



**Výstup z kulatých stolů.
Odborná konference s workshopem
„Rozvoj dobrovolnictví v ČR“, která se konala 20. až 21. března 2018 v Praze.**

V rámci projektu „Koncepce rozvoje dobrovolnictví v České republice s akcentem na zajištění regionální a oborové dostupnosti dobrovolnictví v podobě dobrovolnických center“, reg. č. CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_029/0003724, který je spolufinancován z Evropské unie (EU), Evropského sociálního fondu (ESF) prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost (OPZ) a státního rozpočtu České republiky.

Citační vzor: KUČERA, J. G.; KREJSA, Z.; TOŠNER, J.; PILÁT, M.; POSPÍŠILOVÁ, T.; ČERNÁ, L.; VYŠÍN, M.; ŠRÁMKOVA, M. *Výstup z kulatých stolů. IN: Odborná konference s workshopem „Rozvoj dobrovolnictví v ČR“ konaná 20. až 21. března 2018 v Praze.* Ostrava: ACCENDO – Centrum pro vědu a výzkum, z.ú. 2018.

Prohlášení k výstupům z kulatých stolů

Níže uvedené informace a jejich interpretace vychází z realizovaných kulatých stolů na konferenci „Rozvoj dobrovolnictví v ČR“, která se konala v březnu 2018 v Praze. Účastníci konference byli zástupci NNO a dalších organizací přijímajících dobrovolníky, jednotlivých ministerstev, krajů, obcí. Všem účastníkům kulatých stolů byl ponechán volný prostor k vyjádření. Každé téma bylo diskutováno s 5 skupinami účastníků konference. **Stanovisko Ministerstva vnitra ČR nemusí být v souladu se zveřejněnými názory.**

V Ostravě, dne 22.4.2018,

doc. Ing. Lubor Hruška, Ph.D.
ACCENDO – Centrum pro vědu a výzkum, z.ú.
za organizátory konference

Kulaté stoly s facilitátorem (metoda World Café).

Kulaté stoly jsou určeny všem, kteří mají rádi volný myšlenkový prostor, **těm kteří chtějí znát různorodé názory**, aby si ty své **ujasnili a vytvářeli potřebný nadhled nad nezřetelností a neepochitelností problémů v oblasti dobrovolnictví.**

Pravidla kulatých stolů

- 1. pravidlo:** diskutuj otevřeně, srozumitelně a věcně v daném čase,
- 2. pravidlo:** buď ve svém vyjadřování slušný a kultivovaný,
- 3. pravidlo:** nekomentuj s příliš horkou hlavou (hlava posléze vychladne, ale komentář zůstává),
- 4. pravidlo:** respektuj názory ostatních, naslouchej,
- 5. pravidlo:** vždy hovoří jeden.



Obsah

Prohlášení k výstupům z kulatých stolů	1
1/Koordinace dobrovolnictví na národní, regionální i lokální úrovni (tvorba regionálních dobrovolnických center).....	3
1.2/ NÁHLED DO TÉMATU	3
1.3/ OTÁZKY PRO DISKUSI	4
1.4/ FACILITÁTOŘI	4
1.5/ Výstup - SHRNUÍ DISKUSE	4
2/Management, profesionalizace a vzdělávání v dobrovolnictví.....	8
2.1/ CÍLE KULATÉHO STOLU Č. 2.....	8
2.2/ NÁHLED DO TÉMATU	8
2.3/ OTÁZKY PRO DISKUSI	10
2.4/ FACILITÁTOŘI	11
2.5/ VÝSTUP - SHRNUÍ DISKUSE.....	11
3/Motivace zapojení veřejnosti do dobrovolnictví (včetně dostupnosti a propagace dobrovolnictví) 13	
2.1/ CÍLE KULATÉHO STOLU Č. 3.....	13
2.2/ NÁHLED DO TÉMATU	13
3.3/ OTÁZKY PRO DISKUSI	15
3.4/ FACILITÁTOR	15
3.5/ VÝSTUP - SHRNUÍ DISKUSE.....	15
4/Participace na mezinárodním dobrovolnictví a jeho využití pro organizace ČR – evropské platformy	19
4.1/ CÍLE KULATÉHO STOLU Č. 4.....	19
4.2/ NÁHLED DO TÉMATU	19
4.3/ OTÁZKY PRO DISKUSI	20
4.4/ FACILITÁTOR	20
4.5/ VÝSTUP - SHRNUÍ DISKUSE.....	21
5/Koncepční financování dobrovolnictví.....	22
5.1/ NÁHLED DO TÉMATU	22
5.2/ OTÁZKY PRO DISKUSI	23
5.3/ FACILITÁTOŘI	23
5.4/ VÝSTUP - SHRNUÍ DISKUSE.....	23



1/Koordinace dobrovolnictví na národní, regionální i lokální úrovni (tvorba regionálních dobrovolnických center)

Mgr. Jiří Gabriel Kučera, Dis. Mgr. Zdeněk Krejsa, Dis. (KreBul, o.p.s.)

1.1/ CÍLE KULATÉHO STOLU Č. 1

1/Vymezit rozvojové a problémové oblasti při koordinaci dobrovolnictví na národní úrovni (Ministerstvo vnitra, Úřad vlády ČR, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo práce a sociálních věcí, případně Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo kultury, Ministerstvo zdravotnictví atd.)

Nalézt způsob a podmínky k vytvoření národní platformy dobrovolnických center včetně jejich náplně a organizace jeho činnosti. Podněty pro metodiku realizace a podpory koordinování dobrovolnických center v ČR.

2/Vymezit činnost regionálního dobrovolnického centra a způsob spolupráce s ostatními organizacemi

Provázanost a spolupráce s krajskými úřady, např. možnosti vytvoření grantových schémat podpory dobrovolnictví dle aktuálních potřeb kraje ve spolupráci s regionálními dobrovolnickými centry. Efektivnější koordinace, profesionalizace a zefektivnění poskytování služeb dobrovolnictví v rámci krajů, zvýšení dostupnosti dobrovolnictví. Způsoby poskytování odborné, profesionální a koordinované podpory ke zkvalitnění práce s dobrovolníky a s pracovníky dobrovolnických organizací a dobrovolnických center.

3/Způsoby spolupráce dobrovolnického centra na lokální úrovni

Cílem je poukázat na možnosti, které plynou ze spolupráce dobrovolnických center s obecními/městskými úřady, a to v rovině zajištění dobrovolnických aktivit například v daném území ORP (obce s rozšířenou působností). Jak využít zvýšenou dostupnost služeb dobrovolnických center a jejich klientů. Vybudování efektivní dobrovolnické infrastruktury potřebuje podporu všech zúčastněných: komunit, podnikatelské sféry a samosprávy na místní i krajské úrovni.

1.2/ NÁHLED DO TÉMATU

Dobrovolnická centra jsou převážně nestátními neziskovými organizacemi. Specializují se 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 běžící dobrovolnické programy 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. **V současné době působí dobrovolnická centra s regionální působností v několika desítkách měst po celé České republice.**

Činnost DC (příklady):

A/ získávání, výběr, evidence dobrovolníků pro konkrétní dobrovolnické programy v regionu	G/ smluvní zajištění dobrovolnické činnosti
B/ vychovávání a vzdělávání dobrovolníků	H/ pojištění dobrovolníků
C/ zjišťování potřeb přijímajících organizací	I/ zajištění supervize
D/ poskytování základního servisu pro vykonavatele dobrovolnických činností	J/ komunikace s přijímajícími organizacemi
E/ zajišťování dobrovolníků	K/ propagace dobrovolnictví
F/ školení dobrovolníků	L/ podpora rozvoje dobrovolnictví



1.3/ OTÁZKY PRO DISKUSI

1. Jakou mají mít roli regionální dobrovolnická centra? Co se od nich očekává?	9. Jak efektivně mapovat situace s dobrovolníky?
2. Jak by mělo fungovat finanční zajištění těchto center?	10. Jak zajistit respektování dobrovolníků, kteří nechtějí mít smlouvu – neformální dobrovolníci?
3. Jaké kompetence/pravomoci by regionální centrum mělo mít?	11. Jak se zaměřit se na cílovou skupinu nejen osob, ale i měst a obcí?
4. Co může přinést vznik těchto center?	12. Jaká bude metodická pomoc při zřizování nového DC v kraji?
5. Kdo by měl takové centrum zřizovat?	13. Meziresortní spolupráce na dobrovolnictví (MŠMT, MV, MZ, MPSV)? Jaké jsou vhodné oblasti pro systémovou podporu?
6. Kdo by měl být jeho provozovatelem? (profesní a jiné předpoklady, bezbariérovost).	14. Jak oceňovat a uznávat dobrovolné činnosti ze strany tvůrců politik, organizací občanské společnosti, veřejných institucí?
7. Mají DC kapacitu pro zaměstnávání koordinátora dobrovolnictví?	
8. Je nutné vytvořit udržitelné podmínky pro vzniklá DC (tj. možnost žádat finanční a morální podporu např. na více let) a jak?	

1.4/ FACILITÁTOŘI



Mgr. Jiří Gabriel Kučera, DiS. – pedagog volného času a sociální pracovník. Již více jak 10 let se věnuje dobrovolnické činnosti (vedení kroužků v DC ARPIDA, Programový vedoucí na Psychorehabilitačních pobytech pro rodiče s dětmi se zdravotním postižením, dobrovolník v Domově se zvláštním režimem pro osoby s různými druhy demencí, zejména Alzheimerovou chorobou, jako Praktikant smyslové aktivizace). V současné době zaměstnán v KreBul, o. p. s. jako sociální pracovník a na pozici koordinátora Dobrovolnického centra Prachatice, kde má na starosti projektová pracoviště neziskové organizace a pedagogické a vzdělávací činnosti.



