

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**Husitská teologická fakulta**

Bakalářská práce

**Specifika práce s dobrovolníky v projektu Tamjdem**

**The Specific work with the volunteers in the project  
Tamjdem**

Vedoucí práce:

PhDr. Hana Dvořáčková

Autor:

Markéta Votavová, DiS.

2010

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat paní profesorce PhDr. Haně Dvořáčkové za vstřícný přístup, pomoc a nekonečnou trpělivost při vedení této bakalářské práce.

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Specifika práce s dobrovolníky v projektu Tamjdem“ zpracovala samostatně s využitím uvedeného seznamu použité a prostudované literatury.

V Praze dne 27.06.2010

Markéta Votavová

.....

Podpis

## **Anotace**

Bakalářská práce je zaměřena na dobrovolnictví, jeho terminologii, oblasti, vývoj a současné postavení v České republice a zejména na metodickou práci s dobrovolníky. Teoretická část práce se věnuje podrobněji výše zmíněným tématům, čtenář se tak může dočíst více např. o zákoně o dobrovolnické službě, o typech dobrovolných aktivit atd. Nejobsáhlejší kapitola pojednává o metodické práci s dobrovolníky. Do ní patří příprava organizace a role koordinátora, role samotných dobrovolníků a náplň jejich činnosti, jejich nábor, výběr a výcvik, samotný průběh aktivit a následné ohodnocení. V neposlední řadě práce řeší i nutné pojištění a smlouvy. Cílem praktické části této práce je porovnání obecné metodiky s metodikou práce s dobrovolníky v projektu Tamjdem a následné vyzvednutí jeho specifík. Projekt je akreditován jako krátkodobá dobrovolnická služba Sdružení Duha a je zatím jediný svého druhu v České republice.

## **Annotation**

The bachelor thesis is focused on volunteerism, its terminology, areas of its influence, development and current status in the Czech republic and mainly on methods of work with volunteers. All these themes are closely described in the theoretical part, so a reader can find out more about law about voluntary service, about types of volunteerism etc. The most comprehensive chapter deals with methods of work with volunteers as a preparation of an organization, a role of a coordinator, a role of volunteers and an aim of their activities, their recruitment, selection and training, their work as such and an evaluation and official documents as contracts and insurance. The aim of the practical part is to compare the common methods with methods of work with volunteers in project called Tamjdem and to highlight its specifics. The project is accredited as a short-term voluntary service of Duha Association and it is the only one of this type in the Czech republic.

## **Klíčová slova**

Dobrovolník, dobrovolnictví, koordinátor, hodnocení, zákon o dobrovolnické službě, akreditace, metodika, projekt, české nevládní neziskové organizace.

## **Keywords**

Volunteer, volunteerism, coordinator, evaluation, law about voluntary service, accreditation, methodics, project, Czech non-governmental and non-profit organizations.

## Obsah:

Úvod .....	7
<b>I. TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>9</b>
<b>1. Činnost a osobnost dobrovolníka .....</b>	<b>9</b>
1.1 Kdo je dobrovolník .....	9
1.2 Terminologie dobrovolnictví.....	10
1.3 Typy dobrovolných aktivit .....	12
1.4 Oblasti dobrovolnictví .....	14
<b>2. Dobrovolnictví v ČR.....</b>	<b>18</b>
2.1 Historie dobrovolnictví na území ČR .....	18
2.2 Zákon o dobrovolnické službě .....	20
<b>3. Metodika práce s dobrovolníky .....</b>	<b>22</b>
3.1 Změny a příprava v organizaci .....	22
3.1.1 Příprava organizace .....	22
3.1.2 Koordinátor dobrovolníků .....	23
3.2 Vlastní práce s dobrovolníky.....	24
3.2.1 Náplň činnosti dobrovolníka a s tím související nároky.....	24
3.2.2 Nábor dobrovolníků.....	25
3.2.3 Výběr a výcvik dobrovolníků.....	27
3.2.4 Průběh dobrovolné činnosti.....	30
3.2.5 Pojištění .....	31
3.2.6 Smlouvy s dobrovolníky .....	31
3.2.7 Evaluace a oceňování .....	32
<b>II. PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>34</b>
<b>4. Stručně o Tamjdemu .....</b>	<b>34</b>
4.1 Sdružení Duha .....	34
4.2 Program Trochu jinak .....	35
4.3 Popis projektu Tamjdem .....	36
4.3.1 Cíle projektu.....	37
4.3.2 Jak takový Tamjdem probíhá? .....	39
<b>5. Zvláštnosti práce s dobrovolníky v Tamjdemu .....</b>	<b>40</b>
5.1 Činnost koordinátora.....	40
5.2 Nábor dobrovolníků.....	41
5.3 Nábor partnerských organizací.....	44

5.4 Role dobrovolníků a náplň jejich činnosti .....	46
5.5 Hodnocení .....	47
5.6 Pojištění a smlouvy.....	49
5.7 Financování .....	50
<b>6. Závěr .....</b>	<b>51</b>
<b>Použitá a prostudovaná literatura .....</b>	<b>52</b>
<b>Přílohy.....</b>	<b>53</b>

## Úvod

Když jsem v roce 2008 vystudovala Vyšší odbornou školu pedagogickou a sociální v Praze, ani by mě nenapadlo, že mé další profesní kroky budou tak odlišné. Začala jsem totiž pracovat na plný úvazek v komerční sféře, daleko od sociální pedagogiky. Občas jsem se vracela ke svému oboru jako dobrovolnice, kdy jsem se podílela na realizování zajímavých projektů v různě zaměřených neziskových organizacích.

Na jaře roku 2009 se mi naskytlá příležitost stát se koordinátorkou dobrovolníků v unikátním víkendovém dobrovolnickém projektu Tamjdem, který v rámci programu Trochujinak realizuje Sdružení Duha. Opustila jsem tedy komerční sektor, kde jsem si už myslela, že zůstanu na věky, a stala jsem se dobrovolnicí na plný úvazek. Od té doby vykonávám obohacující práci pro různé neziskové organizace v České republice spolu s ostatními dobrovolníky – vzácnými lidmi, kterých si vážím.

Za celý rok praxe v této oblasti jsem si uvědomila, že aby byla dobrovolnická práce účinná, je zapotřebí její efektivní a profesionální organizování. Je třeba stále motivovat dobrovolníky a podporovat příznivou atmosféru ve společnosti. Dobrovolnictví má být přínosné pro komunitu, ale samozřejmě i pro samotného dobrovolníka. Rozhodla jsem se tedy zaměřit svou bakalářskou práci na specifický projekt Tamjdem. Zajímaly mě zejména zvláštnosti práce s dobrovolníky v porovnání s metodikou běžných dobrovolnických center, nebo organizací pracujících s dobrovolníky.

Práce je zpracována na základě odborných publikací, zabývajících se dobrovolnictvím, kterých je v současné době stále málo. Dále jsem tedy využila tištěných a elektronických materiálů organizací, které se v této oblasti pohybují, webových stránek a v neposlední řadě i zatím jediného právního dokumentu upravujícího dobrovolnickou službu.

Text je rozdělen na část teoretickou a empirickou. V teoretické části se zabývám obecnými informacemi o dobrovolnictví, tedy tématy jako – kdo je dobrovolník, obecná terminologie dobrovolnictví, ale i dobrovolnictví jako fenomén v průběhu českých dějin, dosud jediný zákon o dobrovolnické službě, jeho klady a zápory. V závěru teoretické části se čtenář dozví více o metodické práci s dobrovolníky, jako je např. příprava organizace na práci s dobrovolníky, jejich nábor, výběr, výcvik apod.

V úvodu k empirické části popisují již samotný projekt Tamjdem a Sdružení Duha, které jej realizuje. Následuje metodická práce s dobrovolníky v projektu a popsání jejich zvláštností. Kapitoly, které v teoretické části práce s dobrovolníky podávají obecné informace, zrcadlím v empirické části již s přihlédnutím ke specifickým v Tamjdemu.

Jelikož téma dobrovolnictví není zatím v České republice v zájmu široké veřejnosti, vytváří si neziskové organizace většinou své vlastní manuály pro práci s dobrovolníky. Hlavním záměrem mé bakalářské práce je postihnout specifika projektu Tamjdem, představit jeho cíle a výsledky na praktické ukázce naší dobrovolnické činnosti. A v neposlední řadě bych tuto práci ráda využila jako základ pro vytvoření manuálu pro práci s dobrovolníky v mém projektu, aby se tak i Sdružení Duha mohlo pyšnit svým dokumentem.

# I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1. Činnost a osobnost dobrovolníka

Dobročinnost provází člověka od nepaměti jako jedna z důležitých občanských činností, které v našem "západním" světě mají kořeny v křesťanské morálce (bez ohledu na to, zda jsme věřící či ne). Každý z nás byl alespoň jednou v životě dobrovolníkem, aniž na toto označení vůbec pomyslel. Někdo nabídl pomocnou ruku příbuzným, jiný sousedům, kolemjdoucím nebo vykonal něco navíc pro svou školu, zájmový kroužek, finančně přispěl potřebným, sesbíral plasty na procházce lesem... To vše s určitou samozřejmostí, spontánností a v neposlední řadě s radostí.

Pohled široké veřejnosti na dobrovolníka se v současné době stále liší. Pro většinu lidí je těžké pochopit, proč někdo dělá něco zadarmo, kde na tuto činnost může najít v dnešní době volný čas apod. Dobrovolník proto musí být podle takových představ někdo, jehož entusiasmus pramení z nějaké silné ideologie či až fanatického přesvědčení o správnosti svého jednání. Ukazuje se tedy, že pořekadlo „Zadarmo ani kuře nehrabe“ na svém významu rozhodně neztrácí. Vždy platilo a platit bude.

Je ale důležité si uvědomit, co jsem zmínila již na začátku této kapitoly – i lidé, kteří nezištně jednou, či dvakrát pomohou svému okolí, vykonávají dobrovolnickou činnost – a kupodivu na tom není nic divného! Motivů, které vedou lidi k zapojení se do dobrovolnické činnosti je mnoho. Jejich zpracování by přesahovalo rámec této bakalářské práce, proto se o nich zmíním jenom z perspektivy vlastní zkušenosti.

### 1.1 Kdo je dobrovolník

Různorodé odpovědi na otázku „*Kdo je dobrovolník*“ dávají chtě nechtě vzniknout mýtům o dobrovolnictví. Dobrovolník je podle nich tedy ekologický aktivista, fanatik či sektář apod. Všechny takové názory reflektují postoje české veřejnosti. „Postupně se ale ukazuje, že dobrovolníci nejsou lidé s nenaplněným volným časem nebo chybějícími rodinnými vazbami. Jako nejlepší dobrovolníci se ukazují humanisticky orientovaní lidé, kteří jsou sociálně integrovaní a angažují se v mnoha dalších aktivitách.“<sup>1</sup>

---

1 TONER, Jiří. Dobrovolník v mimořádných událostech. In Příručka pro dobrovolníky. Praha: ADRA. str. 31.

Kdo tedy vlastně je dobrovolník? Podle Jiřího Tošnera je dobrovolník: „**člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti.**“<sup>2</sup>

Lze však najít i obsáhlejší definice dobrovolníka: „Dobrovolník je člověk, který si dostatečně věří v tom, že může sám změnit věci, se kterými není spokojen. Je to člověk, který se odhodlá udělat ten jednoduchý, ale důležitý krok k tomu, aby se sám zapojil do činnosti, která je třeba nedostatečně zajišťována státními institucemi. Někdo, kdo neváhá obětovat část svého volného času pro vyplnění prázdného času druhých (např. dětí či nemocných) anebo zajištění aktivity, kterou by jinak neměl kdo organizovat (např. vysázet pár stromů).“<sup>3</sup>

Otázkou „kdo je dobrovolník“ se samozřejmě zabývá zejména **zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě**, který právně upravuje tuto problematiku. Definiuje dobrovolníka jako „fyzickou osobu, která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu. Tato osoba musí být starší 15 let, pokud vykonává službu na území České republiky, či starší 18 let při službě v zahraničí.“<sup>4</sup>

Tyto definice mohou ve čtenáři vyvolávat pocit, že dobrovolník je ten, který stále něco dělá pro druhé. Ale tyto dobrovolně zvolené aktivity jsou samozřejmě prospěšné jemu i společnosti jako takové. Za svou činnost nedostává finanční odměnu, ale často nedocenitelný dobrý pocit z pomoci ostatním, získává zkušenosti a nezřídka i přátelství. Pomáhá hledat nová řešení, svou tvořivou energií otvírá nové zdroje, stává se nositelem procesu změn ve společnosti.

## 1.2 Terminologie dobrovolnictví

V předchozí kapitole jsem se celkem obsáhle zabývala vysvětlením pojmu dobrovolník. Tímto však terminologie týkající se této problematiky nekončí. K dobrovolnictví patří řada dalších pojmů, které se používají celkem běžně a které s dobrovolnictvím více nebo méně souvisejí. V této kapitole se při rozlišování jednotlivých termínů řídím knihou autorů Jana Tošnera a Olgy Sozanské – *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*.<sup>5</sup> V základní terminologii rozlišujeme následující:

<sup>2</sup> TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. str. 35.

<sup>3</sup> SOMROVÁ, Lucie, KLÉGGROVÁ, Alžběta. *Dobrovolnictví*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. str. 1.

<sup>4</sup> *Zákon o dobrovolnické službě č. 198/2002 Sb.*, §3.

<sup>5</sup> TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. str. 36 – 37.

- dobročinnost – lidumilnost, pomoc slabým. Jako jedna z občanských ctností je zakotvena hluboko v naší kultuře. Dále ji dělíme na dárcovství a dobrovolnictví.
- dárcovství – poskytování peněžitých či věcných darů přímo potřebným, nebo příspěvky nadacím, do sbírky apod.
- dobrovolnictví – jeho základní definice je „svobodně zvolená činnost, konaná ve prospěch druhých bez nároku na odměnu. Dobrovolník dává část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově vymezena.“<sup>6</sup> Tato definice je však poměrně široká a můžeme ji dále dělit podle cílových skupin, na které je zaměřena, a obsahu činnosti.
- občanská či sousedská výpomoc – je zaměřena na rodinu, příbuzenstvo a sousedy a je součástí lidské společnosti od nepaměti. „V České republice se rozvíjela poměrně dobře i za socialismu jako systém vzájemných protislužeb, a to zejména díky absenci normálně fungující volného trhu i některých služeb. Šlo například o půjčování náradí, automobilů apod. mezi sousedy.“<sup>7</sup>
- dobrovolnictví vzájemně prospěšné – jedná se o výpomoc v rámci nějaké komunity vytvořené v obci, městské části, okolo fary či sportovního klubu apod. Členové sdružení či klubů usilují o splnění svých cílů a poslání. Mezi tímto typem dobrovolnictví a občanskou výpomocí neexistuje zcela ostrá hranice.
- dobrovolnictví veřejně prospěšné – má s předchozími typy řadu společných znaků, liší se však zejména tím, že role dobrovolníka je jasně vymezena. Vztahy mezi dobrovolníkem a příjemcem dobrovolné činnosti jsou upraveny tak, aby se příjemce mohl na dobrovolníka v dohodnutém rámci spolehnout. Kontakt mezi dobrovolníkem a příjemcem zprostředkovává třetí osoba, většinou nějaká organizace, která tak člověku nabízí příležitost k dlouhodobé nebo jednorázové dobrovolné spolupráci.

Tři výše zmíněné formy pomoci – občanská, vzájemně prospěšná a veřejně prospěšná, jsou vzájemně úzce provázané a z větší části profesionálně organizované. Avšak i přes svou organizovanost neztrácí na spontánnosti a svojí formou se liší od pracovní činnosti. Dále je nutné rozlišovat mezi termíny:

---

<sup>6</sup> <http://www.dobrovolnik.cz/>

<sup>7</sup> Tamtéž.

- dobrovolnická činnost – je vykonávána pod záštitou nějaké organizace. S ní tedy souvisí pojem **dobrovolnické organizace**, které profesionálně organizují dobrovolnickou službu (např. různá dobrovolnická centra, INEX-SDA, Česká národní agentura Mládež, Sdružení Duha apod.)
- dobrovolná činnost – je vlastní výkon pomoci na základě svobodného rozhodnutí. Na tuto činnost se váží **dobrovolné organizace**, jejichž činnost je na dobrovolnících založena (např. Hnutí Duha, YMCA, Sokol apod.).

### 1.3 Typy dobrovolných aktivit

Z hlediska přípravy a následné realizace je důležité rozlišovat jednotlivé typy dobrovolné činnosti. Můžeme ji rozdělit podle různých **kritérií**.

Z hlediska **historického vývoje** rozlišujeme dva modely dobrovolnictví:

- komunitní (evropský) model – tento model je vývojově starší a vznikl na základě spontánního scházení se dobrovolníků v přirozeném prostředí. Můžeme si pod tímto představit členy určité komunity (např. církevního spolku, sportovního družstva), kteří mají společné zájmy. Z těchto komunit se mohou vyvinout profesionální dobrovolné či dobrovolnické organizace, které ale mají většinou úzkou sféru působnosti (např. určitá věková či sociální skupina) a nadále fungují hlavně na bázi přátelských vztahů.
- manažerský (americký) model – tento model funguje na bázi profesionálních dobrovolnických centrech, která vyhledávají občany se zájmem o dobrovolnou činnost a nabízejí jim široké možnosti uplatnění v různých sférách.<sup>8</sup>

V České republice fungují oba modely, přičemž se dá říci, že komunitní se soustřeďuje na menší města a vesnice a manažersky vedená dobrovolnická centra sídlí ve větších městech.

