


Dobrovolnictví v neziskových organizacích

Zpracováno podle
**Průvodce dobrovolnictvím
pro neziskové organizace
(HESTIA – Národní dobrovolnické centrum)
PRAHA 2003**

16.5.2006 Personální management v NO 1



Historie dobrovolnictví u nás

- n Dobrovolnictví má v českých zemích bohatou tradici.
- n Jeho kořeny sahají až do národního obrození a následně i do období prvního československého státu po roce 1918.
- n Dobrovolné organizace a spolky významně ovlivnily sociokulturní úroveň mladého českého státu.

16.5.2006 Personální management v NO 2



Dobrovolnictví před rokem 1989

Organizace postavené na dobrovolnictví v tom pravém slova smyslu tu byly už i před revolucí, například


- .. Hnutí Brontosaurus,
- .. některé turistické kluby, jako alternativy Pionýra,
- .. Děti Země,
- .. Svaz ochránců přírody.

- n Tyto skupiny byly po roce 1989 prvními registrovanými občanskými sdruženími.
- n Po revoluci se začala lidem zvenčí otvírat i sociální oblast

16.5.2006

Personální management v NO

3

- 
- n V současnosti je částí naší společnosti dobrovolnictví chápáno buď jako něco, co mělo odejít spolu se socialismem, nebo jako něco, co se hodí leda pro osamělé a zakomplexované lidi, kteří si tím léčí svoje pocity viny.

16.5.2006

Personální management v NO

4

n Dobrovolnictví představuje, jednu z občanských ctností, která je v řadě zemí světa považována za samozřejmou součást občanského života.



16.5.2006

Personální management v NO

5

Dobrovolníci

- n Příležitostní nebo kampaňoví
- n Střednědobí (například studenti po dobu studia)
- n Dlouhodobí (například vedoucí dětských oddílů)



16.5.2006

Personální management v NO

6

Mýty o dobrovolnictví

- n Dobrovolnictví je oběť
- n Dobrovolnictví je zadarmo
- n Dobrovolnictví je amatérismus
- n Dobrovolníci jsou levná pracovní síla

16.5.2006

Personální management v NO

7

Dobrovolnictví není oběť

Závěr průzkumu dobrovolníků provedeného v Domově sv. Karla Boromejského v Praze-Řepích v roce 2000:

- n Ukázalo se, na rozdíl od očekávání, že motivace dobrovolníků, docházejících do domova, který je ve správě Kongregace milosrdných sester sv. Karla Boromejského, není především náboženská.
- n Ukázalo se, že dobrovolníci nejsou lidé s nenaplněným volným časem nebo chybějícími rodinnými vazbami,
- n ale jako nejlepší dobrovolníci se jeví humanisticky orientovaní jedinci, sociálně integrovaní a angažovaní v mnoha dalších aktivitách.

Toto zjištění není náhodné a zkušenost organizací pracujících s dobrovolníky ho potvrzuje.

16.5.2006

Personální management v NO

8

Dobrovolnictví není zcela zadarmo

- n Nehovoříme o přátelské či sousedské výpomoci.
- n Zabýváme se zde **veřejně** prospěšným dobrovolnictvím, kdy lidé nabízejí svůj čas a energii, aniž by očekávali „oplátku“.
- n Toto dobrovolnictví lidé nabízejí buď prostřednictvím dobrovolnických center, nebo se obrátí na nejbližší organizaci, kde se mohou uplatnit.

Příklad dobře koordinované dobrovolné pomoci:

v pečovatelském ústavu v holandském Driebergenu, jež má necelou stovku klientů, většinou ležících a chronicky nemocných, o které se stará necelá stovka placených zaměstnanců a kterým **pomáhají téměř dvě stovky dobrovolníků.**

V ústavu pracuje placený koordinátor dobrovolníků na celý úvazek, jeho přítomnost je zde zdůvodněna a jeho mzda je dobře vynaložena a bohatě vyvážena činností dobrovolníků, jak z pohledu odpracovaných hodin, tak z pohledu kvality péče.

Dobrovolnictví není amatérismus

Aby byla dobrovolná pomoc účinná, je potřeba její efektivní organizování.

