

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Fakulta multimediálních komunikací

Katedra marketingových a sociálních komunikací

DOBROVOLNÍCI V NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH

Bakalářská práce

Oficiální zadání bakalářské práce (1/2)

Oficiální zadání bakalářské práce (2/2)

RESUMÉ

Anotace česky

Práce na téma "Dobrovolníci v neziskových organizacích" vysvětluje pojem neziskový sektor a analyzuje jeho fungování převážně na území České republiky. Teoreticky se zaměřuje na systematiku práce nestátních neziskových organizací s dobrovolníky a hodnotí jejich přínos občanské společnosti. Prakticky uvádí reálnou činnost vybraných neziskových organizací z oblasti humanitární, protidrogové prevence a sociální.

Anotace ve světovém jazyce

Thesis "Volunteers In Non-Profit Organizations" deals with concept of non-profit sector and analysis its functioning mostly in the Czech republic. Theoretical part concentrates on systematization of work with volunteers in private non-profit organizations and assesses their contribution to the general public. Practical part describes activities of selected non-profit organizations in humanitarian and social sphere and antidrug prevention.

Děkuji vedoucí své bakalářské práce PaedDr. Marcelle Göttlichové za shovívavost a trpělivost při jejím vzniku. Rovněž děkuji představitelům neziskových organizací Mgr. Aleně Rusové z nadace ADRA Zlín, Jiřímu Klementovi z kontaktního centra "HAUS" (sdružení Daimonion) a Mgr. Aleši Chudárkovi ze sdružení „Handicap(?)“ Zlín, za poskytnuté informace, za sdělení vlastních zkušeností z oblasti práce dobrovolníků v neziskovém sektoru a za čas, který mi věnovali.

Prohlašuji, že jsem na celé bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval.

Ve Zlíně dne 20. dubna 2005

OBSAH

OBSAH	6
ÚVOD.....	8
I. TEORETICKÁ ČÁST	9
1 TEORETICKÉ POZNATKY A VÝCHODISKA	10
1.1 DOBROVOLNICTVÍ V NEZISKOVÉ ORGANIZACI.....	10
1.1.1 Cíl práce	10
1.1.2 Stanovení hypotézy	10
1.2 DOBROVOLNÍCI	11
1.2.1 Význam dobrovolnictví.....	11
1.2.2 Právní úprava dobrovolnictví.....	11
1.2.3 Počet dobrovolníků	12
1.2.4 Kdo je dobrovolník	13
1.2.5 Motiv stát se dobrovolníkem.....	15
1.2.6 Nábor dobrovolníků	16
1.2.7 Úvodní příprava	19
1.2.8 Intenzita práce dobrovolníků	19
1.2.9 Hodnota práce dobrovolníků.....	20
1.3 NEZISKOVÉ ORGANIZACE	21
1.3.1 Vývoj neziskových organizací	21
1.3.2 Pojem neziskový sektor.....	22
1.3.3 Legislativa po roce 1989	23
1.3.4 Typy neziskových organizací.....	24
1.3.5 Financování neziskových organizací	24
1.3.6 Vztah k neziskovým organizacím	26
1.3.7 Současná situace.....	28
1.3.8 Nová koncepce v pojetí neziskového sektoru	29
1.3.9 Práce neziskových organizací s dobrovolníky	30
II. PRAKTICKÁ ČÁST	33
2 SOUČASNÝ STAV VE VYBRANÝCH ORGANIZACÍCH.....	34
2.1 OBČANSKÉ SDRUŽENÍ ADRA.....	34
2.1.1 Historie vzniku	34
2.1.2 Poslání organizace.....	35
2.1.3 Práce s dobrovolníky	35
2.1.4 Motivace a odměňování	36
2.2 OBČANSKÉ SDRUŽENÍ DAIMONION	37
2.2.1 Historie vzniku	37
2.2.2 Poslání organizace.....	39
2.2.3 Práce s dobrovolníky	39
2.2.4 Motivace a odměňování	40
2.3 OBČANSKÉ SDRUŽENÍ „HANDICAP(?)“ ZLÍN	40
2.3.1 Historie vzniku	40
2.3.2 Poslání organizace.....	41

2.3.3	Práce s dobrovolníky	42
2.3.4	Motivace a odměňování	43
3	VÝSLEDEK ANALÝZY	44
3.1	TEORIE A PRAXE VE SPOLUPRÁCI S DOBROVOLNÍKY	44
3.1.1	Současný přístup k legislativě	44
3.1.2	Nábor dobrovolníků	44
3.1.3	Školení dobrovolníků	44
3.1.4	PR aktivity neziskových organizací	45
3.1.5	System dotací	45
3.2	NÁVRH ŘEŠENÍ	45
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	48
	OSTATNÍ PRAMENY	48
	SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ	50
	SEZNAM TABULEK	51
	SEZNAM PŘÍLOH	52

ÚVOD

V naší zemi znamená pro většinu lidí pojem dobrovolnická činnost pouze omezenou spojitost se sbory dobrovolných hasičů nebo s dobou totalitního zřízení, kdy se hromadně pořádaly dobrovolně povinné úklidové akce na počest sjezdu strany apod. Tradice dobrovolnictví má na našem území hluboké kořeny, sahající už do počátku formujícího se a sílícího křesťanství. Naštěstí ne všichni vnímají dobrovolníky jen takto povrchně a je dokonce i pěkná řádka těch, kterým by dobrovolná činnost nečinila větší potíže.

V roce 2001 vyhlásila Organizace spojených národů (OSN) kampaň na podporu dobrovolnictví po celém světě a v jejím důsledku se dobrovolnické aktivity věnovala ve zvýšené míře i média. Řadu zemí tato kampaň přiměla k tomu, aby se tématem ve zvýšené míře zabývala, aby problematiku dobrovolnictví více podpořila a pomáhala jejímu rozvoji. Probíhala řada akcí, kampaní a seminářů s touto tematikou a naše republika na ni tematicky navázala o rok později s mediální kampaní "30 dní pro občanský sektor".

Já sám mám praktické zkušenosti z oblasti dobrovolnictví v neziskové organizaci minimální. V mém bezprostředním okolí se však pohybuje celá řada přátel a známých, jejichž nárazová dobrovolnická činnost je pro ně tak naprosto samozřejmá, až je pro mě s podivem, kde se jejich nadšení pro tuto myšlenku bere. Jejich zapálení pro věc bylo impulsem ke zpracování tématu dobrovolnictví v mé bakalářské práci.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TEORETICKÉ POZNATKY A VÝCHODISKA

1.1 Dobrovolnictví v neziskové organizaci

Dobrovolnictví a sama oblast neziskového sektoru je v současné době stále více aktuální téma, zvláště vzhledem k okolnostem, které současné fungování demokratické společnosti přináší. Posledních několik svobodných let odhalilo závažnou potřebu zastoupit stát v oblastech, kterým se sám nemohl plně a uspokojivě věnovat. Vlivem mnoha dobrovolných pracovníků se tak znovu navázalo na přerušenou dobrovolnickou tradici a jeden z pilířů skutečné demokratické společnosti se tak opět stává stále více respektovaným.

Na následujících stranách se pokusím přiblížit téma dobrovolnictví v neziskové organizaci, vysvětlím pojem neziskový sektor jak z hlediska právního, tak z praktického. Dále uvedu formy jeho financování a důležité historické milníky jeho vývoje.

1.1.1 Cíl práce

Smyslem této práce není blahořečit sociálně smýšlející menšině, ale přiblížit jejich práci lidem, kteří o dobrovolnické činnosti uvažují a neměli ještě možnost se s činností dobrovolníků a neziskových organizací blíže seznámit. Na jedné straně existuje trocha odborných pouček a literatury s návody a radami, jak úspěšně v této oblasti existovat, na straně druhé se konkrétní práce jednotlivých organizací řídí vlastními pravidly vycházejících z dlouhodobě nabytých zkušeností. Chci zde upozornit na rozdíl, který panuje v každodenní realitě fungování konkrétních neziskových organizací v konfrontaci s nastavenými teoretickými požadavky v oblasti dobrovolnictví.

1.1.2 Stanovení hypotézy

Jsem přesvědčen, že teoretická a praktická činnost dobrovolných pracovníků v oblasti neziskového sektoru se velmi rozchází. Můj předpoklad se vztahuje na oblast náboru dobrovolníků, jejich školení, způsoby jejich motivace a samotné práce s dobrovolníky v jednotlivých neziskových organizacích.

Pro důkaz tohoto tvrzení jsem zvolil tři konkrétní neziskové organizace, každou realizující své poslání v jiné oblasti (humanitární, protidrogové prevence a sociálně-zdravotní). Vymeším pole jejich působnosti, uvedu příklady jejich dobrovolné činnosti a

konkrétní formy a systém spolupráce s dobrovolníky. Na základě provedené analýzy pak navrhuje případná doporučení vedoucí ke zlepšení jejich práce v neziskovém sektoru.

1.2 Dobrovolníci

1.2.1 Význam dobrovolnictví

Dobrovolnictví je základním stavebním prvkem občanské společnosti. Uskutečňuje nejvznešenější aspirace lidstva - touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny. V době globalizace a nepřetržitých změn se svět stále zmenšuje, je složitější a vzájemná závislost vzrůstá. Dobrovolnictví, individuální nebo skupinová činnost, umožňuje udržovat a posilovat takové lidské hodnoty, jako jsou družnost, zájem o druhé a služba jiným lidem; aby jednotlivci mohli uplatňovat svá práva a odpovědnost jako příslušníci komunity a aby se zároveň mohli po celý život učit a růst, realizovat veškerý svůj lidský potenciál; propojení navzdory rozdílům, které nás neustále rozdělují, abychom mohli žít ve zdravých, udržitelných komunitách; abychom mohli společně usilovat o nalezení nových řešení pro společné úkoly a mohli jsme utvářet náš kolektivní osud.

