*

Zákon rozlišuje **krátkodobou a dlouhodobou dobrovolnickou službu**, přičemž dlouhodobá je vykonávána po dobu delší než 3 měsíce. Dobrovolníkem může být fyzická osoba starší 15 let. Dobrovolníci mezi 15 a 18 rokem života nemohou vykonávat dobrovolnickou službu v zahraničí. U těchto dobrovolníků je potřeba též souhlas rodičů s výkonem dané činnosti, protože nemají plnou způsobilost k právním úkonům.

S dobrovolníkem uzavírá vysílající organizace uzavřít smlouvu. Smlouva musí obsahovat alespoň místo, předmět a dobu výkonu dobrovolnické služby. Pokud se jedná o dlouhodobou dobrovolnickou službu nebo dobrovolnickou službu v zahraničí, tato smlouva musí být písemná. Zákon vymezuje také další žádoucí či povinné náležitosti smluv (zejména při vysílání do zahraničí). Rovněž musí vysílající organizace uzavřít smlouvu s přijímající organizací. Přičemž (paragraf 4):

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

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

Dobrovolník nemá právo na odměnu, může mu však být hrazeno cestovné, stravné a kapesné. Vysílající organizace mu musí zajistit pojištění odpovědnosti a u dlouhodobé služby může dobrovolníkovi vysílající organizace platit také důchodové a zdravotní pojištění.

Zákon se také ve stručnosti zabývá udělením akreditace vysílající organizaci. O akreditaci může požádat organizace (paragraf 6), *„ která je občanským sdružením, obecně prospěšnou společností, církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou církve nebo náboženské společnosti, pokud doloží, že je schopna s ohledem na kvalifikační složení svých orgánů, zaměstnanců nebo členů, konkrétní projekty nebo programy dobrovolnické služby a finanční způsobilost, organizovat přípravu a provádění dobrovolnické služby a plnit další povinnosti vyplývající z tohoto zákona.“* O akreditaci více níže.

Zákon o dobrovolnické službě řeší i otázku dotací. **Poskytnutí dotace** je nenárokové a může si o ně požádat vysílající organizace na akreditované programy. Dotace slouží k úhradě pojistného na pojištění odpovědnosti za škody způsobené dobrovolníky. Části výdajů spojených s evidencí dobrovolníků, s přípravou pro výkon a se zajišťováním výkonu dobrovolnické služby dotace může sloužit též ke krytí důchodového pojištění dobrovolníka. Je vyplácena zálohově a po skončení kalendářního roku je vysílající organizací zúčtována podle skutečných výdajů.



## 2.2 Udělení akreditace podle zákona o dobrovolnické službě

Dobrovolnickou činnost může vykonávat jen ta organizace, která má udělenou akreditaci. Ministerstvo vnitra ČR vydalo **Pravidla pro udělování akreditací vysílacím organizacím v oblasti dobrovolnické služby**<sup>15</sup>. (dále jen Pravidla). Akreditace je udělována podle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. O udělení akreditace si může požádat vysílající organizace, která splňuje požadavky tohoto zákona. Žádost může být podána kdykoliv během roku. O udělení akreditace rozhoduje Ministerstvo vnitra na návrh akreditační komise, která je poradním orgánem tohoto ministerstva. Ministerstvo vnitra posoudí návrh akreditační komise a vydá „rozhodnutí“. Akreditace je platná po dobu 3 let, neprodlužuje se, po uplynutí této doby je nutné podat novou žádost.

V Pravidlech je vymezeno, kdo může podat žádost a co je uznáno jako dobrovolnická služba, kdo je dobrovolníkem, apod. Vše koresponduje se zákonem o dobrovolnické službě.

V Pravidlech jsou uvedeny náležitosti žádosti (např. popis projektů, schopnost je realizovat, schopnost plnit závazky, způsob evidence dobrovolníků). Žádost má být odeslána na Ministerstvo vnitra. Na dotaci není právní nárok. Její poskytnutí se řídí Pravidly pro poskytování dotací akreditovaným vysílajícím organizacím v oblasti dobrovolnické služby.

Vykonáváním činností, které plynou Ministerstvu vnitra ze zákona o dobrovolnické službě, bylo pověřeno **oddělení dobrovolnické služby**.

Toto oddělení zejména:

- připravuje podklady pro rozhodování akreditační komise,
- vede veřejný elektronicky přístupný seznam akreditovaných vysílajících organizací,
- ověřuje, zda vysílající organizace plní podmínky stanovené zákonem o dobrovolnické službě,

---

<sup>15</sup> Pravidla pro udělování akreditací vysílajícím organizacím v oblasti dobrovolnické služby./online/ dostupné na: <http://Mvdr.cz/prevence/dobrovol/pravidla.html>, cit 25.2.2008

- poskytuje dotaci vysílajícím organizacím.<sup>16</sup>

Výše uvedené informace jsou k dispozici na internetových stránkách Ministerstva vnitra ČR. Tyto internetové stránky obsahují:

- Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě
- Pravidla pro udělování akreditací vysílajícím organizacím v oblasti dobrovolnické služby
- Pravidla pro poskytování dotací akreditovaným vysílajícím organizacím v oblasti dobrovolnické služby
- Žádost o udělení akreditace vysílající organizaci v oblasti dobrovolnické služby
- Komentář k podání žádosti a komentář k řízení o udělení akreditace
- Pokyn Ministerstva vnitra č. 18 ze dne 14.3.2003, kterým se zřizuje akreditační komise pro oblast dobrovolnické služby
- Statut akreditační komise pro oblast dobrovolnické služby
- Jednací řád akreditační komise pro oblast dobrovolnické služby
- Složení akreditační komise
- Vzor smlouvy k výkonu dobrovolnické služby (zvláště pro krátkodobou a dlouhodobou a smlouvy mezi vysílající a přijímající organizací).

### **2.3 Dobrovolnická činnost v praxi**

Praxe vždy ověří pozitiva a negativa zavedeného. Po uvedení zákona o dobrovolnické službě do praxe, národní dobrovolnické centrum Hestia získalo grant a v říjnu a v listopadu 2004 byl vypracován projekt „Zhodnocení účinnosti a návrhy změn zákona o dobrovolnic-

---

<sup>16</sup> Oddělení dobrovolnické služby. Online.dostupné na:

[http://www.mvcr.cz/prevence/dobrovol/odd.html,cit.25.2.2008.](http://www.mvcr.cz/prevence/dobrovol/odd.html,cit.25.2.2008)

ké službě č. 198/2002 Sb.“, jehož součástí byly explorační metody s celkem 34 organizacemi spolupracující s dobrovolníky.<sup>17</sup> Tohoto projektu se zúčastnily organizace ze sociální, ekologické a zdravotnické organizace.

Oslovené organizace za hlavní přínos-**pozitiva**, označily zejména:

- zvýšení prestiže organizace,
- know-how při práci s dobrovolníky,
- možnost získat dotaci,
- pravidla a vzory smluv.

Zde je **výčet nedostatků**:

- chybějící terminologie dobrovolnictví,
- zdlouhavé akreditační řízení,
- akreditace přístupná jen pro některé oblasti, v nichž působí dobrovolníci,
- zvyšování administrativy i při samotné práci s dobrovolníky,
- větší „profesionalizace“ dobrovolnictví (myšleno negativně, jako potlačování spontánnosti) – oddělení profesionálního a méně profesionálního,
- pro neakreditované ztížený přístup ke grantům, které jsou podmíněny akreditací,
- vyloučení odměn pro dobrovolníky ( i nefinančních).

---

<sup>17</sup> Diskuze k posouzení zákona o dobrovolnické činnosti. [Gratis./online/,2004č.3](http://www.neziskovky.cz/h/Ar.asp?ARI=102303CAI=2343) dostupné na: <http://www.neziskovky.cz/h/Ar.asp?ARI=102303CAI=2343>, cit.6.4.2008

### 3 METODIKA PRÁCE S DOBROVOLNÍKY

Vlastní práce s dobrovolníky je považována za klíčovou a zahrnuje jejich získávání, výběr, výcvik, supervizi a hodnocení. Na počátku je nutné si ujasnit, jakou roli mají dobrovolníci v organizaci hrát a jak je sama organizace na jejich přijetí připravena.

#### 3.1 Příprava dobrovolníků

Rozhodnutí začít spolupracovat s dobrovolníky může být doprovázeno nadšením a nedočkavostí, zvláště u osob, které jsou přesvědčeny o přínosu dobrovolnictví. Aby toto nadšení vydrželo a nedostavilo se zklamání, je zapotřebí se na příchod dobrovolníků do organizace dobře připravit. Cílem přípravy na zavedení systematické práce s dobrovolníky je zjištění, jaké jsou v organizaci postoje k dobrovolnictví, přičemž se zároveň zjišťuje, jaká je atmosféra v organizaci obecně, tzn. jak probíhá komunikace mezi těmi, kdo zde pracují i jak komunikuje organizace s okolím. Na tom všem bude záležet, zda najdou dobrovolníci uplatnění.

#### 3.2 Výběr dobrovolníků

Příprava, školení a výcvik dobrovolníků záleží na charakteru činnosti, kterou budou vykonávat. Jinak bude dobrovolník připravován na činnost při práci s dětmi, jinak při práci s handicapovanými občany. V praxi se osvědčuje před vlastní přípravou pozvat zájemce o dobrovolnickou činnost na individuální nebo skupinové setkání, které slouží dobrovolníkovi k ujasnění jeho vlastní motivace a zájmu i k získání dalších informací o možných činnostech. Pro organizaci je to příležitost dobrovolníka lépe poznat a seznámit ho s konkrétními nabídkami a poptávkami. Zvláště ve složitějších činnostech, kdy dobrovolníkům je třeba předat znalosti či dovednosti jako záruku jejich bezproblémového působení, je toto setkání na místě.

Pro dobrovolníky, kteří jsou v procesu výběru rámcově seznámeni s budoucí činností, je připraveno vlastní školení či výcvik. Předpokládá se, že přípravě dobrovolníků předcházet výběr vhodných činností. Podle jejich charakteru může příprava dobrovolníka trvat několik hodin, jindy je třeba, aby dobrovolník absolvoval celodenní či víkendový výcvik nebo dokonce dlouhodobou přípravu rozloženou do několika týdnů.

Příprava dobrovolníka obsahuje **dvě složky**, a to **obecně dobrovolnickou a speciální** (odbornou). V **obecné** části přípravy se dobrovolník dozví o svých možnostech a potřebách, ale také o závazcích a případných omezeních. Seznámí se s posláním a úkoly organizace, s jejími specifiky, základními dokumenty, organizační strukturou atd. Zároveň získá základní informace o tom, kdo je koordinátor či osoba, na kterou se může v případě potřeby obrátit.

V **odborné části** se doporučuje s dobrovolníky podrobně probrat jejich případné obavy a přípravu přiblížit co nejvíce tomu, jakou činnost bude dobrovolník vykonávat. Osvědčila se metoda hraní rolí, při které si dobrovolníci vyzkoušejí nejen svoji roli, ale i role klientů a spolupracovníků. Účelem této metody hraní rolí je lépe se poznat navzájem, ale také včas odhalit zdroje možných problémů.

Součástí výcviků bývá v některých případech i psychologické posouzení dobrovolníků z hlediska zralosti jejich osobnosti a možných psychopatologických rysů.

### 3.3 Příprava na přijetí dobrovolníků

Před nástupem dobrovolníků do organizace je třeba dobře připravit nejen ty, kterých se bude dobrovolnictví dotýkat, ale i všechny pracovníky. Všichni by měli být seznámeni o tom, kdo jsou dobrovolníci, proč přicházejí, jaký je jejich cíl, co budou vykonávat, jaká mají práva a povinnosti. Míra informovanosti závisí od postavení konkrétního pracovníka. Pracovníci v přímoobslužné péči by měli být zapojeni aktivně, např. by se měli podílet na plánování či stanovení činností dobrovolníků. Dobře informovaní pracovníci, kteří se s iniciativou zapojí do práce s dobrovolníky, budou více ochotni ke vzájemné spolupráci.

Pracovníci organizace spolu s těmi, kterých se dobrovolnictví bude bezprostředně týkat, musí nejprve vymezit, co od dobrovolnictví očekávají a jaké činnosti by dobrovolníci měli vykonávat. Od toho se pak odvíjí nároky na potenciální dobrovolníky, způsob a obsah školení, organizace činností v zařízení apod.

Naskýtá se dvojí řešení přijetí dobrovolníků. Organizace si může dobrovolníky sama získávat, nebo naváže spolupráci s jinou organizací, která již realizuje obdobné dobrovolnické programy a zajistí i dobrovolníky pro určené zařízení.

Pokud se organizace rozhodne, že si sama zajistí dobrovolníky, je vhodné, aby její zástupci navštívili podobné zařízení, kde mají s přijetím dobrovolníků a realizací dobrovolnické služby zkušenosti. Je také možné kontaktovat dobrovolnické centrum, kde pracovníkům poskytnou potřebné informace a rady. Cenným zdrojem informací je i internet. Organizace má možnost požádat Ministerstvo vnitra ČR o akreditaci vlastního programu a tak si zpřístupnit jeho financování.

Administrativní úkony spojené s činností dobrovolníků vykonává především vysílající organizace. Pro přijímající organizace je však vhodné, aby pověřený pracovník vedl evidenci činností dobrovolníků, vstupní a průběžné dotazníky, evidoval docházku, apod.

### 3.3.1 Kontrakty uzavírané s dobrovolníky

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

Na druhé straně existuje řada dobrovolnických programů, které se bez písemné dohody s dobrovolníkem neobejdou. Důvodů je celá řada. Potřeba evidence dobrovolníků pracujících s dětmi z hlediska pověření organizace podle paragrafu 48 a násl. Zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí, potřeba evidence počtu odpracovaných hodin, evidence pro pojištění za případné škody, atd.

