



# Dobrovolnictví

Role a hodnota ve společnosti

# Obsah

- Úvod do problematiky dobrovolnictví
- Legislativní praxe
- Dobrovolnictví v ČR a ve světě
- Hodnota dobrovolnické práce
- Práce s dobrovolníky



# Co je to dobrovolnictví?

- Neapanuje zcela shoda
- Společné prvky dobrovolnictví:
  - je nepovinné
  - bez nároku na odměnu
  - ve prospěch ostatních
  - méně častým, ale stále frekventovaným prvkem, je podle nich organizovanost
- Problémy:
  - sousedská výpomoc, dary a drobné odměny,

# Definice dobrovolnictví MV ČR

- „Dobrovolnictví je veřejně prospěšná činnost konaná dobrovolníky svobodně a bez nároku na odměnu.“ (MVČR)



# Definice ILO

- Salamon, Sokolowski a Haddock, (2011:225)
- Definicí převzal i manuál ILO k měření dobrovolnické práce.
- Dobrovolnictví: „***neplacená nepovinná práce, vykonávaná jak skrze určitou organizaci, tak přímo, mimo vlastní domácnost či rodinu dobrovolníků.***“

# Právní pozadí dobrovolnictví v ČR





# Právní pozadí dobrovolnictví v ČR

- Dobrovolnictví nebylo v 90. letech minulého století zakotveno v žádném obecně platném právním dokumentu ČR
  - Od roku 2000 se situace postupně mění
- zákon č. 198/2002 Sb., **o dobrovolnické službě**
  - první právní předpis upravujícím statut dobrovolníka v ČR
  - náležitosti smluv mezi vysílající organizací a dobrovolníkem a mezi vysílající organizací a přijímající organizací
  - uvedeny možné oblasti dobrovolnické služby a její časové ohraničení

# Zákon o dobrovolnické službě

- **Zákon zavádí do českého právního řádu několik zcela nových pojmů. Jedná se např. o pojmy**
  - **Dobrovolník** – člověk vykonávající dobrovolnou činnost, resp. práci bez nároku na finanční ohodnocení
  - **Dobrovolnická činnost** – aktivity spojené s organizací dobrovolnictví
  - **Dobrovolnická služba** – výkon dobrovolné práce na základě smluvního vztahu (krátkodobá a dlouhodobá – delší než 3 měsíce)
  - **Vysílající a přijímající organizace**
    - V Evropě běžné pojmy



# Druhy dobrovolnictví dle české legislativy

- Dobrovolníci dle zákona o dobrovolnické službě
- Členové jednotek sboru dobrovolných hasičů
- Dobrovolníci mimo zákona o dobrovolnické službě
- Dobrovolníci ve smyslu zákona o IZS – ostatní složky (občanské sdružení nebo jiné NNO)



# Právní pozadí - další pojmy

- **vysílající organizace**
  - Spolek, obecně prospěšné organizace
- **přijímající organizace**
- **Akreditační proces:**
  - MVČR, první akreditace udělilo v červnu 2003
  - Akreditovanými organizacemi projde každoročně přibližně 10 000 dobrovolníků
  - NNO dostává od MV akreditaci na 3 roky, může být obnovena.