Z **hlediska vzniku** rozlišujeme také dva typy:

- dobrovolnictví vznikající „zdola nahoru“ – tento typ dobrovolnické činnosti vzniká na podnět neformální skupiny přátel se stejnými cíli a zájmy, která postupně dozrává k organizované neziskové organizaci. Jedná se zejména

---

<sup>8</sup> TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál, 2006. str. 38.

o občanská sdružení, účelové církevní organizace nebo obecně prospěšné společnosti.

- dobrovolnictví působící „zvenčí dovnitř“ – v jehož počátku stojí profesionálně řízená organizace, která se rozhodne spolupracovat s dobrovolníky. Takto to může fungovat například v nemocnicích, školách, domovech pro seniory, dětských domovech apod.<sup>9</sup>

Z hlediska **role, kterou dobrovolník hraje v organizaci** lišíme tři typy organizací:

- organizace je zcela závislá na dobrovolnících – vedle malé skupiny profesionálů se dobrovolníci podílejí na naplňování hlavních cílů organizace. Stávají se rozhodující silou a je jich zapotřebí k realizaci určitých akcí. Příkladem tohoto typu jsou různá ekologická hnutí a jejich iniciativy, organizace sloužící k zajišťování dobrovolné pomoci při humanitárních akcích či některá občanská sdružení, která se věnují dobrovolnickým projektům.

- dobrovolníci doplňují práci placených zaměstnanců – vedle profesionálů jsou zaměstnání i dobrovolníci, kteří naplňují jen některé, specifické cíle organizace. Tento typ bývá uplatňován nejčastěji ve zdravotnických či sociálních zařízeních. Dobrovolníci mohou například pomáhat se získáváním finančních prostředků, zajišťovat úklidové práce, obsluhovat recepci zařízení, pomáhat s účetnictvím apod. Pro organizaci znamenají výrazné snížení nákladů.

- chod organizace je na dobrovolnících zcela nezávislý – v tomto případě dobrovolná činnost pomáhá zkvalitňovat poskytované služby či usnadňovat provoz. Dobrovolníci se často starají o naplnění volného času klientů. Chodí např. s klienty na vycházky, vedou výtvarné či jazykové kroužky apod. Organizace jako taková by bez dobrovolníků mohla existovat, ale přesto dobrovolníci zkvalitňují nabídku jejích služeb.<sup>10</sup>

Můžeme tedy říci, že roli dobrovolníka posuzujeme podle míry využití pomoci dobrovolníků.

Z hlediska **časového vymezení** rozlišujeme tři typy podle toho, jak dlouho dobrovolník svou činnost vykonává:

---

<sup>9</sup> TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. str. 38-39.

<sup>10</sup> TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. str. 39-40.

- dobrovolné zapojení do jednorázových akcí – dobrovolníci se účastní různých kampaní, sbírek, benefičních koncertů apod., kde pomáhají s organizací akce, vybírají peníze atd. Do této formy pomoci se zapojují zejména lidé, kteří se nemohou stát dlouhodobými dobrovolníky, ale rádi by pomohli. V tomto případě bývá dohoda s dobrovolníkem o jeho výpomoci pouze ústní.
- dlouhodobá dobrovolná pomoc – je poskytována pravidelně a opakovaně. Jedná se již o nějaký závazek, který je přijatelný pro dobrovolníka, prospěšný pro organizaci a je navíc upraven formálními smlouvami. Dobrovolník se k činnosti zavazuje většinou na určitou dobu a množství hodin (např. 3 hodiny týdně po dobu jednoho roku). V smlouvě se dále upravují práva a povinnosti obou stran.
- dobrovolnická služba – je chápána jako dlouhodobá (minimálně 3 měsíce až rok) dobrovolná činnost obvykle v zahraničí. Tento typ činnosti již musí být profesionálně organizován. Věnuje se zde značný čas přípravě dobrovolníka, sjednávají se smlouvy, pojištění, organizace platí náklady na vycestování dobrovolníka apod.<sup>11</sup> S přijetím zákona o dobrovolnické službě se však tento pojem rozšířil také na krátkodobou či dlouhodobou dobrovolnou službu na našem území.<sup>12</sup>

Třem výše zmíněným typům dobrovolnictví můžeme přiřadit nadřazený pojem, a to **spontaneitu**. Karel Kosina upozorňuje na to, že mnohé z aktivit jednorázových i dlouhodobých vznikají spontánně, některé jsou přímo založeny na absenci hierarchického vedení. Dobrovolníci si sami stanovují své cíle a naplňují je, jak umí. Takové projekty mohou dokonce vykazovat vysokou míru prospěšnosti.<sup>13</sup>

## 1.4 Oblasti dobrovolnictví

Dobrovolníci nejčastěji působí v různých **nestáních neziskových organizacích**, jako jsou *občanská sdružení, účelová zařízení církví a obecně prospěšné společnosti*. Na dobrovolném základě také pracuje řada nadací a nadačních fondů. V poslední době však fenomén dobrovolnictví proniká i do organizací příspěvkových a zřizovaných státem nebo dokonce i do komerční sféry (např. se jedná o dobrovolnou činnost zaměstnanců firem).

<sup>11</sup> TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. str. 40.

<sup>12</sup> Kolektiv autorů. *Dobrovolnictví*. Praha: Národní institut dětí a mládeže, 2009. str. 8.

<sup>13</sup> KOSINA, Karel a kolektiv. *Dobrovolnictví a metodika práce s dobrovolníky*. Praha: Agnes, 2003. str. 14.

Některé z nich se specializují na práci s dobrovolníky v určité **tematické oblasti** (sociální, zdravotní, ekologické, kulturní atd.), jiné pracují v **určitém regionu** nebo na **národní či mezinárodní úrovni** - dobrovolníky vysílají či přijímají v rámci dobrovolné služby.

V této kapitole bych se chtěla zabývat oblastmi, do kterých dobrovolnictví zasahuje, stává se iniciátorem změn a nositelem morálních hodnot ve společnosti. Bližší charakteristika devíti významných oblastí nám dává poznat šíři záběru dobrovolnické činnosti či služby.

Odborné informace pro zpracování této kapitoly jsem volně čerpala zejména z knihy autorů Jana Tošnera a Olgy Sozanské - *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*.<sup>14</sup> Žádná jiná odborná publikace nepodává takto vyčerpávající přehled.

Organizace, zabývající se oblastí ochrany životního prostředí, jsou jedny z nejlépe organizovaných. Působí jak na národní tak na mezinárodní úrovni. Spolupracuje s nimi dobrovolně i řada odborníků a problémy, které řeší, přesahují rámec České republiky. Mají často velkou publicitu v masmédiích, jelikož dovedou na sebe a vybrané problémy upozornit. Dobrovolníky využívají jednorázově i dlouhodobě, při administrativní pomoci v kanceláři, organizačním zajištění akcí a kampaní anebo při praktických pracích v terénu. Jde například o organizace jako *Hnutí DUHA*, *Děti země*, *Greenpeace*, *Český svaz ochránců přírody*, *Ekocentra*, *Hnutí Brontosaurus* a jiné.

Oblast humanitární nabývá na významu v souvislosti s vážnými událostmi, které se dějí všude ve světě a přímo či nepřímo ohrožují lidské životy i celé národy. Čeští dobrovolníci se velice aktivně podílejí na pomoci v oblastech zasažených válečnými konflikty nebo živelnými katastrofami. Zde můžeme o mezinárodní spolupráci mluvit spíše až od roku 1989. Jedná se například o *Sdružení ADRA*, *Člověk v tísni*, *Česká katolická charita*, *Český červený kříž*, které mají vysokou mezinárodní prestiž.

Organizace zabývající se ochranou lidských práv působí jak v České republice, tak jsou napojeny na mezinárodní síť neziskových organizací. Dobrovolníci zde spolu s profesionály pomáhají jednotlivcům i znevýhodněným skupinám obyvatel při ochraně jejich práv. V ČR je vybudována síť bezplatných občanských poraden, z nichž je třeba zmínit např. *Český helsinský výbor*, *Amnesty International* či *Bílý kruh bezpečí*.

Sociální a zdravotní oblast je jednou z nejpočetněji zastoupených, a to nejen z hlediska využití dobrovolné činnosti, ale i z hlediska přebírání služeb, které byly dříve státem zajišťovány nedostatečně. Zde instituce fungující jako uzavřené systémy, kde zdánlivě

<sup>14</sup> TOŠNER, Jan, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. str. 41- 43.

dobrovolník nemá místo. Je to oblast, kde je třeba dobrovolníky opravdu profesionálně vést a také pracovat s organizacemi na přijetí dobrovolníků včetně vyškolení vlastních koordinátorů. Mezi nejznámější neziskové organizace využívající v této sféře dobrovolníky patří *Česká katolická charita, FOKUS, POV – Pražská organizace vozíčkářů, Sdružení zdravotně postižených, Společnost Duha a jiné.*

Existuje i celá řada neziskových organizací, které se zabývají oblastí kultury. Často se zaměřují na ochranu kulturních památek či jsou s nějakou konkrétní památkou přímo spojeny (např. hradem, zámekem, divadlem, muzeem..). Jejich působnost je obvykle regionální. Dále se v kulturní oblasti angažuje řada dobrovolníků v oblasti divadla, moderního tance, výtvarného umění či hudby, často v rámci alternativních kulturních projektů. V této oblasti fungují jako dobrovolníci i uznávaní profesionálové, ať už se jedná o výtvarníky, hudebníky či režiséry. Z mnoha organizací můžeme jmenovat např. *Art Fórum* či *Symposium*.

Ani sportovní a vzdělávací oblast není z činnosti a aktivní pomoci dobrovolníků vyloučena. Zatímco v zahraničí se hojně využívá dobrovolníků při vzdělávání dětí se vzdělávacími a výchovnými problémy, v České republice není tato praxe moc rozšířená. Dobrovolníci se věnují spíše mimoškolním volnočasovým aktivitám dětí a mládeže. Široká je tradice zejména tělovýchovných a turistických oddílů. Činnost dobrovolníků v této oblasti má častěji charakter vzájemně prospěšné dobrovolné aktivity. Z vlastní zkušenosti vím, že se velice často zapomíná na fakt, že všichni ti obětaví vedoucí a instruktoři jsou nefalšovanými dobrovolníky, a to mnohdy po celý svůj život. Můžu jmenovat dětské a mládežnické organizace jako například *Junák - svaz skautů a skautek ČR, Pionýr, YMCA, Sdružení Duha a další.*

Poslední, trochu speciální sférou, je zahraniční dobrovolná služba. Tento typ dobrovolnictví u nás vznikl až po roce 1989 pod vlivem přílivu dobrovolníků ze zahraničí, kteří většinou učili cizí jazyky. Od té doby se tento fenomén u nás rozrostl a zabývá se jím, v různé míře, velké množství organizací. Řada mladých lidí se každoročně účastní tzv. „workcampů“ – tedy pracovních táborů, ale i dlouhodobých zahraničních pobytů. Evropské dobrovolné službě (EDS) se věnují speciální dobrovolnické organizace, které dobrovolníkům pomáhají s výběrem projektu, pojištěním, dopravou apod. Tyto organizace dobrovolníky přijímají, vysílají nebo oboje. Organizací této dobrovolné služby cizinců v ČR a schvalováním projektů se u nás zabývá *Česká národní agentura Mládež*. Dobrovolníky na workcampy v ČR, ale i v celém světě, vysílají organizace jako *INEX – SDA, Sdružení Duha, Volonté.*

Webový server [dobrovolnik.cz](http://www.dobrovolnik.cz) zmiňuje navíc ještě dvě jiné oblasti dobrovolnictví. První je dobrovolnictví zaměstnanců komerčních firem, které je velmi rozšířeno v západních zemích. V ČR se realizuje velmi obtížně vzhledem k historicky negativním konotacím dobrovolnictví z doby komunismu. První kroky v této oblasti můžeme najít ve firmách činných v ČR, ale majících zahraničního vlastníka či partnera a tomu odpovídající filozofii firmy. Jedná se například o jednorázové akce zaměstnanců, kteří jeden den v roce jdou pomáhat vybrané neziskové organizaci.<sup>15</sup> Toto dobrovolnictví může být pojímáno různě – jde o skutečnou pomoc organizaci nebo jde o pomoc a zároveň teambuildingovou akci firmy (což je častější případ). Zaměstnanci v roli dobrovolníků se v tomto případě zapojují do jakékoliv výše zmíněné sféry pomoci. Důležité je především to, že dochází k vzájemné interakci dvou zdanlivě neslučitelných oblastí.

Druhou oblastí je virtuální dobrovolnictví. Tento pojem je známý a rozšířený opět především na západ od nás, ale s postupující oblibou a působností internetu již nachází své místo i v našich zemských šířkách. Jedná se o pomoc poskytovanou prostřednictvím internetu, zejména v oblasti poradenství, legislativy, účetnictví, překladatelství a samozřejmě služeb spojených s internetem. Dobrovolníci tak nemusí ani opustit židli, na které sedí, aby pomohli neziskovým organizacím, které by si jinak podobnou službu nemohly dovolit. Mnoho studentů vítá možnost rozšířit si své zkušenosti například s tvorbou webových stránek pro organizace, které pomáhají například zdravotně postiženým nebo chrání přírodu. Jim i profesionálům bude odměnou za virtuální dobrovolnictví proniknutí do prostředí, které řeší reálné problémy, a které by jim jinak zůstalo zcela neznámým.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> <http://www.dobrovolnik.cz/>

<sup>16</sup> Tamtéž

## 2. Dobrovolnictví v ČR

Dobrovolnictví není v naší kultuře a lidské společnosti něčím novým. Silnější vždy pomáhali slabším. Solidarita a vzájemná pomoc a podpora lidí žijících na stejném území dala vzniknout společnosti jako takové, kulturám i náboženským spolkům. Vývoj dobrovolnictví ve světě byl závislý na různých historických etapách, kdy někdy bylo potřeba solidarity více, někdy méně. Dobrovolnictví, tak jak jej chápeme dnes (tedy konané mimo hlavní zaměstnání, pomoc jednotlivcům nebo skupinám, investice vlastního času, znalostí a dovedností) se rozmohlo s procesem industrializace, kdy došlo k obrovským demografickým změnám ve společnosti. Dobrovolnictví je fenomén přesahující hranice států, náboženských i sociálních skupin.

### 2.1 Historie dobrovolnictví na území ČR

Počátky dobrovolnictví, jak ho chápeme dnes, můžeme sledovat s **nástupem raného kapitalismu v 19. století**. Společenské změny, které toto období provázely, vedly k rozmachu spolkového života občanského a na druhé straně vzrůstal počet lidí žijících v nedůstojných podmínkách v důsledku prudkého rozmachu industrializace. V počátcích dobrovolnické činnosti u nás stály tedy jak *sbory dobrovolných hasičů, tak i filantropické a vzdělávací aktivity městské a venkovské inteligence*. Charakteristické pro toto období byl silný akcent na národnostní prvek. Řada dobrovolných organizací vznikla v této době za účelem povznesení národního (sebe)vědomí. Mnohé spolky vzdělávací, muzejní, kulturní, turistické a další, jimž vděčíme za emancipaci českého živilu během minulého století, byly založeny na dobrovolné práci, členství, přispěvatelích. Být součástí některé z těchto aktivit bylo pokládáno za čest, jindy za vlasteneckou povinnost. Za všechny významné mohu jmenovat *Spolek Mánes, Hlávkovu nadaci, Sokol*.

**Od minulého století až do druhé světové války** se spolky *zaměřovaly na členy z hlediska národnosti nebo vyznání*. Tedy více méně stejné aktivity vedly organizace církevní i světské, německé i české a nezřídka docházelo k soupeření, přetahování členstva, či nevraživosti. Za první republiky se idea spolků s českým členstvím změnila z protirakouské rezistence v aktivní nadšení budovatelů první republiky. Přílišné zdůrazňování národnosti pak za protektorátu vedlo ke zrušení takových spolků.

**Po válce** se podařilo čilý spolkový a občanský život obnovit. Jako již v předválečné době se zejména mládežnické, ale i odborové, tělovýchovné a kulturní spolky stávaly opět *nástrojem politického boje*. Zejména sociální demokraté a komunisté (kteří později dovedli tuto myšlenku k dokonalosti), si uvědomili, že podchycení volnočasových aktivit mládeže

i dospělých vede k těsnějšímu sepětí se světonázorovými idejemi stran, pod jejichž patronací se tato činnost provádí. Také co se týče motivace k dobrovolné činnosti, hraje velkou roli idea, ve jménu které člověk věnuje svůj čas, síly, či finanční prostředky.

**Převzetí moci komunisty** však znamenalo *konec snahám o svobodný rozvoj dobrovolných a zájmových organizací*. Majetky nekomunistických sdružení byly zkonfiskovány, některé spolky ihned rozpuštěny, jiné násilně přetvořeny, či vznikaly nové. Všechny organizace musely být sdruženy v tzv. Národní frontě. Dobrovolná činnost, která jinak přispívá k rozvoji demokratické společnosti, tak byla využita k budování socialismu. Veškeré aktivity se ideologizovaly, konaly se "povinně dobrovolné" akce a kontroly každé možnosti provozování nezávislých aktivit.<sup>17</sup> Zřejmě v těchto dobách můžeme hledat současný chladný postoj české veřejnosti k dobrovolnictví, neboť bylo po dlouhou dobu neautentické, vnucované.

**Po roce 1989** dochází teprve k obnově demokratických struktur v plné šíři a začíná prudký rozvoj nezávislých sdružení v oblasti ekologie, lidských práv, humanitární činnosti, sportu, sociální oblasti, vzdělávací a volnočasové oblasti atd. Dobrovolné organizace zahrnovaly škálu organizačních forem: soukromé, obecní, náboženské, národnostní. Tyto byly bohatě strukturovány a zahrnovaly sítě malých organizací a poboček v celé ČR. Základním tématem se stala myšlenka občanské společnosti založená na spolupráci a vzájemné solidaritě plnoprávných a svobodných občanů, kterou propagoval prezident Václav Havel.<sup>18</sup>

Vznikalo veliké množství neziskových organizací nebo se obnovovaly ty, které byly za komunismu zrušené. Občanské aktivity upravovalo v té době několik právních norem a od roku 1990 vznikaly nové zákony upravující svobodné sdružování občanů, svobodu náboženské víry, fungování nadací a společností veřejně prospěšných. Zákon o dobrovolnické službě vznikl až v roce 2002.