Ještě je třeba připomenout, že pokud organizace vede databázi osobních údajů o dobrovolnících, je povinna tuto databázi zaregistrovat podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Registrace není třeba, pokud je databáze používána pouze pro vnitřní potřebu organizace.

Určitě se najdou důvody, kvůli kterým bude písemné uzavření smlouvy pro obě strany výhodnější. Jasná formulace obsahu smlouvy vymezuje totiž jasná práva a povinnosti obou zúčastněných stran.

#### **Smlouva by měla obsahovat:**

- základní identifikační údaje dobrovolníka a organizace,

- druh a náplň činnosti, její frekvenci, rozsah a místo výkonu činnosti,
- podmínky pro výkon činnosti,
- možnosti úhrady výdajů dobrovolníka.

Součástí smlouvy může být:

- závazek mlčenlivosti dobrovolníka ( tam, kde má dobrovolník přístup k osobním údajům klientů),
- kodex dobrovolníka, stanovující práva a povinnosti dobrovolníka.

Tam, kde organizace evidují dobrovolnickou činnost, kterou vykazují jako nepeněžní příjem, je uzavření smlouvy mezi organizací a dobrovolníkem nutné.<sup>18</sup> Jelikož se dobrovolnictví neřídí zákoníkem práce a není za tuto činnost vyplácena žádná odměna, je složité ji zahrnout do výkazů o hospodaření organizace. Je však možné ji podle počtu odpracovaných hodin a podle mzdy, která by za výkon dané činnosti musela být zaplácena, přepočítat na nepeněžní příjem a takto ho zahrnout do účetnictví.

Dle občanského zákoníku (paragraf 724) je možné s dobrovolníkem uzavřít tzv. **příkazní smlouvu**.<sup>19</sup> V této smlouvě je kromě práv a povinností dobrovolníka zakotveno provedení určité činnosti, která je v zde popsána. V případě dobrovolnické činnosti je zde ujednání o její bezplatnosti. Vzory smluv jsou dostupné v dobrovolnických centrech.

Dobrovolnictví ve státem akreditovaném programu podléhá dodržení určitých předpisů. Zde jsou vzory smluv a jejich náležitosti jasně stanoveny a jejich nedodržení vede k porušení zásad organizace. Jejich podepsání je nezbytné, jelikož se organizace při akreditačním jednáním zavázala k tomuto dodržování postupu-uzavírání smluv se všemi dobro-

---

<sup>18</sup> Tošner, J., Sozanská, O. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál, 2002.

<sup>19</sup> Deverová, L. Právo v neziskovém sektoru. In Rádce pro neziskové organizace. Olomouc: Epico, 2003.

volníky akreditovaného programu. Podle délky trvání dobrovolnické činnosti se uzavírá **smlouva o výkonu krátkodobé nebo dlouhodobé dobrovolnické činnosti** (dle zákona o dobrovolnické službě 198/2002 Sb.). Oba formuláře těchto smluv jsou k dispozici na internetových stránkách Ministerstva vnitra ČR.<sup>20</sup>

**Pojištění odpovědnosti** u akreditovaných programů je zákonem stanovená povinnost dobrovolníka. Z tohoto pojištění jsou hrazeny případné škody, které by mohly být způsobeny při výkonu dobrovolnické činnosti.

U neakreditovaných programů závisí pojištění na rozhodnutí organizace.

### 3.3.2 Ustanovení koordinátora

S dobrovolníky by měli být ochotni pracovat všichni zaměstnanci organizace, ale pro zajištění dobré organizace práce je vhodné stanovit, kdo konkrétně bude mít tuto spolupráci na starosti. Organizace by měla určit jednoho (v případě větší organizace i více) zaměstnanců-koordinátorů. Role koordinátora je důležitá pro efektivnost a naplnění vytýčených cílů v dobrovolnické činnosti. Koordinátor se také stává vztyčnou osobou pro dobrovolníky, kteří se mohou v případě jakýchkoliv problémů a nedorozumění obracet na jeho osobu. Stanovení koordinátora je tedy důležité jak pro přijímající organizaci, tak i pro samotné dobrovolníky.

#### **Profil koordinátora:**<sup>21</sup>

- komunikativnost,
- schopnost organizovat činnost dobrovolníků,
- dobrá orientace v daném projektu,

---

<sup>20</sup> Smlouva o výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby. /online/. Dostupné na: [http://www.mvcr.cz/prevence/dobrovol/sml\\_dl.doc](http://www.mvcr.cz/prevence/dobrovol/sml_dl.doc), / cit. 24.4.2008/

<sup>21</sup> Kolektiv autorů. Dobrovolnictví v neziskových organizacích. Praha:ICN,2001.



- přátelská povaha.

Úkoly koordinátora:<sup>22</sup>

- provádí nábor a výběr dobrovolníků,
- je kontaktní osobou pro dobrovolníky,
- vymezuje náplň činnosti dobrovolníků,
- připravuje a uskutečňuje výcvik dobrovolníků,
- vyhotovuje smlouvy s dobrovolníky a stará se o další administrativní činnosti,
- vede databázi dobrovolníků,
- zajišťuje supervize,
- motivuje dobrovolníky,
- garantuje program, připravuje podklady pro hodnocení programu, hodnotí program,
- zajišťuje finanční prostředky pro realizaci programu
- informuje o programu veřejnost
- spolupracuje s dobrovolnickými centry a neziskovými organizacemi,
- pokud není pracovníkem organizace, spolupracuje s vedením organizace.

Organizace může ustanovit další pracovníky pro koordinaci dobrovolnické činnosti a to tzv. kontaktní osoby.

**Kontaktní osobou** se může stát pracovník na každém oddělení, např. zdravotní sestra, vychovatelka, sociální pracovnice apod. Tento pracovník zaručuje efektivnější reakci na aktuální potřeby jak klientů tak i dobrovolníků a zvláště u větších projektů nebo při zapojení

---

<sup>22</sup> Novotný, M., Stará, I. A kol. Využití dobrovolníků v nemocnicích. Praha: Hestia, 2001.

většího počtu dobrovolníků je tato služba velmi přínosná. Hlavním úkolem je předávání informací ve svém úseku a koordinace práce.

### 3.3.3 Nábor dobrovolníků

Úzce souvisí s propagací dobrovolnické činnosti obecně, s prezentací na veřejnosti. Cílem není přímo získávání dobrovolníků, ale spoluvytváření postoje veřejnosti k dobrovolnictví a vzbuzení přání nebo touhy u některých jedinců se do dobrovolnického projektu zapojit. Propagace takového charakteru mohou vytvořit dobré podmínky pro samotné získávání dobrovolníků.

Proces získávání dobrovolníků by měl být průběžný a měl by se v krátkých intervalech opakovat. I zdatní dobrovolníci většinou časem odcházejí.

Primárním cílem je oslovit co nejširší obec potenciálních dobrovolníků. Cílem však není „kvantita“, ale „kvalita“. Je však třeba počítat s tím, že určitá část potenciálních dobrovolníků změní své rozhodnutí ještě před započítím projektu a jiná část krátce po jejím zahájení.

Před zahájením náboru dobrovolníků je třeba vymezit, na jakou cílovou skupinu obyvatel se zaměřujeme. Toto vymezení ovlivňuje další skutečnosti jako je forma náboru, její obsah, místo prezentace, apod. Je vhodné oslovit co nejširší vrstvy obyvatel a považovat nad formami a způsoby získávání potenciálních dobrovolníků. Vhodným naplánování prezentace dobrovolnické činnosti jak na školách, úřadech práce v médiích apod.

**Oznámení o náboru** dobrovolníků musí obsahovat:<sup>23</sup>

- kdo hledá dobrovolníky,
- jaké dobrovolníky (jaké nároky musí splňovat),
- jakou činnost budou vykonávat,

---

<sup>23</sup> Kolektiv autorů. Dobrovolnictví v neziskových organizacích. Praha: ICN, 2001.

- kde to budou vykonávat,
- kdy to budou vykonávat, v jakém rozsahu,
- proč, co bude cílem jejich činnosti,
- jak, kde a kdy se může zájemce přihlásit.

#### Možné formy získávání dobrovolníků.<sup>24</sup>

- **letáky, plakáty,**
- **prezentace v tisku, médiích,**
- **náborové akce** – většinou bývají spojeny s nějakou kulturní, sportovní a jinou akcí, která přiláká zájem veřejnosti. Mohou to být i akce přímo pořádané danou organizací (např. den otevřených dveří, výstava, výroční beseda apod.). Zvláštním typem je náborová akce pořádaná na středních a vysokých školách, kdy pracovníci organizace přímo oslovují studenty v rámci výuky. Tato forma patří mezi zvláště efektivní, neboť z různých důvodů především studenti tvoří podstatnou část dobrovolníků. (viz Kdo se nejčastěji stává dobrovolníkem).
- **Spolupráce s dobrovolnickými centry** – zde je veden registr dobrovolníků. Zájemce o dobrovolnickou činnost se zaregistruje vyplněním dotazníku. Obdobné kroky učiní organizace hledající dobrovolníky. Požadavky obou stran jsou zaznamenány a v případě souladu jsou strany vzájemně kontaktovány.
- **Osobní kontakt** – velmi účinný krok, získávání dobrovolníků přirozeným způsobem mezi příbuznými, přáteli a známými.

Postup do dalšího výběru je uskutečňován **rozhovorem** s potencionálním dobrovolníkem.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Tošner, J., Socanská, O. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál, 2002.

<sup>25</sup> Kolektiv autorů. dobrovolnictví v neziskových organizacích. Praha: ICN, 2001.

Tento rozhovor neslouží jen k účelům organizace provádějící nábor, ale má být nápomocen i k samotnému rozhodování potenciálního dobrovolníka, zda do programu (nebo do kterého programu) vstoupí. Pomáhá zájemci o dobrovolnictví ujasnit si skutečnosti a reálné možnosti jako je např. časové hledisko dobrovolnické činnosti. Také se naskýtá prostor pro kladení otázek např. klientů a jejich potřeb, činnosti, konkretizace činnosti, přerušení činnosti v případě nemoci apod. Zástupce organizací v rozhovoru upřesňuje odpovědi uvedené v dotazníku a samotný potenciální dobrovolník se blíže seznamuje s daným projektem. Po ukončení přijímacího rozhovoru je mu dán čas na rozmyšlenou. Jestliže se však oba dohodnou na spolupráci, mohou se již blíže domluvit na dalších postupech, jako je termín školení či první návštěva zařízení.



## 4 VLASTNÍ PRÁCE S DOBROVOLNÍKY

I když se jedná o výkon dobrovolné činnosti, musí být tato v souladu se zákonem registrována a vykazována. Jak vysílající, tak i přijímající organizace by měly mít zpracovány pravidla týkající se vzájemné spolupráce.

Organizace, která začíná pracovat s dobrovolníky systematicky, by si měla zpracovat plán. Zmapovat činnost organizace a navrhnout změny může být prací na týdny a měsíce. Uskutečnění plánu může trvat měsíce i léta a bez motivace personálu ke změně se může změnit v řadu konfliktů a krizí. Platí zásada, že když se do fáze mapování současného stavu podaří „vtáhnout“ více spolupracovníků, zejména v klíčových profesích, je realizace změn snazší.

Před vstupem do organizace obdrží každý dobrovolník evidenční list, do kterého registruje informace týkající se dobrovolnické služby, jako je datum, čas příchodu a odchodu, náplň své činnosti a jméno klienta, kterému se věnoval. Zaznamenává také své postřehy, nápady a pocity, které může později předložit a prodiskutovat na pravidelných setkáváních – supervizích. Tato evidence slouží i jako podklad pro hodnocení dobrovolnické činnosti. Je dobré ji evidovat zvláště v těch případech, kdy organizace žádá o grant.

Vstup dobrovolníka do organizace představuje systémovou změnu, ale především otevření se organizace okolnímu světu. Tato změna nemusí být žádoucí a přijatelní pro všechny, kdo se v organizaci pohybují.<sup>26</sup>

Každá organizace může přistupovat k dobrovolnictví na jiné úrovni, s jinou motivací i cílem. Nevadí, když se dobrovolnictví do zařízení dostává po malých krůčcích, i ty jsou důležité. Každá organizace může přistupovat k dobrovolnictví na jiné úrovni, s jinou motivací i cílem. Je však třeba stále motivovat jak dobrovolníky tak i personál a obecně pěstovat dobré vztahy mezi lidmi.

K tomuto účelu slouží supervize, které je možno definovat jako „...komunikaci dobrovolníka, respektive skupiny dobrovolníků, se supervizorem v neohrožujícím prostředí, které umožní dobrovolníkům konzultovat svoje postoje s pocity pramenící z jejich činnosti. su-

---

<sup>26</sup> Toner, J., Sozanská, O. Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál. 2002.

pervize zároveň chrání zájem klienta před případnými nevhodnými aktivitami dobrovolníka.<sup>27</sup>

Supervize hraje svoji zásadní roli jako zpětná vazba a komunikační kanál mezi dobrovolníky, ostatními pracovníky a klienty. (viz praktická část)

#### 4.1 Hodnocení a ocenění dobrovolníků

Dobrovolníky můžeme odměnit za jejich činnost mnoha způsoby. Samozřejmě odměnou je prosté „děkuji“ – to patří ke každému mezilidskému kontaktu. Na druhé straně formální poděkování se může stát frází ,není-li sděleno s upřímným projevem zájmu o druhého.

Proto by mělo být pamatováno na příležitosti, kdy je vhodné se s dobrovolníky sejít a ocenit jejich pomoc. Nejméně jednou za rok by měl koordinátor spolu s vedením organizace uspořádat setkání dobrovolníků a zaměstnanců spojené s veřejným oceněním jejich zásluh a předáním alespoň symbolické odměny.

Dobře fungující spolupráce s dobrovolníky přispívá totiž nejen ke zlepšení kvality práce, ale i k pozitivní atmosféře organizace.