- n Dobrovolnictví ve světě dosáhlo takového rozsahu, že se vytvořil nový obor – management dobrovolnictví.
- n Dobře připravený dobrovolnický program může zvýšit nejen výkonnost, ale i profesionalitu neziskové organizace a při tom nic neubírá z tvořivosti a spontaneity dobrovolníků.
- n Naše zkušenost je ale taková, že stále chybí dostatek dobře připravených míst pro dobrovolníky v organizacích.
- n Naopak lidí, kteří chtějí jako dobrovolníci pomáhat, začíná přibývat.

Dobrovolníci nejsou levná pracovní síla

- n Dobrovolná pomoc nemůže být předepsána, musí vyvěrat z potřeb a motivace dobrovolníků, zaměstnanců i vedení organizace a musí respektovat potřeby klientů či charakter služeb, které organizace poskytuje.
- n Na druhé straně je několik málo omezení, které limitují činnost dobrovolníků. Mezi ně patří zásada, že
 - .. dobrovolník by neměl nahrazovat práci profesionálů a dále že by
 - .. neměl dělat činnosti, do kterých se nikomu nechce.

Objednat si dobrovolníky jako předem připravený a hotový nástroj – o tom dobrovolnictví není.

16.5.2006

Personální management v NO

11

O čem je tedy dobrovolnictví?

- n **O profesionálním řízení**
- n **O komunikaci**
- n **O vytváření hodnot**
- n **O spontaneitě a tvořivosti dobrovolníků**

16.5.2006

Personální management v NO

12



Profesionální řízení

- n Vstup dobrovolníka do organizace představuje systémovou změnu v činnosti a také otevření se okolnímu světu.
- n Tato změna nemusí být žádoucí a přijatelná pro všechny, kdo se v organizaci pohybují.
- n Obavy zaměstnanců z nového a pro ně cizího prvku – dobrovolníka, který mezi ně vstupuje, mohou být vážnou bariérou dobrovolnictví.

16.5.2006

Personální management v NO

13



Kurzy pro koordinátory dobrovolníků

- n Organizace HESTIA pravidelně připravuje kurzy pro koordinátory dobrovolníků a nabízí zájemcům konzultace a supervize.
- n Výcviky jsou zaměřeny na
 - .. získání základních informací a orientaci v oblasti dobrovolnictví,
 - .. na zmapování konkrétních organizací a jejich podmínek pro přijetí dobrovolníků,
 - .. na přípravu jednotlivých kroků zavádění dobrovolnictví v organizaci.

16.5.2006

Personální management v NO

14

Komunikace

- n Dobrovolná pomoc nemůže být vnucena, vychází z motivace dobrovolníka, při respektování potřeb klientů či služeb.
- n Při zvažování jak začít organizovat dobrovolnictví stojí na jedné straně míra spontaneity a tvořivosti dobrovolníků, a tedy jejich vlastní rozhodnutí, kdy a na co se soustředí.
- n Na straně druhé stojí míra pravidel, kterým se dobrovolník musí podřídit, aby jeho činnost organizaci prospívala a nenarušovala její chod.
- n Doporučujeme hledat rovnováhu mezi oběma přístupy.

16.5.2006

Personální management v NO

15

Komunikace *(pokračování)*

- n Někteří dobrovolníci mají své konkrétní představy již před vstupem do organizace.
- n Jiní mají potřebu konat cokoli dobrého, ale nevědí, jak a kde mohou pomoci.
- n S každým zájemcem je potřeba postupovat individuálně a mít na paměti jak jeho motivy a zájmy, tak i potřeby organizace.
- n Dobrovolná činnost je proces, na kterém se podílí všechny zúčastněné strany, a není výlučně otázkou schopnosti koordinátora, ale celé organizace, jak přijme dobrovolnictví za své.

16.5.2006

Personální management v NO

16

Vytváření hodnot

Tam kde již dobrovolníci nějakou dobu působí, není pochyb o jejich přínosu.

- n Do funkční organizace přinášejí dobrovolníci uvolnění, dobrou náladu a nové nápady.
- n Dobrovolníci netvoří peníze, ale zvyšují hodnotu organizace.

- n Na příklad v nemocnicích či zařízeních sociální péče je dobrovolník spojnicí s vnějším zdravým světem, kontaktním mostem pro člověka v obtížné životní situaci, nositelem změny a tvůrčího přístupu k životu. Přináší pacientovi možnost tvořivé činnosti, což je jedna z nejpřirozenějších lidských aktivit, která má významný vliv na utváření člověka bez ohledu na jeho věk, zdraví, sociální postavení, profesi, vzdělání, rasu a pohlaví.