Na úsvitu nového tisíciletí se dobrovolnictví stalo nepostradatelným prvkem každé společnosti. Účinně a prakticky převádí deklaraci Spojených národů, kde se praví: "My, lid," máme moc změnit svět, do běžného života. Tato deklarace podporuje právo všech žen, mužů a dětí svobodně se sdružovat a dobrovolně pracovat bez ohledu na kulturní a etnický původ, věk, pohlaví, tělesný stav a společenské nebo ekonomické postavení. Všichni lidé na celém světě by měli mít právo. [Všeobecná deklarace o dobrovolnictví - výňatek]

1.2.2 Právní úprava dobrovolnictví

Do 1. ledna 2003 nebyla dobrovolnická služba v ČR legislativně upravena, organizace do té doby uzavíraly nejčastěji příkazní smlouvy v rámci platného občanského zákoníku. Taková smlouva musela obsahovat kromě nezbytných náležitostí (jméno, adresa, datum, podpisy apod.) další základní informace - přesný popis dobrovolnické činnosti, přesný časový rozsah (zahájení a ukončení) činnosti, místo výkonu a specifikované požadavky na dobrovolníka během výkonu činnosti. Od nového zákona se očekávalo, že vyřeší především otázku pojištění dobrovolníka.

Během roku 2001 byl týmem pracovníků ze státního i nestátního sektoru připraven dlouho očekávaný návrh zákona o dobrovolnické službě, který prošel 7. prosince 2001 prvním čtením v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR. Tak konečně platí od 1. ledna 2003 zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě. Ten ovšem upravuje pouze podmínky pro státem podporované dobrovolnictví, nikoliv však, což je nutné pro celkové pochopení významu zdůraznit, podmínky dobrovolné činnosti obecně. Z toho vyplývá, že NEEXISTUJE povinnost dobrovolníků či organizací naplňovat podmínky tohoto zákona, pokud nestojí o podporu státu v této oblasti.

Nový zákon ani nereguluje dobrovolnictví jako celek, ale vymezuje, za jakých podmínek stát dobrovolnictví podporuje. To v praxi znamená, že mohou existovat a z velké části existují dobrovolníci a dobrovolnické činnosti vykonávané mimo rámec tohoto zákona. Tento zákon také novelizuje některé další předpisy: zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a zákon č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí. [P I]

O dobrovolných pracovnících pečovatelské služby, dobrovolných aktivistech Červeného kříže a dobrovolných hasičích se zmiňuje také vyhláška vyhláška č. 182/1991 Sb. Tito však nejsou považováni za dobrovolníky ve znění zákona o dobrovolnické službě. Úprava dobrovolnické činnosti se v oblastech, které nejsou zákonně přímo upraveny řídí příslušnými předpisy občanského zákoníku, či pracovního práva.

1.2.3 Počet dobrovolníků

Počet dobrovolníků u nás není přesně znám, protože je dosud nikdo nespočítal. Jejich počet se dá pouze odhadnout. V celém světě se vychází pouze z orientačních počtů, protože pojem dobrovolník si každá země může vykládat individuálně. "Odhadem je v ČR evidováno asi 80 000 nevládních neziskových organizací, z čehož je prokazatelně polovina funkčních (tzn. vyvíjejí aktivní činnost). V každé z těchto organizací působí nejméně jeden registrovaný dobrovolník. Podle zahraničních zkušeností připadá na jednoho registrovaného dobrovolníka nejméně jeden neregistrovaný, což v reálu znamená, že odhadem se u nás věnuje dobrovolnické činnosti asi 80 000 dobrovolníků". [Rádce pro neziskové organizace, 2001]

S porovnáním se zahraničím ovšem poněkud zaostáváme. Podle průzkumu, který si v roce 1997 nechala pro své potřeby na nadcházející Mezinárodní rok dobrovolníků vypracovat OSN se dobrovolnické činnosti věnuje v:

Lucembursku	17,3% celkové populace (20,2% mužů; 14,5% žen);
NDR (bývalé)	17,0% celkové populace (16,5% mužů; 7,3% žen);
NSR (bývalé)	17,0% celkové populace (21,5% mužů; 14,0% žen);
Nizozemí	28,0% celkové populace;
Kanadě	25,0% celkové populace;
USA	20,0% celkové populace.

1.2.4 Kdo je dobrovolník

Dobrovolníkem je každý, kdo ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu vykonává činnost ve prospěch jiných lidí. Dobrovolníkem se může stát v podstatě kdokoli, protože každý z nás umí něco, co může nabídnout druhým. Důvodů, proč se lidé stávají dobrovolníky, je mnoho. Dobrovolná činnost jim může přinést pocit užitečnosti, nové zkušenosti, kontakty, nové dovednosti a mnoho dalšího. V každém případě je důležité, aby činnost dobrovolníka probíhala pod záštitou organizace, která poskytne dobrovolníkovi potřebné zázemí. Dobrovolníkem se může stát v podstatě kdokoli, kdo dosáhl zákonné hranice 15 let. Pak může pracovat:

- nárazově;
- pravidelně;
- dlouhodobě;
- krátkodobě;
- na plný úvazek;
- při běžném zaměstnání nebo studiu;
- v oboru blízkém jeho profesi;

- v oboru úplně odlišném od jeho profese;
- jako odborník (specialista);
- jako pomocná síla.

V praxi se však mezi dobrovolníky vyskytují i děti školního věku a tak se dělí dobrovolníci podle věku a nejčastějšího zaměření na:

- **děti a mládež do 15 let** (časově omezení, využívání pro pomoc při studiu, pro charitativní akce, veřejné dražby a sbírky, pomoc v oblasti ekologie, sociálních služeb, kultury a benefičních akcí);
- **studenti do 25 let** (časově omezení, využívání pro pomoc při studiu, pro sociálně-zdravotní služby, ochranu přírody, oblast kultury, práci v kroužcích pro děti, zájmových a sportovních oddílech a benefičních akcí);
- **dospělí do 60 let** (velmi časově omezení, využívání pro odbornou pomoc a řízení organizací, zájmové spolky a sdružení, poradní sbory, dozorčí komise, v oblasti vzdělávání, sociálně-zdravotní, tělovýchovy a kultury a benefičních akcí);
- **senioři nad 60 let** (časově neomezení, využívání pro odbornou pomoc a řízení organizací, zájmové spolky seniorů, v oblasti vzdělávání, sociální a benefičních akcí);
- **zdravotně tělesně postižení** (časově neomezení, využívání podle závažnosti svého handicapu pro práci s počítačem, telefonem a pro jinou kancelářskou činnost, jako odborná pomoc pro ostatní postižené);
- **firemní dobrovolníci** (nastupující trend velkých firem, práce na obecně prospěšných a časově méně náročných projektech mimo pracovní dobu, charitativní práce o svátcích a jiných významných dnech);

- **cizí státní příslušníci** (studenti i dospělí, nejvíce využívání jako lektori cizích jazyků, v současnosti zapojeni také do správních a poradních struktur organizací).

1.2.5 Motiv stát se dobrovolníkem

Důvody, které lidi motivují k dobrovolnické činnosti a rozhodnutí se dobrovolným pracovníkem vůbec stát, mohou být nejrůznější. Rozlišujeme tři základní druhy motivace:

- **konvenční motivace** (nositel se stal dobrovolníkem proto, že jej k tomu vedly morální normy buď svého nejbližšího okolí, anebo obecné neformální pravidla chování v dané společnosti. Konvenční motivace, která je dominantní u 41% českých dobrovolníků, nese stopy vlivu jak očekávání a vzorů chování v kruhu rodiny a známých, tak morálních příkázání platných v širším společenství. Ti dobrovolníci, u kterých dominuje konvenční motivace, mají ve svém rozhodování sklon preferovat své náboženské přesvědčení a imponují jim příklady dárcovských aktivit z okruhu příbuzných a přátel. V širším slova smyslu se tato motivace opírá o principy křesťanské morálky a představy o správném způsobu života příslušné vrstvy obyvatelstva. Její nositelé se dobrovolníky stávají zkrátka proto, že se to sluší a patří. Konvenční motivací se častěji vyznačují starší lidé nad 60 let a věřící);
- **reciproční motivace** (svého nositele orientuje k tomu, aby v dobrovolné práci hledal prvky, které by byly užitečné i pro něho samého. Recipročně motivovaní dobrovolníci chápou svoji práci jako organické spojení dobra pro jiné a vlastního prospěchu. Typický je pro ně zájem o získávání nových zkušeností, navazování nových vztahů a snaha uplatnit svoje schopnosti a udržovat se prostřednictvím dobrovolné práce v kondici. Reciproční motivace má dominantní vliv na rozhodování 37% českých dobrovolníků. Tento vliv je patrný hlavně u mladých lidí do 30 let s jednoznačně ateistickým světonázorem);
- **nerozvinutá motivace** (omezuje se na soubor prvků vytvářejících základní prostor pro rozhodování dobrovolníků. Jde o prvky jako je důvěra v organizaci, pro kterou by měli

pracovat, přesvědčení o smysluplnosti dobrovolné práce v konkrétním případě a pocit, že se prostřednictvím dobrovolnictví mohou podílet na šíření dobré myšlenky).