#### 4.2 Ukončení dobrovolnické činnosti

I když přípravě a výcviku dobrovolníků věnujeme velkou pozornost, může se stát, že vybraný dobrovolník se nehodí pro zvolenou činnost. Jednou z náročných prací koordinátora je tuto skutečnost sdělit dobrovolníkovi.

Ukončení dobrovolnické činnosti může nastat:

- **ze strany dobrovolníka** – stává se tak nejčastěji z důvodu nedostatku času, ze ztráty motivace, ze změny životní etapy, z neuspokojivé spolupráce ze strany organiza-

---

<sup>27</sup> Tošner, J., Sozanská, O. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál, 2002, str. 81.

ce apod. Mezi práva dobrovolníka patří možnost uvolnění z dosavadní činnosti. Důležité však je, aby o této skutečnosti včas informoval koordinátora.

- **ze strany organizace** – pokud dobrovolník porušuje stanovená pravidla např. nevhodným chováním poškozuje klienta, nebo se pro danou činnost nehodí. Někdy si dobrovolník není vědom těchto skutečností. Zde je na místě taktní jednání a ukončení spolupráce je často jediným vhodným řešením.
- na základě **dohody** mezi dobrovolníkem a organizací. Obě strany nevykazují známky spokojenosti např. dobrovolník si nerozumí se svěřeným klientem.

Rozloučení může být obtížné zejména tehdy, když je dobrovolník silně motivován k činnosti a sám žádné problémy nevidí. Umění dobrovolníkovi říci „na shledanou“ korektním způsobem, bez ohledu na okolnosti rozchodu, je důkaz vysoké úrovně koordinátora.



## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 ÚVOD

Cílem praktické části předkládané diplomové práce je popsání dobrovolnické činnosti a proces přijímání nových dobrovolníků do pobytového zařízení Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě. Zaměřuji se zde na postoje pracovníků a uživatelů domova k dobrovolnictví a také potřebu jeho uživatelů. Využila jsem techniku dotazníkového šetření a formou komparativní analýzy jsem porovnála postoje obou zkoumaných skupin k fenoménu dobrovolnictví, postoje pracovníků k dobrovolnictví ve vztahu k délce odpracovaných let v sociálních zařízeních a k nejvyššímu stupni dosaženého vzdělání.

Podle zákona o sociálních službách je klient - uživatel sociálního zařízení, aktivním subjektem, který má možnost buď sám nebo s pomocí druhých vyjadřovat své přání a potřeby. Abychom naplnili tuto skutečnost, je třeba ke každému uživateli sociálních služeb přistupovat individuálně jako k partnerovi. Právě zde spatřuji velké možnosti změny a nápravy, vedoucí ke zkvalitnění života handicapovaných jedinců a to zpřístupněním dobrovolníků a vyvíjením dobrovolnické činnosti v těch organizacích, které jsou poskytovatelem sociální služby.

V praktické části se zabývám fenoménem dobrovolnictví. Očekávám totiž, že dobrovolníci jsou vítaným zpestřením života především pro uživatele sociálních pobytových služeb, poněvadž jsou spojnicí mezi životem ve výše zmíněných podmínkách pobytových zařízení a přirozeným prostředím okolního světa.

Vyozorovala jsem však, že ne vždy jsou dobrovolníci v organizaci vítáni ze strany pracovníků. Proto mně zajímají postoje – konkrétně postoje pracovníků Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě k fenoménu dobrovolnictví. Domnívám se, že v tak malé komunitě, jako je toto sociální pobytové zařízení, může být např. názor hospodářsko-technických pracovníků velmi důležitý a může ovlivnit postoje k dobrovolnictví ostatních zaměstnanců.

### 5.1 Charakteristika domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě

**Domov pro osoby se zdravotním postižením** se poprvé otevřel svým čekajícím klientům 1.11.2001. záměrem Sociálních služeb, p.o. Uherské Hradiště bylo nahradit kapacitu velehradského ústavu několika menšími zařízeními, rozmístěnými po celém regionu hra-

dištského okresu. Tak byly budovány další rezidenční sociální zařízení, které spolu s domovem staroměstským jsou logickým pokračováním koncepce, která výrazně humanizuje integraci komunit handicapovaných občanů do společnosti. Toto sociální zařízení poskytuje domov 64 našim spoluobčanům, kteří spadají do cílové skupiny mentálně a tělesně znevýhodněných občanů. Postižení je často komplikováno dalšími zdravotními omezeními jako je epilepsie, diabetes, psychiatrické onemocnění. V potaz je třeba brát nejen druh handicapu, ale i míru, stupeň a závažnost postižení. V rámci jednoho zařízení se tak setkáváme s lidmi, kteří uspokojivě zvládají běžnou komunikaci a společenské chování, ale také s těmi, kteří jsou trvale upoutáni na lůžko, komunikace je obtížná a své pocity dávají najevo pouze neverbálním způsobem.

Každý člověk je však jedinečný a zvláště člověk znevýhodněný vyžaduje větší míru pozornosti a individuálního přístupu.

#### Několik slov k **architektuře a rozčlenění domova.**

Budova domova je dvoupodlažní, obytné prostory jsou postaveny zrcadlově proti sobě. V každé části se nachází dvě oddělení. Oddělení poskytuje **obytné prostory** pro 16 uživatelů, součástí je sociální zařízení, společná jídelna, která slouží jako denní společenská místnost. V přilehlé části je čajová kuchyňka a místnost pro personál. Každý uživatel má svůj pokoj vybaven základním nábytkem, který může libovolně doplňovat a svůj pokoj zdobit podle svého přání.

Pokud počasí dovolí, uživatelé mohou trávit svůj volný čas v přilehlé okrasné zahradě, která slouží k odpočinku. Zahradě dominuje velký altán, který chrání před nepřízní počasí. Je pamatováno i na duchovní život uživatelů. Každý týden se koná v malé kapli pobožnost nebo mše.

Přízemní nižší část budovy slouží jako zázemí pro pracovní, administrativní a technické zázemí zařízení. Je zde kancelář vedoucí a dalších administrativních pracovníků, kuchyň a jídelna pro personál, v zadním traktu prádelna, sklady, kotelna, garáže a také prostor pro zemřelé.

V 1. patře- (budova je mimopodlažní) je k dispozici společenská místnost s posezením a audiovizuální technikou, dále pracovní sociální pracovníce a vrchní sestry. Na konci chod-

by se nachází tělocvična vybavena rotopedy, rehabilitačními míči, a prostor pro terapeutickou činnost.

Přímou péčí o uživatele vykonávají **pracovnice sociální služby**, jejich činnost koordinuje vrchní sestra. Pro každé oddělení je určeno 5-7 těchto pracovníků. Náplní jejich práce je základní ošetrovatelská péče a aktivizační činnost. Volnočasové aktivity zabezpečují spolu s ergoterapeutkami, jejichž zázemím jsou terapeutické místnosti. Součástí jejich pracovní náplně je zajišťování kulturní akcí, výletů, procházek apod.

Domov zprostředkovává **lékařskou péči** jak základní tak i odbornou. Zdravotní dohled je zajištěn každodenně.

**Aktivítám** uživatelů se meze nekladou. Svůj volný čas mají možnost smysluplně vyplnit pohybovou aktivitou, rukodělnou výrobou, prací s pomůckami pro rozvoj jemné a hrubé motoriky a jinými činnostmi. Také roční období ovlivňuje možnosti volnočasových aktivit. V létě je zde možnost koupání v nedalekém rekreačním komplexu bazénů, v zimě se nabízí krátké procházky po okolí třeba i spojené se sáňkováním. Televize či video je k dispozici celoročně. Malá část uživatelů se podílí i na udržení chodu oddělení drobnými pomocnými pracemi jako je např. prostírání stolů k jídlu, roznášení jídla, skládání prádla nebo pomoc s péčí o ostatní.

Každým rokem domov pořádá pro své uživatele různé rekreační pobyty jak letní tak zimní, jednodenní zájezdy nebo výlety po okolí. Také jim zprostředkovává různé kulturní akce jako je divadlo, kino, návštěva knihovny - a záleží jen na jejich rozhodnutí, zda tyto služby využijí či nikoliv. Většina uživatelů upřednostňuje vyplnění volného času podle svých zálib - četbou knih, časopisů, poslechem rádia, sledováním televize, krátkými procházkami. Tyto činnosti však mohou vykonávat jen ti, kterým to jejich zdravotní stav dovolí. Ostatním se dostává veškeré potřebná péče, plynoucí z jejich znevýhodnění či zdravotního stavu. Jejich možnosti zapojení do běžného života jsou však limitované a tolik potřebná individuální terapie je vykonávána kvůli nedostatečnému pokrytí personálem jen do určité míry.

Proto jsme začali hledat cesty ke zkvalitnění života těchto handicapovaných lidí a jako jednu z možností jsme viděli v navázání spolupráce s dobrovolníky, kteří by nám pomohli proměnit životy uživatelů a z Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě vytvořit přátelské domácí služby.

## 5.2 Charakteristika organizace Maltézské pomoci, o.p.s

Přáním vedení Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě je vytvořit takové služby, aby byly přátelské a umožnily lidem, kteří jsou v nepříznivé sociální situaci, pomoci zůstat rovnocennými členy společnosti a využívat jejich přirozených zdrojů, žít v kontaktu s ostatními lidmi a v přirozeném sociálním prostředí.

Za tímto účelem byla oslovena nezisková charitativní organizace Maltézská pomoc, o.p.s., která má detašované pracoviště působící v nedalekém Uherském Hradišti.

Z nedávné historie můžeme vyčíst, že organizace Maltézská pomoc byla v České republice založena v roce 2002 Českým velkopřevorským Suverénním řádem maltézských rytířů. Je společenstvím křesťanským, navazujícím na tradici charitativní práce Řádu maltézských rytířů. V současné době má svá střediska v Praze, Mělníku, Plzni, Hradci Králové, v Českých Budějovicích, Olomouci, Brně, Ostravě a v jmenovaném Uherském Hradišti. Její činnost je orientována na zdravotní a humanitární oblast a zaměřuje se hlavně na pomoc seniorům, handicapovaným, imobilním občanům, dětí v dětských domovech, dopisováním s vězni apod. Má registraci nestátního zdravotnického zařízení a fungování zajišťují převážně dobrovolníci. Jejich cílovou skupinou jsou také handicapovaní občané, kteří žijí v pobytovém zařízení ve Starém Městě.

## **6 SPOLUPRÁCE DOMOVA PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM STARÉ MĚSTO S DOBROVOLNÍKY Z ORGANIZACE MALTÉZSKÉ POMOCI**

Jsem přesvědčena o tom, že prakticky v každé organizaci je přítomen určitý podíl dobrovolné pomoci. Vždy lze navázat na dosavadní zkušenost nějakou formou dobrovolnictví. Cílem naší přípravy na přijetí dobrovolníků, potažmo navázání spolupráce s dobrovolníky je zjištění, jaké jsou v organizaci postoje k dobrovolnictví, zda kladné či záporné a jaké je celkové sociální klima v organizaci obecně, tzn., jak probíhá komunikace mezi těmi, kdo zde pracují a také, jak komunikuje organizace s okolím. To vše ovlivňuje potencionální spolupráci s příštími dobrovolníky a na tom všem záleží, zda se organizace rozhodne oslovit dobrovolníky a navázat s nimi spolupráci. Jsem toho názoru, že většinu pracovníků v sociálních službách není třeba přesvědčovat o tom, že zavedení dobrovolnictví do organizací je přínosem. Častější bývá problém, jak je přesvědčit, že právě organizované dobrovolnictví tento přínos může mnohonásobně zvýšit. Jiné bariéry se skrývají v těch organizacích, kde si vedení ani personál nedokáže představit, že by se v jejich prostředí pohyboval někdo „cizí“ i když cítí, že by se pomocná ruka pro řadu činností hodila.

Zkušenosti s myšlenkou přijetí dobrovolníků do domova mě přesvědčily, že v každém případě plánování dobrovolnické činnosti je příležitostí ke zhodnocení toků informací a kvality komunikace v organizaci. Přimět pracovníky k diskuzi o tom, jak by bylo možno naši práci ještě zlepšit a zkvalitnit a zda si myslí, že v neustávajícím procesu zdokonaňování péče by bylo místo ještě pro dobrovolné pomocníky, je velkým krokem kupředu. Myslím, že je to dobrý počátek pro stanovení pracovišť a výběr uživatelů, vzhledem k jejich potřebám a přáním a vzhledem k činnosti, se kterými nám dobrovolníci mohou pomoci. Objevily se i takové činnosti, které v organizaci dosud chyběly a možná, že by je mohli vykonávat právě dobrovolníci. Je totiž jen několik velmi málo omezení, která limitují činnost dobrovolníků. Mezi ně patří zejména zásada, že dobrovolník by neměl nahrazovat práci profesionálů. Náplň jejich činnosti je závislá na tvůrčí fantazii dobrovolníků, zástupců organizace a na jejich potřebách a možnostech je také zajímavé sledovat, jak se liší potřeby uživatelů služby a organizace od motivů a přání dobrovolníků. Při osobních jednáních s potencionálními dobrovolníky jsem poznala, že někteří dobrovolníci mají přesnou představu o své budoucí činnosti a hledají jen místo realizace. Často se však

k dobrovolnické činnosti hlásí zájemci, kteří přicházejí s nejasnou představou. Proto jsme ve spolupráci s pracovníky domova a to především s kontaktními čili klíčovými pracovníky vypracovali nabídku činností, které by bylo možné u konkrétních uživatelů realizovat. Tato nabídka je otevřená a pohyblivá, rozšiřuje se podle toho, jak se pracovníci spolu s dobrovolníky zapojí do jednotlivých činností a jak jim to dovolí jejich zkušenosti.

## **6.1 Metodika práce s dobrovolníky v Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě**

Na dobrovolníky obecně ani v našich podmínkách nejsou kladeny žádné **speciální požadavky**, nerozhoduje ani vzdělání ani praxe, zkušenosti. Předpokládá se ovšem zodpovědnost, ochota ke spolupráci a schopnost vcítění se.