Mgr. Zdeněk Krejsa, DiS. – zakladatel a ředitel KreBul, o.p.s. Prachatice, sociální pracovník, dobrovolník. Pracuje devátým rokem jako vedoucí sociální pracovník v KreBul, o.p.s. Prachatice, v projektovém pracovišti Občanská poradna Prachatice. Dále spolurealizuje vzdělávací, volnočasové, zážitkové a preventivní akce a aktivity pro děti, mládež, veřejnost, seniory. Od studií na vysoké škole se věnuje dobrovolnickým aktivitám – koordinátor povodňového centra, doprovod, společnost seniorů a osob s postižením, lektor.

1.5/ Výstup - SHRNUÍ DISKUSE

Téma kulatého stolu, zejména realizace regionálních dobrovolnických center, vzbudilo mezi účastníky velkou diskusi. Většinou byl u dobrovolnických center zastáván názor, že tento krok je zbytečný, jelikož není třeba zřizovat další institut, který by měl nad jednotlivými centry dozor a mimo jiné jim ubíral peníze. Zavedení takových center se jeví z pohledu dobrovolnických organizací jako problémové, protože každá dobrovolnická činnost dle jejich názoru je specifická, má své potřeby, požadavky. Organizace se domnívají, že v této oblasti nelze zavést jednotnou metodiku pro všechny, protože je potřeba počítat také s neformálním dobrovolnictvím. Rozdílnost názorů na vytvoření regionálních dobrovolnických center byla patrna ve všech 5 skupinách, v nichž byl problém diskutován. Pouze v jedné z nich, v níž byl prezentován obdobný model, tedy Rada dobrovolnických organizací (Ústecký, Karlovarský kraj), byla diskuze nejplodnější v oblasti nastavení regionálního dobrovolnického centra a služeb, které by mělo poskytovat. Z výše uvedeného vyplývá, že při tvorbě regionální dobrovolnické politiky je nutno vycházet především ze zkušeností krajů, které dlouhodobě



realizují podporu regionálního dobrovolnictví a vzniku regionálního dobrovolnického centra se již přiblížily.

Mezi účastníky (jimiž byli dobrovolníci, pracovníci s dobrovolníky, koordinátoři dobrovolnických center, zástupci z krajů, ministerstev z ČR i ze zahraničí) nebyl pochopen smysl systémového projektu. Návrhy na realizaci „regionálních dobrovolnických center“ (dále RDC) dle jejich názoru by měly přijít „odspodu“ od „lokálních dobrovolnických center“ (LDC). V zahraničí takový model vytvoření „odspoda“ regionální dobrovolnických center již dávno funguje, a to včetně Slovenska a Polska, ale v České republice takové ambice zatím lokální dobrovolnická centra neměla. Na druhou stranu padaly názory, že by mělo existovat národní dobrovolnické centrum, které by mělo být zastřešující organizací pro ČR. Pokud návrh vzniku RDC přichází z nadřízených orgánů, dobrovolnická centra se nerada s touto vizí ztotožňovala a předjímal, že tento model bude nefunkční. V diskuzi se ukázalo, že účastníci nepochopili, že tento systémový projekt vychází z nejvýznamnějších a nejinspirativnějších příkladů, zjištění, závěrů a doporučení ze zahraničí i z ČR. Je zřejmé, že zde panoval strach ze změny, která by mohla ohrozit existenci současných dobrovolnických center.

Velká nedůvěra panovala především ve způsobu financování RDC po skončení doby realizace projektu a vyčerpání finanční alokace na RDC. „Budou mít poté RDC možnost čerpat ze stejných dotačních programů a výzev jako LDC a tak „ukrajuvat“ ze stejného koláče?“ Tedy budou RDC financována na úkor jednotlivých dobrovolnických programů, nebo bude stanoveno speciální grantové schéma jdoucí mimo akreditovaná centra? Tyto otázky bude řešit nová koncepce rozvoje dobrovolnictví v ČR a nebylo je možno zodpovědět na místě, jelikož nebyl předmětem jednání (jedná se o následující kroky po definování činností RDC).

Strach LDC se projevoval zvláště v otázkách velikosti moci, kontroly a řízení těchto RDC, která by mohla mít nadřazenou roli „nad“ LDC směrem ke státu. LDC by chtěla vnímat RDC spíše jako partnera-konzultanta, který je s nimi rovnoprávný, ale zároveň je autoritou v čele poradních orgánů. Padaly také návrhy na to, že by RDC bylo nejen poradní orgán, ale i webová platforma či „cestovní“ RDC. Zvláště velká DC nechtějí mít zastřešení RDC. Klíčová zde byla obava ze ztráty suverenity a omezení finančních zdrojů.

Diskutována byla otázka, kdo by měl RDC provozovat. Má to být některé ze stávajících dobrovolnických center? Pak vyvstává otázka, zda si má zachovat svou činnost nebo se věnovat jen koordináční činnosti, případně zda má být zachována plná autonomie jednotlivých center a tuto funkci má zastávat nad rámec své běžné činnosti (objevuje se obava, zda při souběhu vlastní činnosti a činnosti RDC nebude docházet k prosazování vlastních zájmů na úkor ostatních)? V případě, že by vzniklo RDC jako zcela nová instituce, pak zde vyvstává otázka na finanční stránku – vybavení kanceláře, její provoz... nárůst nákladů na jednotlivá RDC. Ze situace vyplývá jistá rivalita na území mezi LDC a strach z hierarchizace a kategorizace s nejistým finančním výhledem.

Za přínos vzniku stálých RDC je označena doba po volbách do obecních zastupitelstev, která je velmi problematická pro LDC, jelikož tehdy je ohrožena navázaná spolupráce s odcházejícími politiky, LDC „ztrácejí“ sílu kontaktů a vazeb. Za těchto okolností přijímají RDC jako zavedenou autoritu na krajské úrovni. Pro udržitelnost tohoto systémového projektu by mělo být RDC především partnerem krajských úřadů.

Důležitým aspektem pro nastavování kompetencí a funkcí RDC je různorodost krajů, kde mají jednotlivá RDC vzniknout. Každý kraj má jinak vytvořeno zázemí pro dobrovolnictví na krajské úrovni – například koordinátor dobrovolnictví, grantová schémata, rozlehlost kraje, současný stav existence dobrovolnických aktivit v regionu apod. Je potřeba dbát těchto rozdílností a při vzniku RDC se snažit oslovit kraje ze strany ministerstva. Byl vznesen návrh na vznik pozice RDC pracovníka přímo na krajském úřadě (tj. vznik 14 úředníků na krajských úřadech, kteří budou mít problematiku na starosti).

Několikrát zazněl požadavek na zkvalitnění webu dobrovolnik.cz, který by dle názorů dobrovolnických center mohl suplovat fungování RDC. Web sice existuje, ale je třeba jej pravidelně aktualizovat,



systematizovat a doplnit požadovanými informacemi. Je také nutné zvážit, zda tento web není zastaralý a nevyžaduje novou technologii.

Avšak i přes tyto překážky se diskuze dostala k praktickým radám pro vznik, fungování a rozvoj RDC:

LDC se v současné době potýkají s těmito problémy:

- LDC fungují v čtyřletých cyklech „od voleb k volbám“ (po změně obsazení radnic se začíná opět od nuly, navazování vztahů, vyjasnění pozice, zapojení do finančních mechanismů)
- DC má na starosti nějaký projekt a „neví si s tím rady“
- v podvědomí společnosti není zakořeněná důležitost občanské angažovanosti
- získávání dobrovolníků je velmi problematické (fluktuace studentů, nestálost dobrovolníků)
- není uznávání znalostí a schopností získaných v rámci dobrovolnictví
- není zajištěno stabilní financování dobrovolnictví (ze strany MV, ale i krajů a obcí)
- často nejsou prostředky na supervizi, která je vnímána jako velmi potřebný nástroj jak pro koordinátory, tak dobrovolníky samotné
- je třeba nezapomínat na 11 oblastí, ve kterých je dobrovolnictví poskytováno a také na potřebu zahrnout neformální dobrovolnictví

RDC by mělo fungovat jako servisní centrum s těmito kompetencemi:

1. Mělo by propagovat LDC na krajské i republikové úrovni (jednotná propagace minimálně na krajské úrovni, vhodná by byla celoplošná kampaň shora);
2. Mělo by vytvořit databázi dobrovolnictví, dobrovolníků, příležitostí činností v daném regionu;
3. Mělo by školit, vzdělávat nejen dobrovolníky, ale i koordinátory DC či programů;
4. Zvyšovat dostupnost dobrovolnictví (zejména získávat jedince či organizace pro příjem dobrovolníků);
5. Mělo by konzultovat problematiku dobrovolnictví mezi LDC a MV;
6. Mělo by být prostředníkem a komunikovat s médii;
7. Mělo by být místem setkávání pro LDC / pořádat setkání, vzájemnou výměnu zkušeností;
8. Mělo by zmapovat LDC, jejich činnost, zaměření...;
9. Mělo by poskytovat informace mezi LDC, RDC a MV;
10. Mělo by poskytovat supervize, právní poradenství (v případě zájmu ze strany jednotlivých DC – tedy alternativa);
11. Mělo by efektivně koordinovat poskytování služeb v oblasti dobrovolnictví;
12. Mělo by vytvářet kampaně, ale dát svobodu při realizaci;
13. Mělo by zajistit stejný přístup k informacím akreditovaným i neakreditovaným DC;
14. Mělo by respektovat různorodé potřeby LDC (akreditované / neakreditované);
15. Mělo by pomoci s grantovou administrativou, sledovat výzvy a poskytovat informace (upozorňovat na změny – GDPR atd.);
16. Mělo by nejen být poradním hlasem, ale zároveň spoluvytvářet grantová schémata pro potřeby LDC;
17. Mělo by být konzultantem v případě vzniku nového dobrovolnického centra/programu, přípravy akreditace apod.;
18. Mělo by být centrální autoritou pro zastupování jednotlivých členů ve vztahu k politikům a politickým institucím – obce, kraje, ministerstva (meziresortní spolupráce).
19. RDC by mělo být centrální autoritou pro zastupování jednotlivých členů ve vztahu k politikům a politickým institucím – obce, kraje, ministerstva (meziresortní spolupráce)

VZNIK:

- Jak budou vznikat RDC? Z nových organizací či ze starých, které již jsou funkční, mají přesah a nepotřebují „rozjždět něco nového“?
- Při stavění na „zelené louce“ vznikne ekonomická zátěž (kanceláře, personál, vybavení)



- Pokud RDC bude již fungující DC, nebude tak velká ekonomická zátěž a finance se mohou dát do již fungující oblasti (DC mají kontakty, směr, vizi, zkušenosti).