16.5.2006

Personální management v NO

17

Spontaneita a tvořivost dobrovolníků

- n Vytváření nabídky činností pro dobrovolníky je trvalý a otevřený proces, nabídka se postupně rozšiřuje tak, jak si pracovníci troufnou dobrovolníky zapojit, jak jim to dovolí jejich zkušenosti a jak se mění a vyvíjí organizace.

- n Na celosvětové konferenci o dobrovolnictví v Amsterdamu v lednu 2001 zaznělo následující poselství: „**Svobodně a dobrovolně zvolená aktivita a pomoc jsou tím, co činí z dobrovolníka nositele procesu změn ve společnosti. Jeho tvořivá energie je silou, která pomáhá hledat a otvírat zdroje a možnosti nových řešení. Tím se stává mostem v procesu spolupráce mezi státem, komerčním sektorem a sektorem neziskových organizací.**“

16.5.2006

Personální management v NO

18

Dobrovolnická centra a programy

- n Zájem o dobrovolnictví dokládá mimo jiné stále se rozšiřující adresář neziskových organizací, které spolupracují v rámci Koalice dobrovolnických iniciativ.
- n Její členy – dnes již 36 organizací z celé ČR - spojují společné programy nebo činnost dobrovolnických center.
- n V řadě zemí světa působí neziskové organizace, které se specializují na management dobrovolnictví – dobrovolnická centra. Jsou to místa, která dobrovolníky získávají a nabízí jim možnost jejich uplatnění.
- n V našich podmínkách jsou to obvykle nově vznikající pracoviště, poskytující informace a podporu dobrovolnictví ve svém regionu a podporující spolupráci s neziskovými organizacemi v regionu s cílem zapojení co největšího počtu obyvatel do řešení problémů komunity.

16.5.2006

Personální management v NO

19

Dobrovolnická centra a programy *(pokračování)*

- n Roste také význam internetu a elektronické pošty z hlediska dobrovolnictví.
- n Kromě vlastních webových stránek www.hest.cz již druhým rokem funguje ve spolupráci se sdruženími ECONNECT a JAHODA portál www.dobrovolnik.cz, který si postupně získává své příznivce (včetně anglické verze www.volunteer.cz), a který v roce rozšiřuje své služby, jako je na příklad interaktivní burza dobrovolné pomoci a další.

16.5.2006

Personální management v NO

20



Dobrovolnická centra a programy *(pokračování)*

- n Povodně v létě 2002 ukázaly sílu (a někde i slabost) dobrovolné pomoci.
- n Organizace sdružující dobrovolníky jako je Nadace Člověk v tísni, ADRA, charity a diakonie a další, i stovky dobrovolníků, kteří se sami od sebe pustili do odstraňování následků záplav, tak ti všichni byli tou nejlepší prezentací a propagací dobrovolnictví.

- n 31. října 2002 na Pražském hradě ocenil prezident republiky Václav Havel existenci neziskových a humanitárních organizací i práci dobrovolníků před 400 pozvanými policisty, hasiči, humanitárními pracovníky a dobrovolníky.

16.5.2006

Personální management v NO

21



Dobrovolnická centra a programy *(pokračování)*

- n 1. ledna 2003 vstoupil v České republice v platnost zákon o dobrovolnické službě.
- n I když se tento zákon teprve uchází o svoje místo v našem životě a bude se zatím týkat jen menšího počtu dobrovolníků a jen vybraných druhů dobrovolnické služby, je to přece jen první legislativní počín, kterým vzal stát na vědomí, že dobrovolná činnost má své místo ve společnosti.

16.5.2006

Personální management v NO

22

Dobrovolnická centra a programy (pokračování)

„Dobrovolnictví není obět', ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a dovedností a obohacením v mezilidských vztazích“.

PhDr. Jiří Tošner

HESTIA – Národní dobrovolnické centrum, Praha

16.5.2006

Personální management v NO

23

Proč vůbec potřebujeme dobrovolníky?