**Dobrovolnická činnost** by se měla, podle mého názoru, odvíjet především v rovině přátelské, dobrovolník by měl vystupovat jako přítel, společník, partner. Může pomáhat při nácviku některých dovedností, psaní dopisů, jako doprovod při procházkách, komunikaci. Záleží na druhu postižení, míře osamělosti apod. Velkou roli hraje také věk uživatele a dobrovolníka a specifická přání uživatele.

**Pověřenou osobou** v přijímání dobrovolníků v Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě je vedoucí domova. V její nepřítomnosti ji zastupuje vrchní sestra. Pověřená osoba provádí zaškolení dobrovolníků a je také osobou, na kterou se mohou dobrovolníci v případě jakýchkoliv problémů obrátit nebo ji požádat o radu. Je však nutné, aby kromě těchto osob s dobrovolníky spolupracovali všichni zaměstnanci.

**Dobrovolníky získává** a registruje organizace Maltézská pomoc, o.p.s. Aktivní získávání se uskutečňuje pomocí médií, letáků, přednášek a jiných aktivit. Dobrovolník si může určit místo svého vykonávání dobrovolnické činnosti.

Seznámení dobrovolníků se zařízením a administrativní záležitosti má na starosti vedoucí zařízení. Po zaškolení pověřený pracovník (sociální pracovník) seznámí dobrovolníka s určeným uživatelem, upozorní na jeho specifické osobnostní vlastnosti, na jeho zdravotní stav a bere v potaz i stránku psychickou a sociální. Pak dochází k představení dobrovolníka

uživateli služby. Je žádoucí, aby při tomto úkonu byl přítomen vedoucí pracovník nebo pověřená osoba.

Organizace Maltéžské pomoci spolu s dobrovolníkem se postará o vyhotovení a podepsání **smlouvy**, jejíž součástí je i čestné prohlášení o zachování mlčenlivosti. K dalšímu administrativnímu úkonu patří vyplnění vstupního dotazníku, vyřízení pojištění a zajištění supervize.

Záznam činnosti dobrovolníků se vykazuje formulářem „**evidence činnosti dobrovolníka**“, kde dobrovolník zapisuje i druh vykonané činnosti.

Postoje a zkušenosti dobrovolníků i pracovníků organizace, potažmo uživatelů služby je dobré po několika měsících **zhodnotit** a vyvodit další opatření.

Práce dobrovolníků by měla být **oceněna** poděkováním v každodenní interakci s lidmi a také pozvánkou na různé kulturní akce, které pořádá a organizuje sociální zařízení. Uživatelé by měli být zapojeni do vyjádření vděku v podobě např. výroby malého dárku. Neměly by se opomíjet svátky a jiné důležité události během roku.

Kvůli vymezení práv a povinností dobrovolníků pracovníci Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě vypracovali **dobrovolnický řád**, který je určený jak pro nově přicházející dobrovolníky tak i pro ty, kteří jsou již v dobrovolnické činnosti zapojeni. Tento řád je návodem a vodítkem pro dobrovolníky i pracovníky organizace. Pomáhá dobrovolníkům i pracovníkům orientovat se v právech a povinnostech příslušné funkce.



## 7 DOBROVOLNICKÝ RÁD

- Svůj příchod nahlásím pověřené osobě nebo pracovníkovi oddělení, do kterého vstupuji.
- Dbám rad a pokynů zaměstnanců, zejména co se týká omezení uživatele a činností, které nemůže vykonávat.
- Pokud si s čímkoliv nevím rady, nebo si nejsem jistý(á), požádám o radu pracovníka DZP.
- Vždy jedním zodpovědně.
- Dbám o bezpečnost a zdraví uživatele i sebe.
- Před ani při vykonávání dobrovolnické činnosti neužívám alkoholické nápoje.
- DZP nenavštěvuji pokud jsem nakažen(a) infekční nemocí a pokud platí zákaz návštěv vyhlášený hygienickou stanicí.
- Dodržuji mlčenlivost o všech osobních údajích a záležitostech, které jsem se v DZP dozvěděl(a).
- Pokud se nemohu dostavit na předem sjednanou návštěvu, omluvím se prostřednictvím telefonu přes pracovníky DZP.
- Respektuji psychický a fyzický stav, stejně tak i aktuální stav uživatele a přizpůsobuji mu své reakce a společné činnosti.
- K uživatelům přistupuji s úctou a vykám jim (pokud se vzájemně nedohodneme jinak).
- Beru ohled na přání uživatele.
- Při odchodu uživatele z oddělení o tom informuji pracovníka, který má na oddělení službu. Uživatel po skončení činnosti doprovodím zpět na oddělení a o jeho návratu opět informuji výše uvedeného pracovníka.
- Při odchodu ze zařízení zapíši datum a dobu své návštěvy do výkazu činnosti, které jsme společně s uživatelem vykonávali nebo které jsem vykonával(a) sám(a).

## 7.1 Dobrovolnictví a právo

I když dobrovolníci jsou ve většině neziskových nebo příspěvkových organizací jedním z podstatných prvků jejich fungování, do nedávné doby nebyla jejich pomoc státem uznávána jako činnost, kterou lze vyčíslit např. ekonomicky pro potřeby grantů. Dobrovolnictví zatím není zakotveno v žádném obecně platném právním dokumentu ČR, z čehož vyplývá i obtížnost přehledného a pro všechny přijatelného a srozumitelného **vymezení práv či povinností dobrovolníků.**

V Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě jsme do několika bodů zformulovali základní přehled práv dobrovolníků, přicházejících zde vykonávat dobrovolnickou činnost.

### **Dobrovolní má právo na:**

- Zaškolení, obsahující informace o činnosti a poslání organizace a o činnosti, kterou budu vykonávat.
- Informace o zdravotním stavu uživatele v míře potřebné pro volbu správných přístupů k uživateli a pro volbu vhodných činností.
- Radu a pomoc od zaměstnanců.
- Vytvoření vhodných podmínek pro realizaci sjednaných činností.
- Ukončení své činnosti po předchozím včasném oznámení organizaci.

Před zahájením dobrovolnické činnosti předkládáme tento dokument k seznámení nově příchozímu dobrovolníkovi.

## 8 DOTAZNÍK PRO PRACOVNÍKY

### 8.1 Úvod

Ze své zkušenosti vím, že v některých případech organizace nemají zájem o dobrovolnický program, který vyžaduje evidenci dobrovolníků, jejich výcvik a supervizi, protože sami svoji hlavní činnost takto strukturovanou nemají. Pro vedení organizace, pracovníky, uživatele nebo jejich rodinné příslušníky je často téma dobrovolnictví vzdálené. Nikdo z uvedených nepodněcuje svými náměty a nedává impuls k systémovým změnám. Neznají dosah užitečnosti dobrovolnické činnosti, nevědí, co by měli chtít zlepšit, k čemu by mohli být dobrovolníci prospěšní.

Někdy se stává, že management organizace chce s dobrovolníky spolupracovat, ale nemá potřebné zkušenosti. Myslí si, že zavedení dobrovolnictví je jednoduchá a krátkodobá záležitost. Vedení si neuvědomuje, že špatně zavedený systém může dobrovolníky odradit a program může zanechat u všech zúčastněných negativní zkušenost.

### 8.2 zjišťování postojů k dobrovolnictví z řad pracovníků

Abychom se vyhnuli výše uvedeným skutečnostem bylo nutno zjistit postoje pracovníků Domova pro osoby se zdravotním postižením k dobrovolnictví. Zvolila jsem techniku kvalitativního výzkumu, což je metoda, která vyžaduje velmi dobrou orientaci ve zkoumané problemové oblasti, invenci a flexibilitu, ale i vědomí určitého rizika. Dopředu totiž obvykle nelze úspěšnost kvalitativního výzkumu předpokládat. Tato technika je také náročná na čas a zpracování. Díky své profesi sociálního pracovníka je mi přístupna nejen sociální dokumentace jednotlivých uživatelů služeb, ale je mně také dobře znám zkoumaný terén a praktikování individuálního přístupu ke každému uživateli služby mi umožnil hluboký vhled do této problematiky. Se všemi zúčastněnými respondenty jak z řad uživatelů, tak s pracovníky tohoto pobytového zařízení jsem ve velmi úzké interakci. Zkoumání probíhalo v přirozeném každodenním prostředí.

Za tímto účelem byl vypracován dotazník, který byl předložen celkem 42 pracovníkům (41 žen a 1 muž). Mezi pracovníky byly zastoupeny tyto profese: pracovníci sociální služby, střední zdravotnický personál, sociální pracovnice, pracovníci pro volnočasové aktivity uživatelů, pracovníci v technicko-provozním procesu (údržbář, uklízečky), pracovnice

z kuchyně a pradleny. Dotazník byl sestaven z polozařvených a uzavřených otázek. Toto opatření bylo učiněno pro záruku větší návratnosti vyplněných dotazníků. Jsem přesvědčena o tom, že oslovení respondenti raději odpovídají na otázky, kde mohou vybrat jednu z více nabídnutých odpovědí. Byla zde však i možnost pro vlastní formulaci odpovědi. Otevřené otázky sice poskytují celou šíři možností odpovědi respondentů, avšak daný výčet možností odpovědi může respondenty navodit i na ty možnosti, které si momentálně neuvědomí. U některých otázek byla dána možnost výběru dvou i více odpovědí.

Časový limit od obdržení dotazníků pro pracovníky Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě do odevzdání vyplněného dotazníku byl stanoven na dobu 14 dnů. Za toto období se ve službách vystřídali všichni pracovníci. Do stanoveného termínu bylo odevzdáno pouze deset vyplněných dotazníků! Pracovníci byli opětovně osloveni a požádáni o spolupráci. Přibližně za 10 dnů jsem obdržela další zbytek vyplněných dotazníků, tedy 32. Získaná data jsem zpracovala a zde předkládám výsledky získané zpracováním čtyřiceti dvou vyplněných dotazníků.

### 8.2.1 zpracování a vyhodnocení

**Tabulka** –procentuální vyhodnocení odpovědí respondentů z řad zaměstnanců

Zadaná otázka	Odpověď	%
Jak dlouho pracujete v pobytovém zařízení? Uveďte prosím v letech.	19-15	31
	14-10	21
	9-5	36
	4 a méně	12
Jaká je vaše profese:		
zdravotní sestra		10
pracovník sociální péče		64
sociální pracovník		2

pracovník HTS		24
Pohlaví:		
muž		2
žena		98
Setkal(a) jste se již v průběhu svého působení v sociálních zařízeních s dobrovolníky?	Ano, v současnosti Ne	88 12
Kdo je podle vás „dobrovolník“?	Nejčastěji: „ Ten, který pomáhá bez nároku na odměnu“.  „Smysluplná práce bez odměny“	70  30
Co podle vás motivuje lidi k dobrovolnické činnosti?  (možnost více odpovědí)	Možnost nových kontaktů Snaha pomoci Touha po smysluplné práci Řešení osobních problémů Křesťanské hodnoty Posílení sebevědomí Snaha o splacení společenského dluhu Touha manipulovat s lidmi	19 100 69 36 55 24 4 10
Co by podle vás pomohlo zkvalitnit život uživatelů sociálních služeb poskytovaných vašim zařízením?  (možnost více odpovědí)	Širší nabídka rehabilitace širší kulturní vyžití Častější kontakt s rodinou Vyšší zapojení do pracovní činnosti Něco jiného, uveďte co..... „pevná ruka“	33 2 38 14 9
V jakých oblastech můžete využít činnost dob-	Zprostředkovat individuální přístup	33

rovolníků? (možnost více odpovědí)	Navštěvovat a vykonávat roli společníka Chodit na procházky Učit některým dovednostem Zprostředkovávat kulturní vyžití uživatel Něco jiného, uveďte co..“nahradit rodinu“	31 33 28 10 2
Je činnost dobrovolníků pro vaše zařízení přínosná?  Ano, proč.....*  Ne, proč.....**		85  15
V čem vidíte především přínos dobrovolníků? (možnost více odpovědí)	Ulehčení práce pro zaměstnance Možnost individuálního přístupu Navázání přátelského vztahu Narušení stereotypu Konání činností, na které se nedostává času Něco jiného, uveďte co.....	16 60 26 31 24 0
Jaká vidíte rizika v příchodu dobrovolníků? (možnost více odpovědí)	Narušení zaběhnutého způsobu života Psychická újma uživatelů, zklamání Narušení soukromí Přidávání práce zaměstnancům Něco jiného, uveďte co.....	24 45 16 21 0
Je organizace připravena na spolupráci s dobrovolníky	Ano Ne	100 0

Tabulka vyhodnocena na základě výzkumu v DZP St. Město v období měsíce března a dubna 2008 (vlastní zdroj).

Poznámka:

\* nejčastější odpovědi: „protože umožní kontakt s přirozeným prostředím“

\*\* nejčastější odpověď: „narušuje soukromí ostatních členů komunity.“

### 8.2.2 Závěr

Z tohoto dotazníkového šetření vychází najevo, že většina respondentů dokáže ocenit namáhavou a obětavou práci dobrovolníků a uznává, že pro uživatele služby by byla velmi přínosná ve smyslu narušení denního stereotypu a především v individuálním přístupu a tím spojenému otevření se nových možností poznávání okolního přirozeného světa. Třebaže v některých odpovědích je skrytá nedůvěra či obavy respondentů z příchodu dobrovolníků z důvodu vnesení změny do zaběhnutého řádu a přítomnosti rušivého elementu v uzavřeném společenství, či narušení pracovní činnosti pracovníků. Někdy se stává, že klient očekává od dobrovolnické činnosti „něco jiného“, co často nedokáže vyslovit a vyjádřit svými slovy (např. je limitován svým handicapem). Pak nastupuje nespokojenost a nedorozumění a místo očekávané radosti se dostavují pocity zklamání. Tuto situaci je třeba analyzovat a podat uspokojivé vysvětlení na adresu klienta a to takovým způsobem, aby porozuměl. Taktéž s dobrovolníky je třeba „probrat“ problém. K tomu účelu slouží supervize, konané podle potřeby.