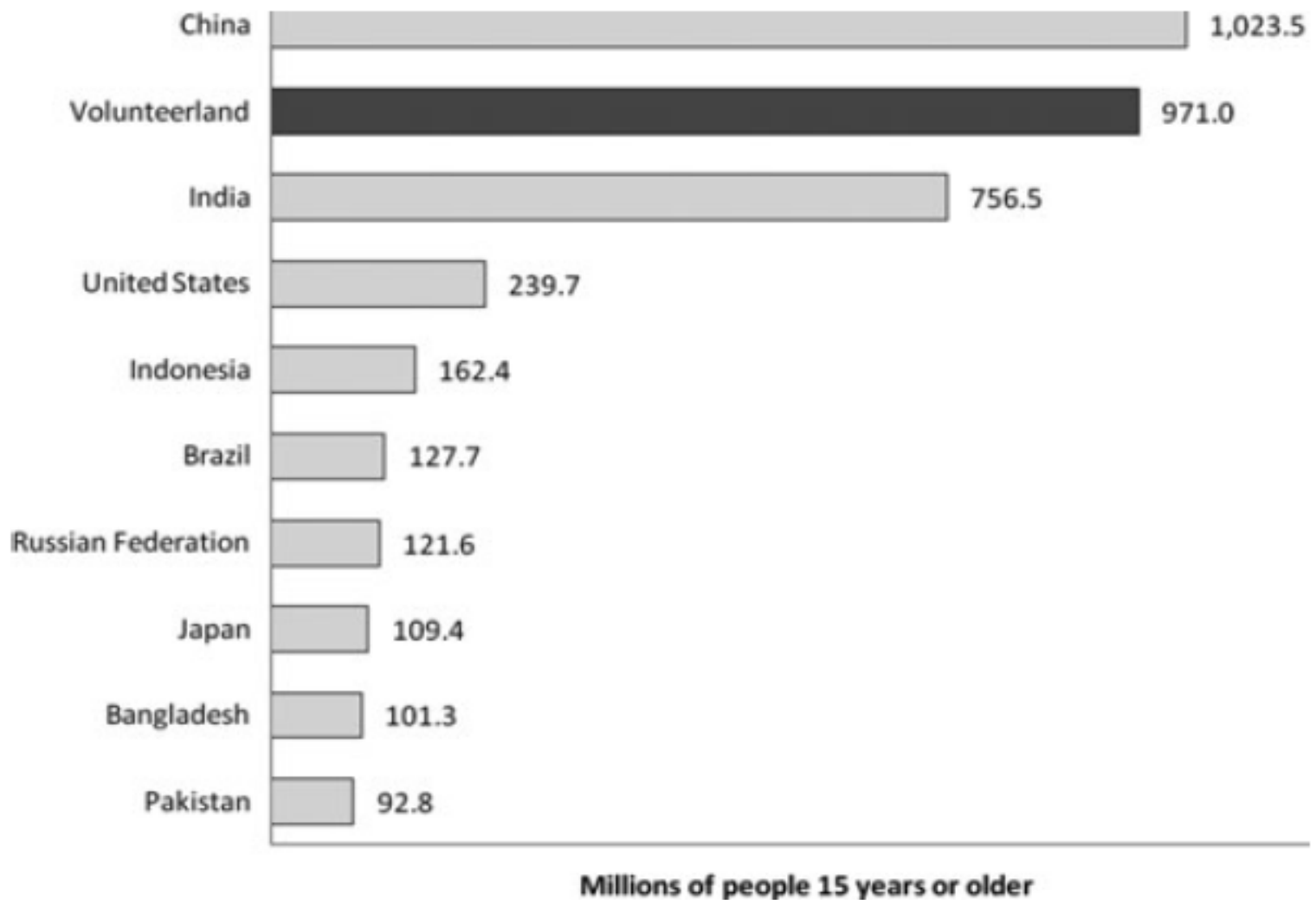
# Poskytování akreditací - smysl

- procesu akreditace dobrovolnické služby MV sleduje a kontroluje:
  - jak jsou dobrovolníci **vybírání** a **připravení** na svoji činnost
  - zda a jaká **rizika jejich činnost** může představovat a jak jsou proti těmto rizikům **chráněni**
    - pojištěním, odborným vedením
    - jak je jejich činnost **kontrolována**
- Platná akreditace poté umožňuje požádat o dotaci, zejména na vybavení a služby týkající se přímo dobrovolníků.