Česká společnost se tedy opět navrátila k tržnímu hospodářství, individualismu a začala se více orientovat na konzumní způsob života. V poslední době však mnoho lidí (zejména mladší generace) hledá ještě jiné než profesní uplatnění, způsoby seberealizace, sebeobohacení, ale i obohacení lidí ve společnosti, možnosti pomoci potřebným.

Věřím, že se vzrůstající publicitou dobrovolnictví a dobrovolnických organizací, důrazem na hodnoty, které se dají touto činností posílit a dovednosti a cennou praxí, které se

---

<sup>17</sup> <http://www.dobrovolnik.cz/>

<sup>18</sup> TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. str. 30.

dají touto cestou získat, dojde ke změně chladného postoje veřejnosti. Už teď je patrná např. finanční podpora ze strany státu, Evropské Unie, ale i komerční sféry.

## 2.2 Zákon o dobrovolnické službě

Pro dobrovolnické hnutí byl **významný rok 2001**, který byl vyhlášen **Organizací spojených národů rokem dobrovolníků**. Ta v rámci celosvětové kampaně dobrovolnictví podpořila, upozornila na aktivity dobrovolníků a přiměla řadu zemí, aby dobrovolnictví zahrnuly do svého právního řádu. Tato kampaň dala podnět ke vzniku právní úpravy dobrovolnictví i u nás.

V České republice tedy vznikla první zákonná norma upravující dobrovolnictví v roce 2002. Konkrétně se jedná o **zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě** a o změně některých zákonů, který vešel v účinnost k **1. lednu 2003**. *Smyslem zákona bylo vytvoření co možná nejpříznivějšího prostředí pro fungování dobrovolnictví v České republice.*

V kapitole 1.3 jsem již vysvětlovala, že pojem dobrovolnická služba v sobě v užším slova smyslu skrývá činnost dobrovolníka na projektu v zahraničí. Avšak v zákoně pojem v širším slova smyslu označuje i krátkodobou a dlouhodobou dobrovolnickou činnost v ČR. Služba je podle zákona založena na vztahu *tří vzájemně kooperujících subjektů – vysílající organizace, přijímající organizace a dobrovolníka*.

Zákon upravuje podmínky pro **státem podporované dobrovolnictví**, a ne podmínky dobrovolné činnosti obecně. Vedle okrajové zmínky o terminologii a oblastech pomoci dobrovolníků upravuje zejména:

- povinnosti vysílající organizace – jedná se o nestátní neziskovou organizaci se sídlem na území České republiky, která dobrovolníky vybírá, eviduje, připravuje pro výkon dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvy o výkonu dobrovolnické služby.
- povinnosti přijímající organizace – jedná se o osobu (právníckou nebo fyzickou), pro kterou dobrovolník svoji činnost vykonává.
- postavení dobrovolníka – povinnost uzavírat s ním smlouvu, která mu zajišťuje právní ochranu. Dále upravuje nábor, evidenci, přípravu a výkon dobrovolnické činnosti.
- podmínky, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu a uděluje neziskovým organizacím akreditaci pro oblast dobrovolnické služby.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Kolektiv autorů. *Dobrovolnictví*. Praha: Národní institut dětí a mládeže, 2009. str. 8.

**Udělování akreditací** spadá do působnosti Ministerstva vnitra, respektive Odboru prevence kriminality. Akreditace je „značkou kvality“ - garancí, že akreditovaná organizace splnila standardní podmínky stanovené v zákoně a může se stát plnoprávným partnerem.

Na druhou stranu ale zákon nepůsobí direktivně, protože nechává na těch, kterých se týká, svobodnou volbu, zda proces akreditace podstoupí a zda se budou zákonem řídit nebo ne.<sup>20</sup>

Postupem času se objevila problematická místa tohoto zákona, který svým rozsahem platnosti nepokrývá všechny druhy dobrovolnické činnosti. V červenci roku 2007 Odbor prevence kriminality Ministerstva vnitra zorganizoval *dotazníkové šetření mezi nestátními neziskovými organizacemi* v souvislosti s plánovanou novelizací zákona o dobrovolnické službě. Z výsledků výzkumu vyšlo najevo, které oblasti je nutné ještě upravit. Např. stále ještě není stanovena obecná *definice dobrovolnictví*, měl by se zohledňovat typ dobrovolnické práce při pojištění (pojištění je problematické u zahraničních dobrovolníků) atd.

Velmi kladně hodnotím snahu o spolupráci a zapojení neziskového sektoru do úspěšného vyřešení této problematiky. Samy organizace ví nejlépe, s jakými problémy se v praxi setkávají, tedy dotazníkové šetření bylo velkým přínosem.

Konečná podoba novely však nebyla dosud vypracována. Dne 21. června jsem se sama zúčastnila semináře o plánované novelizaci, který pořádal **Odbor prevence kriminality MVČR**. Pracovníci odboru nám nastínil, jaká jsou problematická místa v zákoně a jaká jsou případná řešení, která navrhuje. Byl prostor pro diskuzi s neziskovým sektorem, kde jsme se mohli vyjádřit, zda s návrhem souhlasíme, nebo bychom ho popř. změnili. Novela by měla vejít v platnost na začátku roku 2012, ale podle kroků, které se ještě musí podniknout, to vidím ještě na dlouhou cestu a další schůzky na MVČR.

---

<sup>20</sup> <http://www.mvcr.cz/clanek/vyvoj-legislativni-upravy-dobrovolnictvi-v-zahranici-a-v-ceske-republice.aspx>

### 3. Metodika práce s dobrovolníky

V předchozích kapitolách jsem se snažila nastínit teoretický základ práce s dobrovolníky. Vysvětlila jsem nejdůležitější používané termíny, popsala oblasti, ve kterých se můžeme setkat s dobrovolnictvím a v neposlední řadě jsem uvedla klady i záporné aspekty současné právní úpravy dobrovolnictví. Nyní bych se chtěla zabývat již samotnými **dílnými způsoby práce s dobrovolníky v organizaci**. Tomu, co musí nezisková organizace udělat, aby mohla s dobrovolníky úspěšně pracovat, a jaké má k tomu možnosti.

Jednotlivé kapitoly jsou řazeny podle **časové posloupnosti samotných úkonů**, které je potřeba pro práci s dobrovolníky udělat. Považuji za důležité rozdělit je do dvou hlavních oblastí – první je příprava samotné organizace na dobrovolníka (profesionální i materiální), druhá je již vlastní práce s dobrovolníky od vymezení jejich role až po zhodnocení činnosti.

V praktické části se pak budu opět zabývat způsoby práce s dobrovolníky, ale jelikož je víkendový dobrovolnický projekt Tamjdem opravdu specifický, budu se snažit postihnout jeho zvláštnosti v metodách práce.

#### 3.1 Změny a příprava v organizaci

##### 3.1.1 Příprava organizace

Když se organizace rozhodne spolupracovat na některých svých projektech s dobrovolníky, musí se připravit na spoustu věcí. Zvláště pečlivou přípravu musí provést ve chvíli, když s nimi hodlá **dlouhodobě pracovat, posilovat jejich motivaci a zvyšovat jejich odborné znalosti a dovednosti**. K tomuto je potřeba materiálního zázemí (vhodná místnost např. na supervize, dostatek židlí, stolů, počítačů apod.) a finanční zdroje na školení dobrovolníků i koordinátora a samotná příprava pracovníků – profesionálů na příchod někoho nového.

Předně je třeba definovat cíl projektu a prostředky k jeho naplnění. Organizace se musí připravit na přijetí dobrovolníků, vyjasnit, co bude naplnit jejich činnosti a stanovit koordinátora dobrovolníků.<sup>21</sup>

**Cílem přípravy** na zavedení **systematické práce s dobrovolníky** je zjištění, jaké jsou v organizaci postoje k dobrovolnictví, přičemž platí, že se zároveň zjišťuje, jaká je atmosféra

---

<sup>21</sup> *Dobrovolníci v neziskových organizacích*. Praha: ICN, 2001. str. 6.

v organizaci obecně – jak probíhá komunikace mezi těmi, kdo zde pracují i jak komunikuje organizace s okolím.<sup>22</sup>

Stávajícím zaměstnancům je třeba vysvětlit roli dobrovolníka, aby ho nebrali jako ohrožení své pozice nebo někoho, komu mohou dávat „podřadnou“ práci. Tento problém může vzniknout zejména u tzv. „kamenných“ organizací typu škol či nemocnic, kde mohou mít pracovníci pocit, že dobrovolník narušuje chod organizace apod.

### **3.1.2 Koordinátor dobrovolníků**

V podstatě je práce s dobrovolníky **personalistika**, ovšem od manažerů – koordinátorů dobrovolníků – vyžaduje větší nároky než v běžných výdělečných organizacích. Práce koordinátora zahrnuje výběr dobrovolníků, spojený s jejich výcvikem a řízením, zpracování metodiky a technik práce, vyhledávání vhodných činností pro dobrovolníky, jejich zařazení do chodu organizace, supervizi a hodnocení dobrovolníků. Zároveň působí jako prostředník mezi dobrovolníky a ostatním personálem, klienty i vedením organizace. Řeší vzniklá nedorozumění a problémy a vede potřebnou administrativu.<sup>23</sup>

Je sjednocujícím prvkem různorodé skupiny dobrovolníků, podporuje jejich vzájemnou kladnou interakci a je k dispozici při řešení jakékoliv situace.

Koordinátorem může být jak **placený profesionál**, tak **dobrovolník**. Záleží na rozhodnutí vedení organizace, pro jakou možnost se rozhodne. Výhoda **profesionála** je, že se stává zaměstnancem organizace a tudíž může organizace dobře upravit podmínky, za kterých bude dostávat plat. Finanční odměna je pak další motivačním stimulem. Přesto se však ani profesionál neobejde bez nadšení a souhlasu s cíly projektu. Obecně se profesionální koordinátor doporučuje u větších a náročnějších projektů.

Pokud vykonává koordinátorskou práci jiný **dobrovolník**, musí mít hlavně snahu věnovat projektu velkou část svého času a nadšení pro cíle projektu. Zároveň je však potřeba, aby cítil zpětnou vazbu od vedení organizace, která ho bude motivovat k další činnosti. To, že dobrovolný koordinátor není za svou práci finančně odměněn a tudíž ji vykonává při studiu či zaměstnání, se pak odráží na čase, který je schopen práci věnovat. Proto se dobrovolný koordinátor doporučuje spíše u menších projektů.

---

<sup>22</sup> TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. str. 73 – 74.

<sup>23</sup> Tamtéž. str. 76.

Koordinátorem dobrovolníků může být také ustanoven již **stálý zaměstnanec** organizace, který ale tuto činnost vykonává až po splnění běžných pracovních úkolů. Proto se nedoporučuje volit tuto variantu.

Obecně se dá říct, že v dnešní době je tendence *práci s dobrovolníky profesionalizovat a zefektivňovat*. Právě dobrý koordinátor je někdo, kdo může pomoci odbourat další mýtus o dobrovolnictví – že dobrovolnictví je amatérismus. Dobrovolnictví již nefunguje na čistě amatérské bázi ochotě pomáhat. Pomalu se začíná tvořit nový obor – **management dobrovolnictví**, který má za úkol vytvořit takové podmínky, aby byl dobrovolník na výkon své činnosti dobře připraven a proškolen, a zároveň neztratil nic ze svého nadšení a spontánnosti. I toto je mimo jiné náplní práce koordinátora.<sup>24</sup>

Tedy pro jednoho člověka je množství a pestrost všech úkolů opravdu veliká. Koordinátor by z hlediska náročnosti své práce měl mít možnost pravidelné supervize své činnosti tak, jak je to samozřejmé u všech pomáhajících profesí.

Dobrovolníci svou prací významně přispívají každé organizaci, ale pouze tehdy, pokud celý tým dokáže vytvořit zázemí pro naplnění dobrovolných aktivit. Jednota týmu v názoru na dobrovolnictví je nesmírně důležitá. „**Koordinátor by neměl být osamocený voják v poli, ale měl by společně se supervizorem a všemi zaměstnanci vytvářet celek, ve kterém mají dobrovolníci plnohodnotné a nepostradatelné místo.**“<sup>25</sup>

### 3.2 Vlastní práce s dobrovolníky

Po dokončení příprav – materiální zázemí i diskuze s pracovníky, je potřeba, aby si organizace ujasnila, *co bude náplní práce dobrovolníků, jakým způsobem bude provádět nábor, zda je nutné je nějak vybírat na základě určitých kritérií a popř. proškolovat, jakým způsobem bude na průběh jejich dobrovolné činnosti dohlížet a jak bude dobrovolníky hodnotit a zda je bude nějak oceňovat*. Všem těmto bodům budu detailně věnovat pozornost v následujících kapitolách. V praktické části pak rozeberu specifický přístup k nim či různá řešení, která se již týkají přímo projektu Tamjdem.

#### 3.2.1 Náplň činnosti dobrovolníka a s tím související nároky

Na základě projektu, jeho cílů a prostředků k jejich dosažení stanovuje organizace náplň práce dobrovolníků. Hlavním činitelem je zde opět koordinátor, který zjišťuje potřeby

<sup>24</sup> TONER, Jiří. Dobrovolník v mimořádných událostech. In *Příručka pro dobrovolníky*. Praha: ADRA. str. 31 - 32.

<sup>25</sup> KOSINA, Karel a kolektiv. *Dobrovolnictví a metodika práce s dobrovolníky*. Praha: Agnes, 2003. str. 21.

organizace a svých kolegů profesionálů. Ale i samotní pracovníci by se měli zúčastnit této prvotní fáze a uvést, s čím by potřebovali pomoci. A nakonec samozřejmě i klienti organizace, příjemci služeb, pro které budou dobrovolníci pracovat. Nabídka činností pro dobrovolníky je však stále otevřená a mění se s vývojem organizace, přístupem profesionálů i mírou angažovanosti dobrovolníků – pomocníků.

Kromě otázky CO dobrovolník dělá, se řeší ještě JAK dlouho (pravidelně, nárazově apod.), KOMU se zodpovídá a popř. pro jaký typ KLIENTŮ pracuje.

Podle náplně a náročnosti činnosti poté organizace stanoví **kvalifikační požadavky** na dobrovolníka. Tím je myšlen například věk, pohlaví, vzdělání, zkušenosti, fyzické a psychické předpoklady, schopnosti či dovednosti apod.<sup>26</sup> Ačkoli platí, že dobrovolníkem může být kdokoliv, ne každý dobrovolník se hodí právě pro určitý projekt.

Podle Tošnera je jen několik málo omezení, které limitují činnost dobrovolníků: **„dobrovolník by neměl nahrazovat práci profesionála a neměl by dělat činnosti, do kterých se nikomu nechce.“**<sup>27</sup> Musíme mít stále na paměti, že taková osoba se rozhodla pomáhat ze své vlastní vůle. Chce trávit čas pomocí klientovi anebo přímo organizaci bez nároku na finanční odměnu. Taková osoba si tedy zaslouží pozitivní přístup ze strany organizace, a alespoň minimální motivaci v možnosti získávání nových zajímavých zkušeností a znalostí.

### 3.2.2 Nábor dobrovolníků

Když se organizace rozhodne pracovat s dobrovolníky a připraví se na jejich přijetí, nastává praktická **fáze jejich náboru**. Cílem náboru dobrovolníků může být získání co největšího počtu zájemců o účast v projektu, aby se z nich mohli vybrat ti nejlepší, nebo aby se mohli všichni dříve nebo později zapojit do práce v organizaci.

Organizace tedy hledají vhodné cesty, jak získávat dobrovolníky. V této fázi má široké pole působnosti **zejména koordinátor a jeho tvořivost**. Ale samozřejmě existují již standardní a osvědčené způsoby, jak získávat dobrovolníky. Pro zpracování jejich přehledu jsem čerpala z knihy TOŠNER, Jan, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*<sup>28</sup> a z vlastních zkušeností. Tímto tématem se budu zabývat ještě jednou v praktické části, ale již s přihlédnutím ke specifickým potřebám projektu.

---

<sup>26</sup> *Dobrovolníci v neziskových organizacích*. Praha: ICN, 2001. str. 7.

<sup>27</sup> TOŠNER, Jan, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál 2006. str. 74.

<sup>28</sup> Tamtéž, str.78.

Často používaným způsobem je leták, plakát či vývěska. Tento způsob sice může informovat, co organizace dělá a proč potřebuje dobrovolníky, ale jedná se o způsob málo efektivní, který je dobré doplnit dalšími formami. Účinnost této formy náboru ovlivňuje samozřejmě, vzhled letáku, informace, které podává, kde je umístěn a také kdy (v jakém ročním období). Na začátku semestrů nebo školních pololetí je nejvhodnější doba.

Další možnou formou může být zveřejnění inzerátu v místním tisku a regionálním rozhlasovém či televizním vysílání. Informovat o projektu v médiích může velmi pomoci k propagaci činnosti organizace, ke zprostředkování kontaktu s potenciálními dobrovolníky i proniknutí organizace a jejich aktivit do povědomí široké veřejnosti. Tato forma má jistě své plusy, ale je také finančně mnohdy velice nákladná, či kromě cílové skupiny oslovuje ještě jiné, pro organizaci třeba ne příliš žádoucí jedince.

Dobrovolníky může získat organizace i formou náborové akce, na níž se prezentuje činnost organizace. Dobrým lákadlem jsou například koncerty, výstavy apod.