Vesměs jsou však všechny ostatní odpovědi obohaceny pozitivním prvkem. Celospolečenským úkolem však zůstává potřeba neustále se vzdělávat a šířit pozitivní předsudky o dobrovolnické činnosti. Dobře fungující dobrovolná pomoc je totiž velkým přínosem pro nejrůznější typy sociálních a zdravotních zařízení.

Za pozornost stojí odpovědi pracovníka technicko hospodářských služeb, pana V.M. (57 let), který nastoupil do Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě před několika měsíci. U tohoto pracovníka jsem použila techniku rozhovoru (interview). Použila jsem techniku nestandardizovaného rozhovoru, kdy jsem měla připravené otevřené otázky a okruhy sledovaných problémů. Respondent měl větší volnost, mohl využívat aktuálních situací a volně vstupovat do průběhu rozhovoru. Výhodou tohoto druhu výzkumu je pružnost a možnost navázat s respondentem dobrý a až přátelský vztah, což vede k většímu otevření respondenta. Jmenovaný souhlasil s nahráváním rozhovoru na diktafon. Přepis rozhovoru přikládám do Příloh.



### 8.3 Postoje k dobrovolnictví v závislosti na délce působení v sociálních službách

Použitím metody komparativní analýzy zjišťování postojů pracovníků k dobrovolnictví ve vztahu k odpracovaným letem v sociálních službách se měla potvrdit nebo vyvrátit hypotéza: „ Je postoj k dobrovolnictví ovlivněn délkou působení pracovníků v sociálních službách?“ Výzkumu bylo podrobena 42 pracovníků.

Tabulka č.

Postoje pracovníků k dobrovolnictví ve vztahu k délce působení v sociálních službách

Odpracované roky v sociálních službách	Počet pracovníků vyjádřený v %	Počet pracovníků	Kladný postoj k dobrovolnictví v %	Negativní postoj k dobrovolnictví v %
19-15	31	13	26	5
14-10	21	9	21	0
9-5	36	15	28	8
4 a méně	12	5	10	2
celkem	100	42	85	15

Zdroj: vlastní výzkum v Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě duben 2008.

#### 8.3.1 Zpracování a vyhodnocení

Z výzkumu jednoznačně vyplývá pozitivní postoj k dobrovolnické činnosti. Vzhledem k odpracovaným letem v sociálních zařízeních a počtu pracovníků je patrné, že čím více odpracovaných let v sociálním zařízení, tím vyšší procento náklonnosti k dobrovolnické činnosti.

#### 8.4 Zjišťování postojů pracovníků k dobrovolnictví ve vztahu k nejvyššímu dosaženému stupni vzdělání

Položme si otázku: „má stupeň vzdělání vliv na postoje pracovníků k dobrovolnické činnosti?“

Tabulka č.

Postoj pracovníků Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě k dobrovolnictví ve vztahu k nejvyššímu dosaženému stupni vzdělání. Počet pracovníků 42.

Nejvyšší dosažený stupeň vzdělání	Počet pracovníků vyjádřený v %	Počet pracovníků	Kladný postoj-počet pracovníků	Kladný postoj k dobrovolnictví v %	Negativní postoj k dobrovolnictví v %	Negativní postoj-počet pracovníků
základní	74	31	28	90	10	3
středoškolské	21	9	9	100	0	0
vysokoškolské	5	2	2	100	0	0
celkem	100	42 celkem	39	90	10	3

Zdroj: vlastní výzkum v Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě, duben 2008.

#### 8.4.1 Zpracování a vyhodnocení

Z realizovaného výzkumu je patrné, že vysokoškolsky vzdělaní pracovníci přijímají dobrovolníky jako pozitivní prvek. Taktéž u středoškolsky vzdělaných pracovníků ani jeden respondent nemá negativní postoj k dobrovolnictví. Pouze v případě pracovníků se základním vzděláním se objevují určité pochybnosti k výkonu dobrovolnické činnosti. Z celkového počtu 42 respondentů pouze 3 pracovníci mají výhrady k dobrovolnické činnosti. Toto číslo je však zanedbatelné a tedy statisticky nevýznamné.

#### 8.4.2 Závěr

Z každodenní zkušenosti vím, že dobrovolnictví v České republice, ale i v ostatních zemích bývalého „tábora míru a socialismu“ je křehké a dosud málo důvěryhodné. Od roku 1989 však naše společnost urazila velký kus cesty, což se odráží i v přístupu k dobrovolnické činnosti.

## 9 DOTAZNÍK PRO UŽIVATELE

### 9.1 úvod

Cílem pracovníků Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě je to, čemu se říká sociální začlenění handicapovaných uživatelů a předcházení sociálnímu vyloučení. Snažíme se vytvářet takové podmínky, abychom umožnili lidem žijícím v těchto pobytových službách být součástí většinové společnosti. Hledáme takové služby, které zprostředkovávají uživatelům účast na dění společnosti. Nechceme totiž vytvářet jejich závislost na poskytovaných službách, ale naopak je aktivizovat a s naší pomocí podpořit jejich odborný růst, schopnost převzít iniciativu a řešit svou situaci vlastními silami, jak nejvíce je to možné.

Jsem toho názoru, že kvalita života klientů v sociálních zařízeních je ve značné míře závislá na podpoře, péči a zájmu jejich pracovníků. Uživatelé těchto služeb si sami často nedokáží zajistit vyplnění svého volného času tak, jak by si přáli. A to je úkol pro pracovníky. Chybí však dostatek personálu, který by se jim mohl individuálně věnovat a také čas, který je tolik zapotřebí. I když u našich uživatelů velmi podporujeme spolupráci s rodinou, často jsou zde lidé, kteří ani rodinu nemají a nebo rodina neprojevuje valný zájem. Proto se snažíme tento nedostatek kontaktu s lidmi zvenčí řešit dobrovolnickou činností. Ve spolupráci s Maltézskou pomocí v Uherském Hradišti zajišťujeme pro naše uživatele vhodné dobrovolníky.

### 9.2 Metodologická kapitola

Abych zjistila míru potřeby kontaktu uživatelů s okolím, potažmo s dobrovolníky, použila jsem techniku rozhovoru a sestavila jsem pět otázek týkající se této problematiky. Tyto předem připravené otázky jsem pokládala vybraným respondentům ústně a písemně jsem zaznamenávala jejich odpovědi. Přísně jsem dodržovala podmínky pro úspěšnou realizaci rozhovoru. Nedopustila jsem, aby do komunikace zasahovaly vnější vlivy, dávala jsem otázky za stejných podmínek a ve stejném pořadí. Ubezpečila jsem respondenty o anonymitě rozhovoru. Konkrétně jsem použila techniku nestandardizovaného rozhovoru s otevřenými otázkami a tím jsem za zaručila respondentům větší volnost volného vstupu

do průběhu rozhovoru. Z důvodu handicapu uživatelů jsem v některých případech měla připravené alternativní dotazy. Výhodou této metody spatřuji v pružnosti kontaktu a v možnosti navázat s respondenty dobrý a přátelský vztah.

Výzkum jsem realizovala u všech uživatelů (počet 64) Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě v období měsíce dubna a května 2008.

Zde uvádím výčet diagnóz u výše jmenovaných respondentů.

- lehké mentální znevýhodnění – 7 respondentů
- středně těžké mentální znevýhodnění – 5 respondenti
- maniodepresivní psychóza – 1 respondent
- organická psychická porucha – 4 respondenti
- paranoidní poruchy – 3 respondenti
- kombinované postižení- (hluchoněmost) - 2 respondenti
- těžké mentální znevýhodnění – (IQ 10-34) – 22 respondentů
- hluboké mentální znevýhodnění – (IQ pod 20) – 20 respondentů

Důslednou přípravu jsem věnovala individuálnímu přístupu k respondentům, poněvadž každé výše jmenované znevýhodnění má své specifické znaky.

**Obecně** jsem vycházela jsem z toho, že základním požadavkem komunikace je **permisivita**, tj. takové chování, které umožňuje ventilovat jakékoliv problémy bez obav z morálního odsouzení, posměchu skandalizace. Pro rozhovor jsem si vždy u každého respondenta z řad uživatelů stanovila dostatek času a vytvořila klidné ničím nenarušené prostředí. Byla jsem připravena na to, že pokud se dozvím pro mě neobvyklý údaj, musím ho přijat jako „běžný, nešokující“. Předpokladem navázání dobrého kontaktu je dodržování intimity sděleného.

Dalším požadavkem je **nedirektivnost**, což znamená, že jsem neměla snahu „napovídat“ a řešit situace za tázaného respondenta, nerozhodovala jsem v odpovědích za něj.

V některých případech jsem jen vhodně předeslala několik eventualit odpovědí, jejich konečný výběr jsem však ponechala na rozhodnutí samotného respondenta.

Třetí důležitou zásadou je **respektování** osobní důstojnosti i u uživatelů výrazně psychicky alterovaných (např. u středně těžkého mentálního znevýhodnění).

### **Nyní k jednotlivým přístupům.**

U uživatelů schopných navázat slovní kontakt jsem dodržovala základní pravidla rozhovoru. (viz níže)

U uživatelů, kde nebylo možno navázat slovní kontakt (**těžké a hluboké mentální znevýhodnění**) jsem jednoznačně přistoupila k výběru techniky tzv. „vcit'ování“, nebo-li „jeden den v kůži klienta“, a to zvláště v těch případech, kde se jednalo o vážné postižení psychomotorických funkcí. V komunikaci s takto postiženým člověkem nemá vnitřní svět pracovníka, včetně jeho obrazu o klientovi, právo na status nějakého objektivního hodnocení, nýbrž je zase jen subjektivním pohledem. Chtěla-li jsem respondentovi porozumět, musela jsem se v prvé řadě zajímat o to, jak věci vidí a prožívá on. Měla jsem se na pozoru před tendencí nahrazovat toto porozumění respondenta vlastním hodnocením nebo klasifikací. Snažila jsem se chápat „zevnitř“, jako součást vnitřního světa.

Podporu jsem hledala u příbuzných a v rodinách respondentů, ale statistiky ukazují, že jen velmi malé procento příbuzných se zajímá o život svých handicapovaných blízkých. Velkou pomoc při samotném dotazování pro mě znamenala přítomnost kontaktních pracovníků, kteří často znají „své“ klienty lépe než příbuzní. Jsou totiž se svými svěřenci v téměř každodenním kontaktu a znají nejlépe jejich potřeby, přání i specifické způsoby vyjadřování a komunikace. Pro zlepšení porozumění jsem v některých případech použila prostředky pro znázornění, symboly, komunikaci přes hračku, pomůcky alternativní a augmentativní komunikace.

U uživatelů s **lehkým mentálním znevýhodněním** jsem vycházela z poznatků, že někteří byli schopni výuky v základní škole, jiní navštěvovali školu speciální. Je opožděno používání řeči a porozumění mluvenému. Proto jsem otázky formulovala tak, aby byly pochopitelné, jasné a srozumitelné. Pokud otázka nebyla pochopena, použila jsem jinou formulaci slov.

U respondentů se **středně těžkým mentálním znevýhodněním** jsem předpokládala, že rozvoj řeči a myšlení je výrazně opožděn, schopnost abstrakce je minimální, slovní zásoba chudá, vyskytují se časté agramatismy, nesprávná artikulace. V těchto případech jsem použila techniku zúčastněného pozorování pocitů libosti či nelibosti při kladení jednotlivých otázek. O tyto pocity projevů libosti či nelibosti jsem se opírala i v případě odpovědi z předložené nabídky. Otázky byly kladeny ústně, odpovědi byly zaznamenány písemně k jednotlivým položkám.

Při rozhovoru s respondenty s **maniodepresivní psychózou** jsem si uvědomovala, že tito jedinci mají schopnost odhalovat a prohlubovat konflikty ve svém okolí, dovedou útočit na sebevědomí lidí a nutno k nim přistupovat jako k potencionálním zdrojům konfliktů. Proto jsem při kladení otázek zaujala neutrální emoční postoj.

Respondenti s **organickou psychickou poruchou** bývají rychle unavitelní a špatně se koncentrují. Komunikaci jsem vždy upravila vzhledem k jejich aktuálním možnostem. Otázky jsem kladla srozumitelně, v krátkých větách, přiměřeně hlasitě a vždy jsem se přesvědčila, zda mně tázaný respondent porozuměl. Otázky jsem v některých případech musela i několikrát opakovat. Komunikace byla často časově náročná a musela jsem dbát na to, abych svými nároky nepřekročila možnosti znevýhodněného. Pokud jsem cítila, že dotyčný respondent je indisponován, šetření jsem přerušila a odložila na jinou dobu.

Uživatelé s **paranoidní poruchou** (různými bludy) se často dostávají do sociální izolace způsobené jejich kverulančním nebo agresivním chováním. Komunikace s respondenty s tímto znevýhodněním byla velmi obtížná a náročná na čas, poněvadž většinou chtěli hovořit jen o svých problémech spojených s agresivitou a očekávali souhlas se svým jednáním, případně kladné hodnocení svých postojů. V zásadě jsem při komunikaci nevyvracela znevýhodněnému respondentovi jeho představy, spíše jemně a nenásilnou formou jsem se snažila o jejich korekci.

Ve dvou případech vyplnění dotazníku u znevýhodněných respondentů jsem použila techniku nonverbální komunikace. Jednalo se o respondenty, kteří se nevyjadřují slovy, ale

pomocí gestíky-řeči rukou, a odzíráním. Jsou to uživatelé s **kombinovaným postižením**-hluchoněmí.

Byla jsem vždy připravena využít všech možností od začátku setkání. Snažila jsem se působit přátelsky, uvolněně a otevřeně. Udržovala jsem zrakový kontakt, časově, prostorově, i způsoby upoutání. Využívala jsem polohy v sedě, abych se jim přiblížila, poněvadž oba dva respondenti jsou upoutáni na invalidní vozík. Používala jsem stisku rukou, abych řečí rukou podpořila i verbální komunikaci. Předpokládané odpovědi jsem se snažila opakováním otázky s jasnou artikulací verifikovat.

