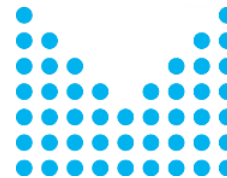




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Odborná konference s workshopem Rozvoj dobrovolnictví v ČR

2.1 Nejvýznamnější zjištění, závěry a doporučení z analýzy dobrovolnictví v České republice

Mgr. Andrea Hrušková; Doc. Ing. Lubor Hruška, Ph.D.

Vědecko-výzkumný ústav:

ACCENDO – Centrum pro vědu a výzkum, z.ú.

Web: <http://accendo.cz> E-mail: info@accendo.cz

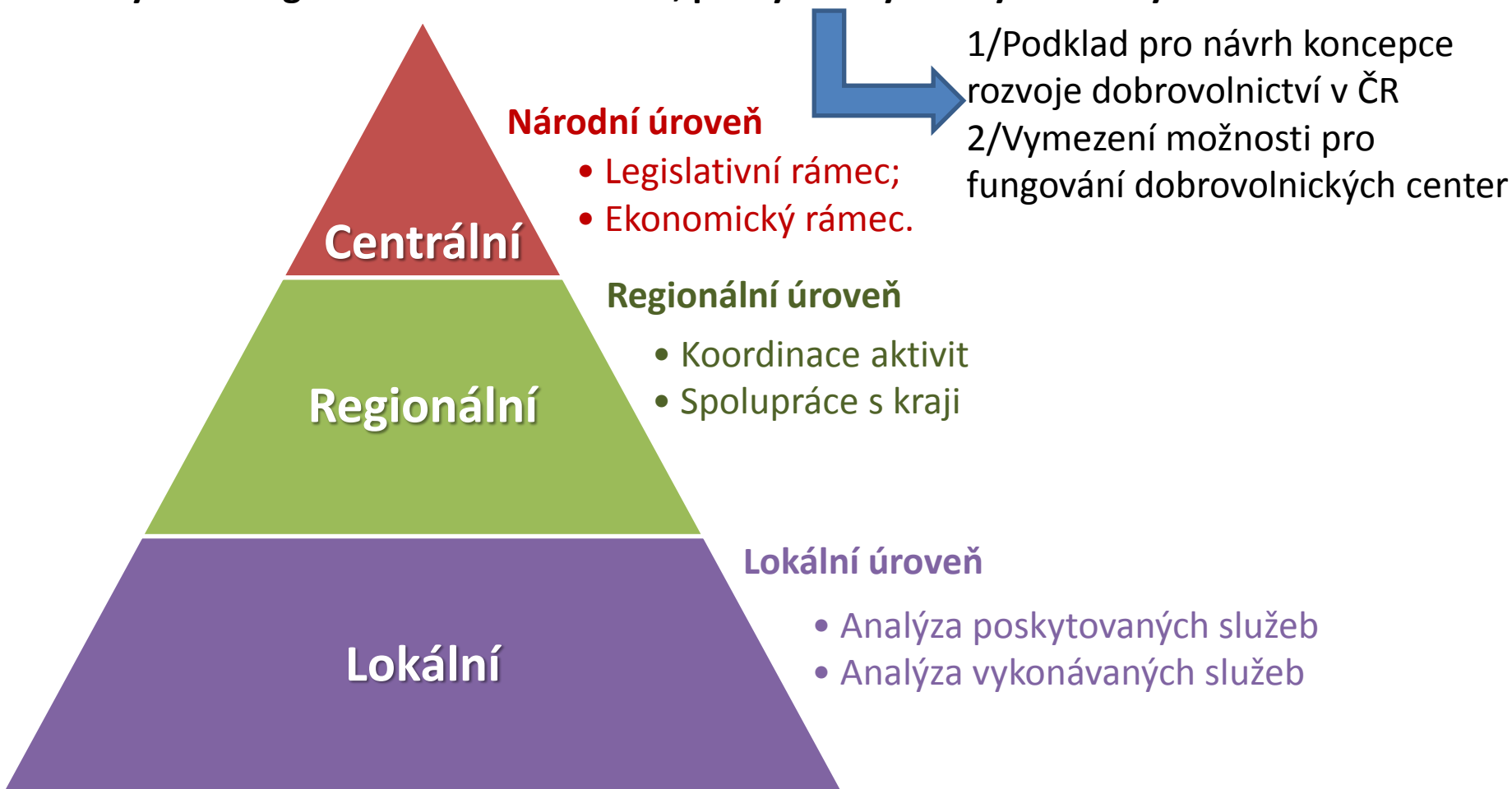
*Projekt: Koncepce rozvoje dobrovolnictví v České republice
s akcentem na zajištění regionální a oborové dostupnosti dobrovolnictví
v podobě dobrovolnických center*