Tipy pro MV:

- vzít si příklad z fungování jiných krajských organizací (krajské rady atd.) a předejít problémům
- mít společnou vizi pro všechny kraje
- v některých krajích už spolupráce funguje, neimplementovat tam násilně něco, co je již zavedené a funguje
- jaký systém zaměstnanců bude mít (metodik, koordinátor, supervizor, právník)?
- dobrovolnictví je mezioborové, kdo jej bude mít na starosti na krajské úrovni (výběr resortu)
- neomezovat se jen na zákon č.198/2002 Sb.
- souhlas od ostatních DC pro vznik RDC
- proces RDC by neměl rozdělit LDC
- vytvořit transparentní tabulku pro veřejnou zakázku RDC
- zamezit narůstání byrokracie
- mít krajská RDC, nebo spíše oblastní? (např. spolupráce okresů v jiných krajích?)

Vznik a fungování RDC může velmi ulehčit dobrovolnictví, ale je třeba vycházet z potřeb LDC/DC, jinak vznikne problém, že „projekt předběhl sám sebe“, vytvoří se něco, co nemá smysl a nemá udržitelnost ani po transformaci.



2/Management, profesionalizace a vzdělávání v dobrovolnictví

PhDr. Jiří Tošner (HESTIA - Centrum pro dobrovolnictví, z.s.)

PaedDr. Miroslav Pilát, Ph.D. (Slezská univerzita v Opavě)

2.1/ CÍLE KULATÉHO STOLU Č. 2

1/Najít způsoby profesionalizace a zefektivnění poskytování služeb dobrovolnictví na celém území České republiky.

2/Jak zajistit poskytování vzdělávání, odborné, profesionální a koordinované podpory ke zkvalitnění práce s dobrovolníky a s pracovníky dobrovolnických center.

3/Doporučený obsah vzdělávání pracovníků dobrovolnických center, dobrovolnických organizací a dobrovolníků.

4/Jak lze přispět k uznávání znalostí a schopností získaných v rámci dobrovolnictví.

2.2/ NÁHLED DO TÉMATU

Ve většině zemí se rozvíjí řízení dobrovolníků, začali se používat pojmy "manažer dobrovolníků", "manažer motivace" a "řízení dobrovolnických organizací". Hager a Brudney¹ vymezili devět **manažerských principů pro udržení dobrovolníků** v organizacích:

1/pravidelné supervize a komunikaci s dobrovolníky	6/hodnocení vlivu dobrovolnické činnosti
2/uzavírání pojištění odpovědnosti pro dobrovolníky	7/odborné školení dobrovolníků a příležitosti pro jejich další rozvoj
3/pečlivý výběr dobrovolníků a jejich přiřazení ke vhodné činnosti	8/školení pro zaměstnance pracující s dobrovolníky
4/popis dobr. činnosti, jejich práv a povinností	9/pravidelný sběr dat o výkonu dobrovolnické činnosti, vedení databáze
5/ocenění dobrovolnické činnosti	

Základní prvky procesu řízení dobrovolníků²	Profesionalizací se označují procesy, které vedou ke zvyšování kvality a efektivity činnosti organizace. Jedná se například o využívání činnosti odborníků či zaměstnávání pracovníků 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. Dělbba 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.
Potřeba: Plánování	
↓	
Úlohy: Profily aktivit	
↓	
Reklama a nábor	
↓	
Shoda a dohody	
↓	
Úvod do úlohy	
↓	
Podpora a školení	
↓	
Uznání a ocenění	
↓	
Analýza	
↓	
Konec	

¹ HAGER, M. A., BRUDNEY, J. L. (2004) *Volunteer Management Practices and Retention of Volunteers* [online]. Washington: The Urban Institute [cit. 2018-03-10]. Dostupné z:

<https://www.urban.org/sites/default/files/publication/58001/411005-Volunteer-Management-Practices-and-Retention-of-Volunteers.PDF>

² BOS, C. van den. (2014) *Using volunteering infrastructure to build civil society*. Rotterdam: Erasmus University Rotterdam, 2014. str. 55



Typy dobrovolnictví:

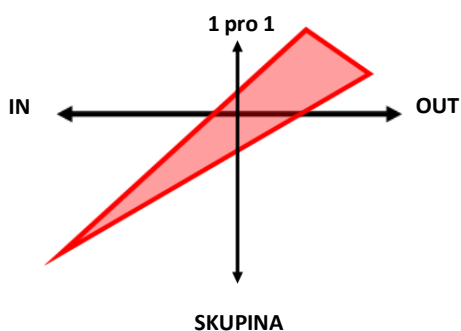
Podle toho v jaké společnosti se dobrovolnictví rozvíjelo, existují dva základní typy dobrovolnictví:

- **NEFORMÁLNÍ/KOMUNITNÍ**- tradiční, postavené na vztazích sousedů, příslušníků církví, spolků, sportovních a mládežnických oddílů, převažují neformální osobní vztahy. Motivace je obvykle reciproční ve smyslu: „*Dnes pomohu já tobě, zítra ty mně.*“
- **FORMÁLNÍ/MANAŽERSKÉ** - postavené na profesionálních koordinátorech dobrovolníků, je profesionálně organizováno, aniž by ztratilo svoji spontaneitu.

V praxi se oba modely překrývají.

Náročnost dobrovolnictví

Podle tohoto schématu můžete zařadit vaše dobrovolnické aktivity podle míry náročnosti na výběr, přípravu a kontrolu dobrovolníků.



Nejnáročnější jsou programy, kdy dobrovolník (**1 pro1**) může navázat kamarádský vztah se svým „klientem“, často nezletilým, či nějak hendikepovaným, a pohybují se samostatně „po světě“, tedy **OUT**. Nejméně náročné jsou programy, kdy parta dětí s paní učitelkou (**SKUPINA**) přijdou zazpívat do klubovny v domově seniorů, tedy **IN**.

Vzory dobrovolnictví - podstatné pro zjištění a podporu motivace dobrovolníka ke konkrétní činnosti:

- **EXPRESIVNÍ**, individualizované, spíše pro seberealizaci, epizodické, krátkodobé ...
- **SERVISNÍ**, kolektivní, spíše pro sounáležitost, tradiční, pravidelné, dlouhodobé ...

Zapojení dobrovolníků:

Z hlediska cesty, kterou se dobrovolnictví ubírá:

- Dobrovolnictví, jež vzniká **”zezdola nahoru”** – založené na neformální partě přátel, která se pustila do společné činnosti a postupně zraje ke strukturované skupině a dále až k registrované neziskové organizaci. Tímto způsobem začínala po roce 1989 řada neziskových aktivit a hnutí – některé zanikly, jiné zůstaly na čistě dobrovolné úrovni, ale většina z nich je dnes součástí neziskového sektoru jako funkční a potřebné spolky, ústavy, zařízení církví či obecně prospěšné společnosti.
- Dobrovolnictví, které působí **”zvenčí dovnitř”** – zde jde o organizaci, v níž pracují profesionálové, a která se rozhoduje začít s dobrovolníky spolupracovat či stávající spolupráci s dobrovolníky prohloubit. Jedná se např. o domovy seniorů, nemocnice, muzea, knihovny. Pozitivním prvkem je zde profesionální zázemí organizace, problémem se může stát vztah mezi ”domácími” zaměstnanci a přicházejícími dobrovolníky. Tam kde je kvalitní profesionální management a kde se podaří překonat počáteční rozpaky a obavy z dobrovolníků, se stane dobrovolnictví nedílnou součástí organizace.

Role, kterou dobrovolnictví hraje v organizaci:

- **Na dobrovolnících je závislý chod organizace. Vedle profesionálů se dobrovolníci podílejí na naplňování cílů organizace**, např. pro zajišťování humanitárních akcí, pro ekologické iniciativy a kampaně, pro mentoringové dobrovolnické programy a další. Dobrovolníci jsou v tomto případě



rozhodující silou organizace. Bez jejich účasti by nebylo možné realizovat akce a cíle, kterými se organizace prezentuje a naplňuje svoje poslání.

- **Dobrovolníci vykonávají činnosti spolu se zaměstnanci. Jejich aktivity ale nejsou součástí profesionálních činností organizace.** Objevuje se u zařízení sociálních, zdravotních i kulturních a dalších. Dobrovolníci se podílejí např. na správě webu, obstarávají recepci, zajišťují chod dobročinného obchodu, apod. Znamená to, že kdyby tuto činnost nevykonávali dobrovolníci, musela by být zajištěna zaměstnanci.
- **Činnost dobrovolníků není pro vlastní chod organizace nepostradatelná, ale jejich činnost pomáhá zkvalitňovat poskytované služby.** Jedná se o aktivity, jako jsou vycházky s klienty, výtvarné či jazykové kroužky a další volnočasové aktivity. Dobrovolníci zde představují doplnění služeb či zvýšení jejich kvality, ale organizace by bez nich mohla existovat.