V případě respondenta P.Š. jsem požádala o přítomnost při kladení otázek jeho příbuzné.

Maminka, která za výše jmenovaným pravidelně jezdí, mi poskytla podporu a společnými silami, pomocí odezírání, gestiky a haptiky jsme zaznamenaly odpovědi tázaného.

Technikou pozorování jsem měla možnost zjistit chování uživatelů služby na příchod dobrovolníků. (pozn. do zařízení dochází tři dobrovolníci). Z jejich reakcí – pozornost upřená k dobrovolníkovi, hlučné jásavé výkřiky, vztahování rukou - se dalo usoudit, že dobrovolníci jsou vítaným zpestřením života lidí v pobytových službách.

### 9.3 Zpracování a vyhodnocení otázek pro uživatele

Škála otázek byla široká, používala jsem různé alternativní otázky.

**1. Jak trávíte svůj volný čas? Vykonáváte nějakou činnost? Nevíte jak se zabavit? Nemáte žádnou činnost? Nudíte se? Máte co na práci? Zabýváte se nějakou činností?**

Většina dotázaných respondentů, kteří verbálně komunikují a jsou schopni porozumět dané otázce, vyjmenovává činnosti, které vykonávají (vyšívání, skládání prádla, poslech rádia, sledování televize).

- činnost nemá vůbec - odpovídá 10 uživatelů
- činnost má občas - odpovídají 2 uživatelé
- jsou bez činnosti – odpovídá 9 uživatelů



Jeden uživatel neodpověděl.

## **2. Jakou činnost byste chtěl(a) vykonávat? Co byste chtěl (a) dělat? Jaká činnost zde chybí?**

Oslovení respondenti opět vyjmenovávali činnosti, které vykonávají. Po zopakování otázky s důrazem na to, co by si přáli dělat, odpovídali následovně:

- neví – odpovídá 5 respondentů
- poslouchat rádio, sledovat televizi - odpovídá 10 respondentů
- jít na procházku – odpovídají 3 respondenti
- skládat prádlo – odpovídají 3 respondenti
- jiné odpovědi, jako : „vrátit svéprávnost“, - odpovídá 1 respondent

Dva uživatelé se pro své znevýhodnění nebo momentální indispozici nevyjádřili.

## **3. Navštěvuje vás někdo? Jak často?**

- ano – odpovídá 9 respondentů
- ne – odpovídá 13 respondentů

frekvence návštěv:

- každý týden - odpovídá 1 respondent
- 1-2x do roka – odpovídá 14 respondentů
- častěji než 5x za rok – odpovídá 7 respondentů
- nemá příbuzné nebo nenavštěvují – 42 respondentů ( údaj ze sociální dokumentace a z pohovoru s kontaktními pracovníky)

Z vlastní zkušenosti vím, že na návštěvy přichází za svými blízkými jen velmi malá část rodinných příslušníků. Poněvadž průměrná věková hranice u uživatelů je téměř 56 let, dá

se usuzovat, že většina uživatelů již nemá rodiče. Na návštěvy nejčastěji jezdí sourozenci, ve dvou případech zástupci obce.

#### **4. Příklad(a) byste si, aby za vámi pravidelně chodil někdo na návštěvu? Koho byste si přál(a)?**

- ano odpovídá 19 respondentů (nejraději by byli, kdyby chodili příbuzní, ale mohou to být i jiní lidé.)
- ne – odpovídají pouze 2 respondenti (nikoho cizího nechtějí)
- v jednom případě zůstala otázka bez odpovědi z důvodu zdravotní indispozice respondenta.

Poznámka: u nonverbálně komunikujících respondentů jsem užila techniky „vcit'ování“ a jiné augmentativní techniky. (viz str. 59). Podle reakcí bylo patrné, že dobrovolnická činnost je významným obohacením života lidí v Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě.

## **9.4 Závěr**

Podle výsledků tohoto dotazníkového šetření je patrné, že přes snahu všech pracovníků domova vytvořit z rezidenční sociální služby přátelské a domácí prostředí, jsou tady ještě další možnosti pro zkvalitnění jejich života, které by mohli vyplnit dobrovolníci. Pomoc spočívá především v individuálním přístupu a ve snaze k tomu, aby mohli zůstat rovnocennými členy společnosti a využívat jejich přirozených zdrojů, žít nezávisle, v kontaktu s ostatními lidmi a v přirozeném sociálním prostředí. Člověk je tvor společenský a každý potřebuje „někoho“, komu by se svěřil a kdo by mu byl oporou, přítelem, partnerem. Potvrdilo se, že značná část uživatelů je ochuzena o návštěvy svých blízkých a jen někteří se mohou těšit na návštěvy 1-2x ročně.

V postojích pracovníků k dobrovolnictví jsou ještě stále zřetelně vidět stopy, které po sobě zanechal státní paternalismus a ideologizace dobročinnosti socialistického režimu. Určitá část pracovníků se domnívá, že dobrovolnictví je jakousi náhražkou za selhávající veřejnou

správu, náhražkou tam, kde je špatné pracovní pokrytí specializovaných pracovníků. S pozitivnějším postojem se můžeme setkat u těch pracovníků, kteří nejsou zatíženi politickou situací minulých desetiletí.

Dalším pozitivním zjištěním je, že z morálního hlediska představuje dobrovolnictví v očích většiny respondentů přece jen jistý druh ctnosti, o kterou nakonec v období životní zralosti musí projevit každý zájem. Jsem přesvědčena o tom, že v určitém bodě života každý pocítí morální povinnost zapojit se do dobrovolnictví.

Z pohledu života uživatelů je dobrovolnictví vesměs vítáno. Z dotazovaných respondentů pouze jeden uživatel neměl potřebu navazovat bližší kontakt s člověkem (dobrovolníkem), zřejmě z důvodu jeho momentálních vnitřních pohnutek. Dobrovolník však může zcela nahradit určenému uživateli rodinu a doplnit to, co zůstává v jeho životě nenaplněné. Lidé povolání k dobrovolnictví jsou vesměs empatičtí a díky této vlastnosti mohou lépe identifikovat potřeby, problémy a cílové skupiny, na které může organizace zaměřit svoji činnost. S příchodem dobrovolníka do zařízení přichází nový duch a naděje.

## 10 SUPERVIZE

V průběhu působení dobrovolníků v organizaci se snažíme podporovat dobré vztahy mezi dobrovolníky a pracovníky. Všichni by měli být ujištěni o tom, že jejich činnost je prospěšná a že sledují společný cíl. Případné konflikty řešíme ihned a nenecháváme je přerůst ve vleklé spory a „dusnou“ atmosféru. Každý má mít možnost vyjádřit svůj vlastní názor. K tomuto účelu jsou pořádány schůzky dobrovolníků a pracovníků-supervize. Supervize jsou důležitou součástí práce s dobrovolníky, zejména s těmi, kteří jsou v přímém kontaktu s uživateli. Je to forma učení, zaměřená na rozvoj profesionálních dovedností a kompetencí supervidovaných, při níž je kladen důraz na aktivaci jejich vlastního potenciálu. Supervizi je také možno charakterizovat jako komunikaci dobrovolníka se supervizorem, která umožní konzultovat dobrovolníkům svoje postoje a pocity pramenících z jejich činnosti. Supervize zároveň chrání uživatele před případnými nevhodnými aktivitami dobrovolníka. Do DZP ve St. Městě dochází celkem 3 dobrovolníci. Chtěla bych se podělit o vyřešení jednoho problému, který trápil dobrovolnici, která nastoupila do DZP ve Starém Městě před třemi týdny.

Supervize konaná v DZP, Kopánky 2052, Staré Město dne 13.5.2008

Metoda: zúčastněné pozorování, neřízený rozhovor.

Přítomni: pracovníci oddělení B2 v počtu 6, vedoucí zařízení, vrchní sestra, sociální pracovník, dobrovolník.

Za klientkou A.V. (27 let) dochází každý týden dobrovolnice M.H (26 let). Tráví s ní v pravidelně v úterý asi 3 hodiny volného času, který vyplňují povídáním, procházkami, návštěvou cukrárny, knihovny. Klientka má výchovné problémy, odmítá se zapojovat do pracovní činnosti v terapii, stěžuje si na výkon práce týkající se běžné péče o svoji osobu a své okolí. Dobrovolnice jí naslouchá, povzbuzuje ji v jejím snažení, upozorňuje na nežádoucí chování a podporuje to dobré. Do určité míry je jí rovnocenným partnerem.

V tomto konkrétním případě přišla dobrovolnice s problémem, že v poslední době se A.V. začíná chovat pro dobrovolnici těžko přijatelně. Projevovalo se to tím, že když se měly vracet domů z procházky, A.V. začala trucovat a nechtěla se vrátit domů. Jindy zase zalezla do křoví a odmítla se hnout. Při supervizi se ukázalo, že „trucy“ A.V. se objevovaly vždy,

když měla schůzka skončit a nebo když dobrovolnice upozorňovala, kolik jim ještě zbývá času. Výsledkem bylo poznání, že A.V. chtěla „jen“ dobrovolnici projevit svůj zájem a vztah k ní. A protože to jako mentálně znevýhodněný jedinec nedokázala jinak, projevila to po svém. Supervize pomohla dobrovolnici proces pochopit a ona se mohla přestat trápit. Překonaly spolu krizi, která by mohla jejich vztah znepříjemnit a možná vést i k jejich ukončení.

Možnost otevřeně se svěřit se svými pochybnostmi a omyly, bez obavy z nepochopení a výčitek, tedy profesionálně provedená supervize je základním předpokladem dobré spolupráce dobrovolníka s přijímající organizací. Domnívám se, že u dobrovolníků hrozí spíše ztráta motivace než syndrom vyhoření, a to především tam, kde je na ně kladeno příliš mnoho úkolů nebo nemají dobře zajištěnou komunikaci s ostatními zaměstnanci.

V těchto případech je supervize prevencí před odchodem dobrovolníka. Stejně tak je supervize dobrou příležitostí, jak dobrovolníka ocenit.

## 11 ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce je představit dobrovolnickou činnost nikoliv jako oběť, ale jako přirozený projev občanské zralosti, který všem zúčastněným stranám, jak dobrovolníkovi, tak příjemci jeho pomoci, přináší nejen nové zkušenosti, ale především obohacení v mezilidských vztazích.

Dobrovolnictví v tomto smyslu je vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně. Dobrovolník dává část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově vymezená. I když je tato činnost organizovaná, v našem případě pod záštitou Maltézské pomoci, o.p.s. Uherské Hradiště, nepostrádá svoji spontaneitu. Je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizace, které spolupracují s dobrovolníky. Největší přínos spatřuji v otevření se pro nové zkušenosti, zážitky a příležitosti.

Porovnáním postojů pracovníků pobytového zařízení, Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě k dobrovolnické činnosti se dá usuzovat, že dobrovolnická činnost je v tomto zřízení všeobecně vítána a z výsledků šetření vyplynulo, že organizace je připravená na příchod dobrovolníků.

Co se týče potřeb uživatelů těchto služeb a jejich přístupu k dobrovolnictví, je patrné, že dobrovolnictví je významným článkem a spojnicí mezi životem lidí v pobytových službách a přirozeným prostředím.

V této práci jsem se také pokusila zachytit základní informace potřebné pro zahájení spolupráce s organizací Maltézské pomoci, která registruje a vysílá dobrovolníky.

Z tohoto důvodu bych si přála, aby tato práce posloužila jako informační zdroj nejen pro začínající dobrovolníky, ale také pro organizace, které se rozhodují k zapojení dobrovolníků do pracovního procesu organizace.

V neposlední řadě doufám, že dobrovolnictví, jako forma pomoci člověka člověku bude pronikat do zdravotních zařízení, sociálních zařízení a všude tam, kde může pomáhat.