Registrační číslo: CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_029/0003724



Cíl:

Analýza managementu dobrovolnictví, poskytovaných a vykonávaných služeb



Koncepce rozvoje dobrovolnictví v České republice s akcentem na zajištění regionální a oborové dostupnosti dobrovolnictví v podobě dobrovolnických center

CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_029/0003724



Metodologie

- Pro analýzu dobrovolnictví v České republice bylo využito především kvalitativních metod (polo-strukturované rozhovory) vycházejících ze zadávací dokumentace.
- Pro zvýšení validity závěrů byl použit princip triangulace datových zdrojů dle Denzina (2000).

Polostrukturované rozhovory

- Polo-strukturované rozhovory byly vedeny formou rozhovorů face-to-face v období leden až únor 2018.
- Výběr organizací pro polostrukturované rozhovory byl připomínkován a schválen Ministerstvem vnitra. Rozhovory proběhly:
 - a) u dobrovolnických center ve všech krajích (14 organizací);
 - b) u organizací pracujících s dobrovolníky v jednotlivých oblastech (celkem 14 organizací po celé České republice).

Další metody

- Byl proveden desk resech dokumentů (výroční zprávy organizací, webové stránky, analýza tisku), analýza odborné literatury a metodických materiálů.
- Byl proveden sběr příkladů dobré praxe (celkem 59 příkladů z ČR)

DENZIN, N. a LINCOLN, Y. (eds.) Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks: Sage, 2000, s. 391.



Vymezení dobrovolnictví

Mezi odborníky **nepanuje jednotný názor** na to jak definovat současné dobrovolnictví. **Obvykle je na dobrovolnictví nahlíženo jako na pomoc jiným lidem, která je vykonávána ze svobodné vůle a bez nároku na odměnu.** Někdy je za dobrovolnictví považována jen pomoc, která je vykonávána prostřednictvím nějaké (neziskové, občanské) organizace a někdy podmínka formální organizovanosti není vyžadována.

1. **Manuál Mezinárodní organizace práce OSN (ILO)** přichází z následující definicí dobrovolnické práce: „Neplacená, nepovinná práce, což je čas, který jednotlivci bez nároku na plat věnují aktivitám vykonávaným pro lidi mimo jejich vlastní domácnost a to buď prostřednictvím organizace anebo přímo“.
2. **Studie Evropské komise zabývající se dobrovolnictvím** v členských státech EU vychází z předpokladu, že dobrovolnictví je jakákoliv formální či neformální aktivita, která je záležitostí individuálního výběru, a je vykonávána bez myšlenky na odměnu ve prospěch jiných (Frič a Vávra, 2012).
3. Dobrovolník je člověk, který se ze své vůle rozhodne věnovat svůj čas, znalosti a zkušenosti potřebným lidem nebo činností bez nároku na odměnu. Dobrovolnictví je občanskoprávní vztah. Obvykle je uzavřen písemně, ale v řadě případů je uzavřen pouze ústně. (Tošner, 2018)

Definice pro koncepci dle doporučení Ministerstva vnitra:

- Dobrovolnictví je veřejně prospěšná činnost, která je vykonávána dobrovolníkem ze svobodné vůle, v jeho volném čase a bez nároku na odměnu nebo protislužbu.