Protože nikdy není dost lidí, kteří:

- n nám pomohou naplnit naše poslání,
- n věnují svůj čas a pomohou realizovat činnosti, na které nemáme při běžném provozu čas,
- n přinesou nový pohled na věc, nové know-how, nové nápady, zkušenosti,
- n zpětnou vazbou, konstruktivní kritikou zabraňující nežádoucí rigiditě a stereotypu vnesou nový duch, entusiasmus a nadšení,
- n našim klientům poskytnou neformální vztah,
- n doplní náš pracovní tým – budou „novým člověkem do party“,
- n přinesou do organizace nové kontakty,
- n nám udělají dobrou reklamu – nadchnou se pro naši organizaci a budou o ní informovat,
- n posílí prestiž organizace.

Gabriela Čechová

Dobrovolnické centrum Ratolest Brno, o.s.

16.5.2006

Personální management v NO

24

Proč to ti dobrovolníci dělají?

Protože:

- n získají nové přátele a kontakty, které mohou využít i mimo dobrovolnou činnost,
- n získají nové zkušenosti, informace, znalosti a dovednosti,
- n mají přístup k různým vzdělávacím programům a výcvikům zprostředkovaným organizací,
- n získají na sebe zpětnou vazbu, mají možnost sebereflexe a sebezdokonalování,
- n mohou se seberealizovat,
- n aktivně tráví svůj čas, jsou prospěšní,
- n mají dobrý pocit z dobře vykonané práce, vědomí vlastní potřeby, smysluplnosti,
- n kontaktem s novými lidmi se seznamují s jinými styly a způsoby života,
- n získají zázemí pro realizaci svých vlastních nápadů a vizí,
- n mohou mobilizovat svůj potenciál a zvyšovat vlastní kvalifikaci a hodnotu na pracovním trhu,
- n roste jejich osobní prestiž a jsou zajímaví pro své okolí.

16.5.2006

Personální management v NO

25

Motivy dobrovolníků v programu 5P

- n Menší část z nich je pragmatická (zápočet praxe),
- n velká část je ryze osobní:
 - dlouhodobá potřeba vztahu a blízkosti,
 - návrat do dětství,
 - naplnění potřeby pomáhat
- n a konečně je tu i motiv možné změny mezilidských vztahů.

16.5.2006

Personální management v NO

26



Kde se berou dobrovolníci?

Naši v současné době nejaktivnější dobrovolníci jsou z řad středoškolských studentů.

- n Jejich motivací, kterou ale obvykle sami neuvádějí, je i to, že chtějí studovat na školách sociálního zaměření a potřebují osvědčení o dobrovolné činnosti.
- n A pokud student jde dělat dobrovolníka jen z tohoto důvodu, i tak může účinně pomoci a navíc se mu dobrovolná činnost může zalíbit a může v sobě objevit motiv, proč v ní pokračovat.

16.5.2006

Personální management v NO

27



Kde se berou dobrovolníci?

- n Někteří naši dobrovolníci v rámci dobrovolné činnosti uplatňují své koníčky (např. ekologie).
- n Velmi dobré zkušenosti máme s dobrovolnou pomocí skautů.

16.5.2006

Personální management v NO

28


- n Někteří dobrovolníci, většinou starší, pomáhají v místě svého bydliště - malé městečko, vesnice - protože zástupce organizace dobře znají, jsou už v důchodu, chtějí být užiteční a přijít mezi lidi.
- n Nejméně bývá dobrovolníků středního věku, jsou mezi nimi i rodinní příslušníci zaměstnance příslušné organizace nebo dobrovolnického centra.

Jako další motivy dobrovolnické činnosti dobrovolníci nejčastěji uvádějí tyto:

- n získat pocit užitečnosti, smysluplnosti,
- n prožít pocit uspokojení či radosti nad tím, že jsem někomu pomohl,
- n získat nové poznatky, zkušenosti, dovednosti,
- n navázat nové vztahy,
- n vyzkoušet si svoje možnosti,
- n využít prospěšně svůj volný čas,
- n jednou mohou i oni potřebovat od někoho pomoc, pomáhat se prostě má,
- n chtějí „jít příkladem“ ostatním,
- n baví je to.

Je běžné, že se k dobrovolnictví dostanou přes kamaráda, který i pak zůstává jejich oporou.