Dobrovolnictví z hlediska časového vymezení:

- **Dobrovolné zapojení při jednorázových akcích** (kampaních, sbírkách, benefičních koncertech apod.), jednou či několikrát do roka. Tyto akce jsou zároveň vhodnou formou k získávání nových dobrovolníků či ke spolupráci s příznivci organizace, kteří nemají víc času, než několikrát ročně – zde nemusí být činnost dobrovolníka příliš formalizována, dohoda o jeho pomoci bývá jen ústní.
- **Dlouhodobá dobrovolná pomoc**, která je poskytována opakovaně a pravidelně – např. tři hodiny jedenkrát týdně po dobu celého roku. Jedná se o častou formu dobrovolného závazku, který je splnitelný pro dobrovolníka a užitečný svojí pravidelností pro organizaci. Vyplatí se mít sepsanou dohodu o spolupráci mezi dobrovolníkem a organizací, v níž jsou upraveny závazky, práva a povinnosti obou stran. Organizace obvykle do dobrovolníka "investuje" úvodní přípravu na jeho činnost, případně pojištění zodpovědnosti za škody.

KOORDINÁTOR DOBROVOLNÍKŮ

Koordinátor dobrovolníků je od podzimu 2014 uznanou profesí. Na stránkách Národní soustavy kvalifikací najdete kvalifikační a hodnotící standardy profesních kvalifikací: www.narodni-kvalifikace.cz, v položce „Obor kvalifikace“: Pedagogika, učitelství a sociální péče.

Koordinátor dobrovolníků se stal zároveň uznaným povoláním. V Národní soustavě povolání: <http://www.nsp.cz>, v položce „POVOLÁNÍ“: Výchova a vzdělávání, byl pro toto povolání stanoven 7. platový stupeň a 10. platová třída, viz: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078>.

SOUHRN

Dobrovolnictví nemůže být vnuceno, nařízeno, musí vycházet z potřeb a motivace dobrovolníků, zaměstnanců i vedení organizace a musí respektovat potřeby klientů či charakter služeb, které organizace poskytuje.

Cílem koordinátora dobrovolníků je vytvořit z různorodé skupiny dobrovolníků i profesionálů jeden celek, v němž si každý ponechává svoji samostatnost a tvořivost.

2.3/ OTÁZKY PRO DISKUSI

1. Co je a není dobrovolnictví?
2. Kde všude mohou být dobrovolníci? Co by mně bavilo jako dobrovolníka?
3. Jak rozvíjet dobrovolnictví? Jak navázat na živnou půdu dobrovolnictví (první programy jako 5P, udílení cen, Mezinárodní rok dobro., ...)?
4. Jak začít dobrovolnický program?
5. Je třeba pracovní pozice koordinátor dobrovolnictví?
6. Je třeba vytvořit seznam toho, co by měl koordinátor umět?
7. Je třeba vytvořit systém školení a vzdělávání pro koordinátory dobrovolnictví a jak?



2.4/ FACILITÁTOŘI



PhDr. Jiří Tošner – psycholog, nestor dobrovolnictví v ČR, lektor, supervizor. Účastník mnoha systémových projektů. Zakladatel a projektový manažer HESTIA - Centrum pro dobrovolnictví, z. ú. Autor mnoha metodik a publikací v oblasti dobrovolnictví. *Když říkáme: „Jsme placeni za to, že ostatní dělají zadarmo.“, znamená to, že jsme nastartovali v ČR řadu dobrovolnických projektů zaměřených na děti, mládež, pacienty, seniory i nezaměstnané. Pomohli jsme při založení dvaceti dobrovolnických center, připravili jsme řadu metodik, vyjednali pojištění dobrovolníků, pořádáme vzdělávací a supervizní akce pro koordinátory dobrovolníků. Metodicky pomáháme více než šedesáti partnerským organizacím sdruženým v Koalici dobrovolnických iniciativ.*



PaedDr. Miroslav Pilát, Ph.D., je vedoucím ústavu Veřejné správy a regionální politiky na Fakultě veřejných politik Slezské univerzity v Opavě, v současné době přednáší předměty Dobrovolnictví a dobrovolnická praxe, Komunitní plánování jako makro-metoda sociální práce, Teorie a metody sociální práce apod. Je akreditovaným krajským metodikem a vzdělavatelem komunitního plánování sociálních služeb MPSV. Je rovněž akreditovaným supervizorem v pomáhajících profesích od roku 2012. Od roku 2004 se intenzivně věnuje v teoretické, tak zejména praktické rovině sociální politiky na úrovni měst, dobrovolnictví a komunitnímu plánování.

2.5/ VÝSTUP - SHRNUÍ DISKUSE

PODNĚTY A NÁPADY, KTERÉ ZAZNĚLY NEJČASTĚJI

1. Vymezit přesněji obsah a definici dobrovolnictví – přesahy a prolínání mezi profesionálem a dobrovolníkem (v řadě případů velmi obtížné, až nemožné);
2. Školení a kurzy o dobrovolnictví – rozšířit o PR, decentralizovat kurzy a výcviky po regionech, které by měly podporovat financování na toto vše;
3. V průběžném vzdělávání koordinátorů dobrovolníků nastavit možnost jejich pravidelné supervize v dostupných regionech;
4. Pro kvalifikaci koordinátora doporučit potřebné kompetence jeho kvalifikace, zda povinnou či nepovinnou profesní zkoušku (ale pokud možno uhrazenou), nebo min. 3 roky praxe v tomto oboru (často se velmi osvědčuje předchozí zkušenosti v roli dobrovolníka);
5. Spolupráce s novými zdroji dobrovolníků:
 - a. dobrovolníci na jednorázové akce z armády;
 - b. dobrovolnictví firem – jeho definice a varianty – v rámci či mimo rámec pracovní doby;
6. Vymezit odpovědnost dobrovolníků za škody – kdy a jaké pojištění (vždy je třeba nastavit dle rizik konkrétního programu, klientů a služeb);
7. Dobrovolnictví v rámci mimořádných událostí – velmi specifické, rádi by pomáhali, ale předpisy je svazují (MV má k tomu manuál, ale v praxi jde o okamžitá rozhodnutí a posouzení rizik a příležitostí pro dobrovolníky);
8. Profesionalizace dobrovolnictví na vyšších úrovních by měl stát metodicky i finančně dlouhodobě podpořit (možno využít jako podklad „Standardy dobrovolnických center a programů“ z projektu v roce 2011 „Dobrovolnictví pro všechny“, na kterých spolupracovala a shodla se řada dobrovolnických center a programů).

II. OBAVY A NEZDARY

1. Časté obavy z možné budoucí přílišné institucionalizace a administrace a kontroly regionálních dobrovolnických center a programů (současný zákon o dobrovolnické službě při



- žádosti o akreditaci například umožňuje nastavit některé položky tak, jak je žadatel sám posoudí dle „povahy dobrovolnické služby“);
2. Zejména obavy z nadřazenosti a kontrolních kompetencí nově ustanovených regionálních dobrovolnických center;
 3. Problém s dosavadním systémem grantů a dotací, každoroční nejistota ohledně jejich dosažení;
 4. Problém se stanovením výše finanční podpory na koordinátory či na počet aktivních dobrovolníků;
 5. Problém při nedostatku rozdělovaných financí vedoucí ke konkurenci dobrovolnických center či programů v daném regionu;
 6. Obavy z budoucí nové legislativy dobrovolnictví, aby se neodvolávala na zákoník práce, ale držela se občanského práva;
 7. Častý problém s oceněním práce koordinátora, kterému počet dobrovolníků díky jeho schopnostem přibývá, ale jeho částečný úvazek na tento stav již nestačí, a leckdy koordinátor i odchází, protože vedení nepovažuje za podstatné mu zvýšit úvazek či přijmout ještě dalšího koordinátora; naše léty ověřené statistiky říkají že:
 - a. dobrovolnické programy „1 pro 1“ (Pět P, doučování, osobní asistence, ...) vyžadují 1 úvazek koordinátora na cca několik desítek dobrovolníků; dobrovolníci poté odvedou cca dvojnásobek platu a nákladů na koordinátora dobrovolníků;
 - b. dobrovolnictví obvykle v sociálních a zdravotních zařízeních, kde koordinátor má na budovách, odděleních či patrech k dispozici tzv. kontaktní osoby - zde stačí 1 úvazek koordinátora až na cca 100 dobrovolníků; dobrovolníci zde odvedou cca čtyřnásobek platu a nákladů na koordinátora dobrovolníků;
 - c. dobrovolnictví v dětských domovech a kojeneckých ústavech – bylo by prospěšné a zájem ze strany dobrovolníků by byl, ale ze strany domovů a ústavů zájem není;

III. SOUHRN

1. CENTRÁLNÍ ÚROVEŇ

- a. Vytvořit něco jako „Platformu či Asociaci dobrovolnictví“ či „Parlament dobrovolníků“ s funkčním napojením na vybraný resort, snad více resortů, snad přímo na vládu, která bude zastupovat síť dobrovolnických programů a center, aktivně působit v oblasti legislativy a systému financování dobrovolnictví;
- b. Vzhledem k velké pestrosti a různorodosti dobrovolnictví dle resortů i dalších oblastí jejich působení je otázka, zda a jaký „orgán“ by měl dobrovolnictví zastřešovat, či zda by měly být nastaveny jakési podvýbory či sekce dle oblasti dobrovolnictví.

2. REGIONÁLNÍ ÚROVEŇ

- a. Jmenování regionálních dobrovolnických center, ale s dobře vymezenými kompetencemi metodickými (kurzy, supervize), finančně zdrojovými, i s možnostmi zapojení se do regionálního či komunitního plánování;
- b. Případně něco jako „Regionální rada dobrovolnictví“.