Zvláště menším organizacím se může vyplatit spolupráce s dobrovolnickým centrem, které jednak může vyvěsit inzerát na svých internetových stránkách či vývěskách a jednak disponuje určitým seznamem dobrovolníků, ze kterých může doporučit dobrovolníky právě dané organizaci.

Studenti vždy byli nejvděčnější cílovou skupinou, jelikož jsou otevření a dychtiví po nových zkušenostech. Je tedy dobré oslovit střední a vysoké školy, a to přímo vyučující, a zapojit se tak na chvíli do vyučování prezentací činnosti organizace, či uspořádat rovnou speciální akci.

Často využívaná a poměrně efektivní je forma osobního kontaktu získávání dobrovolníků z řad příbuzných či známých. Nevýhodou tohoto způsobu je poměrně velká časová náročnost a to, že se okruh známých brzy vyčerpá.

Tři základní kritéria – JAK, KDE A KDY bude organizace pořádat náborové kampaně, zásadně ovlivní počet zájemců o dobrovolnou činnost a tím i kvalitu projektu a naplnění cílů. Výše jmenované formy je dobré kombinovat a reflektovat aktuální dění a potřeby společnosti. *Příručka pro neziskové organizace*, které pracují s dobrovolníky, dále stanovuje klíčové informace, které by se potenciální dobrovolníci měli dozvědět:

1) kdo hledá dobrovolníky – to znamená uvést základní údaje o organizaci, zmínit třeba i její minulost, velikost, kontakty.

2) jací dobrovolníci jsou potřeba – kvalifikační požadavky, které vyplývají z náplně činnosti pomocníka.

3) jaká je náplň dobrovolnické činnosti – je třeba uvádět objektivní a pravdivé informace. Pokud totiž realita neodpovídá tomu, co je prezentováno při náboru, dobrovolník ztratí nadšení, je rozhněvaný na vedení organizace, odchází a k případné další dobrovolnické činnosti je velmi nedůvěřivý.

4) kde se bude činnost odehrávat – zda bude dobrovolník vyrážet za svou prací do terénu, docházet do klubovny nebo kanceláře.

5) kolik hodin činnost zabere týdně, měsíčně – dobrovolník si musí být jistý, že dokáže zvládnout dobrovolnickou činnost a zároveň povinnosti školní, pracovní a rodinné.

6) proč se daná aktivita odehrává – pro dobrovolníka je důležité, aby věděl, že má daná činnost význam a je potřebná.

7) jak a do kdy se může zájemce přihlásit.<sup>29</sup>

### 3.2.3 Výběr a výcvik dobrovolníků

Byla – li náborová kampaň úspěšná, má organizace, která chce začít zapojovat dobrovolníky do své činnosti, dostatečný prostor k tomu, aby si **vybrala ty nejvhodnější** z nich. Samozřejmě samotný výběr záleží na *typu činnosti*, pro kterou je dobrovolník vybírán nebo na *druhu akce*. Např. jedná-li se o jednorázovou pomoc velkého rozsahu, nebude organizace provádět žádný výběr.

Podle Tošnera: „se v praxi osvědčuje před vlastní přípravou pozvat zájemce o dobrovolnou činnost na individuální nebo skupinové setkání, které slouží dobrovolníkovi k ujasnění jeho vlastní motivace a zájmu i k získání informací o možných činnostech. Pro organizaci je to příležitost dobrovolníka lépe poznat a seznámit ho s konkrétními nabídkami a podmínkami.“<sup>30</sup>

Během společného sezení by koordinátor měl rozhovorem, diskuzí nebo vyplněním krátkého dotazníku zjistit vyjádření dobrovolníka k několika **otázkám. Mezi nejdůležitější patří:**

- proč se chce stát dobrovolníkem – koordinátor zjistí motivace zájemce, co ho na dobrovolnictví zajímá.

<sup>29</sup> Dobrovolníci v neziskových organizacích. Praha: ICN, 2001. str. 8-9.

<sup>30</sup> TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. str. 79.

- co od této činnosti očekává – zda jsou očekávání zájemce reálná a zda mu je projekt může splnit, ale i jaké jsou jeho stávající představy – kde a s kým by chtěl pracovat.
- kolik času je ochoten činnosti věnovat – koordinátor zjišťuje, zda jde volný čas dobrovolníka a jeho povinnosti dohromady s projektem, na kterém se chce podílet a popř. mu dle toho nabízí možné činnosti, které jsou reálně zvládnutelné.
- jaké má dosavadní zkušenosti – koordinátor otázkami na toto téma zjistí, zda například zájemce již má zkušenosti s dobrovolnictvím a kde, zda se již někdy v životě setkal s klientelou, které se bude v rámci dobrovolné činnosti věnovat apod.
- jestli má nějaké speciální dovednosti, které by pro práci mohl využít – jedná se zejména o vzdělání a praxi, čímž se navazuje na předchozí bod, ale také například o různá získaná osvědčení – zdravotnický kurz, osvědčení hlavního táborového vedoucího apod.<sup>31</sup>

Také je nutné nechat během pohovoru prostor i pro otázky zájemce, aby si mohl ujasnit své představy či to, co od něj koordinátor vyžaduje.<sup>32</sup>

Na druhu činnosti, kterou bude dobrovolník vykonávat, pro kterou se hodí, také závisí jeho **následná příprava, popř. školení nebo výcvik**. Může se jednat o vysvětlení instrukcí a základních pravidel, které zabere několik hodin až po celodenní či víkendové kurzy. Cílem školení je *přípravit zájemce na dobrovolnou činnost a seznámit je se všemi právy, povinnostmi a požadavky, které na ně budou kladeny*.

Obsah školení můžeme rozdělit do dvou složek:

- obecná část – kde se dobrovolník seznámí se svými právy, povinnostmi, možnostmi a závazky, dále s organizací, její strukturou, historií, posláním a zásadními dokumenty.<sup>33</sup> Ujasní si svou roli v organizaci a seznámí se s rolí koordinátora i jako člověka, se kterým může řešit případné konflikty a žádat o radu.
- speciální či odborná část – charakter odborné přípravy se odvíjí od druhu činnosti, kterou bude dobrovolník dělat. Ale i zde se můžeme řídit alespoň

<sup>31</sup> Dobrovolníci v neziskových organizacích. Praha: ICN, 2001. s.11.

<sup>32</sup> NOVOTNÝ, Michal. Využití dobrovolníků v nemocnicích. Praha: Hestia, 2001. str. 13.

<sup>33</sup> TOŠNER, Jirí, SOZANSKÁ, Olga. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál, 2006. str. 80.

základními body, které je potřeba dobrovolníkovi vyjasnit. Vždy mu musíme objasnit, čeho se práce týká a tedy nejlépe pozvat některého ze zaměstnanců, který mu nejlépe přiblíží jeho plánovanou činnost. Podle typu klientů se pořádá vhodné školení, které podá dobrovolníkovi dostatečné odborné znalosti, nebo prohloubí ty, které již má. Probírá se vhodné jednání v určitých situacích, které mohou nastat – od konfliktů až po přílišnou závislost klienta na dobrovolníkovi, a to nejlépe metodou hraní rolí.<sup>34</sup> Dále se řeší bezpečnost práce a morální stránka dobrovolnické činnosti. **Morální kodex** je důležitým aspektem dobrovolnické činnosti. Zavazuje dobrovolníky např. k zachování mlčenlivosti o klientech a zabraňuje zneužívání nebo nevhodnému zacházení se získanými informacemi.<sup>35</sup> Dobrovolník si v rámci školení prohloubí své vědomosti, praktické a sociální dovednosti, popř. získá nové kompetence a v neposlední řadě získá nový náhled na danou problematiku a pozná podobné lidi s ochotou pomáhat. Dobrovolník by měl být seznámen s principy supervize, aby se nebál např. kontroly a kárání a věděl, co může očekávat.

Již výše jsem zmínila, že forma školení se může lišit. Dále záleží na organizaci, zda své dobrovolníky proškolí sama či zadá objednávku specializované organizaci či agentuře. Školení může být pořádáno plošně pro všechny přihlášené dobrovolníky, kteří se po výcviku sami rozhodnou, zda chtějí danou práci vykonávat. Nebo systém funguje naopak. Z přihlášených dobrovolníků si koordinátor vybere na základě určitých kritérií ty nejvhodnější a ti pak projdou školením.

Vzhledem ke spíše všeobecně nižšímu zájmu lidí o dobrovolnictví a jeho podhodnocování ve společnosti bych mohla říci, že všechna kritéria pro výběrové řízení by měla jít stranou. Dobrovolníkem by se měl stát každý, kdo se alespoň trochu chce podílet na pomoci druhým. Toto pravidlo však nemůže v praxi fungovat, jelikož by mohlo docházet ke vzniku různých problémů. Ne každá osoba je vhodná na určitý typ činnosti.

---

<sup>34</sup> TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. str. 80.

<sup>35</sup> KOSINA, Karel a kolektiv. *Dobrovolnictví a metodika práce s dobrovolníky*. Praha: Agnes, 2003. str. 34.

Je proto v zájmu organizace a také koordinátora, aby si skutečně vybrala vhodného kandidáta mezi všemi uchazeči – nemusí investovat mnoho financí a času do jeho vyškolení, předchází tak i případnému vzniku konfliktů mezi dobrovolníkem a organizací a popř. mezi dobrovolníkem a klientem.

### 3.2.4 Průběh dobrovolné činnosti

Nyní jsme ve fázi, kdy jsme vybrali dobrovolníka vhodného pro činnost konkrétní organizace. Tedy proběhl nábor, výběr i proškolení. Před samotným započítím práce je však třeba myslet ještě na oficiální ustanovení vztahu dobrovolník – organizace (vysílající i přijímající) a tedy na smlouvy a pojištění, které je potřeba s dobrovolníkem uzavřít. Ráda bych se těmto dvěma bodům věnovala v sledujících kapitolách každému samostatně.

Činnost dobrovolníka je od počátku až do konce řízena a kontrolována koordinátorem. Ten na sebe bere všechny předchozí role a zpracovává úkoly popsané v kapitole 3.1.2 a zároveň je jakýmsi metodickým vedoucím. Mezi dobrovolníky a koordinátorem by měla probíhat otevřená komunikace. Měla by zde být možnost konzultovat průběh činnosti a prostor pro odpovídající zpětnou vazbu. Je vhodné pořádat schůzky koordinátora a dobrovolníků, koordinátora a přijímající organizace, ale i všech tří stran najednou.

Tímto už se dostávám na pole **supervize** jakožto nejvhodnější metody dohledu, reflexe v pomáhajících profesích. Definici podle Evy Bartlové říká, že: „*Supervize je metoda, která umožňuje pracovníkovi pochopit, co brzdí jeho porozumění s klientem a co ho může účinně chránit před syndromem vyhoření. Supervize má také chránit před nebezpečím zásahů, které neodpovídají cílům instituce. Supervize obsahuje složky podpory („nadhledu“) i kontroly („dohledu“) a může se zaměřit na problém, na vztah či na průběh. Zabývá se jednoduše tím, co překáží dobrému výkonu profese.*“<sup>36</sup> Supervize je u dobrovolnických projektů nesmírně důležitá, neboť je svým působením prospěšná dobrovolníkovi, následně klientovi a samozřejmě také organizaci. Pro kvalitně odvedenou supervizi je důležitý její model, metody a role **supervizora**. Z hlediska oblasti dobrovolnické činnosti určujeme, zda je supervizorem samotný koordinátor, nebo zkušený externí psycholog.

Téma supervize je samo velice obsáhlé, proto bych ráda zmínila už jenom to, že její úlohu bychom neměli podceňovat. Přispívá zúčastněným subjektům i kvalitě projektu.

---

<sup>36</sup> BARTLOVÁ, Eva. *Supervize v sociální práci*. Ústí nad Labem: PSE USEP, 2007. str. 7.

### 3.2.5 Pojištění

Tak jako jsme všichni zranitelní při výkonu práce, ve svém volném čase i ve škole, může dojít k úrazu, ale i ke škodě na majetku i při práci s dobrovolníkem. Prvním typem pojištění, které by měl dobrovolník mít je tedy **úrazové pojištění**. Většinou již ho má dobrovolník sjednané jako občan. Ale v případě výkonu náročnější či rizikovější dobrovolnické služby v České republice je však vhodné na toto dobrovolníka upozornit a případně mu takové pojištění sjednat.

Dalším typem je **pojištění odpovědnosti za škodu** způsobenou dobrovolníkem při výkonu jeho dobrovolné činnosti osobám, organizacím přímo souvisejícím s výkonem dobrovolnické služby. Minimálně tento typ pojištění musí mít každý dobrovolník.

**Zákon o dobrovolnické službě** v paragrafu 7 klade na pojištění velký důraz. Podle něj je vysílající organizace 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.<sup>37</sup> Při výkonu dobrovolnické služby v zahraničí je nutné i zdravotní pojištění v daném státě.

Nejlépe hodnocenou pojišťovnou v tomto odvětví je *Hasičská vzájemná pojišťovna*, která ve spolupráci s *Hestií (Národní dobrovolnické centrum)* nabízí speciální dobrovolnické pojištění.

### 3.2.6 Smlouvy s dobrovolníky

Ještě než začne vlastní práce dobrovolníka, musí být vztah mezi ním a organizací formálně upraven. V předešlé kapitole jsem s pomocí zákona nastínila, jak je to s úpravou pojištění. I v této kapitole budu čerpat informace především ze zákona o dobrovolnické službě.

Zákon v paragrafu 5 upravuje **náležitosti smluv** s dobrovolníky vyslanými do zahraničí, jak na krátkodobou, tak na dlouhodobou službu. Smlouvy, které by měly upravovat dobrovolnickou činnost v České republice, zákon zmiňuje pouze okrajově. Hlavními náležitostmi, které by smlouva měla obsahovat, jsou alespoň *místo, předmět, doba* a podle povahy dobrovolnické služby další *details*.<sup>38</sup> Při výkonu krátkodobé dobrovolnické služby (jednorázové akce) je jako smlouva dostačující *ústní dohoda*. U dlouhodobého dobrovolnictví

<sup>37</sup> *Zákon o dobrovolnické službě č. 198/2002 Sb.*, § 7.

<sup>38</sup> *Tamtéž*, § 5.

v České republice se smlouva s dobrovolníkem uzavírá podle daných kritérií pro zahraniční službu, s drobnými úpravami. Také se doporučuje uzavírat smlouvy podle paragrafu 724 *Občanského zákoníku*.

Jak bylo zmíněno výše, podrobný popis a další smluvní podmínky již záleží na povaze dobrovolnické práce. Smlouva tedy může obsahovat ustanovení o mlčenlivosti o údajích o klientech a organizaci a fakt, že dobrovolník nebude za svou činnost dostávat žádnou finanční odměnu.<sup>39</sup>

Při řešení otázky má-li být dobrovolnictví ošetřeno smluvně, či ne, docházím k názoru, že v české společnosti se vzájemně doplňují oba modely a každý má své klady i zápory. Pro zajímavost uvádím **přehled rozdílů mezi formálním a neformálním modelem dobrovolnictví** podle Evy Křížové.<sup>40</sup>

<b>Formální model dobrovolnictví</b>	<b>Neformální model dobrovolnictví</b>
Aktivní strategie pro získávání dobrovolníků	Pasivní strategie pro získávání dobrovolníků
Prověření dobrovolníka (výpis z trestního rejstříku, písemné reference, CV)	Osobní kontakt a osobní doporučení (face-to-face)
Formalizované vztahy	Důvěra, intuice, zkušenost
Explicitně deklarované hodnoty a cíle (kodexy)	Slušnost
Pravidelný, plánovaný kontakt	Spontánní, nahodilý kontakt
Příprava na dobrovolnou činnost, supervize, evaluace	Bez systematické přípravy, bez supervize, bez evaluace
Symboly (průkazy dobrovolníka, formální ocenění atd.)	Bez vnějších symbolů
Písemná smlouva	Osobní domluva

### **3.2.7 *Evaluace a oceňování***

Pojem evaluace (hodnocení) v nás může vyvolávat strach z kritiky. Ale je nutné si uvědomit, že *chybami se člověk učí*, a že chceme-li dobrovolnickou službu stále zlepšovat, je potřeba ji analyzovat a hodnotit. Organizace by měly hodnotit dobrovolnickou činnost jako

<sup>39</sup> TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. str. 94.

<sup>40</sup> FRIČ, Pavel a kolektiv. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice. Výsledky výzkumu NROS a AGNES*. Praha: NROS a AGNES, 2001. str. 115.

takovou, přínosnost pro klienty i pro ni samotnou. V případě vyčíslení dobrovolnické činnosti v podobě **odpracovaných hodin či mzdy, množství dobrovolníků a klientů zahrnutých do projektu** se hodnocení stává i stavebním kamenem pro možné podání grantů, prezentaci organizace na veřejnosti a v médiích, pro získávání nových dobrovolníků či větší motivaci stávajících.

Podle Jiřího Tošnera se hodnocení může stát: „přesvědčivým argumentem, že dobrovolnictví je zdrojem nejen lidskosti a síly, ale také ekonomickým přínosem pro společnost.“<sup>41</sup>

V zájmu organizace je také vědět, jak se ve své roli cítí sám dobrovolník. Je tedy vhodné dát dobrovolníkům **hodnotící dotazníky** týkající se jak činnosti, kterou vykonávají, přístupu organizace, zázemí, možnosti supervize apod. Dotazník by měl být sestaven podle preferencí organizace, podle toho, co chce od dobrovolníků získat za informace. Evaluace může **koordinátorovi poskytnout reflexi jeho práce a tím i možnost, jak ji zlepšit.**

Zda dobrovolníci vyplňují formulář nebo se sejdou u čaje, záleží na projektu. Hodnotnější výstupy pochází z dlouhodobých projektů, po jednorázové akci je nutné se alespoň sejit, ale evaluace probíhá ústně či formou hry.