Analýza poskytovaných a vykonávaných služeb

Poskytované služby dobrovolnickými centry:

- A. získávání, výběr, evidence dobrovolníků pro konkrétní dobrovolnické programy v regionu
- B. zjišťování potřeb přijímajících organizací
- C. školení a vzdělávání dobrovolníků
- D. smluvní zajištění dobrovolnické činnosti
- E. pojištění dobrovolníků
- F. zajištění supervize a intervize
- G. komunikace s přijímajícími organizacemi
- H. propagace dobrovolnictví v regionu
- I. podpora rozvoje dobrovolnictví
- J. poradenství pro ostatní organizace, které pracují s dobrovolníky

Oblasti vykonávaných služeb dobrov. center za účelem pokrytí poptávky po dobrov.:

- 1. Dobrovolnictví ve zdravotnictví
- 2. Dobrovolnictví v sociálních službách
- 3. Dobrovolnictví v kultuře (včetně ochrany kulturního dědictví)
- 4. Dobrovolnictví ve sportu
- 5. Dobrovolnictví s dětmi a mládeží
- 6. Dobrovolnictví v ochraně životního prostředí
- 7. Mezinárodní dobrovolnictví a rozvojová spolupráce
- 8. Dobrovolnictví při mimořádných událostech
- 9. Firemní dobrovolnictví
- 10. Komunitní dobrovolnictví a rozvoj občanské společnosti
- 11. Dobrovolnictví v církvích a náboženských společnostech



Management dobrovolnictví

- Pod pojmem **management dobrovolnictví** se rozumí plánování, organizování, koordinování, hodnocení a oceňování činnosti dobrovolníků.
- Management dobrovolnictví jako nový obor vznikl v návaznosti na nově vznikající potřebu profesionálního řízení dobrovolnictví v současnosti.
- Základní tezí managementu dobrovolnictví je: “Má-li být dobrovolnictví opravdu přínosem, je potřeba, aby bylo profesionálně řízeno”.



Management dobrovolnictví

- Ve většině zemí se rozvíjí řízení dobrovolníků, v ČR se začaly používat pojmy „koordinátor dobrovolníků“, a „management dobrovolnických organizací“.
- Základní **manažerských principy pro udržení dobrovolníků** v organizacích:
- 1/ Pravidelné supervize a komunikace s dobrovolníky
- 2/ Uzavírání pojištění odpovědnosti pro ochranu dobrovolníků
- 3/ Pečlivý výběr dobrovolníků a jejich přiřazení ke vhodné činnosti
- 4/ Popis dobrovolnických činností, jejich práv a povinností
- 5/ Ocenění dobrovolnické činnosti
- 6/ Evaluace vlivu dobrovolnické činnosti na přijímající organizaci a dobrovolnické centrum
- 7/ Odborné školení dobr. a příležitosti pro jejich další rozvoj
- 8/ Školení pro zaměstnance pracující s dobrovolníky
- 9/ Pravidelný sběr dat o výkonu dobrovolnické činnosti, vedení databáze



Osnova managementu dobrovolnictví při přípravě a uplatnění dobrovolnického programu v organizaci:

1/Nastavení supervize organizace se zaměřením na dobrovolnictví:

- zhodnotit dosavadní dobrovolné činnosti
- zmapovat „motivaci organizace“ k přijetí dobrovolníků
- vyhledat a nastavit výběr možných činností pro dobrovolníky

2/ Zpracování projektu zařazení dobrovolníků do organizace z hlediska:

- komunikace s vedením organizace, s profesionálními zaměstnanci, s klienty organizace
- výběr možných „zdrojů“ dobrovolníků, jejich potřebných vlastností a přípravy vzhledem k činnosti, kterou by měli vykonávat

3/ Zpracování harmonogramu práce s dobrovolníky z hlediska cyklů činnosti organizace i dobrovolníků