## 12 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1.] DEVEROVÁ,L. Právo v neziskovém sektoru. In Rádce pro neziskové organizace. Olomouc, EPICO,2003,212 s.
- [2.] ECO,U. jak napsat diplomovou práci. Olomouc: Votobia, 1997.
- [3.] FILKA,J.Metodika tvorby diplomové práce. 1.vyd. Praha: Karolinum, 1999.
- [4.] FRIČ,P. Dobrovolnictví v ČR. In Sborník z celostátní konference na téma Dobrovolnictví za 14. února 2002 konané v Olomouci, Olomouc: Epico, 2002.
- [5.] FRIČ,P a kol. Dárcovství a dobrovolnictví v ČR. NROS a AGNES, Praha 2001.
- [6.] FRIČ,P.,GOULLI, R. et al.: the Czech republic.In: Salomon,LM.et al.: Global Civil Society: Baltimore 1999.
- [7.] GARDNER,J.W.: Budování komunity. Nadace VIA, Praha 1999.
- [8.] HÁBLOVÁ,L.: Zdroje mezinárodní finanční pomoci zaměřené na neziskové organizace. Centrum Vida-Život dětí a mládeže, Děčín 2001.
- [9.] HAWKINS,P. SHOHET,R..A review of the Addictive Organizationby Schaef and Fassel. Management Educationand Development.1993, 293 s.
- [10.] HAVRDOVÁ,Z. Kompetence v sociální práci.Osmium, Praha 1999.
- [11.] HAWKINS,P,SHOHET,R. Supervize v pomáhajících profesích.Praha: Portál 2004.
- [12.] HENDL,J. Úvod do kvalitativního výzkumu.1.vydání Brno: Knihař, 2002
- [13.] JASANSKÝ, J. a kol.: Obecně prospěšné společnosti.Montanex 1997
- [14.] KOPŘIVA, K. Lidský vztah jako součást profese. Portál. Praha 1997
- [15.] KOMÁRKOVÁ, K.Dobrovolnické programy národního dobrovolnického centra v regionu Kroměříž. Absolventská práce. Vyšší odborná škola pedagogická a sociální. Kroměříž 2001.
- [16.] KOLÁČKOVÁ, J. Supervize. In Matoušek, O., A KOL. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál, 2003,384 s., ISBN 80-7178-548-2

- [17.] KOLEKTIV AUTORŮ. Dobrovolníci v neziskových organizacích. Praha: ICN, 2001, 24 s. , ISBN 80-86423-05-0
- [18.] MATOUŠEK, O., Dobrovolnická práce. In MATOUŠEK, O, A KOL. Metody a řízení sociální práce, Praha: Portál, 2003 384 s. ISBN 80-7178-473-7
- [19.] MATOUŠEK, O. Ústavní péče. Praha: Slon, 1995, 138 s.  
ISBN 80-85850-08-7
- [20.] Mezinárodní rok dobrovolníků v ČR – 2001. Praha: MPSV, 2002 40 s.  
ISBN 80-86552-20-9
- [21.] NOVOTNÝ, M., STARÁ, I. A KOL. Využití dobrovolníků v nemocnicích.  
Praha: Hestia, 2001, 32 s.
- [22.] Řízení lidských zdrojů. Sborník vybraných materiálů kurzu Řízení neziskových organizací, AGNES, Praha 1999
- [23.] SVATOŠOVÁ, M. Hospice a umění doprovázení. Ecce homo, Praha 1995
- [24.] Standardy kvality sociálních služeb. Praha: MPSV, 2002, 24 s.  
ISBN 80-86552-23-3
- [25.] TOŠNEROVÁ, T., TOŠNER, J.: Burn-Out Syndrom- Syndrom vyhoření. Pracovní sešit. HESTIA, Praha 1996.
- [26.] TOŠNEROVÁ, T. TOŠNER, J.: Mapování role v pomáhající profesi. Pracovní sešit. HESTIA Praha 1996
- [27.] TOŠNEROVÁ, T.: Pocity a potřeby pečujících o starší rodinné příslušníky. Ambulance pro poruchy paměti, Ústav lékařské etiky 3.LF UK, Praha 2001.
- [28.] TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál, 2002, 152 s., ISBN 80-7178-514-8
- [29.] TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. Vytváření sítě dobrovolnických center v ČR. In Sborník z celostátní konference na téma Dobrovolnictví za 14. února 2002 konané v Olomouci. Olomouc: Epico, 2002.



- [30.] 30.VÁGNEROV8,. Psychopatologie pro pomáhající profese. Portál, Praha 1999.
- [31.] 31.VITOUŠOVÁ,P. Motivace pro práci v neziskovém sektoru. Závěrečná práce kur-
- [32.] zu Řízení neziskových organizací, AGNES, Praha 1998.

### Internetové zdroje

- [1.] Dobrovolné organizace. /online/ Dostupné na www:  
i. [http:// www.dobrovolnik.cz](http://www.dobrovolnik.cz)cit. 25.1.2008
- [2.] Druhy dobrovolnictví /online/ Dostupné na www.  
i. [http:// dobrovolnik.cz](http://dobrovolnik.cz) /cit. 15.1.2008/
- [3.] Oddělení dobrovolnické služby. /online/. Dostupné na www:  
i. [http://mvcr.cz /prevence/](http://mvcr.cz/prevence/) cit. 28.4.2008
- [4.] Pravidla pro udělování akreditací vysílajícím organizacím v oblasti dobrovolnické služby. /online/. Dostupné na www:  
i. <http://www.dobrovolnik.cz>, cit. 28.4.2008.
- [5.] Všeobecná deklarace o dobrovolnictví. /online/. Dostupné na www:  
i. <http://www.hest.cz> /cit 22.3.2008/

## 13 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1	ZÁKON Č. 198/2002 Sb. O DOBROVOLNICKÉ SLUŽBĚ
Příloha č. 2	VÝKAZ ČINNOSTI DOBROVOLNÍKA
Příloha č. 3	OSOBNÍ DOTAZNÍK PRO DOBROVOLNÍKA
Příloha č. 4	DOTAZNÍK PRO UŽIVATELE
Příloha č. 5	DOTAZNÍK PRO PRACOVNÍKY
Příloha č. 6	NARATIVNÍ VÝPOVĚĎ DOBROVOLNÍKA
Příloha č. 7	PŘEPIS AUDIO
Příloha č. 8	FOTODOKUMENTACE

## 198

## ZÁKON

ze dne 24. dubna 2002

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

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

**ČÁST PRVNÍ  
DOBROVOLNICKÁ SLUŽBA**

## § 1

**Předmět úpravy**

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

(2) Tento zákon se nevztahuje na

- a) činnosti upravené zvláštními právními předpisy, i když tyto činnosti splňují znaky dobrovolnické služby stanovené tímto zákonem,
- b) činnosti, které nesplňují znaky dobrovolnické služby stanovené tímto zákonem, i když jsou vykonávány dobrovolníky.

**Vymezení pojmů**

## § 2

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

- a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase,
- b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo
- c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.

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

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

## § 3

(1) Dobrovolníkem může být fyzická osoba

- a) starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území České republiky,
- b) starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí,

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

(2) Dobrovolník vykonává dobrovolnickou službu na základě smlouvy<sup>1)</sup> uzavřené s vysílající organizací; v případě dlouhodobé dobrovolnické služby nebo v případě krátkodobé dobrovolnické služby, k jejímuž výkonu je dobrovolník vyslán do zahraničí, musí být tato smlouva písemná.

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

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

## § 4

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

(2) Příjímající organizací podle tohoto zákona je osoba, pro jejíž potřebu je dobrovolnická služba vy-

<sup>1)</sup> Občanský zákoník.

konávána, způsobilá uzavřít smlouvu s vysílající organizací a schopná dostát závazkům z této smlouvy.

(3) Vysílající organizace může vedle smluv uzavíraných s přijímacími organizacemi uzavřít smlouvy i s dobrovolníky o výkonu dobrovolnické služby v její prospěch. Podmínkou je, že předmětem těchto smluv uzavíraných s přijímacími organizacemi a s dobrovolníky je týž druh dobrovolnické služby a že dobrovolník není členem vysílající organizace ani k ní nemá jiný právní vztah. V těchto případech pro vztah mezi dobrovolníkem a organizací, v jejíž prospěch dobrovolník dobrovolnickou službu vykonává, platí přiměřeně ustanovení o právech a povinnostech vysílající i přijímací organizace a ustanovení o právech a povinnostech dobrovolníka.

### Smlouvy

#### § 5

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

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

- a) jméno, příjmení, rodné číslo nebo, není-li přiděleno, datum narození, místo trvalého pobytu dobrovolníka a název a sídlo vysílající organizace,
- b) ujednání
  1. o účasti na předvstupní přípravě organizované vysílající organizací; součástí předvstupní přípravy musí být podle povahy dobrovolnické služby i informování dobrovolníka o možných rizicích spojených s výkonem dobrovolnické služby, která by mohla ohrozit život nebo zdraví dobrovolníka,
  2. podle povahy dobrovolnické služby o předložení výpisu z evidence Rejstříku trestů ne staršího než 3 měsíce a o předložení písemného prohlášení, že v době sjednání smlouvy není proti dobrovolníkovi vedeno trestní řízení,

3. podle povahy dobrovolnické služby o předložení potvrzení o zdravotním stavu dobrovolníka ne starší než 3 měsíce, ve kterém registrující lékař na základě posouzení zdravotního stavu dobrovolníka vymezí činnosti, které s ohledem na svůj zdravotní stav není dobrovolník schopen vykonávat,

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

jako podmínkách pro účast v dobrovolnické službě,

- c) místo, předmět a dobu výkonu dobrovolnické služby v rámci určitého programu nebo projektu dobrovolnické služby,
- d) způsob stravování a ubytování dobrovolníka,
- e) závazek dobrovolníka vrátit poměrnou část výdajů vynaložených vysílající organizací, pokud předčasně ukončí výkon dobrovolnické služby z jiných než zřetelných důvodů,
- f) podle povahy dobrovolnické služby ujednání o náhradách výdajů spojených s nezbytnou přípravou na účast dobrovolníka v určitém programu nebo projektu dobrovolnické služby, o náhradě nákladů spojených s cestou na místo působení v zahraničí a zpět, o kapesném ke krytí běžných výdajů na místě působení, o poskytnutí pracovních prostředků a osobních ochranných pracovních prostředků,
- g) podle povahy dobrovolnické služby rozsah pracovní doby, doby odpočinku, podmínky pro udělení dovolené a důvody, za kterých lze výkon dobrovolnické služby předčasně ukončit.

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

(4) Dobrovolníkovi za výkon dobrovolnické služby nenáleží odměna.

(5) Při sjednání rozsahu pracovní doby, doby odpočinku, podmínek pro udělení dovolené a pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se použijí

<sup>2)</sup> § 6 odst. 1 písm. d) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>3)</sup> § 3 odst. 3, § 5b a 16 zákona č. 589/1992 Sb., o pojištění na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

přiměřeně pracovní právní předpisy a při sjednání výše kapesního se použijí přiměřeně předpisy o cestovních náhradách.

### Vysílající organizace

#### § 6

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

(2) Ministerstvo udělí akreditaci podle odstavce 1 organizaci, která je občanským sdružením, obecně prospěšnou společností, církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou církve nebo náboženské společnosti, pokud doloží, že je schopna s ohledem na kvalifikační složení svých orgánů, zaměstnanců nebo členů, konkrétní projekty nebo programy dobrovolnické služby a finanční způsobilost organizovat přípravu a provádění dobrovolnické služby a plnit další povinnosti vyplývající z tohoto zákona. Akreditace se uděluje na dobu 3 let.

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

#### § 7

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

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

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

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

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

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

#### § 8

(1) Vysílající organizace uzavře před vysláním dobrovolníka na místo jeho působení písemnou smlouvu s přijímající organizací, v níž s ohledem na povahu určitého programu nebo projektu dobrovolnické služby navzájem dohodnutého s přijímající organizací, sjedná zejména podmínky výkonu dobrovolnické služby, předmět a dobu výkonu dobrovolnické služby, způsob ubytování a stravování dobrovolníků, jejich vybavení pracovními prostředky a osobními ochrannými pracovními prostředky, způsob ověřování průběhu dobrovolnické služby vysílající organizací za účelem kontroly dodržování smlouvy a hodnocení práce dobrovolníků. Součástí smlouvy mezi vysílající a přijímající organizací musí být rovněž ujednání o povinnosti přijímající organizace informovat vysílající organizaci o rizicích, která mohou ohrozit život nebo zdraví dobrovolníka, vzniklých v průběhu výkonu dobrovolnické služby, a přijmout neprodleně opatření, která tato rizika vyloučí, a v případě neodstranitelných rizik omezí.

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

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

#### § 9

(1) Pokud ministerstvo zjistí, že vysílající organi-

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

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

(3) Ministerstvo je oprávněno z vlastního nebo jiného podnětu ověřovat, zda vysílající organizace plní podmínky stanovené tímto zákonem; postupuje přitom podle zákona o státní kontrole.

#### § 10

##### Využívání dobrovolnické služby státem a územními samosprávnými celky

Státní orgány, organizační složky státu, orgány a organizační složky územních samosprávných celků mohou využívat dobrovolnickou službu v mezích své zákonné působnosti k účelům stanoveným v § 2; v tomto případě mají postavení přijímající organizace podle tohoto zákona. Mohou rovněž, zejména při organizování dobrovolnické služby do zahraničí, bezúplatně zprostředkovat uzavření smlouvy mezi vysílající organizací se sídlem v České republice a přijímající organizací.

#### § 11

##### Dotace

(1) Ministerstvo může poskytnout vysílajícím organizacím dotaci ke krytí

- pojistného placeného na základě pojistné smlouvy uzavřené vysílající organizací podle § 7 odst. 1,
- části výdajů spojených s evidencí dobrovolníků, s jejich přípravou pro výkon dobrovolnické služby a se zajišťováním výkonu dobrovolnické služby,
- pojistného na důchodové pojištění placeného podle § 5 odst. 3 za dobrovolníka, a to ve výši pojistného stanoveného z minimálního vyměrovacího základu,<sup>63)</sup> pokud je dlouhodobá dobrovolnická služba vykonávána alespoň v rozsahu překračujícím v průměru 20 hodin v kalendářním týdnu.

(2) Dotace podle odstavce 1 je v průběhu kalendářního roku vysílajícím organizacím poskytována zálohově, a po skončení kalendářního roku ji vysílající organizace zúčtují podle skutečně vynaložených výdajů, počtu skutečně vyslaných dobrovolníků k výkonu dobrovolnické služby a skutečně zaplaceného pojistné-

ho na důchodové pojištění ve výši podle odstavce 1 písm. c). Vysílající organizace sdělí ministerstvu na základě jeho výzvy údaje potřebné pro výpočet výše dotace a zálohy na ni.

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

## ČÁST DRUHÁ

### Změna zákona o veřejném zdravotním pojištění

#### § 12

V § 7 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 242/1997 Sb., zákona č. 127/1998 Sb. a zákona č. 155/2000 Sb., se tečka za písmenem m) nahrazuje čárkou a doplňuje se písmenem n), které zní:

„n) osoby vykonávající dlouhodobou dobrovolnickou službu na základě smlouvy s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu, pokud není dobrovolník plátcem pojistného podle § 5 nebo za něj není plátcem pojistného stát podle předchozích písmen a) až m).“.

## ČÁST TŘETÍ

### Změna zákona o důchodovém pojištění

#### § 13

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění zákona č. 134/1997 Sb., zákona č. 289/1997 Sb., zákona č. 224/1999 Sb., zákona č. 18/2000 Sb., zákona č. 118/2000 Sb., zákona č. 132/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 166/2001 Sb., zákona č. 188/2001 Sb. a zákona č. 353/2001 Sb., se mění takto:

1. V § 6 odst. 1 se tečka za písmenem c) nahrazuje čárkou a doplňuje se písmenem d), které včetně poznámky pod čarou č. 6a) zní:

„d) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy uzavřené s vysílající organizací podle zvláštního právního předpisu;<sup>64)</sup> za dobu přede dnem podání přihlášky je účast na pojištění možná nejvýše v rozsahu dvou let bezprostředně před tímto dnem.

