

Dobrovolnictví

» Zařízení
možná
dobrovolníky
nepotřebuje,
ale lidé v tomto
zařízení zcela
určitě.



Pojem dobrovolnictví není v českých realitách používán dlouhou dobu. I když bylo dobrovolnictví, zvláště v období první republiky, poměrně rozšířené, což dokladuje mimo jiné i veliký počet různých zájmových sdružení, nelze zatím ještě stále hovořit o jeho renesanci v České republice.

Ačkoliv je situace s dobrovolnictvím a dobrovolníky daleko lepší než v první polovině 90. let, je tento pojem stále ještě vnímán spíše s negativními či pejorativními představami, ať již vědomými či nevědomými, a to zvláště u neodborné veřejnosti.

Dobrovolnictví lze rozdělit dle více kritérií. Podle místa a intenzity vykonávání této činnosti jej můžeme členit na dobrovolnictví v sociálních službách, ve zdravotnictví, u fyzických osob a v případě jednorázových a jedinečných událostí.

V samotné oblasti sociálních služeb lze dobrovolnictví rozdělit dle dalších specifik, která s sebou přinášejí jednotlivé typy služeb. Zamysleme se nyní nad problematikou a specifiky dobrovolnictví v pobytových službách sociální péče.

Na otázku, co to vlastně je dobrovolnictví, odpovím citací velkého propagátora této myšlenky v České republice, PhDr. Jiřího Tošnera:

„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.“

Analogicky k této definici můžeme jako dobrovolníka označit člověka, který nad rámec svých každodenních povinností, ve svém volném čase využívá svých dovedností, znalostí a zkušeností k prospěchu ostatních, kteří potřebují naši pomoc.

V české legislativě je dobrovolnictví upraveno zákonem o dobrovolnictví č. 198/2002 Sb. a v zákoně o sociálních službách č. 108/2006 Sb.

Hovoříme-li o dobrovolnictví v pobytových službách, pak nejčastěji o domovech pro seniory a domovech pro osoby se zdravotním postižením.

Předtím, než se vedení domova rozhodne vynaložit úsilí a energii pro získání dobrovolníků a nastartování dobrovolnických aktivit ve svém zařízení, je zpravidla konfrontováno s důvody pro a proti tomuto kroku, stejně tak i s některými předsudky, které o dobrovolnictví kolují.

Mezi základní či nejrozšířenější z těchto předsudků patří špatné chápání osoby dobrovolníka jako např. levné pracovní síly, která

ulehčí personálu, obava z tzv. amatérismu dobrovolníků či domnívání se, že dobrovolnictví je zcela zadarmo (ve smyslu nejen přímých, ale i nepřímých nákladů).

Existují nějaké důvody, proč říci NE dobrovolnictví? Já osobně se domnívám, že nikoliv, a pokud, tak jde převážně o dílčí, možná i regionálně dané problémy. Všechny ostatní považuji spíše za pseudoproblémy. Jmenujme přesto některé z nich. Jedním z takovýchto pseudodůvodů je tvrzení, že zařízení dobrovolníky nepotřebuje. Zařízení možná ne, ale lidé v tomto zařízení zcela určitě. Dalšími důvody často bývají názory, že je to riskantní, organizačně náročné, drahé apod. To je otázkou priorit.

Důvodů, které vedou k ANO vůči dobrovolnictví, je daleko více. Dobrovolnictví vede ke zvyšování kvality poskytovaných služeb, dobrovolnictví vede k naplnění některých standardů, dobrovolnictví posiluje prestiž organizace a způsobuje efektivní reklamu, dobrovolnictví přináší organizaci zpětnou vazbu, cenné podněty, nápady apod.

Po učinění toho správného rozhodnutí následuje další otázka – kde a jak dobrovolníky získat. Tou jednodušší odpovědí je obrátit se na místní dobrovolnické centrum (seznam dobrovolnických center a další metodickou pomoc lze nalézt na webových stránkách Ná-

v sociálních službách

rodního dobrovolnického centra www.hest.cz). Ne ve všech regionech se ale nachází dostupné dobrovolnické centrum. Pak přichází v úvahu druhá možnost – získat dobrovolníky vlastní činností.

Předtím, než organizace začne oslovovat potenciální dobrovolníky, by si měla odpovědět na základní otázky:

- **PROČ** – Proč vlastně chceme dobrovolníky? Jsme o tom přesvědčeni, jsme připraveni a chceme pro naplnění tohoto cíle obětovat svůj čas a energii?
- **KDE** – Kde budou dobrovolníci pracovat? V jakých typech služeb, v jakých provozech, v jakých prostorách, u kterých uživatelů?
- **CO** – Co budou dobrovolníci dělat? Jaká bude náplň jejich činnosti, co jim můžeme nabídnout?
- **KDY** – Kdy a jak často by mohli či měli dobrovolníci do zařízení docházet (kompromis mezi potřebami uživatelů a možnostmi dobrovolníků)?
- **JAK** – Jak bude jejich aktivita vypadat, jak budeme dobrovolnictví v rámci organizace realizovat, jak připravíme uživatele, ale i zaměstnance, na vstup dobrovolníků apod.?
- **KDO** – Kdo bude zodpovědnou osobou za dobrovolnictví v naší organizaci, ale také kdo je vlastně potencionálním dobrovolníkem pro naši činnost? Jaký je profil dobrovolníka?
- **U KOHO** – Ke komu bude dobrovolník chodit? Kdo je vhodnou osobou, resp. uživatelem, který se sám rozhodne, že se chce setkávat a vídat s dobrovolníkem?