4/ Vlastní práce s dobrovolníky

- zapracování koordinátora dobrovolníků, jeho role, výcvik a supervize
- výběr a výcvik dobrovolníků:
 - **výběr** (metody získávání dobrovolníků s ohledem na jejich možné „zdroje“)
 - **výcvik** (seznámení dobrovolníků s posláním a činností organizace, s jejími specifiky, základními dokumenty (statut, provozní řád apod.), organizační strukturou a místem a rolí dobrovolníka v organizaci.
- vypracovat postupy při zařazování dobrovolníků do činnosti organizace
- naplánovat supervize dobrovolné činnosti a jejich důsledků pro organizaci
- nastavit hodnocení činnosti a podpory motivace dobrovolníků

5/ Organizační a právní aspekty dobrovolnictví

Koncepce rozvoje dobrovolnictví v České republice s akcentem na zajištění regionální a oborově dostupnosti dobrovolnictví v podobě dobrovolnických center



Profesionalizace

- **Profesionalizací** se označují procesy, které vedou ke zvyšování kvality a efektivity činnosti organizace. Jedná se například o využívání činnosti odborníků či zaměstnávání profesionálních pracovníků (psycholog, ekonom, IT expert) na celý či částečný úvazek, formalizaci organizační struktury či využívání strategického plánování.
- Z organizačního hlediska znamená profesionalizace dělbu práce. V organizaci už „nedělají všichni vše“ jako dříve, ale práce je rozdělována na základě přesných pravidel, a to hlavně na základě specializovaného vědění. Dělbá práce se tak povětšinou pojí se specializací práce.
- Specializovaly se takové činnosti jako získávání financí, vydávání publikací, komunikace s médii, správa webových stránek atd., ale také aktivity v rámci jednotlivých projektů.



OBEČNÝ VÝVOJ DOBROVOLNICKÉHO CENTRA V ČR

- Dobrovolnická centra jsou převážně vysílajícími organizacemi, které se specializují na práci s dobrovolníky a pomáhají dalším organizacím, jak dobrovolníky najít, jak s nimi pracovat a jak si je udržet.
- Dobrovolnické centrum obvykle začíná konkrétním dobrovolnickým programem zaměřeným na určitou cílovou skupinu (děti, mládež, senioři, pacienti, nezaměstnaní aj.) či na určitý typ organizace (kojenecký ústav, mateřské centrum, nemocnice, léčebna dlouhodobě nemocných, hospic, domov seniorů, škola apod.).
- Postupně, během několika let se dobrovolnické centrum stává více metodickým a supervizním střediskem, které vyhledává nové programy a aktivity pro dobrovolníky i organizace, poskytuje podporu pro další běžící dobrovolnické programy jiných organizací v regionu.
- Postupně se objevuje také poptávka od dobrovolníků i organizací, pro něž dobrovolníci pracují, po koordinaci a zastřešení jejich činnosti v rámci obce či regionu.



VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH ČINNOSTÍ DOBROVOLNICKÝCH CENTER

1. získávání, výběr, evidence dobrovolníků pro konkrétní dobrovolnické programy v regionu
2. vychovávání a vzdělávání dobrovolníků
3. zjišťování potřeb přijímajících organizací
4. poskytování základního servisu pro vykonavatele dobrovolnických činností
5. zajišťování dobrovolníků
6. školení dobrovolníků
7. smluvní zajištění dobrovolnické činnosti
8. pojištění dobrovolníků
9. zajištění supervize
10. komunikace s přijímajícími organizacemi
11. propagace dobrovolnictví
12. podpora rozvoje dobrovolnictví



Národní úroveň – síťování dobr. organizací

- Asociace dobrovolnických mentoringových programů, z. s. jako odborná síť k rozvoji dobrovolnictví
 - je zastřešující dobrovolnou, neziskovou, nezávislou a nepolitickou organizací, která spojuje dobrovolnické mentoringové programy veřejně prospěšných organizací pracujících s dětmi, mládeží, rodinou a seniory.
 - Vyhledává a spolupracuje s partnery v ČR i zahraniční zejména v oblasti dobrovolnictví všech věkových i profesních skupin a také s organizacemi s podobnými cíli.
- Koalice dobrovolnických iniciativ v ČR
 - Koalice dobrovolnických iniciativ je sdružení organizací zapojených do programu rozvoje dobrovolnictví. Jejím cílem je rozvoj dobrovolnických programů a dobrovolnických center v rámci tohoto programu. Koalice je navenek prezentována dobrovolnickým centrem HESTIA.