*PhDr. Jana Kropáčková
Dobrovolnické centrum Pelhřimov, Fokus Vysočina, o.s.*



Dříve než začnete dobrovolníky aktivně vyhledávat,

je dobré nejprve si odpovědět na následující otázky:

- n **Jaké lidi potřebujeme?**
- n **Kde je můžeme najít?**
- n **Jak tuto skupinu potenciálních dobrovolníků oslovit a zaujmout?**

16.5.2006

Personální management v NO

31



Způsoby získávání dobrovolníků

- n **Způsobů získávání dobrovolníků je mnoho a záleží především na tom, jakou cílovou skupinu lidí chceme oslovit.**
- n **Nejefektivnější formou oslovování dobrovolníků je osobní kontakt se zájemci o dobrovolnickou činnost a dále**
- n **doporučení od dobrovolníků, kteří už s organizací spolupracují.**

16.5.2006

Personální management v NO

32



Mgr. Šárka Holubová
Regionální dobrovolnické centrum JEŠTĚD
Liberec

Nejpočetnější skupinu našich dobrovolníků tvoří studenti středních a vyšších odborných škol. Na středních školách se nám osvědčila při organizování informačních schůzek pro studenty spolupráce s vedením školy.


Postup je následující:

- n dva týdny před setkáním se studenty informujeme vedení škol o plánované akci a posíláme na školy propagační materiály, včetně našich kontaktů a termínu setkání na příslušné škole,
- n v den setkání se studenty požádáme vedení o vyhlášení místa a času setkání pro zájemce prostřednictvím rozhlasu.
- n **Výhodou je, že na setkání přijdou pouze ti, které to nějakým způsobem oslovilo. Záleží pak jen na nás, zda je zaujmeme natolik, že se rozhodnou absolvovat výcvik a později docházet za klienty.**

16.5.2006

Personální management v NO


33

- 
- n Hned na začátku setkání je dobré říci, pro jakou činnost dobrovolníky potřebujeme, uvést konkrétní příklady z praxe a seznámit je s tím, co je v případě zapojení do dobrovolnické činnosti čeká.
 - n S případnými zájemci si domluvíme individuální schůzku, kde je více času na zjištění jejich motivace a očekávání.
 - n My i dobrovolník si tak ušetříme případné zklamání.

16.5.2006

Personální management v NO


34

- 
- n **Mnoho mladých lidí se na nás obrátilo i prostřednictvím internetu.**
 - n **Hestia – NDC provozuje ve spolupráci se sdruženími Econnect a Jahoda portál www.dobrovolnik.cz, kde mimo jiné naleznete burzu dobrovolnických nabídek a příležitostí.**
 - n **Zde můžete zdarma inzerovat vlastní akce, které připravujete a budete pro ně potřebovat dobrovolníky.**

16.5.2006

Personální management v NO

35

- 
- n **Stále častěji se na nás obracejí lidé, kteří nedávno odešli do důchodu a kteří chtějí smysluplně vyplnit volný čas a pomoci těm, kteří to potřebují.**
 - n **Dobrovolníky můžete hledat mezi aktivními důchodci např. i v klubech důchodců, ve svazu žen nebo v dalších místních spolcích.**
 - n **Lidé střední generace a senioři reagují na články o naší činnosti a zejména na konkrétní příběhy dobrovolníků zveřejněné v regionálním tisku.**

16.5.2006

Personální management v NO

36

Jak si udržet dobrovolníky?

Hana Urbánková

Dobrovolnické centrum MOTÝLEK, o.s., Brno

- n **Mohlo by se zdát, že když se dobrovolník jednou pro svou službu rozhodne, nemůže ho nic odradit.**
- n **Kdyby tomu tak bylo, nemusel by koordinátor neustále shánět další a další lidi.**
- n **Dobrovolník je vzácná osoba a musí se neustále hýčkat.**
- n **Začít musíme už u pohovoru.**
- n **Samozřejmostí musí být naše vstřícnost a milé chování.**

16.5.2006

Personální management v NO

37

Úvodní pohovor

- n Dobrovolníka u pohovoru sice vyzpovídáme, ale musíme mu dát prostor, aby nám řekl i to, na co jsme se neptali a co on považuje za důležité.
- n Je to dobré i pro nás, protože víme, koho máme před sebou.
- n U pohovoru musíme také jasně formulovat, co po dobrovolníkovi budeme chtít a dát mu možnost si ještě celou věc důkladně rozmyslet.
- n Dobrovolník nesmí mít pocit, že ho nutíme do něčeho, co dělat nechce. Tím předejdeme jeho pozdějšímu zklamání.