Zodpovězením těchto otázek jsme udělali veliký krok a nyní přichází další stupeň. Kde a jak naše budoucí dobrovolníky nalézt, kde je oslovit?

Dobrovolník není většinou paradoxně osoba s prázdným dířem. Dobrovolníci v Čechách jsou převážně mladí lidé, kteří mají spoustu aktivit, a dobrovolnictví bývá jednou z nich.

Je mnoho možností kde a jak oslovit dobrovolníky; osobně bych však doporučil tyto:

- Střední, vyšší odborné, jazykové a vysoké školy (kde jsou studenti otevření novým výzvám a mají relativně čas)
- Místní církve, křesťanská sdružení (kde je pomoc bližnímu samozřejmostí)
- Zájmová sdružení a spolky (jejichž členská základna je vlastně tvořena dobrovolníky)
- „Mladí senioři“ (lidé, kteří odcházejí do důchodu s pocitem, že ještě mohou a chtějí být prospěšní)

Nejlepší forma oslovení potencionálních dobrovolníků je vždy osobní. Nicméně paralelní propagace formou letáků či plakátů nemůže uškodit (je-li dobře zpracována).

Při osobním představení možnosti dobrovolnické činnosti je dobré řídit se podle těchto pravidel:

- Hovořte klidně, jasně, ale s nadšením pro vaši věc. Budoucí dobrovolník z vás musí vycítit, že „to myslíte vážně“.
- Nemluvte příliš krátce a příliš dlouze, 10 – 15 minut pro první setkání stačí.
- Nevyvíjejte na budoucí dobrovolníky žádný tlak, nechtějte odpověď ihned, nechte je přemýšlet o vašem poselství či nabídce (můžete

„Dobrovolnictví není obět', ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi pocit smysluplnosti.“

přijít znovu nebo rozdat jednoduchý lístek s kontaktním údajem, kde každý napíše, zda má či nemá zájem o další informace apod.).

- Řekněte jasně, co by dobrovolníci mohli dělat.
- Definujte a dobrovolníkům sdělte výhody či benefity plynoucí z dobrovolnické činnosti ve vaší organizaci. Dobrovolnictví je sice práce bez finanční úplaty, přesto je ale celá řada věcí, které můžete dobrovolníkovi nabídnout:
 - o Zkušební, znalosti, informace
 - o Sebepoznání, sebereflexe, seberealizace
 - o Možnost vzdělávání (uspořádání semináře pro dobrovolníky)
 - o Osvědčení o dobrovolnické činnosti (pro VŠ či budoucí zaměstnání)
 - o Pocit potřebnosti, smysluplné činnosti a úspěšnosti
 - o Nové kontakty, přátele
 - o Získání empatie, trpělivosti, moudrosti
 - o Vyzkoušení si práce v sociálních službách

Nyní máme za sebou tzv. „náborovou“ fázi. Dobrovolníka ovšem lze těžko získat, ale snadno ztratit. Získáním dobrovolníka a započítáním jeho činnosti ve vaší organizaci to tedy nekončí. Je velice důležité si dobrovolníka udržet, dávat mu znát vaši podporu, jeho důležitost a vzác-

nost v organizaci, zajímat se o něj, chtít znát jeho názor, který může být pro organizaci přínosným a vést ke zkvalitňování poskytovaných služeb. Jak si tedy udržet dobrovolníka:

- Organizujte pro dobrovolníky pravidelná setkání (1 – 4x ročně), občerstvení bude určitě oceněno.
- Získávejte od dobrovolníků zpětnou vazbu. Uvidí váš zájem o ně (dotazník, rozhovor, setkání, kniha návštěv dobrovolníků apod.).
- Organizujte pro dobrovolníky alespoň jeden seminář ročně (lektory mohou být i vaši zaměstnanci).
- Vydání osvědčení o dobrovolnické činnosti.
- Blahopřání k narozeninám či káva a čaj zdarma určitě potěší.
- Umožněte dobrovolníkům účastnit se společných akcí pro uživatele.
- Připravte, v rámci možností vaší organizace, dobrovolníkům důstojné zázemí.
- Přemýšlejte, jak jinak „zpříjemnit“ jejich práci.

Závěrem mi dovoluete uvést pár praktických rad:

- Dobrovolník by měl být starší 15 let (od 15 do 18 let je nutný souhlas zákonného zástupce).
- Dobrovolnictví uzavíráte smluvně; záleží na vás, zda bude smlouva ústní (v tomto případě by bylo žádoucí písemně definovat podmínky dobrovolnické činnosti ve vašem zařízení) či písemná.
- Dobrovolníka můžete pojistit (bližší informace naleznete opět na www.hest.cz).
- Nezapomeňte splnit povinnost vyplývající ze Standardu č. 10 – definovat v zařízení pohyb osob, které nejsou v pracovně právním vztahu – tj. dobrovolníků.
- Zaškolte dobrovolníky před započítáním jejich činnosti, ať jsou řádně připraveni.
- Informujte své okolí o skutečnosti, že dobrovolníky využíváte, prodejte tuto skvělou aktivitu, udělejte pozitivní reklamu nejen sobě, ale i jim.
- Podporujte a motivujte i vašeho zaměstnance, který je za dobrovolnictví ve vaší organizaci zodpovědný.
- Připravte vstup dobrovolníků do vašeho zařízení. Informujte zaměstnance a uživatele.
- Získávejte od dobrovolníků a uživatelů kontinuální zpětnou vazbu.

A mějte na mysli slova Alberta Einsteina: „Pouze život, který žijeme pro ostatní, stojí za to.“

Ing. Jiří Horecký, B.A. (Hons)