Do hodnocení je také jistě dobré zahrnout **ocenění dobrovolníků**. Je třeba si uvědomit, že dobrovolník věnuje organizaci svůj volný čas a není za to nějak finančně ohodnocen, proto je dobré, aby získal za svou práci alespoň jiný druh odměny. Vhodná mezilidská komunikace a prosté „děkuji“ je úplně základní odměnou, ba dokonce slušným chováním. Prostředků, mezi kterými si může organizace zvolit k odměnění dobrovolníka, je nepřeberné množství. Záleží na fantazii koordinátora a někdy i finančních možnostech organizace, čímž samozřejmě nemyslím finanční odměnu, která by byla v rozporu se zákonem.

---

<sup>41</sup> TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. str. 83.

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

### 4. Stručně o Tamjdemu

Jak jsem již předeslala v úvodu k bakalářské práci, pracuji již celý rok jako **koordinátorka dobrovolníků víkendového dobrovolnického projektu Tamjdem**. V praktické části jsem se snažila postihnout jeho specifika, neboť je tento *projekt zatím jediný svého druhu v České republice*. V následujících kapitolách představuji **Sdružení Duha**, které převzalo nad projektem záštitu, **program „Trochu jinak“**, v rámci jehož je realizován a také samotné metody práce s dobrovolníky.

Projekt Tamjdem vznikl již roku **2007** z popudu bývalého dobrovolníka evropské dobrovolné služby (EDS), který se ze svého projektu ve Francii vrátil s podnikavým plánem přiblížit dobrovolnictví české mládeži, a to poutavým způsobem. Jelikož Evropská Unie v té době ještě podporovala navrátilce z EDS projektem nazvaným „*Future capital*“, získal tento mladý muž na své plány peníze a pustil se do práce.

Oficiálním realizátorem projektu Tamjdem se tedy stalo *Sdružení Duha*, a to v rámci programu „*Trochu jinak*“, který je zaměřen zejména na dobrovolnictví. Tamjdem získal roku **2008 akreditaci Ministerstva vnitra** jako program krátkodobé dobrovolné služby, která je platná do roku 2011.

#### 4.1 Sdružení Duha

**Duha - sdružení dětí a mládeže pro volný čas, přírodu a recesi** bylo založeno roku **1989**. Dnes má toto občanské sdružení 4 500 členů ve stovce základních článků (dužin) po celé České republice. Duha na principech zážitkové pedagogiky organizuje volnočasové aktivity pro děti a mládež. Jejich zaměření je velice pestré – *od turistiky a táboření, přes outdoorové sporty až po zájmové kroužky a mezinárodní výměny*.

Ideou Duhy a jejím posláním je **pestrost**. Tudíž, jak už bylo zmíněno výše, i činnost je různorodá. Forma dužin, místních článků Duhy působících dnes už v každém kraji, také záleží na samotných členech. Může se jednat o oddíly dětí vedených dospělými vedoucími s pravidelnými schůzkami, o skupiny mladých lidí, kteří se scházejí kvůli realizacím dlouhodobějších projektů, nebo skupinu dospělých, kteří pořádají aktivity pro neorganizovanou mládež či děti.

Hlavním stavebním kamenem Duhy je **přátelství rozrůzněných**. Pro Duhu se všemi svými barvami je tedy přirozená integrace dětí odlišných věkových a sociálních skupin bez

ohledu na handicap. Netradičními formami výchovy, zkušenostmi, které nabízí a inovativními cestami všestranně rozvíjí osobnost člověka.

Jednou ročně probíhá tzv. *Velká Duha*, tedy valná hromada Duhy. Dále se všichni členové dužin z celé republiky mohou setkat na zábavné akci zvané *Duhový most* a vedoucí si každý rok vyměňují zkušenosti na *Duhové bráně*. Duha má významné postavení v českých i mezinárodních organizacích, zejména *NFI* (Mezinárodní přátelé přírody) a *IYNF* (Mezinárodní mladí přátelé přírody) a *ČRDM* (Česká rada dětí a mládeže).

Vzhledem k pestrým cílům, které v sobě sdružení snoubí, rozšířilo své činnosti i nad rámec Duhy, a to **podporou dobrovolnictví a rozvíjením programů, kterých se mohou zúčastnit i nečlenové dužin.**

Činnosti zaměřené na studenty a žáky jsou shrnuty do **Programu Participace**. Jeho cílem je zapojit participaci do výchovného procesu a podporovat tak aktivní výchovu k občanství. Od roku 1997 působí jako koordinační a metodická základna pro české participační aktivity.

Duha Zámeček vydává od roku 1997 **časopis „Zámeček“**, což je měsíčník pro dětské domovy. „Z velké části jej tvoří děti z dětských domovů, časopis má své dětské redaktory a šéfredaktory a je rozesílán do všech dětských domovů a zařízení ústavní výchovy v ČR. Hlavním cílem časopisu je vytváření pozitivních vzorů, vzájemné poznání dětí, informace o dětských právech, řešení konkrétních problémů dětí i možnost jejich prezentace.“<sup>42</sup>

Posledním programem zaměřeným na dobrovolnictví a širokou veřejnost starší minimálně 16 let je program **Trochu jinak**, který zahrnuje i projekt Tamjdem a jehož popisem se budu zabývat v následující kapitole.

## 4.2 Program Trochu jinak

Hlavním programem, který podporuje rozvoj dobrovolnictví, je Trochu jinak. Nabízí mladým lidem dobrovolnické aktivity, příležitosti cestovat a rozvíjet své znalosti, zkušenosti i získávat nové přátele. Trochu jinak v sobě zahrnuje tři dobrovolnické projekty:

- **Workcamps** - přibližně dvoutýdenní projekt v cizině, na kterém se sejdou lidé z celého světa. Dobrovolníci mají možnost vybrat si projekt po celém světě podle svých zájmů – od ochrany přírody, obnovy památek až po práci s dětmi, pomoc při kulturních akcích či festivalech.

---

<sup>42</sup> <http://www.duha.cz/>

Dohromady spolu pracují na různých, většinou manuálních úkolech, tráví spolu volný čas a také si např. vaří. Workcampy mají určitý oficiální rámec a jsou zaštitěné mezinárodní organizací *Service Civil International* (SCI). Na druhou stranu jsou otevřené iniciativě účastníků, tedy ve skupině dochází k zajímavým interakcím, navázáním přátelství, ale i problémům. Důležitou osobou ve skupině je tzv. *camp leader* (vedoucí), který je kontaktní osobou pro přijímající i vysílající organizaci a jakýmsi supervizorem dobrovolníků. Na workcamp do zahraničí může vyjet člověk starší 18 let, avšak již od 16 let se může zúčastnit podobné akce v České republice.

- **Tamjdem** - víkendový mikroworkcamp v České republice, při němž mladí lidé pomáhají v českých neziskových organizacích, poznávají jejich práci a nové lidi. Více se budu tímto projektem zabývat v samostatné následující kapitole.
- **Na dlouho mimo** – tento program nabízí dlouhodobou dobrovolnickou službu v zahraničí. Dobrovolník ve věku 18 až 30 let může vycestovat do jakékoli země Evropské Unie a pomoci svou činností v neziskové organizaci, která ho svým tematickým zaměřením zaujala. Tento projekt se nazývá Evropská dobrovolná služba (EDS) a je unikátní příležitostí pro mladé lidi cestovat a získávat nové zkušenosti, znalosti a rozšiřovat si popř. své odborné kompetence. Druhou možností, jak vyjet do ciziny na dobrovolnickou službu je projekt Long term volunteering (LTV), který opět podporuje organizace SCI. Kdokoli starší 18 let se může v rámci tohoto projektu vydat za dobrovolnictvím do celého světa.

Duha je držitelem *akreditace pro Evropskou dobrovolnou službu* udělovanou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, dále *akreditace pro Dobrovolnickou službu* udělovanou Ministerstvem vnitra pro vysílání dobrovolníků na workcampy a *akreditace pro vysílání dobrovolníků do českých neziskových organizací* v rámci projektu Tamjdem.

### 4.3 Popis projektu Tamjdem

Prostřednictvím tohoto programu mají mladí lidé **od 18 do 30 let** příležitost poznat **české neziskové organizace**, jejich práci, nové lidi a zkusit si organizovat vlastní iniciativy s podporou Duhy. Tamjdemy, jako **krátkodobá dobrovolnická služba**, se konají přibližně dvakrát do měsíce, vždy o víkendu (přesněji od pátečního večera do nedělního odpoledne, proto můžete najít dále v textu pojem „dobrovolnické víkendy“). Pro spolupráci na tomto

projektu hledám **různě tematicky zaměřené neziskové organizace**, tak aby se mohl zúčastnit kdokoliv podle svých preferencí. Setkávají se zde **čeští dobrovolníci s mladými lidmi ze zahraničí**. Přesněji řečeno s dobrovolníky evropské dobrovolné služby i s cizinci, kteří u nás žijí a pracují.

Na Tamjdemech se tedy každý druhý víkend pracuje v zajímavé neziskové organizaci v různorodé skupině lidí z celé ČR, kteří se mezi sebou většinou neznají. Otevřenost všem a vysoká fluktuace účastníků je základním principem Tamjdemu. Nevytváří se tak žádná stabilní skupina, do které by bylo pro nově příchozí obtížné proniknout.

Ze závěrečné zprávy projektu za rok 2009 vyplývá, že každého Tamjdemu se zúčastní v průměru **12 dobrovolníků**, přičemž v průměru se na každý Tamjdem hlásí **5 nových** mladých lidí, kteří mají zájem více se zapojit. Za rok dobrovolníci v partnerských organizacích odpracovali **1 342 hodin dobrovolnické práce**, a to kvalitně a s radostí při celkovém počtu **209 účastí**.

Když jsem studovala Vyšší odbornou školu na Evropské, dostávalo se mně i mým spolužákům mnoho možností „*stát se dobrovolníkem*“. Většinou se jednalo o zapojení se do činnosti jedné konkrétní organizace - nejčastěji o práci v sociální či zdravotní oblasti, a to na určitou domluvenou dobu. Tím byly jasně stanovené nároky, které většina z nás nemohla splnit, např. mít jasnou představu, CO přesně svou činností podporovat, věnovat tomu svůj čas, a to pravidelně apod. Projekt Tamjdem se svoji formou významně liší od běžných dobrovolnických projektů. Jak už bylo zmíněno výše, je prozatím jediný svého druhu v ČR. Nabízíme mladým lidem **příležitost k dobrovolnické zkušenosti** – účast není z naší strany, jediné kromě věku, ničím podmíněna. Mladí lidé se mohou zúčastnit jednou i desetkrát, mohou jet do neziskové organizace, kterou mají rádi, kterou by chtěli poznat, nebo do které by se sami nepodívali. Tím se Tamjdem vymyká již obecně známému povědomí o dobrovolnictví, ale také oficiálním kritériím, které jsou stanoveny v zákoně o dobrovolnické službě. Hledáme pro tento projekt různé okliky a žádáme o výjimky. Pevně doufám, že nám novelizace zákona o dobrovolnické službě nepřinese další strasti.

#### **4.3.1 Cíle projektu**

Podrobnější rozbor cílů projektu, které program úspěšně naplňuje již od svého vzniku, mi pomůže ukázat jeho odlišnost. Daly by se shrnout do několika následujících bodů:

- 1) Nabídnout dobrovolnictví jako poutavou alternativu k ostatním způsobům trávení volného času.

- 2) Pomoc neziskové, tedy partnerské organizaci, popř. jejím klientům, např. s opravou domku, který sdružení patří, pomoc při realizaci nějakého kratšího projektu, herního dne, festivalu apod. Jedná se tedy spíše o dílčí úkoly, vedle kterých se nachází prostor pro naplňování dalších cílů.
- 3) Vytvořit neformální prostor, vedle samotné pracovní činnosti, kde účastníci, často bez předchozí zkušenosti s dobrovolnictvím, navazují nové kontakty a poznávají vrstevníky stejného smýšlení. Společná práce pro dobrou věc představuje velmi silný spojující zážitek.
- 4) Dát prostor multikulturní interakci, jelikož se těchto víkendů účastní i cizinci (nejvíce dobrovolníci, kteří jsou v České republice na EDS). Vzniká zde tedy i prostor seznámit se s cizími kulturami, jejich smýšlením o dobrovolnictví, mluvit anglicky, německy atd. Dochází i k výměně cenných zkušeností a rad mezi Čechy, kteří by chtěli do Evropy na EDS, Čechy, které se z EDS navrátily a cizinci, kteří svoji dobrovolnickou službu realizují v ČR. Tím je náš dobrovolnický program obohacen o mezinárodní přesah, přestože se nejedná o výjezdy mimo republiku.
- 5) Nabídnout mladým lidem bezprostřední zkušenost s neziskovým sektorem. Díky projektu by měli mít možnost poznat různé oblasti, ve kterých působí nevládní organizace, a udělat si vlastní názor na různé podoby jejich fungování. Popř. si najít organizaci nebo problematiku, která je pro účastníka natolik lákavá, že se rozhodne podnikat další vlastní aktivity v rámci dobrovolnictví.
- 6) Neformálně vzdělávat účastníky dobrovolnického víkendu. Vedle práce je během víkendu dán také prostor vzdělávací složce – probíhají např. odborné přednášky a praktické dílny, týkající se oboru, ve kterém působí hostitelská organizace. Účastníci tak poznávají nejen práci s určitým typem klientů a samotnou neziskovou organizaci, ale dané téma v širším kontextu. Hrají se hry, které často navrhují a vedou samotní dobrovolníci, tedy neformálně vedou skupinu a poznávají jistá pravidla nebo způsoby vedení skupiny.
- 7) Umožnit uplatnění vlastní iniciativy účastníků během víkendu. Dřívější účastníci si mohou vzít na starost organizaci samotných Tamjdemů, nebo se zapojit do realizace během víkendu převzetím dílčích úkolů (např. realizace vzdělávací dílny, hry, nákup potravin apod.)

### 4.3.2 Jak takový Tamjdem probíhá?

Vlastnímu dobrovolnickému víkendů předchází hodiny příprav. Od stanovení termínu s partnerskou organizací, dohodnutí pracovní náplně po zveřejnění praktických informací na našich webových stránkách a zaregistrování dobrovolníků.

Samotná akce začíná v pátek, kdy se schází skupina dobrovolníků na předem určeném místě a do neziskové organizace se jede společně vlakem nebo autobusem. Po příjezdu se začíná neformálním seznámením, ke kterému již částečně došlo během cesty a zapojují se *seznamovací hry a tzv. lamače ledu*. Po společné večeři se pokračuje představením *partnerské organizace* (realizované projekty i cíle), *prezentací Tamjdemu* a *úvedením do problematiky*, které se víkend týká.

Sobotní pracovní den začíná společnou snídaní a popř. hrou, dále jsou *vysvětleny pracovní úkoly* a dobrovolníci mají možnost se přidat do jednotlivých pracovních skupin. Každá skupina dostane krátké školení o bezpečnosti práce. Ve druhé části dne mají pak možnost se na svých místech vystřídat. Úkolem realizátora víkendů tedy není direktivní vedení skupiny, ale nepřímé *zvyšování motivace* účastníků (například hra, svačina nebo povzbuzení ve správnou chvíli). Pracovní doba během víkendů je celá sobota a popř. část neděle. Čas na práci a její rozvržení se odvíjí podle plánované vzdělávací složky – je-li to odborná přednáška, praktická dílna, hra apod.

Dobrovolníci si společně vaří, hrají různé tematicky zaměřené hry, ale i hry odpočinkové, jednoduše spolu tráví čas mnohdy absolutně odlišní lidé. Každý z dobrovolníků se během Tamjdemu stává důležitou součástí skupiny a něco pro ni dělá – ať už je to služba v kuchyni, příprava her, uklízení. *Tamjdem tedy není dobrovolnický zájezd určený ke konzumaci, ale interaktivní dílna*. Organizátor víkendů je ve vedení nedirektivní osobou, udržuje rovnováhu mezi maximálně efektivní organizací práce a duchem dobrovolnictví, který spočívá ve vnitřní touze zapojit se, pomoci a vyvíjet iniciativu. Dochází ke sdílení tamjdemových zkušeností – s jejich přípravou a vedením.

Dopolední nedělní činnost závisí na tom, zda se pracovalo celou sobotu, nebo ne. Jelikož se zpravidla po obědě z organizace odjíždí, je čas na hodnocení víkendů účastníky – hrou, ale i *vyplněním hodnotících formulářů a vyplněním oficiálních formulářů o účasti*, které potřebujeme pro evidenci účastníků a také pro potřeby pojišťovny (ale o tom více později). Od účastníků se vybírají jízdenky, jelikož projekt slibuje proplácení jízdného a zároveň účastnické poplatky, které pokrývají výdaje na stravu a částečně na jízdné. Poslední hodiny Tamjdemu jsou tedy vyplněny administrativou, úklidem, loučením. Při společné cestě zpět pak většina z nás spí zaslouženým spánkem.

## 5. Zvláštnosti práce s dobrovolníky v Tamjdemu

V úvodních kapitolách k praktické části jsem se podrobně věnovala tomu, co je Tamjdem, jak a proč vznikl a v rámci které organizace a programu existuje. Abych totiž mohla začít popisovat jeho specifika, musí s ním být čtenář alespoň teoreticky seznámen. Podobně jako v teoretické části i zde řadím kapitoly podle časové návaznosti jednotlivých kroků. Metodika práce v Tamjdemu se však od obecné teorie liší, tedy i jednotlivé úkony nemají stejné pořadí. Kromě náboru dobrovolníků, jejich role a činnosti se zabývám také činnostmi koordinátora, úpravou pojištění a pro zajímavost také financováním projektu.