Tyto tři motivační pilíře mají pro nositele nerozvinuté motivace postačující vliv k tomu, aby se rozhodli dobrovolně pracovat. Dominantní vliv nerozvinuté motivace k dobrovolnictví se projevuje u 23% dobrovolníků. Významně častěji se vyskytuje u vysokoškoláků a osob příslušejících ke střední a starší generaci od 46 do 60 let. [Internet, AGNES]

1.2.6 Nábor dobrovolníků

Oslovení a výběr

Bylo prokázáno, že "je často lepší, když získávání dobrovolníků zajišťuje nějaký dobrovolník, než zaměstnanec organizace. Motivy osoby, která je získávána a té, která získává, jsou obvykle podobné a to usnadní jejich vzájemnou komunikaci." [Ochman, 1997]

Při získávání dobrovolníků a jejich výběru je nutné předpokládat, že ne každý žadatel o práci v neziskové organizaci je ochoten dělat vše, co se mu řekne. Při každém novém výběrovém řízení o tuto práci musí vedení organizace dopředu zajistit hojnou účast uchazečů. K tomu je samozřejmě zapotřebí řada aspektů, jako jsou inzeráty v novinách, rozhlasové upoutávky apod. Aby byl zájem vážný a velký, je třeba postupovat uvážlivě už od prvního kontaktu s potenciálním dobrovolným pracovníkem.

Při podávání inzerátů do různých novin a časopisů si musí organizace dopředu ujasnit a vytyčit nejdůležitější body a požadavky, jejichž výsledkem bude upoutání skupiny jedinců, které chce oslovit. Jde vlastně o marketingový prodej myšlenky, proto by měl znít inzerát co nejatraktivněji. Sdělení o snaze získat nové pracovníky lze tedy vysledovat v místním, regionálním, či dokonce v celostátním tisku, v odborných nebo specializovaných časopisech, rádiu nebo TV, na nástěnkách škol a jiných institucí nebo na internetových stránkách. Dobré oznámení by mělo obsahovat:

- kdo hledá dobrovolníka;

- jakého hledá dobrovolníka (pohlaví, věk, vzdělání apod.);
- co bude dobrovolník dělat;
- kde se práce dobrovolníka bude odehrávat;
- kolik hodin v týdnu je potřeba pracovat;
- proč se dobrovolník hledá;
- kde a kdy se může zájemce přihlásit.

Významným prostředkem, jakým na sebe neziskové organizace upozorňují, je využití popularity některé mediálně známé osobnosti. V nejrůznějších sbírkách se tak vyskytují tváře umělců, spisovatelů, občas i politiků. A zvláště politici vyspělých států zmiňují ve svých projevech vlastní zkušenost z práce v oblasti neziskového sektoru, která je vnímána jako velmi blízká práci politické, což má za následek pozitivní přijetí v řadách voličů.

Tab. 1. Porovnání metod oslovení dobrovolníků

Metoda	Pozitiva	Negativa
Celoplošná média (inzerce)	množství lidí, velký výběr	anonymní, náročný výběr, jednostranná komunikace
Regionální média (inzerce)	lidé z regionu, blízké okolí, užší vztah k organizaci	omezení lokalitou, jednostranná komunikace
Internet	rychlé a efektivní, oboustranná komunikace	oslovena pouze skupina s přístupem na internet
Vývěska a plakát	lidé z regionu, blízké okolí, užší vztah k organizaci	omezení lokalitou, jednostranná komunikace
Letáky	množství lidí, možnost zaměřit se pouze na cílovou skupinu	jednoduchá komunikace, nízká společenská prestiž
Náborová kampaň	cílené množství lidí, oboustranná komunikace, možnost opakování	časová, personální a organizační náročnost

Náborová akce	užší cílený okruh lidí se vztahem k organizaci, oboustranná komunikace	časová, personální a organizační náročnost, jednorázovost
Dobrovolnické centrum	oslovení rozhodnutých lidí, jednodušší výběr, rychlost	riziko špatného výběru
Osobní kontaktování	cílené oslovení, oboustranná komunikace, konkrétní využití	omezený výběr, časová a společenská náročnost

První kontakt

Jedinec, který reaguje na výzvu organizace, se stává předmětem studia jejího vedení a před vlastním vstupem do řad dobrovolníků prakticky vždy prochází základním pohovorem, který by měl odhalit silné a slabé stránky adepta. Každá organizace má samozřejmě vlastní systém otázek, uzpůsobených svým potřebám a svému zaměření. Mezi základními se mohou objevit hlavně tyto:

- Proč vás zajímá dobrovolnická práce a proč přímo tento projekt?
- Už jste někdy pracoval jako dobrovolník? Kde?
- Jak se vám to líbilo?
- Proč už tam nepracujete?
- Máte zkušenosti, které by vám mohly pomoci při této práci?
- Dáváte přednost práci individuální nebo týmové?
- Jak dlouho a jak často můžete pracovat pro náš projekt?
- Co očekáváte od tohoto konkrétního projektu a od naší organizace?
- Vidíte nějaké možné překážky na vašem zapojení do projektu?
- Nebude tato práce kolidovat s vaším zaměstnáním?

Těmito otázkami si uchazeč zároveň ujasní své reálné možnosti, protože nejen organizace, ale i uchazeč by si měl vybrat, pro koho se bude dobrovolně angažovat. Zpočátku musí vědět, zda a za jakých podmínek je potřeba se zúčastnit nějakého školení, jaký konkrétní druh práce se od něj očekává a zda bude muset pracovat samostatně.

1.2.7 Úvodní příprava

Jedním z nejdůležitějších počinů organizace je kvalitní příprava a výchova nového dobrovolníka. Nejlepším a nejčastějším způsobem je vstupní přípravné školení, na kterém organizace předává své zkušenosti, vědomosti a během svého působení nabitě dovednosti. Z údajů vyplývá, že "v průměru téměř 40 % svých nákladů věnují organizace na realizaci dobrovolnických školení. Většina zahraničních organizací má vlastní školicí centra, u nás je často využito služeb některé z externích společností, zabývající se školením v obecných dovednostech jako jazyk, základy znakové řeči, komunikace po telefonu apod." [Internet, ICN].

Je velmi pravděpodobné, že většina nových dobrovolníků nebude mít takové znalosti a zkušenosti, aby se ihned pustili do rozmanitých úkolů tohoto oboru povolání. Aby se zamezilo případným budoucím problémům a otázkám, zajišťuje daná organizace úvodní proškolení každého dobrovolníka. Před zahájením vlastního projektu by tak měl dobrovolník získat tyto znalosti a informace:

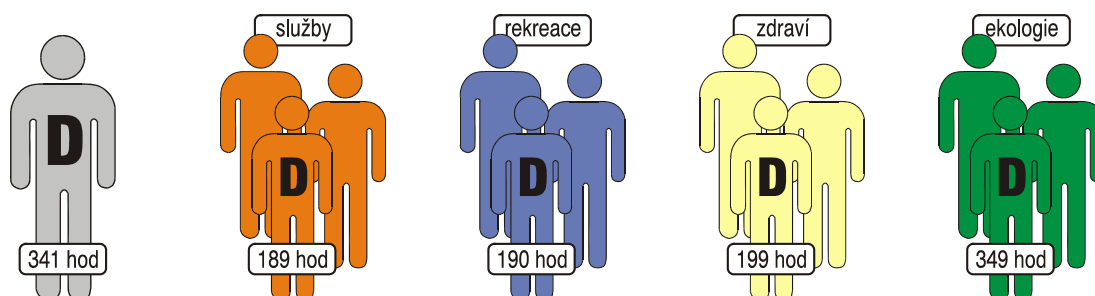
- časové rozpětí jeho činnosti a předpokládané ukončení;
- co, kde a jak bude dělat a co se od jeho práce očekává;
- komu se zodpovídat za práci a s kým se poradit;
- všechny důležité informace, které mu mohou průběžně pomoci;
- kdo pracuje na podobném nebo konkurenčním projektu;
- zda je důležité průběžně informovat mateřskou organizaci;
- zda je možné práci hodnotit a modifikovat.

1.2.8 Intenzita práce dobrovolníků

Více než dvě třetiny z celkového počtu dotazovaných dobrovolníků (68%) vykonává dobrovolnou práci pravidelně alespoň jednou za měsíc. Polovina dobrovolníků pracuje dokonce každý týden a v posledním období se údajně počet hodin, které dobrovolně odpracovali, spíše zvyšuje. Počet dobrovolně odpracovaných hodin v roce 1999 ve srovnání s rokem 1998 se zvýšil u jedné třetiny (32%) dobrovolníků, polovina

konstatovala, že pracuje ve stejném rozsahu jako před tím a jen 10% uvádí, že počet jimi odpracovaných hodin se za poslední rok snížil.