Krajská úroveň

- Pardubice:
 - KONEP – Koalice nevládek Pardubického kraje
- Ústecký a Karlovarský kraj:
 - RADY dobrovolnických center iniciováno
Dobrovolnického centra v Ústí nad Labem



Lokální úroveň

- Síť organizací (město/obce, jiné neziskové organizace, firmy) spolupracujících s dobrovolnickým centrem na dobrovolnických programech a aktivitách dobrovolnického centra za účelem rozvoje komunity ve veřejném zájmu.



Bariery

- Dobrovolnictví je naší veřejností chápáno dosud jako něco nezvyklého, při rozhovorech v organizacích zaměstnanci dobrovolnických center uváděli, že dobrovolníci často nesdělují tuto svoji činnost rodině nebo i přátelům z obavy z posměchu. Zájem o dobrovolnou pomoc v různých organizacích je velmi rozdílný. Hlavní bariérou většího rozvoje je pasivita při vyhledávání a získávání dobrovolníků, nebo nedostatek času, který by mimo svou pracovní dobu této činnosti věnovali. Tento nedostatek si pracovníci některých zařízení uvědomují a plánují zlepšení např. posílením **role koordinátora dobrovolníků, posílení PR aktivit.**



Identifikované bariéry rozvoje dobrovolnictví

1. **nedostatečné řízení činnosti dobrovolníků** (důvodem mohou být finance na tuto činnost, koordinátoři jsou zatíženi často vlastní činností, kterou na pracovišti vykonávají)
2. **nezájem zařízení o dobrovolníky** (z důvodu neznalosti a nezkušenosti odmítají dobrovolníky, které vidí jako břemeno. jde také o situaci, kdy si zařízení neumí právně se situací poradit např. muzeum)
3. **obavy z rizika úrazu** (při nedostatečném odborném zaškolení a možnosti navštívit místo dobrovolné činnosti)
4. **obavy ze zneužití klienta dobrovolníkem** (zde se nabízí poskytovat službu přímo v dobrovolnickém centru např. u dětí)
5. **nedůvěra v čestné motivy dobrovolníka** (dobrovolník osobnostně klientovi či přijímající organizaci neseďí, tuto situaci řeší dobrovolná organizace intervizí s dobrovolníkem)
6. **pracovní vytíženost současných dobrovolných pracovníků** (pro své jiné činnosti, již nemůže dobrovolnou činnost vykonávat)
7. **nedostatek informací o dobrovolnictví** (všichni pociťují potřebu zlepšit PR aktivity, zavést vzdělávání již na základní školy v rámci občanské výchovy)
8. **názor, že u nás nejsou zájemci o dobrovolnictví** (organizace vyvíjí slabé aktivity v získávání dobrovolníků)



Výsledky analýzy dobrovolnictví v ČR

1. Nejednotnost vykazování evidence dobrovolníků a jejich činnosti (např. počet hodin dobrovolné činnosti), v některých případech zcela nedostatečná evidence dobrovolníků z toho vyplývající nemožnost porovnat rozsah činností dobrovolníků a stanovit hodnotu dobrovolnické práce.
2. Velká různorodost jednotlivých činností dobrovolnických center a z toho vyplývající vyvinuté vlastní specifické postupy řešení v organizaci činnosti, jak centra tak práce dobrovolníky, u některých organizací je propracovaný systém práce s dobrovolníky, nastavený management s vysokým potenciálem profesionalizace, jiné organizací jsou na začátku.
3. Různý vztah ke spolupráci: některá centra intenzivně rozvíjí spolupráci s okolím jiná se vyznačují pouze činnosti pro potřeby vlastní organizace, případně úzce vymezené komunity.