3. LOKÁLNÍ ÚROVEŇ

Spolupráce s místní veřejnou správou, která metodicky zaštiťuje a materiálně či finančně podporuje místní spolky či zájmové partičky, které se podílejí na životě obce a komunity – zde je to prakticky stoprocentně tzv. „mundpropaganda“, která vede k neformální až sousedské dobrovolné výpomoci.

Dobrovolnictví není zadarmo, ale vždy se vyplatí.



3/Motivace zapojení veřejnosti do dobrovolnictví (včetně dostupnosti a propagace dobrovolnictví)

PhDr. Tereza Pospíšilová, Ph.D. (Univerzita Karlova)

2.1/ CÍLE KULATÉHO STOLU Č. 3

1/Zmapovat **názory a zkušenosti** se zapojováním veřejnosti do dobrovolnictví z pohledu **různých zainteresovaných skupin** (různé typy NNO, veřejná správa, dobrovolnická centra apod.).

2/Zmapovat možné **způsoby zvýšení zapojení** veřejnosti do dobrovolnictví (širší a dlouhodobější zapojení dobrovolníků do dobrovolnických aktivit).

3/Identifikovat návrhy, jak by **veřejná správa** mohla podpořit úsilí o zapojení veřejnosti do dobrovolnictví.

4/Nalézt způsoby jak zlepšit povědomí o hodnotě a významu dobrovolnictví.

2.2/ NÁHLED DO TÉMATU

1. Co víme o zapojení veřejnosti do dobrovolnictví v ČR?

V průměru 29-30% občanů ČR se věnuje dobrovolnictví (47% Nizozemí, 39% Finsko, 36% Dánsko, 33% Belgie, 27% Rakousko, 26% Francie, 24 % Německo, 14% Slovensko, 12% Maďarsko, 5% Rusko – zdroj: EVS 2008). Z hlediska **věku** zaostávají senioři (65+ let), kde dobrovolníci představují jen 22% občanů (ve věku 45-54 je to 33%). Z hlediska **vzdělání** lidé se ZŠ (dobrovolníci představují 24% ZŠ vzdělaných, 34% SŠ, 41% VŠ). Pro české dobrovolnictví je charakteristická **oblast** sportu a volnočasových aktivit (63% dobrovolníků), mnohem méně pomáhá v sociálních a zdravotních službách (15%). S tím souvisí i dominantní výskyt dobrovolnictví v rámci **spolkové činnosti** (90% dobrovolníků je členem organizace, již pomáhají).

2. Proč se lidé zapojují?

- a) Protože jim to něco dává, plní to pro ně nějaké **funkce** (Clary et al. 1998):
 - vyjádřit hodnoty
 - porozumět světu
 - rozvíjet svoji osobnost
 - kariérní zkušenosti, dovednosti
 - sociální vztahy
 - protektivní funkce
- b) Protože **věří určitým hodnotám**, ať již obecně (pomoc druhým nebo aktivní občanství) nebo konkrétně (mír, práva zvířat, životní prostředí ad.) – **normativní** teorie
- c) Protože to tak vždy dělali, naučili se to praxí, je to v nějakém smyslu zvyk (teorie **sociální praxe**)
- d) Protože se angažují v nějaké komunitě (**komunity participace** = sociální vazby a hodnoty)
- e) Protože cítí **společenský tlak**, např. dobrovolnictví jako požadavek související s určitým reputačním prostředím (pracovní trh, školství)

3. Jak potom můžeme lidi k zapojení do dobrovolnictví motivovat?

Ad a) Zdůrazňovat, co jim dobrovolnictví může přinést; a to konkrétně podle předpokládaných potřeb specifických cílových skupin, například senioři, zdravotně postižení, mládež, cizinci, nezaměstnaní apod.

Ad b) Zdůrazňovat určité hodnoty, které stojí za obětování času, apelovat obecněji na občanství, angažovanost v komunitě nebo ideál dobrého člověka, nebo na konkrétní hodnoty podle oblasti činnosti NNO nebo podle kauzy/kampaně, kam dobrovolníky potřebujeme.

Ad c) Snažit se dostat zkušenost dobrovolnictví k co nejširšímu okruhu lidí. Například dobrovolnictví ve škole (v rámci školní výuky může být povinné či volitelné; mimoškolní aktivity školou podporované; podpořit vznik dobrovolnických center na vysokých školách). Při propagaci dobrovolnictví hledět minimálně o jednu životní etapu vpřed (např. při snaze o zapojení seniorů se snažit zapojovat lidi již v produktivním věku, ještě před odchodem do důchodu, v rámci „přípravy na stárnutí“). Podporovat přenos dobrovolnické zkušenosti z rodičů/prarodičů na děti v rámci rodiny.



Ad d) Komunity participace jsou jednak zdrojem klasického spolkového dobrovolnictví (jeho podpora spočívá hlavně v podpoře spolkové činnosti), ale může jít i o jiné typy neziskovek, neformálních sítí, kampaní, sociálních hnutí.

Ad e) Přispívat k zakotvení dobrovolnictví jako „očekávání“ na úrovni jednotlivce, rodiny, společenství či celé společnosti; prezentovat dobrovolnictví jako něco, co společnost očekává („Co Čech, to dobrovolník“). Vést k dobrovolnictví už mladé lidi ve škole; role vrstevnických skupin, kde se dobrovolnictví může stát součástí skupinové identity a pozitivního tlaku. Podporovat dobrovolnictví jako součást CV mladého člověka (vzory CV, kampaň ve školách i u zaměstnavatelů apod.) Podporovat dobrovolnictví nejen zaváděním nových věcí, ale zachováním kontinuity existujících způsobů, organizací, programů a jejich „tradice“. POZOR, vytváření cíleného společenského tlaku na dobrovolnictví je sporné a diskutabilní.

Dlouhodobé dobrovolnictví je zvláštní výzva (nejen zapojit, ale udržet).

4. Proč se lidé nezapojují? Překážky a jejich odstraňování

Otázky na bariéry dobrovolnictví jsou ve výzkumech vždy nespolehlivé, protože se ptají na důvody pro něco, co není. Obvykle se dovíme, že hlavní důvod je „nedostatek času“. Za tím se ale ve skutečnosti může skrývat cokoli. Dále platí lidová moudrost, že „kdo chce, čas si najde“. Nejvíce angažovaní dobrovolníci obvykle stíhají mnoho aktivit zároveň. Nejsou dobrovolníci, protože mají nadbytek volného času, ale protože jsou schopní a ochotní si ho najít. To nás vede k tomu, že důraz by měl být víc na pozitivní motivaci (viz výše, tj. dát lidem důvod se zapojit), než na odstraňování bariér.

Ale i bariéry mohou určitou roli sehrát, zejména faktické (zdravotní stav, dojíždění, malé děti). Pokud bychom se chtěli zaměřit na jejich odstraňování, vždy je nutné postupovat po specifických cílových skupinách a podle typu dobrovolnické činnosti.

Bariéry	Ne-dobrovolníci (%)	Dobrovolníci (%)
Příliš zaneprázdnění jinými činnostmi	57 %	33 %
Náročná situace v práci	46 %	35 %
Nemám zájem	42 %	12 %
Nikdo mně nepožádal	42 %	14 %
<i>Zdravotní problémy</i>	41 %	21 %
Mám pocit, že o to nikdo nestojí	33 %	14 %
Nevím, kde začít	31 %	12 %
<i>Problém s dojížděním</i>	22 %	12 %
<i>Nemám hlídání dětí</i>	17 %	11 %

Zdroj: FRIČ, P. - POSPÍŠILOVÁ, T. (2009) *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Agnes.

5. Jak se lidé dovídají o dobrovolnictví?

Výzkumy u nás i v zahraničí ukazují, že lidé se k dobrovolnictví dostávají ve většině případů „sociálně zakotvenou“ cestou, tj. přes sociální kruhy, ve kterých se pohybují (rodina, práce, přátelé, spolková činnost). Na základě pouze volně dostupných zdrojů se k dobrovolnictví dostala necelá 4% dobrovolníků.



Informační zdroje	%	% dobrovolníků	
Příbuzní a přátelé	47 %	85 %	Sociálně zakotvená cesta
NNO – člen	38 %		
Práce	12 %		
Noviny, televize	3 %	9 %	Volně dostupné komunikativ
Propagační materiály	4 %		
Internet	2 %		
Jiné	6 %	6 %	

Zdroj: FRIČ, P. - POSPÍŠILOVÁ, T. (2009) *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Agnes.

3.3/ OTÁZKY PRO DISKUSI

1. Jak motivovat veřejnost pro zapojení do dobrovolnictví?
2. Co mohou udělat NNO, co obce, co kraje, co stát?
3. Které cílové skupiny jsou u nás dosud málo zapojené?
4. Jak propagujete dobrovolnictví vy (u vás v organizaci, kraji apod.)? S čím jste byli nejvíc úspěšní? S jakými problémy při získávání dobrovolníků se nejvíc potýkáte?
5. Vidíte nějaký přínos v „povinném dobrovolnictví“ například v rámci školní výuky? Jaká rizika tu vidíte? Jak se jim případně vyhnout?

3.4/ FACILITÁTOR



PhDr. Tereza Pospíšilová, Ph.D. vystudovala sociologii na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy (1998 Mgr., 2004 Ph.D.) a Mezinárodní vztahy a evropská studia na Středoevropské univerzitě v Budapešti (2000 MA). Pracovala v Sociologickém ústavu Akademie věd (1997), v Národním vzdělávacím fondu (1998-9), v Centru teoretických studií Akademie věd a Univerzity Karlovy (2000-2004) a v Nadaci rozvoje občanské společnosti (2003-2005). V roce 2002 byla na půlroční stáži v Institutu pro vědy o člověku (IWM) ve Vídni. V současné době působí na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy. Realizovala řadu výzkumů, např. mezinárodní Index občanské společnosti v Nadaci rozvoje občanské společnosti (2003-2005) a spolu s Doc. Pavlem Fričem výzkum *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví*.