### 5.1 Činnost koordinátora

Jako koordinátor projektu Tamjdem jsem **placeným zaměstnancem Duhy**. Pracuji na projektu na základě dohody o provedení práce. Projekt není tak veliký, aby vyžadoval profesionálního zaměstnance, ale zase není tak malý, aby tuto činnost mohl vykonávat dobrovolník. Vzhledem k času, který s projektem strávím (administrativa i vlastní práce na víkendech) je finanční odměna, vedle upřímně dobrého pocitu, adekvátní motivací.

Podle počtu odpracovaných hodin mohu říci, že **60 % času se věnuji administrativě**, chodu projektu, náboru dobrovolníků, editaci webových stránek, psaní článků či drobných anotací, které rozesílám na různé servery a propaguji tak projekt, komunikaci s dobrovolníky (stávajícími i budoucími), komunikaci s partnerskými organizacemi, hledání možných sponzorů a nových partnerů, psaní závěrečných zpráv popř. grantů.

Zbýlých **40 % práce zabírají samotné dobrovolnické víkendy**, tedy dvakrát do měsíce vlastní práce s dobrovolníky, práce s naprosto různorodou skupinou lidí, které je potřeba motivovat, uvolnit a sjednotit do fungující skupiny zajímavými hrami, řídit je. Dále je třeba během víkendu také řešit případné konflikty, být prostředníkem mezi účastníky a partnerskou organizací, představit činnost projektu a Duhy, zajistit doprovodný program a prezentaci partnerské organizace, být metodickým vedoucím a dohlížet na práci, případně proškolit a v neposlední řadě hodnotit.

Výčet činností koordinátora Tamjdemu je vyčerpávající, proto jsem zmínila jenom ty nejpodstatnější. Dále bych mohla **jednotlivé úkony** rozdělit podle jejich trvání:

- na dlouhodobé - propagace, nábor, sponzoring, vyhledávání partnerských organizací, asistence zájemcům, kteří chtějí organizovat víkend, psaní grantů;
- na krátkodobé před tamjdemovým víkendem - předběžná návštěva neziskové organizace a vyplnění podrobného dokumentu, který nám pomáhá zjistit

všechny praktické náležitosti, které se týkají uspořádání víkendu (od možnosti, stravování, ubytování, dopravy, až po zajištění práce, pomůcek, doprovodného programu atd.), **stanovujeme tedy cíle spolupráce, splnitelný přínos pro organizaci a pro dobrovolníky**, příprava a zaslání smlouvy a pokynů partnerské organizaci, napsání anotace a jejich uveřejnění a také samozřejmě pozvánek a jejich rozeslání – to vše v češtině i angličtině (vzhledem k našim zahraničním dobrovolníkům), pojištění účastníků konkrétního víkendu;

- na krátkodobé během tamjdemového víkendu – kromě řízení skupiny a úkonů zmíněných výše je to zejména registrace účastníků, vybírání poplatků a jízdenek, zajištění fotodokumentace, zhodnocení a vyplnění hodnotících dotazníků účastníky, **dohlížení na splnění cílů**;
- na krátkodobé po tamjdemovém víkendu – **zhodnocení proběhlého víkendu z hlediska splnění cílů** (došlo-li k naplnění, změně či podobně), z hlediska spokojenosti dobrovolníků (vyhodnocení dotazníků) a z hlediska spokojenosti hostitelské organizace, zaslání e-mailu účastníkům s poděkováním a souhrnným zhodnocením, napsání závěrečné zprávy, uveřejnění fotografií a výsledků práce, napsání článku, vyúčtování nákladů na daný Tamjdem.

**Rolí**, do kterých se jako koordinátor dostávám, je veliké množství. Výše byl zmíněn *supervizor, metodický vedoucí, dále také organizátor víkendu, přítel, rádce, spolupracovník, školitel, ale např. také herní referent, šéfkuchař, vzdělávací referent*. I tyto tři poslední role, ačkoli mohou znít zvláště, je třeba obsadit. Více o těchto úkolech pojednávám v kapitole *5.4 Role dobrovolníků a náplň jejich činnosti*.

Popis specifické práce v projektu pojmám chronologicky. Vzhledem k výše popsaným úkolům koordinátora je jasné, proč jsem ho zařadila na první místo. Nebýt koordinátora, nebyli by dobrovolníci, partnerské organizace, dojednané termíny ani náplň a podmínky spolupráce a tedy ani projekt. Dále se budu zabývat již dílčími činnostmi, pro účely této bakalářské práce zejména těmi, které mohu srovnat s obecnou teorií.

## 5.2 Nábor dobrovolníků

V teoretické části bylo řečeno, že cíle náboru dobrovolníků mohou být dva, a to získání co největšího počtu zájemců o účast v projektu a následný výběr, nebo zapojení všech přihlášených do práce v organizaci.

Nábor dobrovolníků pro Tamjdem je **specifický** tím, že když se mi nějaký mladý člověk přihlásí, **zařadím jeho e-mailovou adresu do databáze kontaktů** a od té chvíle mu **zasílám dvakrát do měsíce pozvánky**. Poté už záleží jenom na něm, kdy se zúčastní konkrétní víkendové akce. **Podstata náboru spočívá v tom, mít co největší počet potenciálních účastníků Tamjdemu**. Možná bych tedy mohla slovo nábor vyměnit za slovo propagace, neboť náš cíl je zejména být co nejvíce vidět a být pro mladé lidi atraktivní.

Samozřejmě využívám standardní osvědčené **způsoby** a doplňuji je o nové možnosti dané dobou, ale i schopnými dobrovolníky. Mohu je rozdělit na:

- textové a vizuální prezentace a propagace - *leták, plakát, vývěska, článek v tisku*. Tamjdem má v rámci programu Trochu jinak vyrobené vlastní letáky, pohlednice, nálepky, plakáty, dále vytvářím několikrát do roka aktuální vývěsky, které pak prezentuji spolu s jiným propagačním materiálem (viz přílohy č. 1,2,3,4). Např. na plakát velikosti A3 nalepím vývěsku (na plakátu je dostatek vhodného místa) a tento „nový plakát“ umístím na nástěnky na VOŠ a VŠ. Díky Duze a dobrovolnickému programu Trochu jinak je Tamjdem zmiňován i v mnohých novinových článcích. S inzercí už je to náročnější, neboť je skutečně velmi drahá. V současnosti čekáme na finance z grantu, které by nám rozsáhlejší propagaci pomohli zaplatit.
- elektronická propagace – vzhledem k internetovým možnostem a jejich oblíbenosti mezi mladými lidmi, využívám hojně i tohoto média. Spadá sem např. webová stránka *www.trochujinak.cz*, kde jsou veškeré informace o Tamjdemu. Toto se může zdát jako pasivní forma náboru, ale přesto je velice funkční. Vzhledem k tomu, že na tomto webu existuje společně Tamjdem, workcamps a EDS, je velmi časté, že se mladý zájemce o workcamp dozví při svém surfování bezděky také o víkendových akcích. Dále využívám k propagaci webovou stránku *www.facebook.com*, který v současnosti využívá většina lidí. Je to interaktivní forma propagace, tedy zajímavější než webové stránky. Dále existuje velké množství webových stránek, kam pravidelně umístím aktuality o tamjdemových víkendech, a to českých i anglických. Často se články a fotografie z Tamjdemů objevují také na webových stránkách našich partnerských organizací.
- ústní prezentace – nejúspěšnější formou propagace a tedy náboru je „*od úst k ústům*“. Prezentujeme se s programem Trochu jinak na festivalech, při výstavách fotografií z akcí, docházíme do škol. Se školami není spolupráce

úplně jednoduchá, jelikož naši nabídku zapojit se s prezentací do nějaké přednášky neakceptují. Vynikajícím prostorem pro ústní propagaci jsou *školení pro EDS v ČR*, pořádané Českou národní agenturou, kde jsou cizinci, a *školení pro bývalé EDS*, čerstvé navrátilce ze své služby v cizině do České republiky. Tito lidé, kteří se rozhodli žít po nějaký čas jako „profesionální“ dobrovolníci, jsou myšlence Tamjdemu zpravidla velice nakloněni. Hodně dobrovolníků, kteří se již Tamjdemu účastnili a byli s projektem spokojeni, dále doporučuje tuto zkušenost svým známým a přátelům.

V grafu, v příloze číslo 5, je přehledně znázorněno, jaké jsou nejúspěšnější metody nábory. Údaje vyplývají ze závěrečné zprávy projektu Tamjdem za rok 2009.

Při získávání kontaktů na dobrovolníky je nejdůležitější představit projekt jako **atraktivní nabídku k alternativnímu trávení volného času**. Na každého z nás působí jako lákadlo něco jiného a projekt Tamjdem je svým zaměřením zajímavý téměř pro všechny. Je pak na konkrétním člověku, který zrovna prezentuje Tamjdem určité skupině, aby poznal, co by dané mladé lidi mohlo zaujmout a v propagaci tedy použít. **Cizincům v České republice** zmiňujeme *možnost cestování po naší zemi, poznání mladých českých vrstevníků, možnost mluvit česky, poznat naši kulturu a české neziskové organizace zblízka*. **Pro mladé Čechy** je zase atraktivní nabídka *trávit víkend ve smíšené skupině s cizinci, dozvědět se něco o jejich kultuře, mluvit anglicky, německy, francouzsky..., podívat se na zajímavá místa ČR a do zajímavých českých neziskových organizací*.

Ve všech našich propagačních aktivitách se řídíme zejména akademickým školním rokem, jelikož velká část našich účastníků je z řad vysokoškolských studentů. Nejvíce prezentačních aktivit se odehrává v září, v říjnu a poté na začátku druhého semestru, v lednu, v únoru. Samotné Tamjdemy se nekonají o letních prázdninách.

V současnosti máme kontakty na **1 093 dobrovolníků**, z toho je **221 cizinců**. Největší část tvoří účastníci duhových workcampů, kterým zasílám pozvánky na Tamjdemy z důvodu jejich účasti na alespoň jedné duhové akci, tj. **513 kontaktů**. Od roku 2007, kdy projekt existuje, se v naší databázi objevilo mnohem více kontaktních adres. Číslo, které jsem uvedla, znamená počet dosud aktivních lidí. Během tří let se totiž již mnoho dobrovolníků z databáze odhlásilo, a to z různých důvodů.

Nastínila jsem tedy, jakými způsoby projekt získává základnu dobrovolníků, kteří se pak podle došlých pozvánek a svých preferencí přihlašují již na konkrétní víkendové akce.

Činí tak pomocí přihlašovacím formuláře v češtině nebo angličtině, umístěného na našich webových stránkách. Avšak kromě toho KDO jede, musí být také zřejmé KAM a PROČ.

### 5.3 Nábor partnerských organizací

Obecně dobrovolnická centra nebo dobrovolnické organizace profesionálně organizují dobrovolnickou službu pro jinou přijímající neziskovou organizaci, pro své klienty, či na podporu vlastní činnosti.

Projekt Tamjdem si ve svých cílech stanovuje nabídnout mladým lidem **bezprostřední zkušenost s neziskovým sektorem, pomocí neziskovým organizacím v jejich práci**. Specifikem projektu tedy je **partnerská spolupráce s velkým počtem neziskových organizací, ať už jednorázová, nebo dlouhodobá**. Aby mohl projekt fungovat, je třeba vyhledávat a oslovovat neziskové organizace, najít pozitiva a přínosy vzájemné spolupráce, proto jsem tuto kapitolu nazvala „*Nábor partnerských organizací*“.

V první řadě využívám oslovení organizace pomocí informačního e-mailu a návrhu spolupráce. Velká část mé práce je hledat vhodné neziskové organizace k partnerství napříč všemi tématy a také celou Českou republikou. **Tematickou rozrůzněností** zajišťujeme otevřenost velkému počtu lidí s různými zájmy a **různými místy konání** předcházíme např. cestovnímu znevýhodnění účastníků z Moravy, Ostravy apod. Např. kdyby se Tamjdem konaly jen ve středočeském kraji, byla by i převážná většina účastníků z tohoto kraje.

Dále využívám nabídek mých současných a bývalých spolužáků, jelikož téměř všichni se v nějaké neziskové organizaci angažují. V neposlední řadě však sami účastníci Tamjdemů působí v nějaké neziskové organizaci a tedy navrhují spolupráci. Popř. nějakou zajímavou organizaci znají a chtějí s ní navázat kontakt.

V praxi se osvědčilo, že je lepší navazovat kontakty s těmi organizacemi, kde pracuje nebo je známý někdo, kdo se Tamjdemu již zúčastnil. Může tak svými slovy a v přátelské atmosféře pracovníkům popsat, co Tamjdem obnáší a čím by mohl být prospěšný. Mohu použít termínu z teoretické části a říci, že vlastně připravuje organizaci na příchod dobrovolníků.

Po třech letech úspěšného působení na dobrovolnickém poli nás už oslovují i samy neziskové organizace s návrhem spolupráce. Nejčastěji jim je pomoc Tamjdemu doporučena někým známým, nebo nás najdou na internetu a projekt je zaujme.

Ovšem **definitivnímu uzavření partnerství předchází ještě dlouhá cesta**. Jelikož se Tamjdem koná od pátečního večera do neděle, je třeba, aby se s organizací *domluvilo místo na ubytování přibližně deseti lidí, zajištění pravidelné hygieny, velkého místa na stravování*

*a dostatek kuchyňského vybavení a jiných drobných detailů.* Stanovují se **cíle spolupráce, splnitelný přínos pro organizaci a pro dobrovolníky** a hledáme vhodný *doprovodný program*, který by naplnil jeden z cílů Tamjdemu, a to neformální vzdělávání. V případě, že během víkendu pracujeme s klienty organizace, zajišťujeme *školitele*. Minimálně účastníky školíme o bezpečnosti práce, a to na každém Tamjdemu. Obracím se na organizace také s prosbou o spolufinancování stravy dobrovolníků, jelikož na jídlo nemá Tamjdem z grantů žádný příspěvek, platí si ho dobrovolníci většinou sami formou účastnického poplatku. O tomto se zmiňuji více v kapitole 5.7 *Financování*. S partnerskou organizací uzavíráme **dohodu o dobrovolné výpomoci**, která obsahuje náležitosti stanovené zákonem o dobrovolnické službě a je pro potřeby Tamjdemu doplněna o specifické položky.

Výše stanovené podmínky pro konání projektu **kladou na organizace určité nároky**. Když je organizace nemohou naplnit, Tamjdem se bohužel nekoná. Z velké části jde o problémy s ubytováním, někdy nenajdeme vhodnou formu spolupráce.

Když jsem do projektu v červnu roku 2009 vstoupila, byla již navázaná spolupráce s velkým počtem organizací. Od té doby se nám podařilo uspořádat Tamjdem **v pěti nových neziskových organizacích** a udržet pozitivní vztahy se stávajícími. Někde se Tamjdem koná pravidelně několikrát do roka, jinde jsme byli zatím jednou a čekáme na další vhodnou příležitost.

Určité **omezení ve výběru partnerských organizací** tu však existuje. Je dáno **akreditací**, která podle zákona uvádí určité tematické okruhy, jimiž se naše partnerské organizace mohou zabývat. Do akreditace byly zahrnuty všechny okruhy vyjmenované v paragrafu 2 zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, abychom tak neomezili případnou spolupráci se zajímavou organizací. Podle zákona se jedná o: *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; péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase.* Dále o organizace, které zasahují při *přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, věnují se ochraně a zlepšování životního prostředí, péči o zachování kulturního dědictví nebo rozvojovým programům v zahraničí.* Novelou zákona by mělo dojít i ke změně okruhů.

V přílohách číslo 6 a 7 čtenář nalezne přehled Tamjdemů konaných od ledna 2009 – června 2010 a graf, který znázorňuje tematická zaměření našich partnerských organizací. Zde v textu uvádím pouze nejzajímavější z nich – Buddhistická kulturní společnost (Vyhlídky u Českých Budějovic), Centrum jógy v denním životě, o.s. (Žďárec u Skútče), pomoc

s přípravou festivalu Babí léto společnosti Unijazz (Praha), Divadlo Continuo, o.s. (České Budějovice), návštěva uprchlického pobytového střediska v Zastávce u Brna s Nesehnutím (Brno), nízkoprahový klub Člověka v tísní (Ústí nad Labem), Camphill (České Kopisty), Česká speleologická společnost (Březina u Olomouce).

## 5.4 Role dobrovolníků a náplň jejich činnosti

Nyní jsme ve fázi, kdy na základě dohody s partnerskou organizací o spolupráci, stanovení cílů a pracovních úkolů, organizátor dobrovolnického víkendu napíše oznámení na internet a rozešle pozvánky. Účastníci se mohou přihlásit přes formuláře na webových stránkách [www.trochujinak.cz](http://www.trochujinak.cz). Podle vzdálenosti místa konání a orientační ceny za stravu pro jednoho dobrovolníka stanovují **účastnický poplatek**, s jehož výší jsou dobrovolníci seznámeni na internetu. Poplatek bývá mezi 200 až 300 Kč za osobu. Např. v Buddhistickém centru nebo Centru jógy je poplatek 300 Kč, jelikož tamější strava je speciální. Dále jsou v oznámení všechny praktické informace a upozornění na to, že dobrovolníci jsou během víkendu **speciálně pojištěni**.

**Role**, do kterých se dobrovolník ve skupině dostává, je mnoho. Já bych však chtěla upozornit na speciální tamjdemové, a sice roli **šéfkuchaře**, **herního referenta** a **vzdělávacího referenta**. Při přihlašování mají zájemci možnost zvolit si na starost jednu z těchto rolí, které napomáhají chodu víkendu a tudíž se stát spoluorganizátory a neplatit účastnický poplatek. Podstatou je co nejaktivnější zapojení účastníků do realizace Tamjdemu. Více informací o nich naleznete v příloze číslo 8. V případě, že se rolí nikdo neujme, bere je na sebe realizátor víkendu a motivuje lidi ke spolupráci na nich.