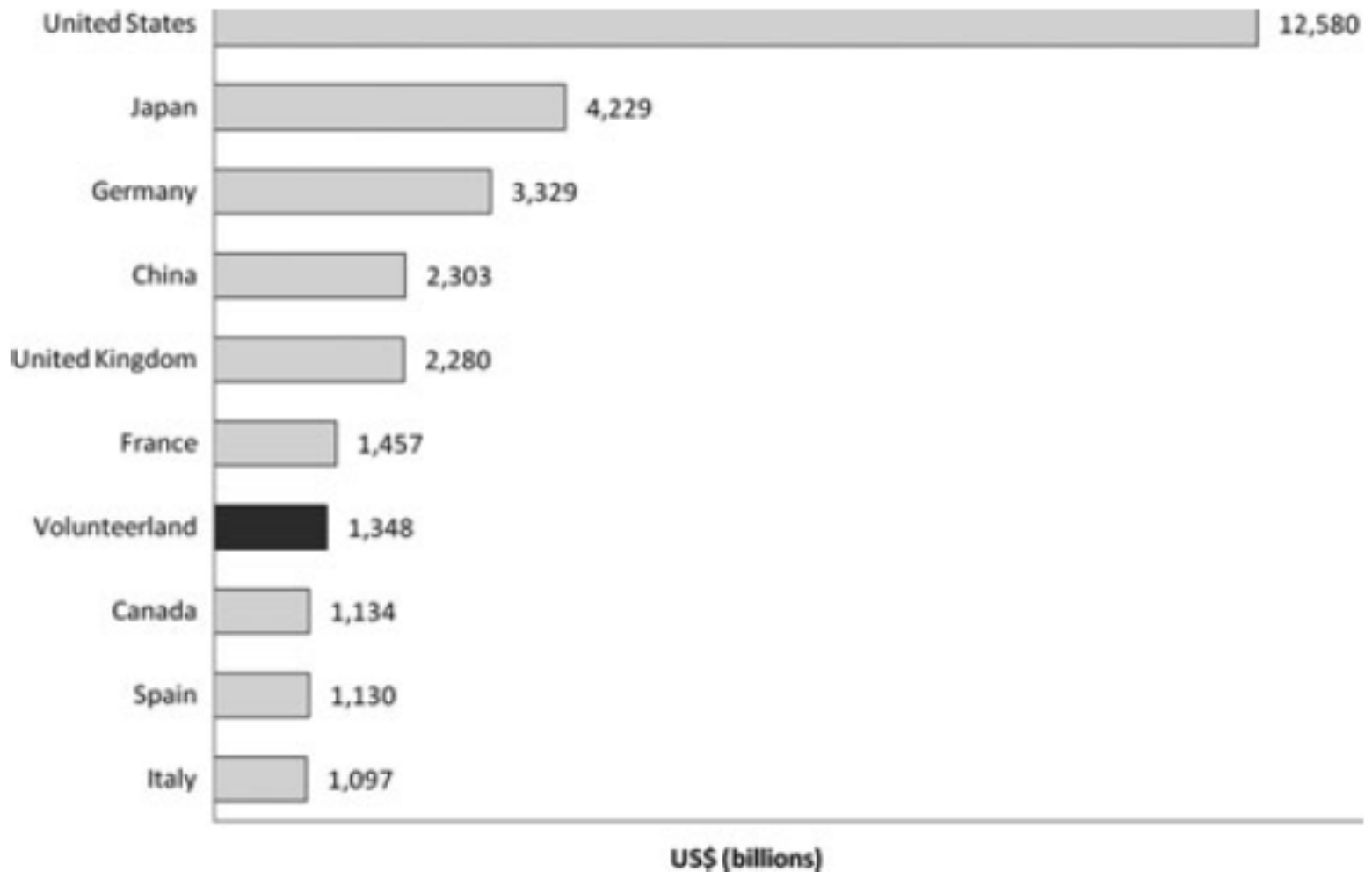


# Dobrovolnictví ve světě

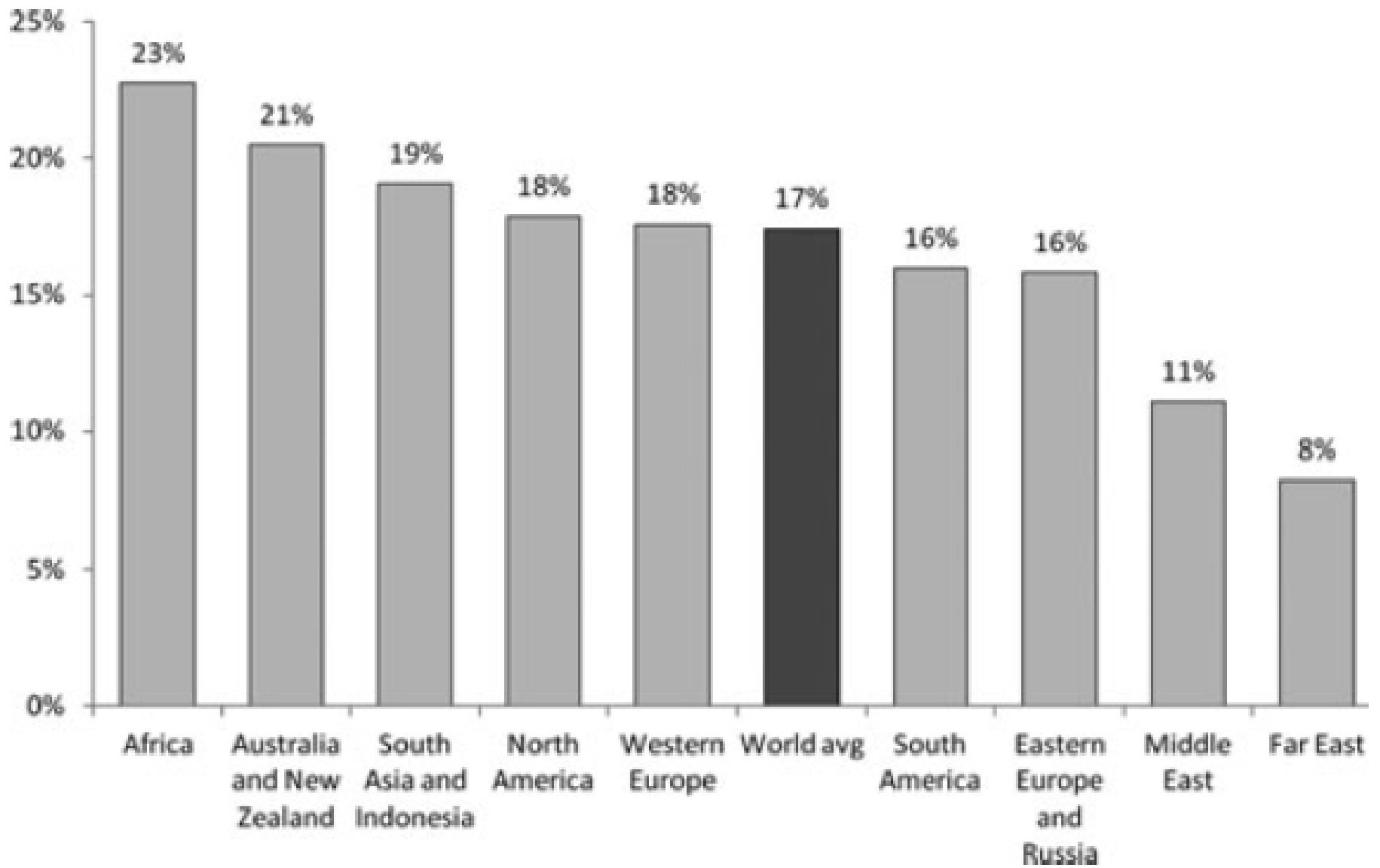
- Podle odhadů vykonává dobrovolnickou činnost skoro miliarda lidí ročně a hodnota jejich dobrovolnické práce je **1 348 miliard USD** (Salamon, Sokolowski a Haddock 2011, s. 236).
- Zajímavým závěrem této studie také je, že pokud by všichni dobrovolníci světa obývali jednu zemi, šlo by o **druhou nejlidnatější** zemi se **sedmou nejsilnější** ekonomikou.