3.5/ VÝSTUP - SHRNUTÍ DISKUSE

I. CELOSTÁTNÍ

1. **Dobrovolnictví by se mělo stát prestižní/normální součástí společnosti, na tom je nutno systémově pracovat.**
2. Národní komunikační strategie (kampaň), např. po vzoru Slovenska. Diskutovat o sdělovaných obsazích (názory na žádoucí „obraz dobrovolnictví“ totiž nejsou jednotné, viz dále). Jak moc oddělovat dobrovolnictví a dárcovství? Počítat s podezřavostí a apriorním negativním postojem části společnosti (tj. pečlivé a chytré plánování a provedení kampaně). Počítat včas s evaluací kampaně.
3. Nositelem kampaně nemusí být nutně ministerstvo, ale třeba koalice NNO, které mají v poslání rozvoj dobrovolnictví.
4. Spojování dobrovolnictví se státem by mohlo být kontraproduktivní, protože řada lidí se věnuje dobrovolnictví pro NNO, protože to chce dělat jinak, než veřejná správa.
5. Součástí kampaně by mohl být rozvoj webových stránek, které by dál přeměrovaly zájemce podle (a) regionu, (b) oblasti činnosti. Webová stránka Dobrovolník.cz slouží dobře, dala by se rozvíjet, dala by se na ni odkazovat z regionální a lokální úrovně (z webových stránek měst apod.).



6. Oceňování dobrovolnictví na celostátní úrovni (dobré zkušenosti – např. Křesadlo; možné vzory z jiných oblastí – např. Ministerstvo kultury a ocenění Mecenáš české kultury; vzory z jiných zemí – např. Slovensko).
7. Lobovat za další Evropský rok dobrovolnictví.
8. Vzorem by mohli jít ministři (jako kampaň „Uklidíme Česko“).
9. Zapojení dobrovolníků nepřímo ve veřejné správě, ale skrze různé státní agentury a ústavy (výzvy: Přijď pomoci!) – vyzývat občany k zapojení.
10. Spolupráce s úřady práce v projektu „Nemusíme, chceme“ – celorepublikový program.

II. REGIONÁLNÍ

1. Regionální komunikační strategie (příklad dobré praxe – Vysočina).
2. Oceňování dobrovolnictví na regionální úrovni (dobré zkušenosti např. Křesadlo, Dobrovolník roku, Dobrovolník s kytičkou apod.); vesměs úspěšně využívané pro propagaci dobrovolnictví a vstup do médií.
3. Kraj (větší obce a města) by měly dávat prostor tématu dobrovolnictví a/nebo organizacím zabývajícím se dobrovolnictvím ve svých informačních kanálech: webové stránky města (ikona, odkaz), městský/krajský tisk, regionální televize, prostory MÚ/KÚ.
4. Kraj (větší obce a města) by měl hledat příležitosti, kde o dobrovolnictví mluvit.
5. Kraj by měl organizovat či podporovat síťování NNO (kulaté stoly apod.).
6. Podporovat firemní dobrovolnictví, víc o něm informovat.
7. Jedna z rolí regionálního DC: když NNO osloví dobrovolníci, které nemůže sama zapojit, mít je kam odkázat.
8. Podporovat přípravu metodik zapojení dobrovolníků.
9. Pardubický kraj jako vzor, Vysočina jako vzor.
10. Regionální DC (nebo město): např. série videí na webu 1x/měsíc rozhovor s dobrovolníkem – trojí efekt: (a) uctít dobrovolníka, ocenit, (b) dát dobrovolnictví tvář, (c) přilákat další dobrovolníky. Nebo natočit spoty o NNO v kraji a doporučit občanům, aby se do nich zapojili jako dobrovolníci, tj. podpořit partnerský princip kraj – NNO.

III. LOKÁLNÍ³

1. Komunitní plánování: zapojení organizací, které se zabývají dobrovolnictvím (nebo zohlednění dobrovolnictví jako tématu).
2. Participativní rozpočty: zapojení organizací, které se zabývají dobrovolnictvím (nebo zohlednění dobrovolnictví jako tématu).
3. Knihovny a knihovnice.

IV. DALŠÍ DOPORUČENÍ A NÁPADY

A/ Praxe NNO při propagaci/motivování veřejnosti

1. Kontaktní akce ve veřejném prostoru: objímání, pochody, běh, vyjíždka, stánky, výstavy, burzy, představení.
2. NNO využívají pro propagaci: fotky, videa, blogy dobrovolníků, FB, místní rádio, pořádání akcí ve vlastních prostorech, pokud je mají; nová média jako prostředek pro zapojení zejména mladých; vyhýbat se projektové hantýrce; osvědčila se inzerce na jobs.cz nebo neziskovky.cz v sekci „brigáda“ – dojde k rozšíření informací mimo obvyklé kruhy.
3. Několikrát se objevil problém se zapojením seniorů: Jak zapojit seniory? Nápad: zapojit seniory tak, že by jim nabídku dobrovolnictví zprostředkovala Správa sociálního zabezpečení, při žádosti o důchod.

³ V případě velkých měst (Ostrava, České Budějovice apod. „lokální“ a regionální v diskusi splývalo)



4. Do osvěty zapojit cizince – dobrovolníky: zejména při propagaci ve školách a pro mládež se s úspěchem spojuje jejich zájem o cizí kulturu, realie, angličtinu apod. (tj. co mladé zajímá tradičně) s dobrovolnictvím, jako něčím novým.
5. Známa osobnost jako způsob propagace (herci, politici na různých úrovních).
6. Hlavní způsob propagace: přes kamarády a známé (tj. neformální sociální sítě), kontakty tváří v tvář na akcích; udržet osobní lidský kontakt je klíč i k dlouhodobému dobrovolnictví.
7. Některé NNO využívají a doporučují benefity pro dobrovolníky (plavanky zdarma apod.), ale zároveň je k tomu mezi některými NNO i skepse⁴.

B/ Obecnější doporučení pro propagaci

1. Stavět na příbězích dobrovolníků. „Příběhy to změní“. Konkrétní tvář. Někteří účastníci mají ale zkušenost s neochotou dobrovolníků vyjít z anonymity, a to i kvůli obavě z posměchu, z negativního nálepkování okolí.
2. Odstranit negativní mýty spojené s dobrovolnictvím. „Dobrovolnictví vám udělá radost“. Dobrovolnictví jako „cesta k cíli“, ne jako cíl samo o sobě (atd.).
3. Budovat dobrovolnictví jako něco „nízkoprahového“ – je snadné se zapojit, zapojit se může každý (Hestia).
4. Představit dobrovolnictví jako něco příjemného a radostného (hédonismus vs. oběť)⁵.
5. Představit dobrovolnictví jako cestu k osobnímu rozvoji.
6. Umět dát odpověď na otázku „Co mají dobrovolníci v ruce do budoucna“? Připravit hlavně pro mladé dobrovolníky muštr pro jakýsi výkaz, osvědčení, certifikát, ve kterém by byly popsány získané dovednosti, znalosti a zkušenosti jazykem, jež se používá při sestavování CV (něco podobného má již např. INEX, Europas, zkušenost - Slovensko).
7. Rodina jako cesta k dobrovolnictví: přes rodiče děti, přes děti rodiče.

C/ Školy a dobrovolnictví

1. Na školy je nahlíženo jako zdroj dobrovolníků (VŠ – zejména obory, které se specializují na specifickou oblast, zde se poněkud stírá rozdíl mezi povinnou praxí/stáží a dobrovolnictvím; SŠ); takto fungují školy na úrovni lokální i krajské, geografická blízkost je velmi důležitá.
2. Na školy je nahlíženo jako na prostor, kde lze dosáhnout sociální změny, orientované na budoucnost, a to podle některých názorů již od MŠ. Otázky spojené s dobrovolnictvím ve škole:
 - (a) do jaké míry dělat při výchově rozdíl mezi dobrovolnictvím a dárcovstvím, obecně filantropií;
 - (b) povinné začlenění dobrovolnictví do osnov by mohlo být kontraproduktivní, ale NNO s tím mají i dobré zkušenosti, jiné vyjadřují spíše obavu; jedno z možných řešení je zavést nějaký druh povinnosti, v jejímž rámci by si však žáci/studenti mohli volit konkrétní obsah činnosti apod. Pokud by se jednalo o osnovu nebo doporučení, jde o celostátní rovinu (MŠMT), ale pokud by se jednalo o konkrétní nepovinné projekty, týká se to hlavně roviny lokální a krajské.
3. Další možnosti ve škole:
 - (a) školní informační kanál využít pro zvyšování společenského statusu dobrovolnictví u dětí i ve škole (ŠIK);
 - (b) po vzoru Evropské komise spojovat dobrovolnictví s neformálním vzděláváním;
 - (c) zakomponovat dobrovolnictví do vzdělávání učitelů;
 - (d) připravit dokument o tom, co je dobrovolnictví, s příklady dobré praxe, který by ukázal ředitelům škol, jak na to, a usnadnil by navázání spolupráce se školami pro NNO.

⁴ Obecně – odměňování za dobrovolnictví je u nás i v zahraničí relativně častá praxe, ale může se nakonec projevit i negativně (dobrovolníci se příliš orientují na benefity, začne „jít o benefity“)

⁵ Ale pozor, ve veřejném mínění ve všech zemích je dobrovolnictví s velkým „D“ vždy spojováno s obětavostí (výzkumy)



D/ Výchova k dobrovolnictví

1. Musí být dobrovolnictví dobrovolné? Převládá jasně názor, že ano. Pokud se nedobrovolní „dobrovolníci“ ocitnou v NNO povinně, je problém jim najít práci, zaměstnat je, protože je nic nebaví. Na druhou stranu je zkušenost s tím, že je potřeba „zažít“ dobrovolnictví, potom se část lidí tzv. chytí, nehledě na to, jak se ke zkušenosti dostali. Možná je řešením rozlišit dobrovolnictví jako ryze dobrovolný fenomén od „výchovy k dobrovolnictví“, která může mít prvky povinnosti. Jako významný příklad rozvoje dobrovolnictví ve školním prostředí v rámci nepovinných povinností několikrát zazněl program Duke of Edinburgh.
2. Výchova k dobrovolnictví se potom může týkat školství (viz výše), ale i veřejné správy, kde úředníci mohou být vedeni k dobrovolnictví a učit se o dobrovolnictví:
 - (a) skrze vzdělávání veřejné správy;
 - (b) podporu dobrovolnických příležitostí atd.