Další významnou rolí, kterou na sebe může dobrovolník vzít, je **organizátor Tamjdemu**. Naším cílem je podporovat vlastní iniciativy našich dobrovolníků a motivovat je tak, aby se jich čím dál tím více stávalo realizátory vlastních projektů. Vedle neplacení účastnického poplatku mají plnou podporu a pomoc koordinátora, který před víkendem i během něj vystupuje jako kouč. Je to jedinečná příležitost k získání praktických dovedností, které se týkají vedení skupiny lidí, organizace práce a času, komunikace s neziskovou organizací apod.

Organizátor Tamjdemu by neměl mít direktivní přístup. Klademe důraz na volný prostor pro uplatnění vlastní iniciativy účastníků. Realizátor je spíše metodickým vedoucím, supervizorem a zdrojem motivace. Udržuje zdravou rovnováhu mezi organizací úkolů a plnění cílů a svěžím duchem dobrovolnictví a touhy zapojit se.

Podle obecné teorie vyvstává z role dobrovolníka a náplně jeho práce také požadavek na určitou kvalifikaci. V Tamjdemu toto neplatí. Jak již bylo zmíněno výše, jediný **tamjdemový požadavek je věk od 18 do 30 let**. Principem projektu je otevřenost a příležitost všem, kdo mají zájem se zapojit. Za rok mého působení se víkendů dvakrát zúčastnil chlapec s mentálním handicapem, který žije v bytě s 24 hodinovou asistencí. Situaci jsme zvládli perfektně a i pro ostatní dobrovolníky byla tato zkušenost obohacující. Ovšem v takové situaci záleží na uvážení konkrétního realizátora, chce-li zkusit vést podobný víkend. Organizátor má plné právo odmítnout tuto i jinou osobu.

Náplň činnosti dobrovolníků závisí na typu organizace a práce, kterou je potřeba udělat. Nejčastěji spolupracujeme s organizacemi, které mají vlastní dům či pozemek a naše práce je většinou manuální povahy (skládání a řezání dříví, úklid prostor, malování zdí, sekání trávy, stavění chodníku a jiné venkovní úpravy), jinde např. sázíme zeleninu i rostliny. Tento druh činností děláme nejčastěji a musím říci, že účastníci jsou spokojeni. Z hodnotících formulářů vyplývá, že je pro mnohé z nich příjemné pracovat manuálně na čerstvém vzduchu a být na chvíli pryč z města a od své stereotypní práce. Při přípravě festivalu stavíme stany a podia, prodáváme lístky, zajišťujeme občerstvení apod. V nízkoprahových klubech zase pracujeme přímo s mládeží, kdy pro ně připravujeme řadu zajímavých aktivit. Pracujeme většinou celou sobotu a podle dohody i část neděle.

Zákon o dobrovolnické službě v odstavci 2, paragrafu 8 stanovuje, že dobrovolnická služba nesmí nahrazovat činnost zaměstnanců organizace, či práci takovou, kterou může za úplatu udělat někdo jiný v rámci svého podnikání.<sup>43</sup> Není ale přesně stanoveno, jaké činnosti jsou tímto míněny. Tento odstavec komplikuje činnost nejenom Tamjdemu, ale i jiným dobrovolnickým centrům a organizacím.

## 5.5 Hodnocení

Jak už bylo zmíněno výše, nejvhodnější dobou, kdy dochází k vyhodnocení celého víkendů účastníky, je nedělní odpoledne. Dobrovolníci zpravidla před odjezdem vyplňují několik formulářů – *seznam účastníků, doklad o odevzdání účastnického poplatku, formulář pro pojišťovnu a samozřejmě hodnotící dotazník*.

---

<sup>43</sup> Zákon o dobrovolnické službě č. 198/2002 Sb., §8, odstavec 2.

**Dotazník** je formulován tak, abychom se z první části dozvěděli co nejvíce o  *motivech*, které mladé lidi přivádí k dobrovolnictví a také zjistili, kde se dozvěděli o tamjdemovém projektu. Pomáhá nám to zaměřovat se na specifické oblasti propagace. V prostřední části se hodnotí *konkrétní dobrovolnický víkend* z hlediska jeho organizace a naplánování. A konečně třetí poslední část je zaměřena na *subjektivní vnímání účastníka* jeho role, ohodnocení spolupráce s jinými dobrovolníky a hledání pozitivního vlivu na účastníka (nové vědomosti, poznání nové profese, lidí kolem sebe, poznání nových ideálů apod.). Nakonec dobrovolníci v krátké větě popisují, jak se jim Tamjdem líbil a proč. **Tyto citáty poté ráda využívám k další propagaci.**

Dotazník obsahuje **28 otázek** (viz příloha č. 9 ). Na 9 z nich dobrovolníci odpovídají vlastními slovy a na zbylých 19 vybírají odpověď ze **škály 4 možností** od nejpozitivnější odpovědi po nejvíce negativní. Škálové otázky jsou pro naše účely nejvhodnějším nástrojem pro měření názorů a postojů. Odpovědi lze jednoduše kvantifikovat a následně statisticky analyzovat. Po každém Tamjdemu hodnotící dotazníky vyhodnocuji a jednou ročně využívám výsledků k prezentaci úspěšného naplňování našich cílů v závěrečné zprávě projektu. Dále nám některé odpovědi pomáhají měnit projekt tak, aby více vyhovoval účastníkům.

Vyplnění dotazníku na Tamjdemu je nepovinné, stejně tak uvedení jména účastníka. S potěšením ale musím říci, že dosud každý účastník dotazník vyplnil, a to dokonce rád. Při této příležitosti je skupina dobrovolníků většinou naposledy pohromadě. *Přemýšlení nad odpověďmi podněcuje účastníka k rekapitulaci víkendu, k uvědomění si jiných rozměrů svého dobrovolnického zážitku. Vzniká zde prostor pro společnou diskuzi, vyprávění si zážitků a neformálnímu počátku opravdové evaluace.* Zpravidla totiž v této fázi může vystoupit organizátor a nenápadně se zapojit, klást otázky, na které potřebuje znát odpovědi. Z této fáze se může přejít k formální evaluaci – většinou nějakou zajímavou hrou. V této kapitole bohužel nemůžu popsat obvyklý průběh evaluace, ani její metody. Vše velmi záleží na skupině, členech a atmosféře, která v ní panuje. Zde jsou tedy kladeny určité požadavky na organizátora, aby dokázal reflektovat náladu skupiny, její potřeby apod.

V teoretické části byla řeč i o hodnocení, lépe řečeno **ocenění účastníků**. Během víkendové činnosti dáváme dobrovolníkům najevo, že jejich pomoc je neocenitelná a svou prací přispívají rozvoji zajímavých projektů. Sami vedoucí neziskových organizací bývají u závěrečného posezení a shrnují víkendovou práci s obdivem a úctou k neznámým lidem, kteří přijeli organizaci na pomoc. Tyto chvíle jsou hlavním zdrojem našeho ocenění a samozřejmě další motivace dobrovolníků. Dále si účastníci vedle prostého „děkuji“

a nevšedního zážitku odvázejí placky a samolepky s logem Tamjdemu, z čehož je většina z nich upřímně nadšená.

Nakonec probíhá i **hodnocení naší pomoci ze strany organizace**. Většinou se tak děje ve dvou podobách. První je obecné shrnutí a poděkování dobrovolníkům. Druhou je neformální rozmluva mezi zástupcem organizace a organizátorem Tamjdemu, kde se řeší spíše praktické a realizační momenty víkendu. Zatím jsem nevytvořila žádný dotazník pro partnerské organizace, kterým bychom zjišťovali míru jejich spokojenosti, a myslím si, že to snad ani není nutné. Na základě zmíněného rozhovoru totiž organizátor víkendu zpracovává **závěrečnou zprávu z víkendu**, kde reflektuje jak názory zástupce partnerské organizace, tak dobrovolníků. Nechci nahrazovat osobní komunikaci se zástupcem organizace neosobním dotazníkem.

## 5.6 Pojištění a smlouvy

*Ze zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě* vyplývá povinnost pojistit dobrovolníky proti škodě způsobené jim i partnerské organizaci. Sdružení Duha tedy navázalo spolupráci s **Národním dobrovolnickým centrem - Hestia o.s.**, které má metodicky propracovaný systém pro pojištění dobrovolníků. Díky němu jsou naši dobrovolníci pojištěni u **Hasičské vzájemné pojišťovny a.s.**

Pojištění dobrovolníků a organizace z hlediska odpovědnosti za škodu je dobrovolníkům Tamjdemu zajištěno kolektivní smlouvou vázanou na počet účastníků akce, seznam jejich jmen, adres, dat narození, dále na datum, místo konání akce a náplň práce. Nejpozději do pátečního poledne před akcí odesílám do Hestie elektronický formulář se všemi výše zmíněnými náležitostmi, a to pomocí speciální webové aplikace. Přístup do ní je chráněn heslem z důvodu ochrany osobních údajů našich dobrovolníků. Pojistné částky se podle počtu dnů a druhu pojištění pohybují od **5 do 45 Kč na osobu**, při minimálním pojistném na jednu akci ve výši 100 Kč. Faktury za pojištění platíme vždy za 3 měsíce zpětně a částky se vzhledem k výše zmíněnému mění.

Uzavírání pojištění úzce souvisí i s formální úpravou smluv s dobrovolníky. Podle zákona je ústní dohoda v případě krátkodobé dobrovolnické služby platná jako smlouva písemná. Je celkem logické, že se na Tamjdemech nepodepisuje smlouva s dobrovolníky. Znamenalo by to přibližně 24 nových smluv měsíčně. Pro potřeby Tamjdemu by byla ústní dohoda dostačující, ale vzhledem k pojištění, které sjednáváme, to není možné.

**Účastníci musí pro potřeby pojišťovny vyplnit osobní údaje.** Z hlediska ochrany osobních údajů musí tedy svým podpisem stvrdit, že dávají souhlas k jejich využití pro

potřeby pojištění. Nakonec dobrovolníci podepisují originál kolektivní pojistné smlouvy i se svými osobními údaji, který archivujeme v trezoru.

## 5.7 Financování

V této kapitole bych chtěla stručně shrnout možnosti financování Tamjdemu. První dva roky působení byl projekt financován z grantu Evropské Unie. První rok z projektu „**Future capital**“ a druhý z projektu **věnovaném iniciativám mládeže**. V letech 2009 a 2010 čerpala Duha peníze na realizaci tohoto projektu z grantů **Ministerstva vnitra ČR a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR**.

Finance z vládních grantů jsou přímo určeny na pokrytí nákladů na koordinátora a pojištění účastníků. Bohužel se nám za celá dvě léta nepodařilo získat dotaci na dopravu a stravu účastníků, byť jsou tyto dvě položky nejvíce nákladné. Museli jsme tedy stanovit **účastnické poplatky**, kterými si dobrovolníci dotují víkendovou stravu a částečně i vlastní dopravu. To, že takový poplatek od účastníků vybíráme, není příjemné ani mě, ani jiným organizátorům. Bohužel bez něj by ale projekt nemohl existovat vůbec. Placení poplatků i se svým složitým vykazováním dokladů apod. má však i svůj pozitivní aspekt. Tím, že účastníci platí za stravování na celý víkend stejné peníze a proplácením jízdenek za dopravu směrem na místo akce, zajišťujeme rovnost dobrovolníků – všichni nakonec investují stejně.

Jako koordinátor se snažím získat nějakého sponzora či generálního partnera již skoro rok a výsledek je zatím žádný. Bohužel tomu napomohla světová hospodářská krize, na jejíž důsledky se všechny firmy odvolávají a svým dílem také veřejné povědomí o dobrovolnictví, jak už o něm byla řeč.

Ale jelikož se naděje vzdává poslední, minimálně jednou měsíčně oslovuji firmy komerční, ale poslední dobou zejména **firmy společensky odpovědné**. Využívám k tomu elektronickou poštou zasílaný dopis, který shrnuje naše cíle a přínos našeho projektu pro mladé lidi a tedy i pro společnost a navrhuje formy spolupráce a nabízí např. propagaci značky, či konkrétní firmy na našich internetových stránkách.

## 6. Závěr

Během psaní této bakalářské práce jsem si postupně uvědomovala kolik je třeba na projektu Tamjdem ještě udělat práce. Vzpomněla jsem si na plány, které jsem chtěla splnit, ale jelikož byly pro realizaci příliš náročné, sešlo z nich. Musím ale říci, že čas věnovaný této bakalářské práci mě povzbudil k dalším činům.

Čeká mě napsání nové žádosti o akreditaci, jelikož nám v roce 2011 po třech letech vyprší, a mohu v ní využít mých čerstvých postřehů. Některé se rodily samy v mé hlavě, jiné jsem vyčetla na zajímavých webových stránkách nebo v knize J. Tošnera - *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*, kterou považuji za nejlepší z knih o dobrovolnictví.

Podle mého názoru jsem splnila ten drobný cíl práce, který jsem zmínila v úvodu, a sice použít tento text jako stavební kámen pro **manuál práce s dobrovolníky v projektu Tamjdem**. Bakalářská práce je pro potřeby takového manuálu samozřejmě příliš obecná, ale vytvořené struktury určitě využiji.

**Porovnáním obecné metodiky práce s dobrovolníky s metodikou práce v Tamjdemu** vyšla najevo specifika projektu, kterými se odlišuje od všech ostatních dobrovolnických projektů v České republice. Projekt, akreditovaný jako krátkodobá dobrovolnická služba, vyžaduje zvláštní práci koordinátora, hledání nejlepších způsobů nábory dobrovolníků i partnerských organizací. Svým formátem a náplní činnosti se vymyká standardním zákonným ustanovením a je nutné pro něj někdy hledat i výjimky. A v neposlední řadě již svým posláním - **nabízet mladým lidem příležitosti k dobrovolnické zkušenosti**, poskytovat **alternativy k běžnému trávení volného času**, pomalu ruší zaběhlé stereotypy o dobrovolnické službě. Znovu jsem si potvrdila určitá „zlatá pravidla práce s dobrovolníky“ týkající se řízení, supervize, ocenění a motivace apod. a uvědomila si křehký vztah mezi opravdovou touhou pomoci a učit se novým věcem a vedením víkendového projektu založeným čistě na dobrém srdci účastníků.

Troufám si říci, že mi během zpracovávání bakalářské práce něco chybělo. Je to nedostatek kvalitní odborné literatury, zabývající se tímto tématem a reflektující dnešní dobu, způsob života, zájmy a motivy lidí. Možná se čeká až na novelizaci zákona o dobrovolnické službě, která by měla vejít v platnost roku 2012. Ještě dříve však rok 2011 proběhne oficiálně ve znamení dobrovolnictví a již teď se na něj já i mí kolegové připravujeme. Pevně doufám, že nám přinese nové dotace a možnosti navázání zajímavých spoluprací a že nám novela zákona o dobrovolnické službě nepřinese další komplikace.

## **Použitá a prostudovaná literatura**

BARTLOVÁ, Eva. Supervize v sociální práci. PSE USEP: Ústí nad Labem, 2007.

*Dobrovolníci v neziskových organizacích*. Praha: ICN, 2001.

FRIČ, Pavel a kolektiv. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice. Výsledky výzkumu NROS a AGNES*. Praha: NROS a AGNES, 2001.

Kolektiv autorů. *Dobrovolnictví*. Praha: Národní institut dětí a mládeže, 2009.

KOSINA, Karel a kolektiv. *Dobrovolnictví a metodika práce s dobrovolníky*. Praha: Agnes, 2003.

NOVOTNÝ, Michal. Využití dobrovolníků v nemocnicích. Praha: Hestia, 2001.

SOMROVÁ, Lucie, KLÉGROVÁ, Alžběta. *Dobrovolnictví*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006.

TONER, Jiří. Dobrovolník v mimořádných událostech. In *Příručka pro dobrovolníky*. Praha: ADRA, 2005.

TOŠNER, Jiří, SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006.