16.5.2006

Personální management v NO

38

Výcvik dobrovolníků

- n Na výcviku se dobrovolníci snažíme dát co nejvíce informací o jeho práci, dobře odpovědět na všechny jeho dotazy, nebagatelizovat jeho obavy a také musíme nastítnit problémy, které mohou nastat.
- n Jestliže nebudeme k dobrovolníkovi upřímní a budeme se snažit před ním něco schovat, docílíme právě toho, že odejde.
- n Je dobré pozvat na výcvik více lidí, se kterými se dobrovolník během své služby bude setkávat, a tím mu dát najevo, že zařízení ho vítá a stojí o jeho práci.
- n Také je dobré jasně stanovit hranice, protože v bezhraničním prostředí si každý dělá, co chce a špatně se zde pracuje.

16.5.2006

Personální management v NO

39

Působení dobrovolníka v organizaci

Po celou dobu působení dobrovolníka v zařízení

- n se musíme zajímat o jeho práci a
- n oceňovat ji,
- n dávat mu najevo jeho důležitost pro nás (naše pacienty),
- n snažit se vycházet vstříc jeho potřebám a přáním,
- n být k dispozici alespoň po telefonu, když nastanou nějaké problémy a snažit se tyto problémy ihned řešit.
- n Je také dobré udělat něco pro dozdělení dobrovolníka. Může to být zakoupení literatury k zapůjčení, nabídka seminářů, besedy, přednášky apod.

16.5.2006

Personální management v NO

40



Působení dobrovolníka v organizaci

- n Dobrovolníci by měli mít zajištěné v zařízení alespoň minimální zázemí, kde si mohou odpočinout, vypít kávu nebo čaj, setkat se a promluvit s druhými dobrovolníky.
- n Je-li to v našich finančních možnostech, můžeme pro dobrovolníky sehnat pár sladkostí, kávu, čaj apod.
- n Dobrovolník by měl také dostat nabídku proplácení jízdného, dojíždí-li za svou službou někam dál. Pro mnohé z dobrovolníků je cestovné nemalou finanční zátěží.

16.5.2006

Personální management v NO

41



Působení dobrovolníka v organizaci

- n Také je důležité, aby koordinátor dělal styčného důstojníka mezi dobrovolníkem a ošetřujícím personálem a jejich případné střety minimalizoval tím, že on sám bude hromosvodem.
- n Musí udělat zkrátka všechno pro to, aby se dobrovolník v zařízení cítil dobře.
- n Dobrovolník je také prvním ukazatelem toho, když zařízení nefunguje tak, jak fungovat má.

16.5.2006

Personální management v NO

42



Čtyři body, kterými lze předejít demotivaci a odchodu dobrovolníka:

- n Motivace
- n Supervize v širším pojetí
- n Možnost vlastního rozvoje
- n Uznání

16.5.2006

Personální management v NO

43



Soužití dobrovolníků a zaměstnanců

- n **Zaměstnance** (především v zařízeních sociální nebo zdravotní péče) je potřeba na soužití s dobrovolníky připravit, aby nevznikaly zbytečné konflikty
- n I v organizacích, kde již dobrovolníci působí je nutné se zamýšlet nad tím, jak řídit soužití mezi těmito skupinami.

16.5.2006

Personální management v NO

44

Doporučení:

- n „Šéfové“, svolejte své zaměstnance, pozvěte nadšeného koordinátora dobrovolníků a nadělte si cca hodinové vyprávění o tom, jak mezi námi žijí malí či velcí filantropové.
- n Je to užitečný a chráněný druh lidí sdružující se kolem dobrovolnických center, domovů důchodců, ústavů pro děti a mládež, nemocnic, atd.
- n Jsou potřební, oblíbení, univerzální a také rychlí a levní.