Výsledky analýzy dobrovolnictví v ČR

4. Základní typy organizací/dobrovolnických center

- a) **Na dobrovolnících je přímo závislý chod organizace** – dobrovolníci se spolu s malým počtem profesionálů podílejí na naplňování hlavních cílů organizace. Tento typ je charakteristický např. při zajišťování humanitárních akcí, pro ekologické iniciativy a kampaně. Dobrovolníci jsou v tomto případě rozhodující silou organizace. Bez nich by nebylo možné realizovat příležitostné akce, kterými se organizace prezentuje a naplňuje svoje poslání.
- b) **Dobrovolníci vykonávají činnost spolu s profesionálními zaměstnanci – dobrovolná činnost není základem provozu organizace.** Objevuje se u zařízení sociálních a zdravotních. Dobrovolníci pomáhají se zajišťováním finančních prostředků, pomáhají se žehlením, starají se o recepci, zajišťují chod dobročinného obchodu, pomáhají s účetnictvím, někdy i s úklidem, popř. stavebními pracemi. Znamená to, že kdyby tuto činnost nevykonávali dobrovolníci, musela by být zajištěna profesionálně. Dobrovolníci takto přispívají ke snížení finančních nákladů organizace.
- c) **Činnost dobrovolníků není pro vlastní chod organizace nepostradatelná** – ale pomáhá zkvalitňovat poskytované služby či usnadňovat provoz. Jedná se o aktivity, jako jsou procházky s klienty, výtvarné či jazykové kroužky a další volnočasové aktivity. Na dobrovolném základě může být částečně postaveno poradenství v daňových a účetnických záležitostech, administrativní pomoc, manuální výpomoc apod. Dobrovolníci zde doplňují služby nebo přispívají ke zvýšení kvality, ale organizace by bez nich mohla existovat.“



Výsledky analýzy dobrovolnictví v ČR

5. Více zdrojové financování způsobuje určitou nepřehlednost finančních toků v dobrovolnických center a organizacích, některá centra nemají oddělené účetnictví pro dobrovolnictví, většina získaných dotací na dobrovolnictví nepokrývá náklady spojené s dobrovolnictvím, většinou jsou tyto aktivity financovány z jiných zdrojů. Vlastní činnost se mísí s dobrovolnickou činností. Dobrovolnická centra nemají dlouhodobější finanční výhled, nemají finanční plán, tyto skutečnosti způsobují odchod odborníků se zkušenostmi.
6. Nejednotnost výročních zpráv, není zde definována jednotná struktura poskytovaných informací, organizace zde projevují vlastní kreativitu podle svých tvůrčích schopností, to vše snižuje až znemožňuje seriózní analýzu těchto dokumentů. V současné době jsou výroční zprávy především propagačním materiálem, který ale neposkytuje ucelený přehled o aktivitách organizace.
7. Současná programová nezávislost organizací pracujících s dobrovolníky v ČR, na koncepční tvorbě společné politiky dobrovolnictví, způsobuje trhliny v úsilí nastavit síť dobrovolnických center, které by byly partnerem pro centrální orgány a bylo by možné jim zajistit kontinuální financování.



Doporučení pro koncepci



Koncepce rozvoje dobrovolnictví v České republice s akcentem na zajištění regionální
a oborové dostupnosti dobrovolnictví v podobě dobrovolnických center

CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_029/0003724



Doporučení pro národní koncepci

Politika dobrovolnictví na úrovni centrálních orgánů

1. **Ocenění/Uznání na republikové úrovni**, které má být zaměřeno na uznání ekonomické hodnoty dobrovolnictví ve společnosti a na uznání významu dobrovolnictví pro společnost obecně;
2. **Propagace**, která dokáže prokázat význam dobrovolnictví. Další propagační aktivity by měly ukázat, že dobrovolná činnost není pouze morální povinností, ale je také zábavná, osobně odměňující a usnadňuje nové sociální (a profesionální) kontakty;
3. **Podpora** - rozvoj infrastruktury podpůrných orgánů (vnitrostátních zastřešujících organizací, regionálních středisek dobrovolníků). Vytvoření příznivého prostředí pro dobrovolnictví;
4. **Sítě**, které v podstatě spočívají ve vytváření spojení mezi dobrovolnickou komunitou a širší společností pro přilákání nových skupin.