4/Participace na mezinárodním dobrovolnictví a jeho využití pro organizace ČR – evropské platformy

Mgr. Lenka Černá (Dobrovolnické centrum, z.s.)

4.1/ CÍLE KULATÉHO STOLU Č. 4

- 1/ Co můžeme zahrnout pod pojem mezinárodní dobrovolnictví?
- 2/Přehled a doplnění současných možností mezinárodního dobrovolnictví v ČR.
- 3/Využití a uplatnění možností mezinárodního dobrovolnictví.
- 4/Příklady dobré praxe.

4.2/ NÁHLED DO TÉMATU

Participace - (podíl – spoluúčast) mladých lidí na procesu rozhodování, řízení a správy. Stala se součástí demokratického stylu řízení a je klíčem, který v našem i evropském měřítku otevírá velké možnosti výchovy k demokratickému občanství, k současnému i budoucímu uplatnění dětí a mladých lidí v životě společnosti⁶.

- **Politická:** vyjadřuje podíl mladých lidí na rozhodování o základních otázkách rozvoje společnosti a života lidí.
- **Ekonomická:** umožňuje spolurozhodování o pracovních otázkách a činnosti pracovních kolektivů.
- **Sociální:** vychází z příslušnosti k sociálním skupinám a z dobrovolného členství ve spolcích a organizacích.
- Participace vede děti a mládež k rozvoji komunikačních schopností a dovedností, schopnosti přijímat a zpracovávat informace, vede je k přijetí odpovědnosti za rozhodování a uvědomění si vlastních práv a povinností.
- Jejím nástrojem se stávají různé samosprávné aktivity a struktury: zástupci, delegáti nebo mluvčí tříd, třídní výbory a jejich setkání, školní samosprávy nebo celoškolské shromáždění, rady, sněmy nebo parlamenty dětí a mládeže (žáků nebo studentů) na školách i v obcích.
- Uplatňují se tedy různými způsoby a mají odlišný územní dosah. Od místních zařízení přes různé typy obcí po region a celostátní působnost. V posledních letech se rostoucí měrou rozvíjejí také v měřítku mezinárodním, kontinentálním až světovém.

MEZINÁRODNÍ DOBROVOLNICTVÍ - PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE:

1/Slezská diakonie (<http://www.slezskadiakonie.cz/projekty/mezinarodni-dobrovolnictvi>)

Je Vám 18 až 30 let? Toužíte poznat zahraniční pracovní prostředí? Chcete pomáhat?

Prostřednictvím programu mezinárodního dobrovolnictví nabízíme Vám, mladým lidem ve věku 18 až 30 let, jedinečnou možnost zakusit dlouhodobé dobrovolnictví v sociálních a vzdělávacích organizacích a institucích v Evropě i mimo ni. Slezská diakonie působí jako koordinující hostitelská i vysílající organizace již dlouhou dobu. Prostor pro dobrovolnickou službu je mladým lidem ze zahraničí poskytován jak v centrech samotné Slezské diakonie, tak v dalších střediscích, se kterými Slezská diakonie spolupracuje. Naším zájmem je především napomoci osobnímu a duchovnímu rozvoji dobrovolníka díky zkušenostem s dobrovolnou službou doma nebo v zahraničí.

2/INEX-SDA (<https://www.inexsda.cz/>) Jsme nevládní nezisková organizace, která se od roku 1991 zabývá mezinárodním dobrovolnictvím a mezikulturním vzděláváním. „Naším posláním je prostřednictvím dobrovolnických projektů, vzdělávacích programů a kampaní **podporovat rozvoj tolerantní otevřené společnosti a aktivního odpovědného přístupu k okolnímu světu** nejen v Čechách, ale i na celém světě.“

Workcamp je 2-3 týdenní dobrovolnický projekt, kde spolu pracuje a tráví volný čas skupina dobrovolníků z různých koutů světa. Je to jedinečná příležitost poznat různé země a jejich kulturu, podpořit svou prací veřejně prospěšný projekt, naučit se nové věci a poznat zajímavé lidi.

⁶ Použitá citace z oblasti Zájmového a neformálního vzdělávání <http://zmv.nidv.cz/>



Trochu jinak (www.trochujinak.cz) Žij život trochu jinak – zkus workcamp. BUĎ UŽITEČNÝ. Máš chuť pomáhat? Chceš si vyzkoušet zajímavou práci? Chceš vytvářet skutečné hodnoty s partou skvělých dobrovolníků? U nás si vybereš: kulturní akce, ekologie, umění a památky nebo třeba práce se znevýhodněnými lidmi. **Pracuj s námi – Pracuj trochu jinak. POZNEJ SVĚT – 1 ZEMĚ A AŽ 10 RŮZNÝCH KULTUR VE DVACETI DNECH.** Láká tě USA, Kanada, Nový Zéland, Austrálie či Asie? Nebo chceš procestovat Evropu? Na každém místě, které si vybereš, budou další dobrovolníci z jiných zemí – vždy max. 2 z jednoho státu. Platíš jen cestu a administrativní poplatky. **Cestuj s námi – Cestuj trochu jinak.**

3/Dobrovolnické centrum, z.s. (www.dcul.cz) Binacionální dobrovolná služba

Další možnosti:

ADRA www.adra.cz

HESTIA www.hest.cz

Lékaři bez hranic <https://www.lekari-bez-hranic.cz/pojedte-na-misi>

Evropské platformy

<https://volonteurop.eu/>

<https://www.europeanvolunteercentre.org/>

Všechny mezinárodní humanitární organizace

4.3/ OTÁZKY PRO DISKUSI

1. Jaký vidíte hlavní smysl a užitek mezinárodního dobrovolnictví?
2. Pro koho je mezinárodní dobrovolnictví vhodné a pro koho ne?
3. Jaké kompetence mezinárodní dobrovolnictví rozvíjí?
4. Proč mladí Češi málo využívají vycestování a dobrovolnictví v zahraničí?
5. Kdy začít motivovat děti a mládež k dobrovolnictví a zahraničním zkušenostem?
6. Jaká jsou rizika zapojení zahraničních dobrovolníků u nás?
7. Co nám chybí a co můžeme získat díky dobrovolnictví v zahraničí?
8. Co vás v této problematice zajímá?

4.4/ FACILITÁTOR



Mgr. Lenka Černá, ředitelka Dobrovolnického centra v Ústí nad Labem. Moje rodné město je Ústí nad Labem; dnes krajské město Ústeckého kraje. Dva roky jsem pracovala v Centru komunitní práce a seznamovala se s komunitním plánováním a rozvojem sociálních služeb. Moje téma byl dobrovolnický mentoringový program Pět P a ukázalo se, že je o dobrovolnictví širší zájem. To byl impuls v roce 2000 pro vznik Dobrovolnického centra v Ústí nad Labem, aniž bychom tušili, jak velké pole působnosti se projeví: dobrovolníky dnes koordinujeme nejen v sociálních službách a v nemocnicích, ale také ve sportu, v kulturních institucích jako je muzeum, knihovna či veřejný sál Hraničář. Iniciovali jsme vznik RADY dobrovolnických center Ústeckého a Karlovarského kraje a dnes již spolupracujeme s kolegy kraje Plzeňského a Libereckého. Scházíme se, inspirujeme, sdílíme praxi a společně usilujeme o rozvoj dobrovolnictví v našich regionech.



4.5/ VÝSTUP - SHRNUÍ DISKUSE

Ústřední oblast diskusí probíhala na téma užitečnost mezinárodního dobrovolnictví:

PRO DOBROVOLNÍKA: získává jiný pohled na život; praxe v zahraničí pro budoucí profesní růst; životní inspirace; osamostatnění a posun k dospělosti. Naučí se pracovat s penězi; učí se formulovat své názory, obhájit je a argumentovat. Nové zkušenosti, obohacení, osobní růst, jazyk. Dobrovolníci obrovsky zvyšují svou osobní kapacitu. Dovážejí poznatky ze světa do Česka.

PRO ORGANIZACI: roste v komunitě její prestiž „máme dobrovolníka ze zahraničí“; výborné PR na školách. Naopak vyslaní dobrovolníci mohou přivést know-how ze světa do vysílající organizace a komunity.

PRO KOMUNITU: workcampy pořádané především v malých městech a obcích mají vícevrstevný efekt; aktivizují komunitu k činnosti.

SLABINA MEZINÁRODNÍHO DOBROVOLNICTVÍ: zpravidla využívají opět ti flexibilnější, zdatnější, kteří by do světa šli i jinou cestou. Malá šance pro lidi, kteří mají startovací čáru níže, většinou se ke zpracování žádosti vůbec nedostanou – není součástí jejich sociálního prostředí a pokud ano, jsou náročnější na zapojení v organizaci - potřebují více času, dovedností, zájmu mentora.

PROBLÉM 1: s vízovou povinností dobrovolníků z vybraných zemí mimo EU i českých dobrovolníků v některých zemích světa.

PROBLÉM 2: problém státu s rozeznáváním různých forem dobrovolnictví. Potřeba sjednocení přístupu Česka k dobrovolníkům a dobrovolnictví.