**Figure 1 – The global volunteer workforce vs. the adult population of the world's largest countries**



**Figure 2 – The global volunteer economy vs. the GDP largest national economies (circa 2005)**



**Figure 3 – Value of volunteer work compared to government spending**

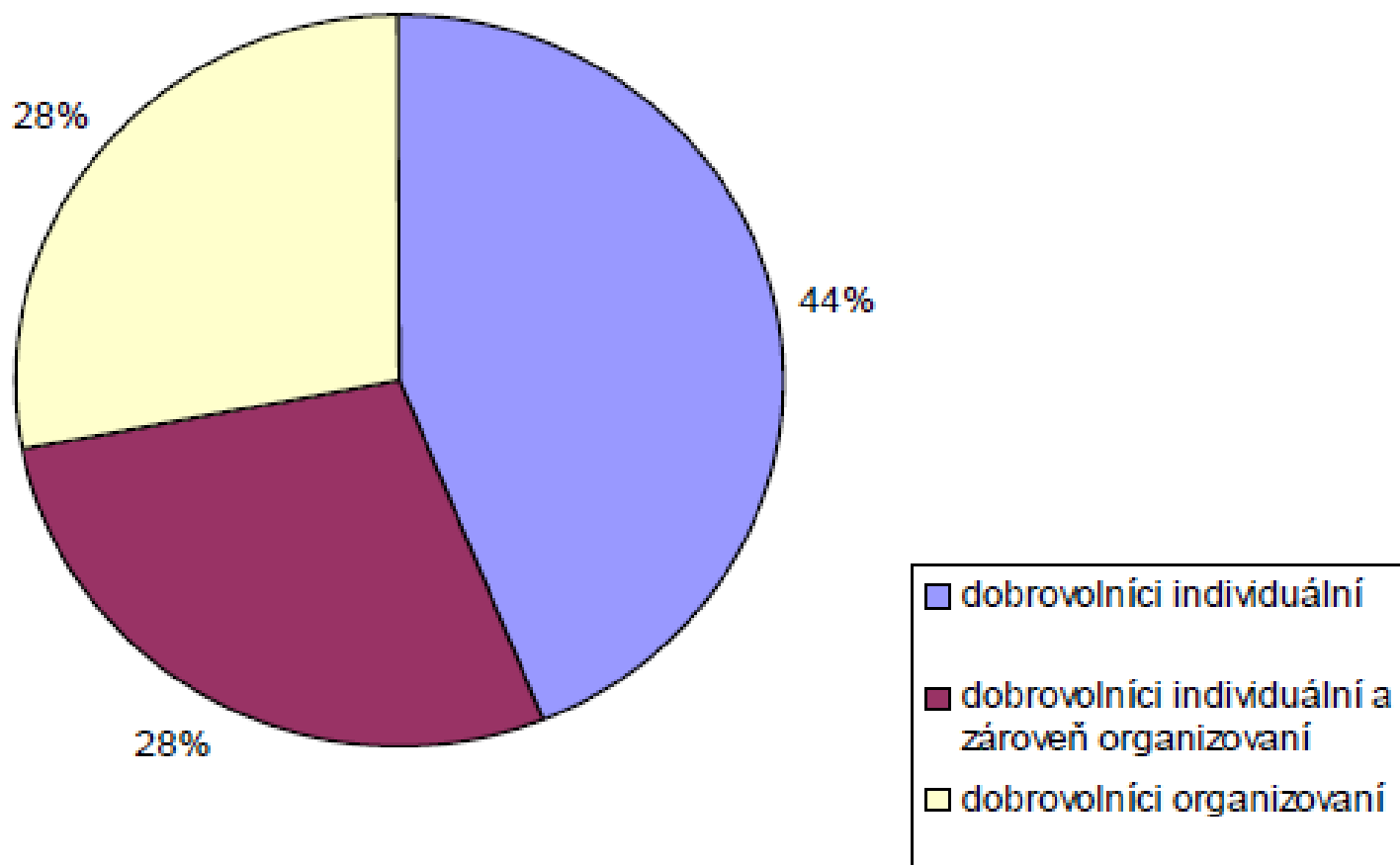


## Dobrovolnictví v ČR: Vyzkum FSV UK (2009 – 2010)

- **Dobrovolnictví organizovanému se věnuje 30% občanů ČR.**
- **Neformálnímu, individuálnímu dobrovolnictví se věnuje 38% občanů ČR.**
  - Především jde o sousedskou výpomoc, které se věnovalo 72% neformálních dobrovolníků.