16.5.2006

Personální management v NO

45

Doporučení *(pokračování)*

Při vyprávění určitě začne pracovat Vaše fantazie a já se Vás ptám:

- n Patříte mezi lidi, kteří mají to štěstí, že vykonávají zaměstnání, které je baví?
- n Jste často ochotni dávat své práci více času než je předepsaná norma?
- n Domníváte se, že si zasloužíte pochopení a pomoc druhých?
- n Dokážete sestavit seznam činností, které by u vás mohl dobrovolník vykonávat?
- n Uhodnete, proč ministerstva (MPSV, MZdr, MŠMT, MV) finančně podporují projekty dobrovolnických programů?

16.5.2006

Personální management v NO

46

Pravda je, že to s dobrovolníky úplně jednoduché nebude.

Musí se pro ně připravit prostředí.

- n Investujte do příležitosti seznámit se s nimi.
- n Sepište si činnosti, kterých se dobrovolníci mohou ujmout a budete překvapeni, co všechno jim můžete přenechat.
- n S dobrovolníky se toho dá hodně vymyslet.
- n Dobrovolníci nepřicházejí bořit, ale tvořit.
- n Řekněte si dobrovolníkům o úsměv a dobrou náladu, většinou obojí všude nosí s sebou.

16.5.2006

Personální management v NO

47

Proč mít koordinátora dobrovolníků?

- n **Jestliže se organizace rozhodne zapojovat do své činnosti dobrovolníky, potřebuje člověka který by je a jejich činnost vedl, byl středem dobrovolnického dění – tmelící článek.**
- n **Většinou je to zaměstnanec dané organizace. Je dobré, když si sama organizace zvolí svého koordinátora.**
- n **Ten by měl být v kontaktu s dobrovolnickým centrem, měl by mít větší orientaci v oblasti dobrovolnictví (např. získání povědomí na kurzu pro koordinátory), umět dobře jednat s lidmi.**

16.5.2006

Personální management v NO

48

Pro každou organizaci je dobré, když práci s dobrovolníky koordinuje pouze jeden člověk

Může to být zaměstnanec nebo i dobrovolník a ten pak:

- n **aktuálně informuje vedení o dění v oblasti dobrovolnictví,**
- n **zastupuje organizaci v této oblasti na veřejnosti**
- n **a především sami dobrovolníci vědí, na koho konkrétního se mohou v organizaci obrátit, kdo je jejich „klíčovým“ člověkem.**

16.5.2006

Personální management v NO

49

Na co jsou potřeba peníze na dobrovolníky?

- n **Realizaci dobrovolnických programů je nutno organizačně zabezpečit**, a to nejlépe tím, že nad dobrovolníky převezme záštitu Dobrovolnické centrum.
- n Toto centrum provádí nábor dobrovolníků, jejich výběr, proškolení a zajišťuje průběžné supervize.
- n Dále zajišťuje vše potřebné spojené s evidencí dobrovolníků a kontakt s přijímajícími organizacemi.
- n Za tímto účelem je nutné finančně zajistit alespoň na částečný úvazek koordinátora dobrovolnických programů, pronájem alespoň minimálních prostor pro Dobrovolnické centrum, základní vybavení kancelářským nábytkem a kancelářskými potřebami, v ideálním případě počítačem s tiskárnou a kopírkou.
- n Je rovněž nutné hradit nezbytné náklady na telefon a poštovné.
- n Některá dobrovolnická centra buď plně hradí nebo přispívají na úhradu pojištění dobrovolníků za případnou vzniklou škodu.

16.5.2006

Personální management v NO

50



Na co jsou potřeba peníze na dobrovolníky?

- n U programů, kde je nutné nošení jmenovek s fotografií dobrovolníka, např. v programu Dobrovolníci v nemocnici, hradí dobrovolnické centrum náklady na fotografie.
- n U některých speciálních programů, jako např. Dobrovolnictví nezaměstnaných, je z grantu MPSV pamatováno i na hrazení cestovného nezaměstnaným, kteří jsou zapojeni jako dobrovolníci do konkrétních dobrovolnických programů.
- n Všechny výše uvedené náklady jsou hrazeny z grantů, získaných dobrovolnickým centrem.
- n Je nutno zdůraznit, že přijímající organizace nemusí mít s činností dobrovolníků v jejich zařízení náklady ŽÁDNÉ.

16.5.2006

Personální management v NO

51



Firemní dobrovolnictví

- n GE Money Bank
- n UNILEVER
- n ...

16.5.2006

Personální management v NO

52