Průměrně jeden dobrovolník v roce 1999 odpracoval 341 hodin pro nějakou neziskovou organizaci. Nejvíce hodin odpracovali dobrovolníci pro organizace působící v oblasti sociálních služeb, kde 37% z nich pracovalo v průměru 189 hodin. Oblastí, ve které pracuje druhý nejvyšší podíl dobrovolníků, je sport a rekreace. Zde v minulém roce pracovalo 17% dobrovolníků v průměru 190 hodin. V oblasti zdraví pracovalo 15% v průměru 199 hodin. Nejvyšší průměr dobrovolně odpracovaných hodin dosáhli dobrovolníci v oblasti ekologie, a to 349 hodin. [Internet, AGNES]



Obr. 1. Počet dobrovolně odpracovaných hodin v jednotlivých oblastech

1.2.9 Hodnota práce dobrovolníků

V České republice v současnosti neexistuje odhad hodnoty práce dobrovolníků. O jejich přínosu se však hovoří a v budoucnu se počítá s tím, že by se hodnota práce dobrovolníka vyjadřovala pomocí dolní hranice sazby "obvyklé za danou činnost". Tím by se mohlo podstatně efektivněji dospět ke konkrétním číslům. Dobrou zprávou je, že "po několika měsíční přípravě zahájilo v Brně v říjnu 2003 činnost Centrum pro výzkum neziskového sektoru (CVNS), první české výzkumné a analytické pracoviště, které se hodlá systematicky zabývat neziskovou problematikou. Toto Centrum vzniklo jako společný projekt ekonomicko-správní fakulty MU Brno a občanského sdružení TRIALOG, brněnského institutu rozvoje občanské společnosti. Jde o vůbec první pracoviště tohoto typu, tj. vzniklého sdružením sil a prostředků veřejné vysoké školy a nestátní neziskové organizace. Posláním CVNS je trvalé a systematické zkoumání ekonomiky neziskových organizací v České republice a iniciování odborné i veřejné diskuse o společenském a

hospodářském významu občanské společnosti." [měsíčník neziskového sektoru Grantis, č. 3/2004].

1.3 Neziskové organizace

1.3.1 Vývoj neziskových organizací

Vývoj neziskových organizací v USA

Snad největší tradici moderních neziskových organizací tak, jak je chápeme dnes, mají USA, kde můžeme vystopovat první snahy o působení neziskového sektoru již na počátku prvního osídlování amerického kontinentu. Lidé se z důvodu snadnějšího přežití sjednocovali, jejich prvními základnami se stávaly kostely. Nejvýznamnějším počinem z oblasti neziskového sektoru se tak zřejmě stalo úsilí zrušit otroctví. V roce 1833 vznikla ve Philadelphii Americká společnost za zrušení otroctví, která slučovala dobrovolníky z celé země a poskytovala práci otrokům na útěku. O něco později pak vznikala ryze ženská hnutí, která usilovala o rovnoprávnost žen ve společnosti. To prakticky znamenalo celou druhou polovinu 19. století (hnutí sufražetek v roce 1848 vydalo Deklaraci ženské nezávislosti). Různé organizace pak vznikaly během I. světové války (až 400 jich podporovalo lidi ve válkou postižených oblastech).

Významnými zakladateli prvních fondů a nadací byli např. ocelářský magnát Andrew Carnegie, ropný magnát John D. Rockefeller nebo finančník Andrew W. Mellon. Jejich nadace zaváděly nový způsob pomoci a podpory, neposkytovaly ani tak finanční prostředky potřebným, jako spíše financovaly konkrétní výzkumy na odstranění příčin hladu, chudoby a nemocí. V USA mají neziskové organizace takové sympatie veřejnosti, že jim velká část veřejnosti přispívá nejen finančně, ale i značnou dobrovolnickou činností.

Vývoj neziskových organizací na našem území

Historie neziskového sektoru u nás spadá překvapivě až do období 13. století, kdy jsou patrné první zmínky nadací zaměřené na péči o chudé a potřebné. K nejstarším spolkům na našem území patří židovská náboženská obec zvaná Cherva Kadischa, z období kolem roku 1400, později se objevují dobročinná sdružení úzce spjatá s církví, soustřeďující pozornost převážně na sociální pomoc.

Rozkvět spolkové činnosti nastává v průběhu 18. století, ale je rychle přerušena nástupem Bachova absolutismu. Další růst pak probíhá v době národního obrození, kdy vzniká celá řada vlasteneckých spolků na podporu umění, kultury, vědy a vzdělávání (některé existují do současnosti). Nejruznější nadace a spolky měly velmi významný vliv na formování národního uvědomění a významně se podílely na liberalizaci státní moci.

Za první republiky navazoval vývoj v podstatě na stav, který tu vládl v posledních padesáti letech existence habsburské monarchie. Občanský zákoník již upravoval založení organizací z charitativních, náboženských, pracovních, obchodně sdružovacích, sociálních, atletických, pohřebních a náboženských účelů. Nadace byly zákonem jednoduše uznány jako neziskové organizace, pokud svým majetkem podporovaly církve, kostely, školy, nemocnice, chudobince a jiné náboženské veřejně prospěšné účely.

Po Únoru 1948 bylo od původní koncepce upuštěno, nadace byly likvidovány a jejich majetek byl konfiskován. Existence sdružení a spolků byla buď nuceně ukončena nebo spadla pod kontrolu Národní fronty, což vedlo k politickému se podřizování a závislosti na komunistickém vedení. Toto období lze nazvat opravdovou dobou temna pro neziskové organizace.

Ojedinele ovšem vznikaly organizace (petiční občanské iniciativy), které se zaměřily na otázky občanských svobod a dodržování základních lidských práv člověka. Vedení státu taková sdružení tvrdě pronásledovalo až do roku 1989, kdy obrat na politickém poli umožňuje vzniknout celé řadě neziskových organizací, mimo jiné Nadace Charty 77, vzdělávací nadace Jana Husa, politicky dotovaná nadace OF. V roce 1990 bylo registrováno už 2500 občanských sdružení.

1.3.2 Pojem neziskový sektor

Pokud bychom chtěli blíže specifikovat současný pojem neziskový sektor, můžeme říct, že se jedná o společnost odpovědných, samostatných a solidárních občanů, kteří jsou dostatečně iniciativní a volně se sdružují, za účelem svých osobních, nebo veřejných zájmů. Kdysi jeden sociolog řekl, že nepodporování rozvoje občanské společnosti znamená ponechání prostoru pro stát založený na totalitním systému a manipulaci. Bez podpory občanské společnosti by vznikla společnost lhostejná a izolovaná, bez zájmu o spravedlivé soužití lidí, uzavřená ve svých domácnostech a tolerující narůstající zlo. Ale

díky společnému úsilí pracovníků a dobrovolníků z neziskového sektoru a síle demokratického systému je tato představa v našem státě naštěstí spíše utopií.

1.3.3 Legislativa po roce 1989

Právní legislativa neziskového sektoru se po roce 1989 vyvíjela postupně. Existenci nových nezávislých subjektů umožnil nejdříve v roce 1990 zákon o sdružování občanů (zákon č. 83/1990 Sb.). Smyslem bylo především co nejrychleji umožnit realizaci práva občanů na svobodné sdružování. V průběhu 90. let následovaly další právní normy, které upravily činnost obecně prospěšných společností, nadací, nadačních fondů a církevních zařízení.

Později, v roce 1995, byl i právně vymezen nový typ organizace - obecně prospěšná společnost, což umožnilo existenci nových a na státu nezávislých subjektů. Neziskové organizace jsou vymezeny jako organizace nevytvářející zisk k přerozdělení mezi jeho vlastníky, správce nebo zakladatele. Mohou zisk vytvořit, ale musí ho zase vložit zpět k rozvoji organizace a plnění jejích cílů. Neziskový sektor kromě nevládních neziskových organizací zahrnuje i organizace příspěvkové, rozpočtové, odbory, politické strany a hnutí, zájmová sdružení právnických osob, družstva (pokud jsou zřizována za jinými účely než podnikání), nepodnikatelské obchodní společnosti (např. společnosti s ručením omezeným, pokud jsou zřízeny k jiným účelům než podnikání), příp. i právnické osoby zřizované samostatnými zákony, např. Česká akademie věd, Česká televize, Český rozhlas. [Internet, Rozvojovka]

Právní formy nevládních neziskových organizací jsou:

- občanská sdružení;
- obecně prospěšné společnosti;
- nadace a nadační fondy;
- účelová zařízení církví.

V říjnu 2001 bylo registrováno 47 101 občanských sdružení a více jak 29 000 jejich organizačních jednotek s právní subjektivitou. Dále 701 obecně prospěšných společností, 299 nadací a 784 nadačních fondů. V květnu 2001 provozovaly registrované církve 167 účelových zařízení s vlastní právní subjektivitou. [Internet, Rozvojovka]

1.3.4 Typy neziskových organizací

Dobrovolné, nezávislé a neziskové organizace jsou chápány jako znak skutečného demokratického státu. "Vytvářejí prostředí pro vzájemnou a systematickou výměnu informací mezi lidmi, které spojují společné zájmy a umožňují jim vykonávání činností přesahující síly jednotlivce. ... Nejsou důležité jen ve vztahu k jednotlivci, ale přebírají řadu důležitých funkcí, které státní nebo soukromé organizace nemohou vykonávat vůbec, nebo jen neefektivně a s velkými obtížemi". [ICN, 1997]

I když neziskové organizace zasahují do širokého spektra činností, lze stanovit několik charakteristických rysů, které jsou pro všechny společné. Organizace jsou [11]:

- **institucionalizovány** (mají alespoň zárodky formální organizovanosti);
- **soukromé** (jsou institucionálně oddělené od veřejné správy);
- **neziskové** (případný zisk z činnosti nevracejí zpět);
- **samosprávné** (jsou schopny řídit samy sebe);
- **dobrovolné** (dobrovolníci se účastní vlastní činnosti organizace).