## Podíl tří typů dobrovolnictví v celku dobrovolníků (Frič a Pospíšilová, VHD 2009)

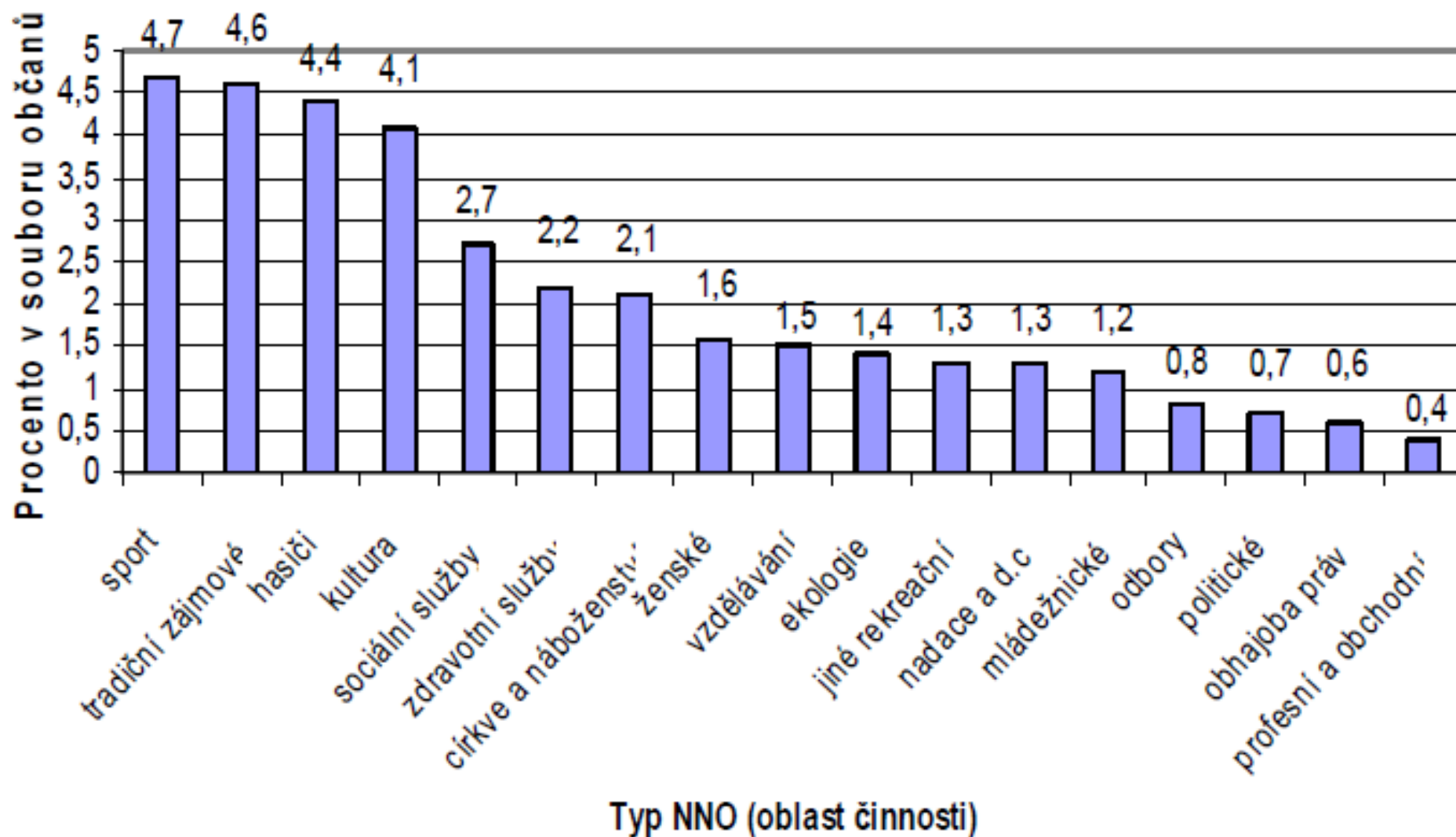




# Organizovaní dobrovolníci v ČR

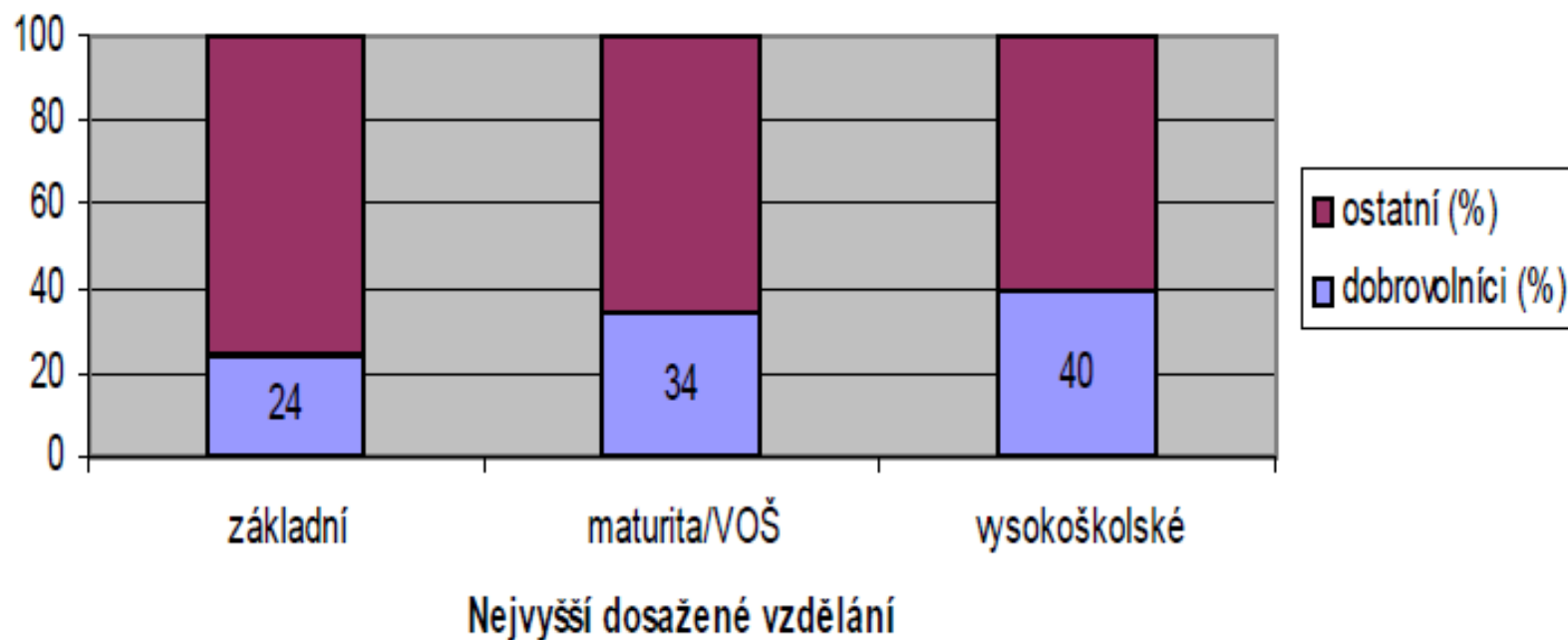
- V průměru odpracují **11 hodin za měsíc**.
- Většina z nich se věnuje své činnosti:
  - **dlouhodobě** (déle než 3 roky pracuje pro jednu organizaci téměř 60% dobrovolníků)
  - **pravidelně** (alespoň jednou za měsíc se v posledních roce věnovalo dobrovolnictví téměř 75% dobrovolníků).

# Podíl organizovaných dobrovolníků v reprezentativním souboru občanů ČR od 15 let podle typu NNO (Frič a Pospíšilová, VHD 2009)



## Podíl organizovaných dobrovolníků v souboru občanů ČR od 15 let podle vzdělání

(Frič a Pospíšilová, VHD 2009)



## Indikátory profesionalizace dobrovolné činnosti (%)

(Zdroj: Frič, Pospíšilová, VHD, 2009)

	Podíl dobrovolníků, kteří se s touto praxí v současné organizaci setkali (bez odpovědí nevím, neodpověděl)
V organizaci je koordinátor dobrovolníků	55
Prošli cíleným školením	45
Prošli vstupním interview	34
Obdrželi popis práce	24
Byla požadována reference	16
Mají uzavřenu s organizací smlouvu	15
Byli vysláni dobrovolnickým centrem	6