<sup>63)</sup> Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě).“.

2. V § 6 odst. 2 se věta první nahrazuje touto větou: „Pojištění jsou účastny též ostatní osoby starší 18 let, jestliže podaly přihlášku k účasti na pojištění.“.



3. V § 107 se odstavec 4 zrušuje.

### ČÁST ČTVRTÁ

#### Změna zákona o zaměstnanosti

##### § 14

V § 13 odst. 2 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 578/1991 Sb. a zákona č. 160/1995 Sb., se tečka na konci písmene g) nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno h), které zní:

„h) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra.“

### ČÁST PÁTÁ

#### Změna zákona o daních z příjmů

##### § 15

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 35/1993 Sb., zákona č. 96/1993 Sb., zákona č. 157/1993 Sb., zákona č. 196/1993 Sb., zákona č. 323/1993 Sb., zákona č. 42/1994 Sb., zákona č. 85/1994 Sb., zákona č. 114/1994 Sb., zákona č. 259/1994 Sb., zákona č. 32/1995 Sb., zákona č. 87/1995 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 149/1995 Sb., zákona č. 248/1995 Sb., zákona č. 316/1996 Sb., zákona č. 18/1997 Sb., zákona č. 151/1997 Sb., zákona č. 209/1997 Sb., zákona č. 210/1997 Sb., zákona č. 227/1997 Sb., zákona č. 111/1998 Sb., zákona č. 149/1998 Sb., zákona č. 168/1998 Sb., zákona č. 333/1998 Sb., zákona č. 63/1999 Sb., zákona č. 129/1999 Sb., zákona č. 144/1999 Sb., zákona č. 170/1999 Sb., zákona č. 225/1999 Sb., nálezů Ústavního soudu uveřejněného pod č. 3/2000 Sb., zákona č. 17/2000 Sb., zákona č. 27/2000 Sb., zákona č. 72/2000 Sb., zákona č. 100/2000 Sb., zákona č. 103/2000 Sb., zákona č. 121/2000 Sb., zákona č. 132/2000 Sb., zákona č. 241/2000 Sb., zákona č. 340/2000 Sb., zákona č. 492/2000 Sb., zákona č. 117/2001 Sb., zákona č. 120/2001 Sb., zákona č. 239/2001 Sb., zákona č. 453/2001 Sb., zákona č. 483/2001 Sb., zákona č. 50/2002 Sb., zákona č. 128/2002 Sb. a zákona č. 210/2002 Sb., se mění takto:

1. V § 4 odst. 1 se tečka za písmenem z) nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno zj), které včetně poznámky pod čarou č. 4h) zní:

„zj) plnění poskytované v souvislosti s výkonem dobrovolnické služby podle zvláštního právního předpisu.<sup>4h)</sup>“

<sup>4h)</sup> Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě).“

2. V § 19 odst. 1 se tečka za písmenem z) nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno zc), které zní:

„zc) příjmy plynoucí v souvislosti s výkonem dobrovolnické služby poskytované podle zvláštního právního předpisu.<sup>4h)</sup>“

### ČÁST ŠESTÁ

#### Změna zákona o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí

##### § 16

V § 20 odst. 15 zákona č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí, ve znění zákona č. 117/2001 Sb., se za slovo „účely“ vkládají slova „ , bezúplatně nabytí majetku v souvislosti s výkonem dobrovolnické služby poskytované podle zvláštního právního předpisu<sup>13b)</sup>“.

Poznámka pod čarou č. 13b) zní:

<sup>13b)</sup> Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě).“

Dosavadní poznámka pod čarou č. 13b) se označuje jako poznámka pod čarou č. 13c), a to včetně odkazu na poznámku pod čarou.

### ČÁST SEDMÁ

#### ÚČINNOST

##### § 17

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2003.

Klaus v. r.

Havel v. r.

v z. Rychetský v. r.

# MALTÉZSKÁ POMOC, O.P.S.

Výkaz činnosti dobrovolníka v PROGRAMU .....

Za měsíc.....200...

Jméno a příjmení:

Kontakt (e-mail, telefon):

Zařízení nebo jméno klienta:

datum	čas	hodin	Podpis zástupce, zařízení, klienta

hodin	
-------	--

Za Maltézskou pomoc,o.p.s.

dobrovolník

.....

.....



## Osobní dotazník

Maltéžská pomoc, o.p.s.

<b>Příjmení</b>	
<b>Jméno</b>	
<b>Rodné číslo</b>	
<b>Adresa pro korespondenci</b>	
<b>Telefon, mobil, e-mail</b>	
<b>Zaměstnavatel, škola</b>	
<b>Povolání, studijní obor</b>	
<b>Vzdělání</b>	
<b>Řidičský průkaz</b>	
<b>Praxe v neziskových organizacích</b>	
<b>Praxe ve zdravotnictví</b>	
<b>Absolvované kurzy</b>	
<b>Časová dispozice (kolik hodin/ týden)</b>	
<b>Oblast zájmu v Maltéžské pomoci</b>	<b>Humanitární aktivity, práce s dětmi</b>
	<b>Zdravotnické aktivity, práce se seniory</b>
	<b>Public relations, jiné</b>
<b>Co očekáváte od práce dobrovolníka</b>	
<b>Důvody pro dobrovolnictví</b>	
<b>Důvody pro Maltéžskou pomoc</b>	

Souhlasím s evidencí osobních údajů pro potřeby Maltéžské pomoci po dobu vykonávání dobrovolnické práce.

V.....dne .....podpis.....

## PŘÍLOHA Č.4

### DOTAZNÍK PRO UŽIVATELE

Jak trávíte svůj volný čas? Vykonáváte nějakou činnost? Nevíte jak se zabavit?	<b>Alternativní otázky:</b> Co rád(a) děláte? Čím se bavíte? Vyjmenovávám nabídku činností, které zprostředkovává pracovní terapie.
Jakou činnost byste chtěl(a) vykonávat? Co byste chtěl(a) dělat? Jaká činnost vám zde chybí? Co postrádáte?	Vycházím z poznání zálib respondenta z pracovní terapie, z rodinné anamnézy, kazuistiky, v některých případech (pokud žijí) ,konzultace s příbuznými.
Navštěvuje vás někdo? Jak často?	Vycházím z informací personálu, z denního hlášení služeb.
Přál(a) byste si, aby někdo za vámi chodil? Koho byste si nejraději přál(a)?	Nechávám čas na vyjádření, pozoruji reakce, zaznamenávám.
Jiné odpovědi	

## PŘÍLOHA Č.5

### DOTAZNÍK PRO PRACOVNÍKY

Vážení kolegové,

v současné době hraje dobrovolnictví v naší společnosti velkou roli. V Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě spolupracujeme s dobrovolníky už od roku 2006. Vzhledem k výše uvedenému si Vás dovoluji oslovit s prosbou o vyplnění dotazníku, který se týká Vašich postojů k dobrovolníkům a k dobrovolnické službě obecně. Vaše názory jsou pro nás velmi cenné a pomohou nám zlepšit spolupráci s dobrovolníky. Po zpracování všech dat budou výsledky výzkumu k dispozici na pracovišti. U některých otázek je více možností více odpovědí. Pokud není za otázkou výčet možností, doplňte prosím vlastní názor. Prosím o dodržení limitu zpracování.

Děkuji za spolupráci

Bc.Sobková Emilie-sociální pracovník

- 
1. Jak dlouho pracujete v pobytovém zařízení? Uveďte prosím v letech
  2. Jaká je vaše profese?
  3. jaké je vaše pohlaví?
  4. Setkal(a) jste se již v průběhu svého působení v sociálních zařízeních s dobrovolníky?
    - a) ne, v žádném zařízení jsem se nesečkala s dobrovolníky
    - b) ano, s dobrovolníky jsem se již setkala v minulosti
  5. Kdo je podle vás „dobrovolník“?
  6. Co podle vás především motivuje lidi k dobrovolnické činnosti? (můžete vybrat více odpovědí)
    - a) možnost navázání nových kontaktů
    - b) snaha pomoci

- c) touha po smysluplné práci
- d) problémy v osobním životě
- e) křesťanské hodnoty
- f) posílení sebevědomí
- g) snaha o splacení společenského dluhu
- h) touha manipulovat s lidmi
- i) něco jiného, uveďte co.....

7. Co by podle vás pomohlo zkvalitnit život uživatelů sociální služby poskytované vašim zařízením? (možnost více odpovědí)

- a) širší nabídka rehabilitace
- b) širší kulturní vyžití
- c) častější kontakt s rodinou
- d) vyšší zapojení do pracovních činností
- e) něco jiného, uveďte co.....

8. V jakých oblastech můžete podle vás využít činnost dobrovolníků? (možnost více odpovědí)

- a) zprostředkovat individuální přístup
- b) navštěvovat a vykonávat roli společníka
- c) chodit na procházku
- d) učit některým dovednostem
- e) zprostředkovávat kulturní vyžití uživatel
- f) něco jiného, uveďte co.....

9. V čem vidíte přínos dobrovolníků ? (možnost více odpovědí)

- a) ulehčení práce pro zaměstnance
- b) možnost individuálního přístupu
- c) navázání přátelského vztahu
- d) narušení stereotypu
- e) konání činností, na které se nedostává času
- f) něco jiného, uveďte co.....

10. Jaká vidíte rizika v příchodu dobrovolníků? (možnost více odpovědí)

- a) narušení zaběhnutého způsobu života
- b) psychická újma uživatelů, zklamání
- c) narušení soukromí
- d) přidávání práce zaměstnancům

11. Je organizace připravena na spolupráci s dobrovolníky?

- a) ano
- b) ne

## PŘÍLOHA Č. 6

Narativní výpověď paní D.K. (58 let) dobrovolnice, která dochází již druhým rokem do Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě za paní M. P. (65 let).

„Chtěla bych se podělit s pozitivní změnou ve svém životě, jsem ve věku, kdy mé děti jsou již dospělé a mají své rodiny. I když občas vypomůžu s hlídáním vnoučat, nemyslím, že je dobré žít životem svých dětí. Přesto že mám svou domácnost, zahradu a koníčky, začala jsem uvažovat, jak bych mohla být užitečná, tam, kde je to potřeba.

V té době jsem si přečetla informaci o organizaci Maltéžské pomoci, sídlící v nedalekém městě Uherské Hradiště. Je to organizace, která sdružuje dobrovolné pracovníky, kteří bezplatně navštěvují osamělé lidi v různých sociálních zařízeních. Především jim poskytují společnost, doprovázejí je na procházce, k lékaři, za nákupem, předčítají jim a nabízejí jim jiné drobné služby.

Přihlásila jsem se a po nezbytných formalitách jsem nastoupila k výkonu dobrovolnické činnosti v Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě k paní M.P., která sice má sestru, ale ta ji navštěvuje málo. Zpočátku jsem měla obavy, jak mě „moje“ klientka přijme, ale hned napoprvé jsme si padly do oka. Chodím za ní pravidelně jednou týdně již více než rok. Když vidím, jak mně nadšeně vítá, mám krásný pocit, že jsem užitečná někomu, kdo to opravdu potřebuje.

Nedávno mě při jedné z návštěv oslovila zdravotní sestra a sdělila mi, že za dobu, po kterou svou klientku navštěvuji se její zdravotní stav o hodně zlepšil. Přála bych každému ten pocit radosti, který jsem já prožila.

U některých lidí přezívá názor, domovy sociální péče jsou místa, kde se setkáváte především se smutkem, bolestí, beznadějí. Není tomu tak. Mohu dosvědčit, že téměř denně se v domově, který navštěvuji, pořádají různé akce-zábavné, vzdělávací, vědomostní, s lidmi se zde pracuje v různých kroužcích. Zaměstnanci jsou většinou lidé, kteří chápou svoji práci jako poslání. Samozřejmě nemají tolik času, aby se mohli věnovat každému individuálně a právě zde se uplatňuje dobrovolnická činnost.

Možná tato moje výpověď osloví někoho, kdo by chtěl být užitečný nejen sobě a své rodině. Mnoha lidem můžeme být prospěšní jen tím, že je vyslechneme a projevíme porozumění. V Kodexu dobrovolníka stojí věta: dobrovolník poskytuje službu potřebným a tato služba jej těší a obohacuje. S touto větou plně souhlasím.“

## PŘÍLOHA Č.7

Přepis nahrávaného interviu v Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě dne 18. dubna 2008.

Muž, J.B. 57 let

Do Domova pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě jsem nastoupil na podzim minulého roku jako technicko-hospodářský pracovník. Ve své minulosti jsem se ještě nikdy nesešel s dobrovolníky. Fenomén dobrovolnictví bych označil jako bláhové snažení nadšenců, jejichž hlavním motivem je snaha pomoci.

Co se týče zlepšení kvality života uživatelů tohoto pobytového zařízení, myslím si, že by jim prospělo vyšší zapojení do pracovní činnosti. Dobrovolníky bych zapojil do oblasti učení uživatelů některým dovednostem. Jejich přínos spatřuji v ulehčení práce pro zaměstnance. V některých případech se ale domnívám, že se může jednat i o přidání práce-zvláště tam, kdy dobrovolník není připraven na různé specifika konkrétního uživatele jako je např. jeho zdravotní stav, zvláštnosti v chování, v reakcích atd. Potom paradoxně se může stát, že se jedná o přidávání práce zaměstnancům, např. euforie radosti z příchodu dobrovolníka může způsobit epileptický záchvat uživatele.

Osobně si myslím, že organizace je připravena na přijetí dobrovolníků.

## PŘÍLOHA Č. 8

Život v Domově pro osoby se zdravotním postižením ve Starém Městě zachycený fotoaparátem.