1.3.5 Financování neziskových organizací

Neziskové organizace jsou organizacemi, které vyplňují prostor mezi trhem, státem a rodinou. Zasahují do širokého spektra lidské činnosti: kultury, vědy a techniky, výchovy, vzdělávání, zdravotní a sociální péče, sportu, péče o životní prostředí atd. Pro plynulý chod organizace je, jako všude jinde, potřeba finančních zdrojů. Ty se mohou zajistit prostřednictvím:

- **státních dotací** (udělují je ministerstva, obecní úřady a fondy ustanovené vládou nebo samosprávou. Mezi ministerstva vypisující konkurz na dotace patří ministerstvo

kultury, životního prostředí, zdravotnictví, školství mládeže a tělovýchovy a ministerstvo pro místní rozvoj. Výše se pohybuje kolem 10 - 30 000 Kč);

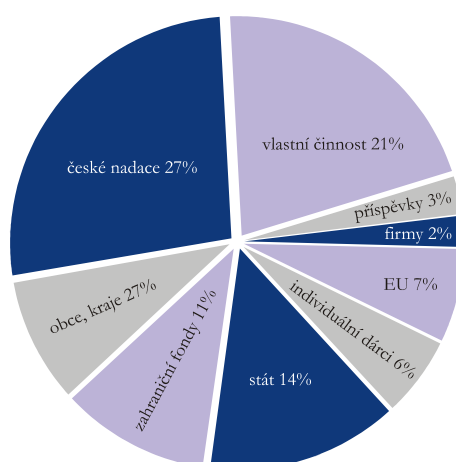
- **nadací a fondů** (jen 200 z celkového počtu registrovaných nadací poskytuje granty. Jsou většinou zaměřené na podporu řešení konkrétních problémů z oblasti sociálních a zdravotnických služeb, kultury, vzdělání nebo rozvoje občanského života ve městech nebo regionech. Granty jsou cílené a na zcela konkrétní potřeby);
- **grantových programů ambasad** (udělení tohoto specifického grantu bývá podmíněno účastí partnerské organizace z poskytující země a záměr projektu musí být totožný se zájmy poskytovatele. Často závisí přímo na momentálních politických prioritách poskytovatele, doba jeho trvání a výše jsou individuální. Poskytovatel má často zájem být jedním z investorů);
- **prostředků z vlastního přičinění** (jsou to nejen dary majetných podnikatelů, ale i jiné hmotné soukromé dary, výnosy z vlastní činnosti a rovněž členské příspěvky. Jsou to zdroje omezené schopnostmi a silou organizace).

Podle údajů Nadace Partnerství z roku 2004 se asi jen čtvrtina organizací opírala ve své činnosti o konkrétní fundraisingový plán, i když zbylá nadpoloviční většina se domnívá, že by vypracování takového plánu jistě usnadnilo jejich další vývoj. Stránka financování neziskových organizací je stále poněkud nedořešená - nejvýznamnějším zdrojem příjmů organizací jsou u nás převážně české nadace a fondy, až po nich jsou to příjmy z vlastní činnosti organizace a pak příjmy ze státního rozpočtu, udělované na základě předběžného podávání žádostí s dostatečně dlouhou dobou dopředu.

"Podle průzkumu v roce 2002 nedosáhla žádná část z celého příjmu organizace ani čtvrtinu jejího celkového rozpočtu. Závislost na nadacích a grantech je tak neutěšeně vysoká a ochromuje plynulý chod organizace, navíc pokud má příjem z vlastní výdělečné činnosti asi jen třičtvrtina všech neziskových organizací." [Kepáková, 2004]

Možným problémem je etika financování vlastní organizace. Klíčem k bezproblémovému financování a zachování chodu organizace je vypracování seznamu firem, od kterých by bylo nemorální a nemoudré vzít jakoukoliv formu sponzorského příspěvku či daru. Je rozhodující, aby dárce v první řadě svou činností nepoškozoval životní prostředí, aby se nejednalo o společnost porušující základní lidská práva a práva zvířat a firmy zapletené do korupčních afér, či nejasných nebo problematických aktivit (lihovary, zbrojovky atd.). Nepřijatelné by měly být rovněž dary anonymní. Organizace by si měla hlídat svou vlastní nezávislost.

Do budoucna je proto potřeba rozšiřovat osvědčené metody zisku finančních prostředků - služby v oblasti vzdělávání a organizace volného času pro děti a mládež, v oblasti péče o životní prostředí, v oblasti reklamy, grafických prací, pronájmů apod.



Graf 1. Průměrný podíl finančních zdrojů na rozpočtu organizací. [Nadace Partnerství, 2004]

1.3.6 Vztah k neziskovým organizacím

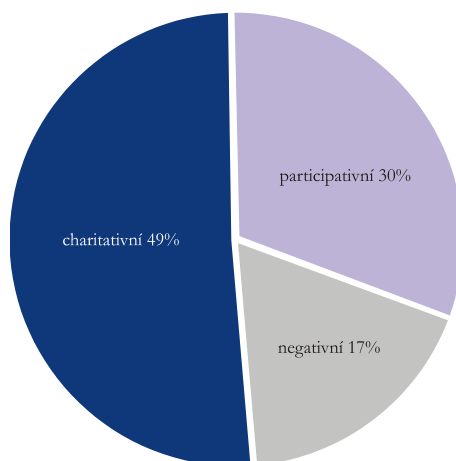
Postoj státu k občanským iniciativám si musel po listopadové revoluci projít svým vývojem. Po počátečním období všeobecné euforie se v od poloviny 90. let už zřetelně projevovaly dva hlavní názorové proudy, kdy proti sobě stáli na jedné straně zastánci širokého pojetí občanské společnosti a nepolitikaření a na straně druhé příznivci ekonomického liberalismu a demokracie. Tento spor poznamenával i postoj státu k občanským iniciativám a vzájemné vztahy v tomto období nabývaly mnohdy značně konfliktní podoby.

Koncem 90. let došlo k jistému zlepšení atmosféry a občanské iniciativy jsou oficiálními představiteli stále častěji uznávány jako užiteční a kompetentní partneři. Svůj podíl na tom měly i katastrofální povodně na Moravě v roce 1997, kdy nevládní organizace přispěly značnou měrou k mobilizaci veřejnosti a podařilo se jim zapsat se pozitivně do povědomí občanů i politiků.

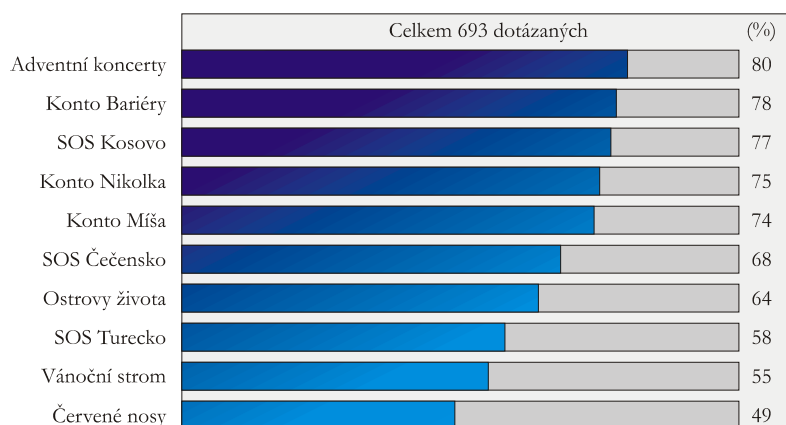
Rovněž média se v posledních letech věnují informování o práci neziskového sektoru častěji a zodpovědněji a neomezují se už pouze na blokádu Temelína ekologickými aktivisty apod. [Internet, Rozvojovka]

Neziskové organizace již mají pověst důvěryhodných organizací, které poskytují kvalitní služby a zastávají zájmy občanů. Obraz neziskových organizací v očích veřejnosti však není jednotný. V zásadě lze rozlišovat tři hlavní názorové proudy ve vnímání image neziskových organizací v ČR:

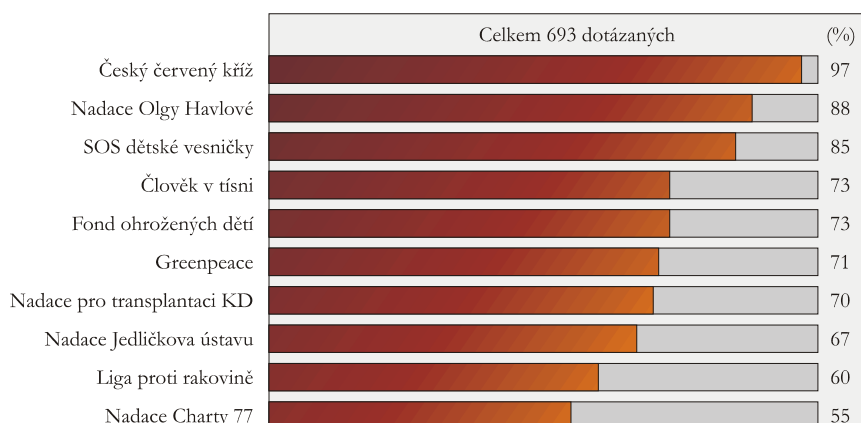
- **image participativní** (oceňuje se jejich politická role ve společnosti, tedy schopnost reprezentovat skutečné zájmy obyvatelstva a umožnit jim veřejnou participaci na řešení veřejných zájmů);
- **image negativní** (postrádá se smysl existence neziskové organizace ve slušné společnosti, v existenci je viděn pouze prostor pro ctižádostivce a podvodníky, kterým jde jen o vlastní prospěch);
- **image charitativní** (jsou chápány spíše jako charitativní a servisní instituce, oceňuje se jejich přispění nejpotřebnějším a schopnost zabránit šíření sobectví ve společnosti).