REGIONÁLNÍ / KRAJSKÁ DOBROVOLNICKÁ CENTRA a jejich úloha v oblasti mezinárodního dobrovolnictví: propojovací agentura s přehledem o organizacích, které zahraničního dobrovolníka chtějí a umí zapojit a poskytuje zájemcům o dobrovolnictví v zahraničí škálu možností, sleduje otevřené projekty, workcampy. Šíří myšlenku mezinárodního dobrovolnictví v regionu, popularizuje, beseduje na školách. Zvýšit informovanost o benefitech mezinárodního dobrovolnictví pro mladé.

JAK POPULARIZOVAT MEZINÁRODNÍ DOBROVOLNICTVÍ, PUBLIKOVAT: „hluboký lidský příběh“, ale nepodceňovat inteligenci čtenáře/posлуhače, vyhnout se lacinému „páchání“ dobra, uvěřitelný příběh na úrovni „co já mohu udělat“ na úrovni, kde se lidé nacházejí. Vyhnout se mimořádnému, nedosažitelnému. Spojit se se samosprávou a publikovat na městském/obecním webu, novinách, Facebooku atp. Ptát se lidí, jaké informace jim k dobrovolnictví chybí, co by potřebovali vědět, získat informace od laiků. Přesvědčit v médiích rodiče, že workcampy jsou nejlepší prázdniny.

MOŽNOSTI MEZINÁRODNÍHO DOBROVOLNICTVÍ diskutované na workshopu:

DIAKONICKÝ ROK – účastnice s přímou zkušeností uvedla, že ji profesně posunul a následně získala práci; vzrostla hrdost na svou zemi, co máme v ČR, její vlastenectví a více teď chce poznávat Česko.

EVROPSKÁ DOBROVOLNICKÁ SLUŽBA

SOLIDARITY CORPS

WORKCAMPY v mezinárodních týmech v zahraničí i v Česku, nabídka je obrovská, možno sledovat na www.tamjdem.cz a INEX-SDA a www.dc67.cz zahraniční sekce, 8 možností. Propojení dobrovolníků z celého světa.

BINACIONÁLNÍ DOBROVOLNÁ SLUŽBA mezi Svobodným státem Sasko a Českem; rok českých dobrovolníků v Německu ve veřejně prospěšných organizacích, financováno německou vládou.

CHARITA – účastnice promluvila o své zkušenosti s německým dobrovolníkem v organizaci, kde pracují s lidmi s mentálním postižením. „Jsou si rovni, oba mají handicap“ a to našim klientům vyhovovalo, neměli žádný ostych – ten mají pracovníci a organizace.



5/Koncepční financování dobrovolnictví

Ing. Martin Vyšín, Mgr. Marcela Šrámková
(Rada vlády pro nestátní neziskové organizace, Úřad vlády)

5.1/ NÁHLED DO TÉMATU

Dne 29. července 2015 vláda poprvé v historii přijala Státní politiku vůči nestátním neziskovým organizacím na léta 2015 až 2020. Jeden z úkolů, který usnesení vlády obsahuje, je úkol pro ministra vnitra, aby „**ve spolupráci s ministrem pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu a předsedou Rady vlády pro nestátní neziskové organizace do 31. prosince 2017 zpracoval koncept rozvoje dobrovolnictví v České republice s akcentem na zajištění regionální a oborové dostupnosti dobrovolnictví v podobě dobrovolnických center a zajistil minimálně dvouletou finanční podporu takových center.**“

Před touto diskuzí je potřebné definovat několik pojmů, které budeme v debatě potřebovat.

- Dobrovolnictvím v nejjednodušším a nejširším slova smyslu je myšlena práce lidí z jejich vlastního rozhodnutí, bez nároku na odměnu, jde o práci strukturovanou a musí někomu nebo něčemu pomáhat.
- Mluvíme-li o financování dobrovolnictví, jedná se o financování nákladů nestátních neziskových organizací se získáváním, školením a řízením dobrovolníků.
- Ministerstvo vnitra podporuje svým dotačním titulem akreditované projekty anebo programy vysílajících neziskových organizací, které se zabývají dobrovolnickou službou.
- Některá ministerstva (např. Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo kultury apod.) podporují dobrovolnictví a dobrovolníky ve svých dotačních programech.
- Dobrovolnickou službou je možné spolufinancovat projekty NNO, které jsou podpořeny z dotačních titulů úřadů státní správy a samosprávy.
- V letošním roce bude z dotačního programu Úřadu vlády ČR poprvé podpořena i Asociace dobrovolnických mentoringových programů, z. s. jako odborná síť k rozvoji dobrovolnictví.
- Některé krajské úřady také podporují dobrovolnictví v rámci svých dotačních titulů.

V současné době jsou připravovány změny, které by měly přinést systémovější podporu managementu dobrovolnictví obecně:

- Vládě bude v dubnu tohoto roku předložen návrh nových **Zásad vlády pro poskytování dotací ze státního rozpočtu České republiky nestátním neziskovým organizacím ústředními orgány státní správy**. Tento materiál, který zavazuje ústřední orgány státní správy k určitým principům dotačních procesů, přináší poprvé i zásadu, týkající se hodnoty neformální dobrovolnické práce jako finančních prostředků k možnému spolufinancování státních dotací.
- Návrh nových Zásad říká:

„Ústřední orgán může ve výzvě stanovit, že do spolufinancování projektu může žadatel na základě smlouvy s dobrovolníkem zahrnout i činnost dobrovolníků, a to do výše 10 % celkových nákladů podpořeného projektu. Pro stanovení výše hodnoty dobrovolnické činnosti bude ústřední orgán vycházet z mediánu hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře za předchozí kalendářní rok. Pro výpočet hodinové hodnoty činnosti dobrovolníka se tento medián vydělí průměrným počtem odpracovaných hodin v kalendářním měsíci a poté zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru. Za dobrovolnickou činnost se pro účely Zásad považuje veřejně prospěšná činnost organizovaná podle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů, a veřejně prospěšná činnost, která je vykonávána dobrovolníkem, který dosáhl alespoň 15 let věku, ze svobodné vůle, v jeho volném čase a bez nároku na odměnu, protislužbu nebo jiné zvýhodnění. Pro výkon dobrovolnické činnosti musí být mezi dobrovolníkem a příjemcem uzavřena písemná smlouva, která obsahuje alespoň místo výkonu a předmět dobrovolnické činnosti, její rozsah a doba, po kterou bude vykonávána. O výkonu dobrovolnické činnosti musí vést příjemce průkaznou evidenci.“



Tento návrh je ve fázi budoucího meziresortního připomínkového řízení.

5.2/ OTÁZKY PRO DISKUSI

1. Máte v současné době ve své NNO dobrovolníky? Jak je řídíte? Jak jejich management financujete?
2. Jaké vysoké náklady mají NNO s managementem dobrovolnictví v současnosti?
3. Je management dobrovolnictví financován kraji a obcemi? Nahodile nebo systémově? Jak by mohl být tento způsob financování rozvíjen? Můžete uvést nějaký příklad dobré praxe takového financování?
4. Napadá vás vhodný způsob, jak by k financování rozvoje dobrovolnictví mohl přistupovat i stát?

5.3/ FACILITÁTOŘI



Mgr. Marcela Šrámková absolvovala Právnickou fakultu Univerzity Karlovy. Poté pracovala jako právník Humanitního odboru Úřadu městské části Prahy 2 a nyní již 10 let pracuje v Sekretariátu Rady vlády pro nestátní neziskové organizace Úřadu vlády České republiky.



Ing. Martin Vyšín vystudoval Vysokou školu ekonomickou v Praze. Rok pracoval v Sociologickém ústavu Akademie věd České republiky jako člen týmu Sociologie politiky. Od roku 2001 je zaměstnán v Sekretariátu Rady vlády pro nestátní neziskové organizace Úřadu vlády České republiky.

5.4/ VÝSTUP - SHRNUÍ DISKUSE

Hlavní závěry a zjištění:

- 1) Neexistuje shoda na tom, zda regionální dobrovolnická centra zřizovat nebo ne.
- 2) Stěžejní je jednoznačná (a konsenzuální) definice dobrovolnického centra.
- 3) Panuje obava z likvidace současných fungujících dobrovolnických center a vytváření úplně nových dobrovolnických center podle představ státu.
- 4) Existuje velká disproporce mezi jednotlivými kraji. V některých krajích dobrovolnická centra již jsou a není potřeba vytvářet jiná / nová.
- 5) NNO vnímají potřebu setkávání se, sdílení informací a zkušeností mezi sebou a se zástupci daného regionu.
- 6) Často chybí podpora dobrovolnictví / dobrovolnických center na regionální úrovni.
- 7) Pouze výjimečně kraje vyhlásují dotační řízení pouze pro organizace zabývající se dobrovolnictvím.
- 8) Velké problémy způsobuje jednoleté financování dotacemi, řešením by bylo financování víceleté.
- 9) Až na výjimky nelze z dotačních prostředků hradit mzdové náklady.
- 10) Veřejnost i veřejná správa často nechápe, proč jsou na dobrovolnictví zapotřebí finanční prostředky, když přece „dobrovolníci pracují zdarma“.
- 11) Pozice koordinátora dobrovolníků bývá hrazena (resp. poskládána) z několika finančních zdrojů.
- 12) Existuje výrazný rozdíl mezi jednotlivými oblastmi dobrovolnictví (např. dobrovolnictví ve zdravotnictví je specifické).
- 13) Jen některé resorty umožňují NNO spolufinancování podpořených projektů dobrovolnickou službou.
- 14) Na dobrovolnictví se velmi špatně shánějí finanční prostředky (viz bod č. 10). NNO využívají v různé míře následující zdroje: ministerstva, kraje, obce, veřejné sbírky, finanční prostředky od místních akčních skupin, evropské dotace, soukromé zdroje (nadace, firmy).