### **Legislativa:**

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

### **Internetové stránky:**

<http://www.dobrovolnik.cz/>

<http://www.mvcr.cz/clanek/vyvoj-legislativni-upravy-dobrovolnictvi-v-zahranici-a-v-ceske-republice.aspx>

<http://www.trochujinak.cz/cz/tamjdem/>

<http://www.duha.cz/>

## **Přílohy**

**Příloha č. 1:** Samolepka

**Příloha č. 2:** Logo

**Příloha č. 3:** Pohlednice

**Příloha č. 4:** Vývěska – listopad 2009

**Příloha č. 5:** Odkud se účastníci nejčastěji dozvídají o Tamjdemu? – graf

**Příloha č. 6:** Přehled Tamjdemů konaných od ledna 2009 do června 2010 – tabulka

**Příloha č. 7:** Nejčastější tematická zaměření našich partnerských organizací – graf

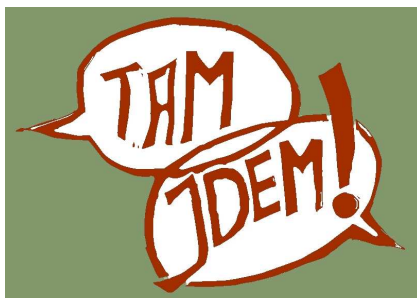
**Příloha č. 8:** Role šéfkuchaře, herního referenta, vzdělávacího referenta – informace z internetové stránky <http://www.trochujinak.cz/cz/tamjdem/prihlaska-s-ukoly>

**Příloha č. 9:** Hodnotící dotazník pro účastníky

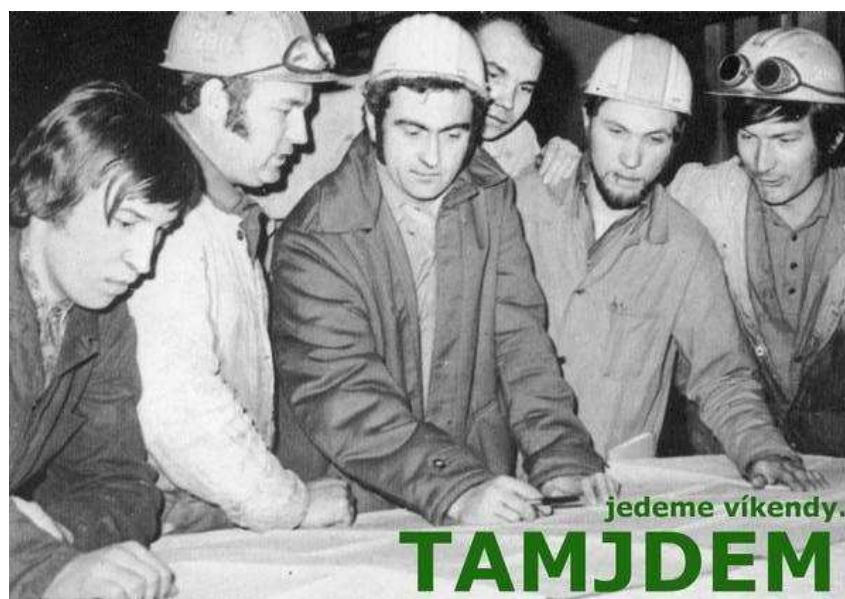
**Příloha č. 1: Samolepka**



**Příloha č. 2: Logo**



**Příloha č. 3: Pohlednice**



Příloha č. 4: Vývěska – listopad 2009

# T A M J D E M

## Akční víkendy trochu jinak

### MÁTE CHUŤ

strávit víkend trochu jinak a poznat přitom nové lidi?

### CHTĚLI BYSTE

se podívat, jak fungují české nevládní organizace?

### ZAJÍMALO BY VÁS

potkat evropské dobrovolníky, kteří přijeli na rok pracovat do Čech?



**Potom pojed'zte na TAMJDEM!** Dvakrát měsíčně, 15 lidí, v různých koutech České republiky. Ubytování a strava je zajištěna.

## C O S E C H Y S T Á ?

**6. - 8. listopadu - Vallila potřetí! A jedeme!**

**13. - 15. listopadu - Velké malování s Duhou Arabelou**

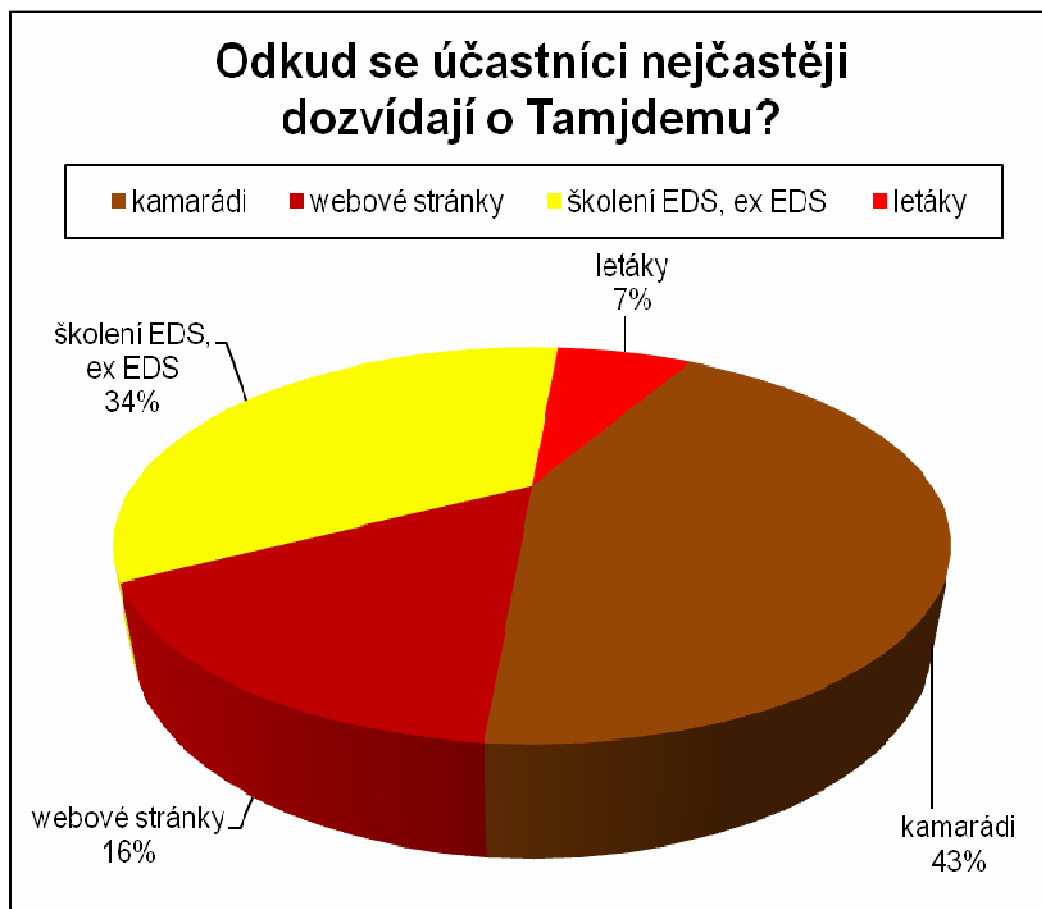
**27. - 29. listopadu – YEE a tajemství pražské vody**

Takhle na nás koukali.



**Přihlášení a veškeré podrobnosti  
ohledně srazu, ubytování atd. najdete na  
[WWW.TROCHUJINAK.CZ](http://WWW.TROCHUJINAK.CZ) v sekci Tamjdem**

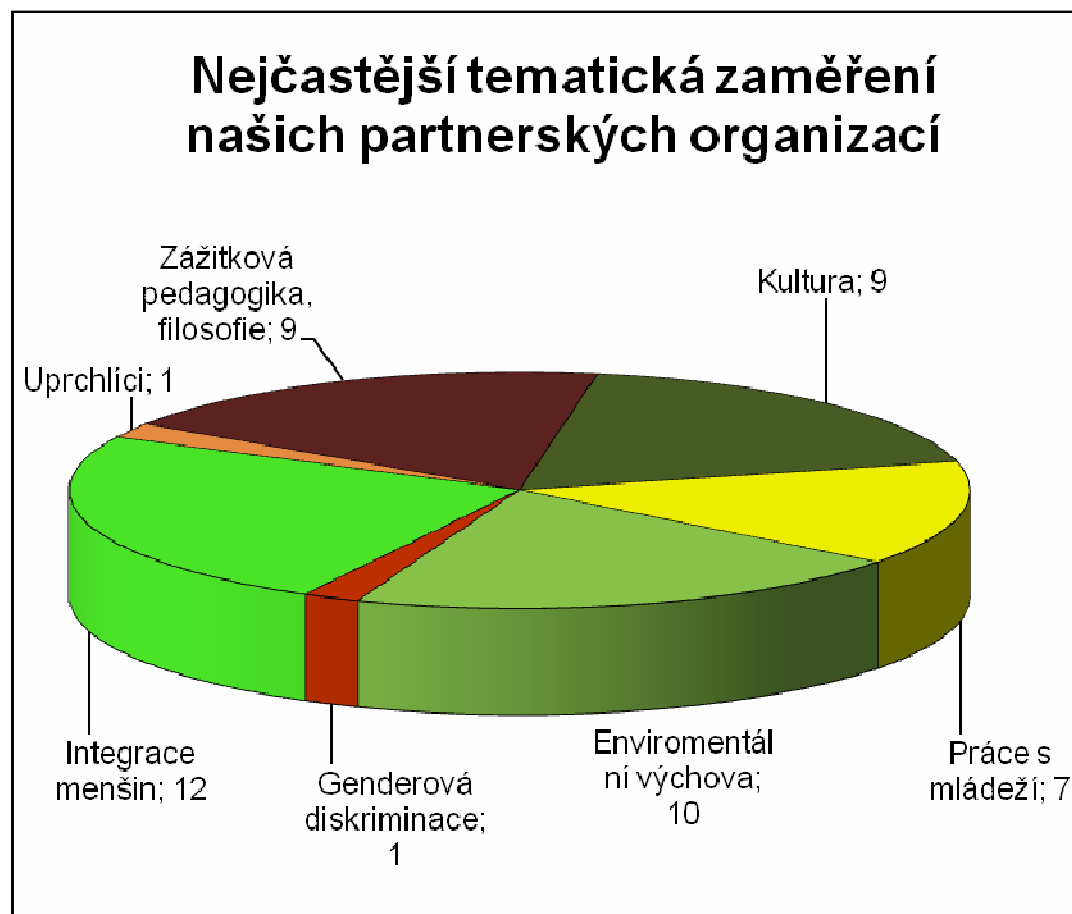
Příloha č. 5: Odkud se účastníci nejčastěji dozvídají o Tamjdemu? - graf



**Příloha č. 6: Přehled Tamjdemů konaných od ledna 2009 do června 2010 - tabulka**

Datum	Rok	Místo konání	Organizace	Tematické zaměření
23.-25. ledna	2009	Brno	Centrum 8D	integrace znevýhodněných skupin, jiné
20.-22. února	2009	Brno	Nesehnutí	uprchlíci
20.-22. března	2009	Vyhličky u Českých Budějovic	Buddhistická kulturní společnost	buddhismus v českých
3.-5. dubna	2009	Bernartice	Sdružení Tvrz Bernartice	záchrana kulturního dědictví
17.-19. dubna	2009	Praha	YEE, Toulcův dvůr	environmentální výchova
30. dubna - 3. května	2009	Březina u Olomouce	Česká speleologická společnost	speleologie
15.-17. května	2009	Červený Újezd	Villa Vallila	integrace osob s mentálním postižením
29.-31. května	2009	Vlčkovice	Statek Vlčkovice, o.p.s.	int.osob s ment. postiž., záchrana kult. dědictví
5.-7. června	2009	Dolní Věstonice	Caritas	integrace osob s mentálním postižením
12.-14. června	2009	Uhřinov v Orlických horách	Villa Nova	experimentální archeologie, neformální vzdělání
26.-28. června	2009	Vyhličky u Českých Budějovic	Buddhistická kulturní společnost	buddhismus v českých
11.-13. září	2009	Praha	Ježek a Čížek, Unijazz	alternativní kultura, bezdomovectví
18. - 20. září	2009	Osinalice	DoNitra	zážitková pedagogika, osobní rozvoj
2. - 4. - října	2009	České Kopisty	Camphill	integrace osob s mentálním postižením, biodynamické zemědělství
16. - 18. října	2009	Kostelecké horky	Modrý dům INEX-SDA	environmentální výchova, trvale udržitelný rozvoj
23. - 25. října	2009	Vyhličky u Českých Budějovic	Buddhistická kulturní společnost	buddhismus v českých
6. - 8. listopadu	2009	Červený Újezd	Villa Vallila	integrace osob s mentálním postižením
13. - 15. listopadu	2009	Liberec	Duha Arabela	centrum volného času pro děti a mládež i rodiče
15. - 17. leden	2010	Ostrava	Duha Wings	centrum volného času, nízkoprahový klub
29. - 31. leden	2010	Žďárec u Skútče	Jóga v denním životě, o.s.	joga, vegetariánsví
26. - 28. únor	2010	České Budějovice	Divadlo Continuo o.s.	alternativní kultura, divadlo
12. - 14. březen	2010	Praha	YEE, Toulcův dvůr	environmentální výchova
9. - 11. duben	2010	Vyhličky u Českých Budějovic	Buddhistická kulturní společnost	buddhismus v českých
23. - 25. duben	2010	České Kopisty	Camphill	integrace osob s mentálním postižením, biodynamické zemědělství
7. - 9. květen	2010	Žďárec u Skútče	Jóga v denním životě, o.s.	joga, vegetariánsví
21. - 23. květen	2010	Červený újezd	Villa Vallila	integrace osob s mentálním postižením
18. - 20. červen	2010	Sklenařice	Duha Tangram	práce s mládeží

Příloha č. 7: Nejčastější tematická zaměření našich partnerských organizací – graf



**Příloha č. 8: Role šéfkuchaře, herního referenta, vzdělávacího referenta – informace z internetové stránky <http://www.trochujinak.cz/cz/tamjdem/prihlaska-s-ukoly>**



**Šéfkuchař** vyvěšuje tabulku, do které se na začátku víkendu účastníci zapíší a rozdělí si tak **služby** (příprava jídel a mytí nádobí). Dále dohlíží, aby se začalo včas vařit a domlouvá se službami, co to bude. Řeší chybějící nádobí a nefungující sporák. Pokud se jídlo kupuje až na místě, vytváří nákupní seznam a vysílá dobrovolníky za proviantem.

**Příprava:** rozmyslet si, co by se dalo dobrého uvařit

**Kdy začít:** den před akcí

**Výstup:** fungují kuchyňské služby, do kterých jsou postupně zapojeni všichni dobrovolníci; nakoupí se suroviny



**Vzdělávací referent** má za úkol se postarat, abychom během Tamjdemu lépe pronikli do tematiky, které se týká. Za tímto účelem připravuje doprovodné aktivity: tematickou hru, debatu, promítání, seminář s přizvaným odborníkem a podobně. Doposud jsme zažili bojovku v lese o ekologii, přednášku o bezdomovectví, promítání o pralese...

**Příprava:** podle zvolené aktivity – sestavit kvíz, najít a kontaktovat

odborníka atd.

**Kdy začít:** minimálně týden před akcí

**Výstup:** hodnotný vzdělávací doplněk k akci



Úlohou **herního referenta** je mít v zásobě **několik her** – a umět vysvětlit pravidla. Ne každý má rád společenské hry, ale i tak hry většinou pomůžou prolomit ledy a většina lidí se u nich dobře baví. Nejdůležitější je připravit hru na seznamování a mít pár her na večer; zvláště zajímavé jsou hry, které zohledňují různé národnosti účastníků. Ne vždy se všechny hry využijí – hodně záleží na atmosféře víkendu.

**Příprava:** Vyhledat několik zajímavých her, obstarat na ně potřebný materiál

**Kdy začít:** několik dnů před akcí

**Výstup:** znát z hlavy několik her vhodných pro různé příležitosti a umět je vysvětlit ostatním

## Příloha č. 9: Hodnotící dotazník pro účastníky

TAMJDEM:		Jméno (nepovinně):			
1	Okduk jsi se dozvěděl o programu Tamjdem?	Web	Letáky, plakáty	Kamarádi	Školení
2	Jiné...? Prosím, upřesni.				
3	Podle čeho si vybíráš, na který Tamjdem pojedeš?	Téma	Čas	Kamarádi	
4	Jiné...? Prosím, upřesni.				
5	Už jsi byl někdy dobrovolníkem, a kde?	Workcamp//EVS	Tamjdem	Toto je poprvé	Jiné
6	Co máš rád na dobrovolnictví? (Prosím alespoň jedním slovem)				
7	Jsi spokojený/á s tím, jak byl projekt připraven a jak proběhl?	Velmi	Ano	Příliš ne	Vůbec ne
8	Bylo vždy dost jasné, co se má dělat?	Zcela	Ano	Moc ne	Vůbec ne
9	Bylo jasné, čemu slouží práce, kterou jsme dělali?	Zcela	Ano	Moc ne	Vůbec ne
10	Měly doprovodné aktivity (hry, přednášky...) smysl?	Rozhodně	Ano	Moc ne	Vůbec ne
11	Něco se ti zvlášť líbilo/nelíbilo?				
12	Bylo vše zvládnuté časově (doprava, jídla, práce...)?	Rozhodně	V pořádku	Tak tak	Vůbec ne
13	Byl přítomen někdo z partnerské organizace?	Stále	Dostatečně	Skoro ne	Vůbec ne
14	Cítil/a jsi se užitečný/á?	Velmi	Ano	Moc ne	Vůbec ne
15	Půjdou znalosti nebo zkušenosti z Tamjdemu využít v každodenním životě?	Rozhodně	Částečně	Minimálně	Vůbec ne
16	Co například?				
17	Dozvěděl/a jsi se něco důležitého, nového, zajímavého... o společnosti kolem sebe?	Mnoho	Pár věcí	Skoro nic	Vůbec nic
18	Představil někdo aktivity partnerské organizace?	Kvalitně	Dostatečně	Skoro ne	Vůbec ne
19	Co případně v prezentaci chybělo?				
20	Byla ve skupině cítit ochota podílet se na společný úkolech (mytí nádobí, úklid...)?	Rozhodně	Většinou	Příliš ne	Ani trochu
21	Jak bys hodnotil/a míru autonomie a možnost uplatnit vlastní iniciativu během Tamjdemu?	Pro mne ideální	Akorát	Příliš organizované	Příliš živelné
22	Zapojili se do akce klienti nebo dobrovolníci partnerské organizace?	V plné míře	Částečně	Skoro ne	Vůbec ne
23	Objevil/a jsi v sobě díky Tamjdemu ideály, které si jindy málokdy uvědomíš?	Rozhodně	Ano	Ani ne	Vůbec ne
24	Dokázal bys je popsat?				
25	Poznal/a jsi díky Tamjdemu novou profesi?	Zblízka	Ano	Ani ne	Vůbec ne
26	Odnášíš si z Tamjdemu nové nápady a chuť něco podnikat?	Rozhodně	Ano	Moc ne	Vůbec ne
27	Pokud se ti Tamjdem líbil, napiš nám prosím jednou větou, proč a čím;. (Rádi bychom tyto větičky využili do našich propagačních materiálů)				
28	Jel/a bys na další Tamjdem?				

Díky!! Tyhle únavné formuláře nám umožňují připravovat lepší projekty.