Graf 2. Vnímání image neziskových organizací. [AGNES, 2000]



Graf 3. Znalost dobročinných veřejných sbírek. [AGNES, 2000]



Graf 4. Znalost organizátorů veřejných sbírek. [AGNES, 2000]

1.3.7 Současná situace

Podle výsledků průzkumu v roce 2003 bylo v České republice evidováno téměř 58 000 nestátních neziskových organizací, z nichž naprostou většinu (88 %) tvořila občanská sdružení, 1,5 % pak obecně prospěšné společnosti, 0,6 % nadace, 1,5 % nadační fondy, a 8,5 % představují církevní právnické osoby. Celý neziskový sektor zaměstnává přibližně 3 % občanů.

V současnosti je u nás většina nadací zaměřena na vzdělávací a kulturní činnost, méně už jich pracuje v oblasti sociální péče, zdraví a lidských práv. Jejich společným a

největším problémem je neuspokojivá právní úprava. S velkou obtíží získávají organizace odborníky a specialisty pro svou činnost. Z tohoto hlediska nemohou dostatečně konkurovat státní administrativě a soukromé sféře, a proto je řada z nich odkázána jen na podporu zvenčí.

Organizace působí ve všech regionech ČR, nejvíce je jich zaregistrováno ve velkých městech, jako je Praha, Brno, České Budějovice a další. Mnohé z nich se však věnují práci pro celý region, nadace pak pro celou republiku. Zhruba třetina z nich působí na místní úrovni, třetina na regionální a třetina na národní a mezinárodní. Rozsah poskytovaných služeb je široký, ale občané o nich nejsou vždy dostatečně informováni. Orgány státní správy zatím nejsou schopny poskytovat nevládním organizacím servis standardní v zemích EU, i když se situace mírně zlepšuje.

1.3.8 Nová koncepce v pojetí neziskového sektoru

Snaha o zlepšení

Od roku 1992 působí na vládní úrovni Rada pro nestátní neziskové organizace, která má plnit funkci poradního, iniciativního a koordinačního orgánu vlády pro podporu neziskových organizací. Zabývá se však zejména dotační politikou státu. Členy rady jsou zástupci státní správy a představitelé neziskových organizací. Relativně velké množství organizací je závislých na státních dotacích, neboť firemní a individuální dárcovství není zcela rozvinuto a domácí grantové nadace nejsou dosud finančně silné. Výsledkem všech těchto faktorů je chronický nedostatek prostředků, který organizacím brání získávat potřebný počet profesionálních pracovníků, vybudovat si odpovídající postavení ve společnosti, zabývat se dlouhodobou strategií svého rozvoje a zasahovat adekvátně do veřejné politiky. Byla vytvořena síť informačních středisek pro neziskový sektor, která však nestačí uspokojovat poptávku po informačních službách.

Nová koncepce počítá s posilováním role neziskového sektoru formou spolufinancování. Tato forma znamená pokrytí části nákladů (většinou do výše 80 %) na projekt spravovaný neziskovou organizací z celkového rozpočtu vládní zahraniční pomoci. Nejedná se o novinku, ale už o zaběhlý model, který se po desetiletí praktikuje v jiných vyspělých zemích s dlouhou tradicí neziskového sektoru (např. Švédsko, Norsko, Velká Británie, Kanada a Nizozemí).

Přínos členství v EU

Již rok jsme členy Evropské unie. Mnoho z nás věří, že politická kultura a individuální občanská zodpovědnost se postupně zlepší, právě díky průniku osvědčených metod z EU. Čtyřicet let jsme byli odříznuti od rozvoje slušné a ohleduplné občanské společnosti, které není pojem neziskový sektor na hony vzdálený. Na druhé straně jsme ale byli ušetřeni od postupného a zdoluhavého procesu odhalování chyb, kterých jsme se na cestě k občanské solidaritě mohli dopouštět. Je zřejmě jen otázkou času, kdy bude rostoucím zájmem občanů a médií zaveden model z vyspělejších zemí, kde stát má vůči občanům velmi silnou pozici, je zvyklý vybírat daně a pečovat o své občany, kteří to v určité míře potřebují. Rozvoj tak zaznamená oblast zdravotnictví a sociální péče, a také oblast školství i kultury. Je to model tzv. sociálního státu.

Nyní je rozšířen model velké míry závislosti neziskového sektoru na státu. Za pozornost by jistě stál model praktikovaný v USA, kde je kladen větší důraz na odpovědnost jednotlivce. Sociální pomoc potřebným tam nerozděluje stát, ale rozvinutá síť dobrovolných neziskových organizací. Financování a chod je zajišťován organizováním dárcovských kampaní s účastí mediálně známých tváří (politiků, umělců, veřejných činitelů). Ohlas na akci bývá tak silný, že se vybere i více než sto miliard dolarů.

Evropské členství nabízí samostatnost a soběstačnost, čím více nabízel stát, tím více od něj občané požadovali. Volnost je tak velká, až je někdy obtížné se v ní orientovat. Díky rodině a systému citlivé výchovy lze dosáhnout významného pokroku na cestě k tomu, aby se NS stal základem života společnosti.

1.3.9 Práce neziskových organizací s dobrovolníky

Ještě, než přejdu v dalších kapitolách k tématu dobrovolníka, je třeba zdůraznit, že na rozdíl od zaměstnaneckého poměru je dobrovolná činnost projevem dobré vůle jedince. Mnoho z nich je přesvědčeno, že by jim organizace měla být za jejich činnost vděčná. Ta je povinna vést pracovníky k vzájemné toleranci a úctě. Na práci dobrovolníků dohlíží koordinátor, člověk, který projekt dobře zná, je dobrým učitelem a psychologem, dokáže práci organizovat a odborně poradit, případně zajistit technickou podporu a hlavně má za úkol navodit celkovou přátelskou atmosféru. V organizaci by měla panovat otevřená komunikace, systém postupného zlepšování a sebereflexe. Takovým koordinátorem by měl být člověk, který:

- projekt dobře zná;
- je nejen dobrý pedagog, ale i psycholog;
- je odborníkem v dané oblasti a umí tedy poradit;
- je schopný organizátor;
- umí navodit otevřenou a přátelskou atmosféru;
- je důsledný a spravedlivý;
- zajistí potřebnou technickou podporu.

Často by se měla v organizaci pořádat osobní setkání dobrovolníků s vedením organizace, při kterých se účastníci vyslovují k aktuálnímu projektu a mají možnost vyjádřit vlastní názor. Tato setkávání jsou často dlouhodobě projektována, počítá se s tím, že dobrovolníci po čase získají o projektu dostatek informací a jsou tak schopni se k němu plně vyjádřit a upozornit na případné nedostatky. Alespoň jednou do roka by pak mělo dojít k setkání všech členů organizace, které bilancuje přínos dobrovolníků a vývoj projektu do budoucnosti.

Ke zlepšení výkonnosti práce dobrovolníků je nutná jejich motivace, sebereflexe, vytváření zájmu a zapálení pro danou věc. Toho organizace docílí průběžným a celkovým hodnocením a oceňováním jejich úsilí. K tomu je možné využít nejrůznějších prostředků. Možné a prakticky očekávané formy ocenění jsou:

- vyjádřené poděkování za věnovaný čas a úsilí;
- zapamatování si jména dobrovolníka;
- přání k svátku, narozeninám apod.;
- darování předmětu s logem organizace;
- pozvání na neformální setkání členů organizace;
- pomoc v osobním rozvoji daného jedince;
- vyjádření spokojenosti s jeho prací a osobností;

- organizace společného stravování dobrovolníků;
- osobní přítomnost při medializaci organizace;
- zvýhodněný přístup ke službám organizace.

Takto si organizace zajistí nejen spokojenost svých členů, ale co je důležité, také dobré jméno a chuť zatím neangažovaných lidí učinit první krok na cestě k dobrovolnické činnosti.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

2 SOUČASNÝ STAV VE VYBRANÝCH ORGANIZACÍCH

2.1 Občanské sdružení ADRA

2.1.1 Historie vzniku

České občanské sdružení ADRA (Adventist Development and Relief Agency) bylo založeno v roce 1992, z podnětu Církve adventistů sedmého dne, panem Rudolfem Reitzem. Ten se nechal inspirovat v zahraničí (v USA), kde byla ADRA založena již v roce 1956. Dnes je tato organizace uznávaným mezinárodním humanitárním sdružením, od roku 1997 se statutem vrchního poradce ekonomické a sociální rady OSN. V současné době působí po celém světě na 120 poboček. U nás trvale zaměstnává 15 lidí v centrále pro ČR v Praze a 3 lidi ve zlínské pobočce. Provozuje dobrovolnické centrum ve Frýdku-Místku a dva azylové domy v Novém Jičíně.

V počátcích své existence byla česká pobočka považována mezinárodní Adrou za agenturu, která bude pouze přijímat pomoc ze zahraničí a doma ji pak následně rozdělovat. S potřebou reagovat na legislativní změny byla v roce 1994 česká pobočka ADRA registrována jako občanské sdružení, a protože usilovala o rozšíření své práce, stala se díky příznivcům a podporovatelům brzy také organizací dárcovskou. Tak se stala jednou ze šestnácti organizací, které dary nejen přijímají, ale také poskytují. Po vstupu ČR do Evropské unie v roce 2004 se stala také členem sdružení ADRA EU. Česká ADRA je také zastoupena v národní české platformě pro rozvojovou pomoc FoRS a po třinácti letech své existence je jednou ze tří největších humanitárních organizací v ČR.