**Jak důležité byly následující důvody pro vaše rozhodnutí vykonávat dobrovolnou práci**  
(Zdroj: Frič, Pospíšilová, VHD, 2009)

	Velmi/Dost důležitý
Jednoduše mě to <b>bavilo</b>	85%
Možnost uplatnit <b>své</b> schopnosti	77%
Jednoduše <b>cítím</b> , že je důležité pomáhat jiným	76%
Přesvědčení, že je to má <b>občanská povinnost</b>	54%

# Průměrný český dobrovolník

- pracuje **pravidelně a dlouhodobě** – až tři čtvrtiny dobrovolníků pracuje déle než dva roky pro tu samou organizaci.
- Je loajálním členem své organizace i proto, že zde nachází **přátelské prostředí a silné emocionální vazby** na jiné členy organizace.
- Většinou jde o **menší zájmovou organizaci** (klub, sdružení, spolek) **bez zaměstnanců** s nízkou mírou profesionalizace řízení dobrovolníků.
- Tato organizace působí hlavně v oblastech **sportu, kultury a rekreace**.
- Motivace průměrného dobrovolníka je **volnočasová a pohodová** – má ze své dobrovolnické aktivity požitky, užívá si ji, baví ho to.

# Dobrovolnictví podle Všeobecné deklaráce o dobrovolnictví



- IAVE - Mezinárodní asociace pro dobrovolnické úsilí
  - „Dobrovolnictví je **základním stavebním prvkem občanské společnosti**. Uskutečňuje nejvznešenější aspirace lidstva - touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny.“
- **Dobrovolnictví, individuální nebo skupinová činnost, umožňuje:**
  - udržovat a posilovat takové lidské hodnoty jako jsou družnost, zájem o druhé a služba jiným lidem
  - Napomáhání celoživotního rozvoje jednotlivců
  - Navzdory rozdílům napomáhání žití ve zdravých, udržitelných komunitách
- **Způsob jak filantropicky darovat prostředky**



# Hodnota dobrovolnické práce?





## Oceňování dobrovolnické práce – má smysl?

- Informovat **tvůrce politik**, že dobrovolnická činnost vytváří pro společnost významný ekonomický přínos
  - Důležité při jejich rozhodování
- Podporovat **účast** obyvatel na **dobrovolnictví**
- Informovat **společnost** o přínosech, nákladech dobrovolnictví pro ekonomiku
- **Sledovat vývoj** této činnosti v rámci ekonomiky
- **Kofinancování** dotovaných projektů



# Metody oceňování

- Ušlou mzdou (náklady příležitosti)
- Ochotou platit
- Náklady na zajištění
- Náhradní mzdou
  - Minimální
  - Průměrnou
  - Mediánovou
  - Mzdou specialisty
  - Jiné

# Práce s dobrovolníky

- Nábor a výběr dobrovolníků
  - Oznámení (bulletiny, školy, letáky, internet, DC, osobní kontakt)
  - Systém výběru (základní otázky, propouštění)
- Příprava a vedení
  - Školení, základní proškolení
  - Role koordinátorů (komunikace, setkávání, participace)
- Oceňování
  - „děkuji“, placky a trička, přání k svátkům, společný oběd
- Ještě před: příprava organizace
  - Práce s dobrovolníky je v podstatě personalistika
  - Nároky na manažery (udržet neplacené pracovníky)
  - Jasná představa

# Literatura:

- TOŠNER, Jiří. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2002, 149 s. ISBN 80-717-8514-8.
- TOŠNER, Jiří. *Dobrovolníci v neziskových organizacích*. Vyd. 1. Praha: ICN, 2001, 24 s. ISBN 80-864-2305-0.
- FRIČ, Pavol - POSPÍŠILOVÁ, Tereza. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. 1. vyd. Praha: Agnes, 2010. ISBN 978-80-903696-8-9.  
Dostupné z:  
<http://www.dobrovolnik.cz/res/data/024/002868.pdf>



# Základní oblasti dobrovolnictví

- Dobrovolnictví s dětmi a mládeží
- Dobrovolnictví v církvích a náboženských společnostech
- Dobrovolnictví v kultuře a umění
- Dobrovolnictví při mimořádných a krizových situacích
- Dobrovolnictví v ochraně životního prostředí
- Dobrovolnictví v sociálních službách
- Dobrovolnictví ve zdravotnictví
- Dobrovolnictví ve sportu
- Komunitní dobrovolnictví
- Firemní dobrovolnictví
- Mezinárodní dobrovolnictví a rozvojová spolupráce



# Typické uplatnění dobrovolníků

- **Ochrana životního prostředí** (Hnutí DUHA, Děti země, Český svaz ochránců přírody)
- **Humanitární organizace a organizace na ochranu lidských práv** (ADRA, Člověk v tísni při ČT)
- **Sociální a zdravotní oblast** (Česká katolická charita, Fokus)
- **Kulturní oblast**
- **Sportovní a vzdělávací činnost** (Sokol, Skaut, Orel)
- **Zahraniční dobrovolná služba** (ADRA)



# Možné typologie dobrovolnictví



# Dle časové náročnosti I.

- 1) Dobrovolné zapojení při jednorázových akcích – sbírky, benefiční koncerty, kampaně, akce pořádané několikrát do roka.