Za dobu své existence pomáhala ve více než 25 zemích světa a hodnota její práce byla vyčíslena na čtvrt miliardy Kč. Mimo jiné se podílela na pomoci válkou postiženým zemím bývalé Jugoslávie, vypravila několik humanitárních cest do Mongolska, Sarajeva, Čechenska a dalších zemí, pomáhala při českých záplavách a povodních.

Mezi významné projekty organizace v zahraničí mimo jiné patří mikroúvěry v Bosně a Hercegovině (podpora malopodnikání formou bezúročných půjček farmářům a drobným živnostníkům, podílení se na výstavbě veřejných budov a rodinných domů v bývalé Jugoslávii); Bangbaby (adopce chudých bangladéšských dětí v oblasti vzdělávání, projekt má i potravinovou, rekonstrukční a zdravotní část); adopce v balíčku (adresná materiální

pomoc bosenským a srbským dětem formou letních a zimních balíčků nejen s podporou jednotlivců, ale i s přispěním žáků základních škol.

2.1.2 Poslání organizace

Základním posláním organizace je pomáhat lidem v nouzi, pomáhat jim přebírat kontrolu nad svými vlastními životy, pomáhat jim lépe využívat vlastních zdrojů, které jsou jim k dispozici, a to bez rozdílu rasy, vyznání nebo náboženského přesvědčení. Usiluje o zvyšování úrovně života a zdraví obyvatel ČR, rozvojových zemí a zemí, které potřebují pomoc. Poskytuje, koordinuje a dopravuje rychlou pomoc obětem přírodních katastrof, mezinárodních konfliktů, terorizmu a občanských válek, která tak zmírňuje jejich následky. Doma i v zahraničí uskutečňuje sociální a humanitární projekty. Činnost zaměřuje na práci s tělesně postiženými, s bezdomovci, sociálně ohroženými, uprchlíky a příslušníky jiných etnických skupin. V rámci primární sociální prevence provádí besedy na různých typech škol s použitím vlastní výsledků, podkladů a dokumentace. Pořádá sportovní, kulturní a humanitární akce pro děti a mládež a ovlivňuje vhodné trávení jejich volného času.

2.1.3 Práce s dobrovolníky

V roce 2004 byla Adře udělena Ministerstvem vnitra ČR akreditace pro dobrovolnou činnost. Sdružení má velmi propracovaný systém organizace dobrovolníků. Protože je ADRA křesťanská organizace, sdružuje více jak 3000 členů kolem svých 130 sborů po celé republice. Téměř každý sbor má ve svém čele představitele, který je v případě potřeby mateřskou centrálou v Praze nebo ve Zlíně kontaktován a informován o probíhající akci. Pak už je v jeho kompetenci kontaktovat ostatní členy a dobrovolníky místního sboru. Jsou to školáci, skauti, jejich kamarádi a ostatní lidé, kteří zastávají nejrozličnější profese a mají většinou dlouhodobý zájem o spolupráci bez nároku na odměnu. Celá činnost Adry je na tomto systému založena, protože se osvědčil jako nejvíce efektivní.

Dvakrát za rok pořádá organizace jednodenní setkání dobrovolníků spojené se školením v Praze, Brně a Ostravě. Rovněž dvakrát do roka pořádá dvoudenní setkání v Praze. Letos v říjnu proběhne toto setkání poprvé i na Moravě (ve Zlíně, na hotelu Moskva).

Věkové omezení dobrovolníků je 15 let, při povodních na Moravě v roce 1997 byla věková hranice 16 let, a to po konzultaci s rodiči mladého dobrovolníka. Jinak se využívá pomoci lidí od 18 let věku. Do řad dobrovolníků se hlásí mnoho nezaměstnaných, kteří často jednají z nouze a bez řádného rozmyslu. Jsou to vesměs lidé, kteří způsobí více komplikací, než užitečné práce. Proto se vedení organizace snaží možným problémům vyvarovat a každého nového uchazeče vždy nejdříve důkladně poznat, na základě delší spolupráce. Pokud se dobrovolník ve své činnosti osvědčí a je na něj spolehnutí, je pravděpodobné, že se stane i vyslancem organizace do zahraničí.

Je také potřeba zdůraznit, že činnost organizace je podporována i prací mnohdy mnohem aktivnějších dobrovolníků, kteří nejsou ani sborově organizováni, ani věřící. Ti jednají pouze ze svého vlastního přesvědčení být lidstvu nějakým způsobem prospěšný. Během neuvěřitelně krátkého okamžiku jsou připraveni vyrazit na cestu a vše si přitom sami financovat. Českou centrálu pak pouze informují o svých krocích a případně požádají o záštitu nebo konkrétní podporu. Takových nadšenců je sice málo, ale vyskytují se.

Mezi takové se řadí např. dobrovolník A.B., který začátkem roku 2005 ihned zareagoval na rozsáhlé neštěstí, které přinesla vlna tsunami v Asii. Krátce po zveřejnění chtěl být jako profesní zdravotník užitečný a kontaktoval Adru. Zatímco ta čekala na pokyny z centrály, on si na vlastní náklady pořídil letenku, nakoupil zdravotní potřeby a léky (celkem v hodnotě několika desítek tisíc) a odcestoval na místo. ADRA pak jeho úsilí dodatečně podpořila a dnes je z něj další efektivní a nadšený dobrovolný spolupracovník.

2.1.4 Motivace a odměňování

Organizace pořádá různá civilní setkání nejen členů a spolupracovníků, ale i svých sponzorů. Odměny jsou spíše materiální a duševní, než finanční. Někdy věnují sponzoři lístky na kulturní akce, jindy organizuje turistický pochod na Konopiště. Pokud to jde, poskytne organizace základní potřeby jako jídlo a nocleh, někdy přispěje na dopravu. Odměnou může být pouhý fakt, že se na místě akce sejde příjemná parta lidí, která svou dobrovolnou pomoc financuje z vlastních zdrojů. Symbolické jsou různé předměty s logem Adry, nejvýznamnějším pro dobrovolníky je tričko s potiskem. To mnohdy slouží jako klíč k lidem, kteří v době vlastní krize a psychického strádání ztratili důvěru v samozvaná individua, která se chtějí na neštěstí druhých přiživit. Dobrovolníci, kteří na sebe tričko obléknou, jsou nejen spojeni jednotnou myšlenkou, ale rozhodly se respektovat pravidla,

která s sebou toto označení přináší - v tričku s nápisem ADRA se zavazují nekouřit, nepít a nenavštěvovat restaurační zařízení.

2.2 Občanské sdružení Daimonion

2.2.1 Historie vzniku

Občanské sdružení Daimonion bylo zaregistrováno na Ministerstvu vnitra ČR v květnu roku 1998 a mělo pět základajících členů. Práce sdružení byla v počátcích dobrovolná a zaměřovala se na práci v terénu (Street Work). Jednalo se o záměr zmapovat situaci a na základě zjištěného stavu vytvořit škálu potřeb a priorit, na kterých by sdružení mohlo dále pracovat. Terénní práce byly první aktivitou, kterou sdružení vyvíjelo. V říjnu téhož roku zřídilo sdružení ve spolupráci s Úřadem města Zlína, Okresním úřadem Zlín a Sdružením Podané ruce Kontaktní centrum "HAUS" ve Zlíně a v červnu roku 2000 vzniklo detašované pracoviště v Otrokovicích.

Od října 1998 prochází sdružení a zejména jeho aktivity složitým procesem profesionalizace, kdy nastal postupný přechod od tzv. „přátelských aktivit“ k profesionálním postupům. Tento proces sice zavedl do práce sdružení byrokracii, eliminuje jistou míru počátečního nadšení a prohlubuje závislost sdružení na dalších subjektech, ale na druhé straně jednoznačně přispívá k zefektivnění práce, profesionální metodologii práce a ke zvyšování prestiže jak jednotlivých programů, tak sdružení jako celku.

Sdružení se stalo uznávanou autoritou v oblasti protidrogové prevence regionu a jeho názory jsou akceptovány při řešení strategie protidrogové politiky kraje. Snaží se propojovat všechny složky protidrogové prevence v účinný celek, který by přispěl k řešení celého problému.

Sdružení je nestátní, neziskovou organizací. Jedná se o dobrovolné sdružení lidí se společným zájmem - pomáhat lidem ohroženým drogou při řešení jejich tíživé životní situace. Za dobu své existence si sdružení vybudovalo svou pozici mezi dalšími subjekty a jeho aktivity se staly jedněmi z pilířů protidrogové prevence ve zlínském regionu. V současné době má celkem 12 členů. [Internet, Daimonion]

Mezi základní služby, které kontaktní centrum ve Zlíně a v Otrokovicích provozuje, patří hygienický, potravinový a sociální servis, zdravotní pomoc (včetně testování na VHB, VHC, HIV), pomoc při naplňování volného času, první kontakt v centru, drogové

poradenství, výměnný program, klasické poradenství, zajištění návazností, osvětová činnost, umožnění brigád, krizová intervence.