Vhodná forma k získání nových dobrovolníků.

# Dle časové náročnosti II.

2) Dlouhodobá dobrovolná pomoc - poskytována delší dobu, opakovaně a pravidelně, např. tři hodiny jedenkrát týdně po dobu celého roku.

Splnitelné pro dobrovolníka a užitečné svojí pravidelností pro organizaci.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

# Dle časové náročnosti III.

3) Dobrovolná služba – dobrovolný závazek se dlouhodobě, po dobu několika měsíců či let, věnovat dobrovolnické práci obvykle mimo svoji zemi.

Významná role přípravy dobrovolníka na misi. Dobrovolná služba je profesionálně organizována.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

# Motivy k dobrovolnické činnosti I.

- **Konvenční** – morální normy (vlastní či okolí), obecná neformální pravidla chování v dané společnosti.
- Je dominantní u 41% českých dobrovolníků, většinou věřících, starších 60 let.
- Stávají se dobrovolníky proto, **že se to sluší a patří.**

## Motivy k dobrovolnické činnosti II.

- **Reciproční** – jedinec hledá v dobrovolné činnosti prvky, které by byly užitečné i pro něho samotného. Nové zkušenosti, vztahy.
- Spojení dobra pro jiné a vlastního prospěchu.
- Přibližně 37 % hlavně mladých lidí do 30 let s ateistickým názorem.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

# Motivy k dobrovolnické činnosti III.

- **Nerozvinutá** – omezuje se na soubor prvků:
  - Důvěra v organizaci, pro niž by měli pracovat,
  - Přesvědčení o smysluplnosti dobrovolné práce
  - Pocit šíření dobré myšlenky
- Zastoupena u 23% dobrovolníků, VŠ a osob ze střední a starší generace (46 – 60 let).

# Další možnosti motivace

- Zkušenosti v oblastech jinak nedostupných, (využitelné ve studiu nebo v zaměstnání)
- Dobrovolná činnost je přitažlivá také pro svou různorodost a operativnost
- Získaná či posílená sebedůvěra



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



# Nevhodné motivy k dobrovolnické práci

- Soucit vedoucí k degradaci klienta
- Nepřiměřená a zbytečná zvědavost
- Služba pramenící z pocitu povinnosti
- Skutkaření, snaha něco si zasloužit
- Touha obětovat se, osobní neštěstí, se kterým si uchazeč neví rady, a proto ve službě hledá vlastní duševní rovnováhu
- Osamělost a z ní pramenící touha po přátelství
- Pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti
- Nedostatek sebeúcty a touha potkat ještě ubožejší lidi
- Panovačnost, touha ovládat jiné a uplatnit svůj vliv



# Bariéry rozvoje dobrovolnictví

- Pasivita při vyhledávání a získávání dobrovolníků
- Nedostatečné řízení činnosti dobrovolníků
- Nezájem o dobrovolníky
- Obavy z rizika úrazu
- Obavy ze zneužití klienta dobrovolníkem
- Nedůvěra v čestné motivy dobrovolníka
- Nedostatek informací o dobrovolnictví
- Názor, že u nás není o dobrovolnictví zájem



# Co dobrovolníky brzdí

- Velký rozdíl mezi očekáváním a skutečnou činností
- Pocit, že jejich pomoc je k ničemu
- Chybí zpětná vazba, pochvala či ocenění
- Úkoly jsou příliš rutinní, žádná rozmanitost
- Cítí nedostatečnou podporu spolupracovníků
- Úkol či tým nepřináší téměř žádnou prestiž
- Činnost jim nedává možnost osobního růstu
- Mají příliš malé možnosti projevit iniciativu či tvořivost
- Cítí napětí mezi spolupracovníky



# Co dobrovolníky podporuje

- Pocit, že jsou oceňováni
- Uvědomují si, že jejich přítomnost něco znamená
- Naděje na změnu, postup ve své činnosti
- Dostává se jim uznání na veřejnosti i soukromě
- Pocit, že dokážou zvládnout předepsané úkoly
- Pocit sounáležitosti a týmové práce spolupracovníků
- Podílejí se na řešení problémů, na rozhodování i stanovování cílů organizace
- Uvědomění si, že v důsledku jejich činnosti se děje něco podstatného
- Jejich osobní potřeby jsou uspokojovány



Motivy „dobré a špatné“?