Díky práci kontaktního centra a jeho terénní činnosti si lze udělat jasný názor o nutnosti jeho existence. V roce 2004 kontaktní centrum evidovalo 316 klientů kontaktního centra "HAUS" (z toho 132 nových uživatelů) a 261 klientů z terénního programu (z toho 83 nových uživatelů), kteří jsou závislí nejvíce na pervitinu (341). Dále pak na canabinoidech (50), extázi (43), těkavých látkách (14) a heroinu (3). Celkem došlo ke 5595 kontaktům, v 86 případech z toho bylo potřeba přizvat ke konzultaci zákonného zástupce. Vydáno bylo rekordních 7432 injekčních stříkaček i díky tomu, že terénní program zaznamenal oproti roku 2003 nárůst o 90%.

Tab. 2. Přehled poskytovaných služeb lidem drogově závislým v roce 2004 (kontaktním centrum a terénní program - Zlín a Otrokovice).

Metoda	Pozitiva	Negativa
Výměnný program	453	814
Injekční jehly vrácené/vydané	7412/7496	2643/neudáno
Zdravotní ošetření klientů/výkonů	132/163	56/75
Hygienický servis klientů/výkonů	291/1832	neudáno
Potravinový servis klientů/výkonů	299/3023	neudáno
Asistenční služba klientů/výkonů	4/6	41/56
Telefonická intervence	820	60
Umístněno do léčby	15	neudáno
Průměrný věk klienta	22	22

2.2.2 Poslání organizace

Hlavním posláním organizace je morální, hmotná a jiná obdobná podpora lidem, kteří se v důsledku své závislosti na návykových látkách nebo pro ohrožení touto závislostí nacházejí v tíživé zdravotní a sociální situaci. Sdružení chce pečovat o občany, kteří jsou zdravotně postižení v důsledku zneužívání nealkoholových drog, a to jak v oblasti duševní a morální, tak v oblasti tělesné, kdy tito jedinci nejsou schopni se sami o sebe postarat a vyřídit si sami jakékoliv záležitosti nejen osobní, ale i zdravotní a sociální.

Když se Sokrates obhajoval před athénským lidovým soudem proti nařčení, že "kazí mládež" a "zneuctívá bohy", apeloval při tom na jistý vnitřní hlas, na jakousi niterní sílu, která nutí člověka k tomu, aby nečinil špatné věci. Tuto sílu nazval "Daimonion" a stejnojmenné občanské sdružení se chce stát motivací k vytvoření této síly. Chce se zasadit o to, aby tento vnitřní hlas, který u některých lidí oněměl v důsledku jejich drogové závislosti, znovu ožil a promluvil k nim. Aby pochopili, že existuje i jiná cesta než je ta, kterou jim vytyčuje droga. (Internet, Daimonion)

2.2.3 Práce s dobrovolníky

Ve své koncepci tato organizace již s "klasickými" dobrovolníky nepočítá, vzhledem k zaměření, kterému se věnuje. V době svého vzniku se o to pokusila, ale s ohledem na výsledky od spolupráce s dobrovolníky zcela upustila. Důvodem se stal fakt, že klientela z řad drogově závislých je zcela samostatnou komunitou, která si vyžaduje zdlouhavé navazování přátelského vztahu, aby pak bylo pracovníkem organizace možné proniknout až k jádru skupiny a efektivně tak ze středu působit, prostřednictvím skupiny uznávané dominantní jedince. Čím více je dominantní jedinec na drogách závislý, tím většího respektu v komunitě požívá. Pokud se někdo pokusil o dobrovolnou činnost v této oblasti, spolupráce s ním buď dlouho nevydržela nebo se změnila v zaměstnanecký poměr, který byl zárukou delšího setrvání v organizaci.

Terénní práce probíhá v několika formách. Pracovníci mají jednak přesně určená místa a časy, kde se mají nacházet a služby poskytovat. Každý pracovník pokrývá určité teritorium, které je mu buď přiděleno, nebo si ho ze své vlastní praxe vytipuje jako vhodné. Terénní práce je v rámci těchto teritorií vykonávána ve formě pravidelných obchůzek. Další formou práce v terénu je účast pracovníků na různých kulturních akcích jako jsou diskotéky, party, koncerty a festivaly. Klienti si dokonce mohou vyžádat službu

přes mobilní telefon, jehož číslo je vyhrazeno pouze pro terénní program. Tato služba pokrývá i mimopracovní dobu (včetně víkendů). A poslední možností, která je však využívána v menší míře, je uskutečňování výměnného programu prostřednictvím dobrovolníků z řad klientů. Jedná se o aktivní uživatele, kteří jsou spolehliví, a kteří provádí výměny a distribuci zdravotnického materiálu v místech, kam se ani terénní pracovník nedostane.

2.2.4 Motivace a odměňování

Bylo zmíněno, že toto není dobrovolná činnost tak, jak se ji snažíme po celou dobu chápat, ale je to také alternativa, kterou je potřeba vzít v potaz. Protože se nejedná o "klasického dobrovolníka", nemůžeme tedy hovořit ani o "klasickém odměňování". Dobrovolník, který se rozhodne pomáhat ostatním nezištně je trochu jiný typ, než dobrovolník zde uvedený. Ten jedná na základě vnitřní potřeby si opatřit prostředky k vlastnímu prospěchu, v tomto případě je motivem jednání droga nebo čistá injekční jehla. Svou dobrou vůli pomoci vykoná jen na základě toho, že už se v místě kontaktního centra nachází a nezpůsobí mu příliš velké potíže odnést potřeby i ostatním, drogově závislým lidem z jeho komunity.

Výhodou pramenící z tohoto počínání kontaktního centra je fakt, že závislý klient se může dostat do takových míst a k takovým lidem, kteří se osobnímu kontaktu s organizací z nejrůznějších důvodů vyhýbají.

2.3 Občanské sdružení „Handicap(?)“ Zlín

2.3.1 Historie vzniku

Humanitární sdružení „Handicap(?)“ Zlín je dobrovolné občanské sdružení, které bylo založeno v roce 1992 z potřeb samotných postižených občanů města Zlína. Již třináct let patří mezi nestátní neziskové organizace působící v sociální oblasti, kde své aktivity směřuje převážně ve prospěch lidí s tělesným handicapem a kombinovaným postižením ze zlínského regionu, kteří žijí ve svých samostatných domácnostech. Více než sedmdesáti imobilním klientům poskytuje i péči celodenní, formou dopravní a osobní asistence, organizuje pravidelné aktivity pro dalších sto klientů z řad dětí a mládeže. Významným přínosem je pořádání integračních volnočasových aktivit (letní tábory, zájmové kroužky apod.). Aktivně se podílí na sportovní činnosti svých postižených klientů - vede oddíl

zrakově postižených kuželkářů, oddíl sledge hokeje, pořádá pravidelné rekondiční plavání a řadu netradičních závodů.

Své služby zajišťuje prostřednictvím stálých zaměstnanců (vedoucí projektů, dispečerka, osobní asistenti, ekonomka) a dobrovolníků (vedoucí na pobytových a jiných akcích, osobní asistenti z řad studentů středních zdravotnických škol a pedagogických fakult, asistenti na sportovních a kulturních akcích apod.) V současnosti sdružuje průměrně 200 členů ročně, převážně se zdravotním postižením.

2.3.2 Poslání organizace

"Aktivní životní styl je základním předpokladem úspěšného zapojení do života lidské společnosti. Pro lidi se zdravotním postižením to platí mnohonásobně. Každý z nich má právo vědět, že může dokázat totéž, co zdravý člověk - všechno jde, jen někdy trochu jinak." [Výroční zpráva organizace, 2003]

Posláním organizace je snažit se vytvářet svým klientům takové podmínky, aby mohli žít bez stálé ústavní péče, aby patřili do přirozeného prostředí, kde by mohli žít zcela samostatně a nezávisle, podle svého vlastního životního stylu. Organizace si vytkla několik cílů. Chce podporovat pracovní a společenské aktivity lidí se zdravotním postižením, usilovat všemi zákonnými prostředky o zlepšování životních podmínek lidí se zdravotním postižením a chce hledat cesty jak bourat bariéry mezi lidmi.

Pro jejich dosažení sdružení podporuje a realizuje kulturní, společenské, sportovní, volnočasové a jiné aktivity svých členů, získává podpory a dary od jiných právnických a fyzických osob, jakož i příspěvky, dotace a granty od orgánů státu či obcí, nadací a nadačních fondů a propaguje své ideje v hromadných sdělovacích prostředcích. Za účel dosažení svých cílů provozuje sdružení

osobně asistenční služby (asistence dopravní je zajišťována prostřednictvím speciálně upravených vozů s nájezdovými plošinami a kotvicím systémem pro vozíčkáře, asistence terénní pomáhá zvládat zdravotně postiženým běžné životní úkony); klub handicapovaných dětí (pořádání množství akcí v průběhu celého roku, kde se snaží zapojit zdravotně postiženou mládež do rozmanité nabídky sociálně aktivizačních programů, v rámci integrace zahrnuje do programu i děti bez zdravotního postižení formou letních táborů, sportovních a jiných akcí); oddíl zrakově postižených kuželkářů (postižení kuželkáři pravidelně trénují a soutěží v rámci domácích i zahraničních turnajů. Tato

činnost vyžaduje přítomnost osobních asistentů); oddíl sledge hokeje (od června 2003 je transformován do samostatného oddílu pod názvem Zlínské aplikované sporty); oddíl aplikovaných pohybových aktivit (projekt pro rekreační sportovce z řad zdravotně tělesně postižených, v jehož rámci se pořádají tréninky sálového curlingu, velmi vhodného pro handicapované občany); rekondiční plavání (k dispozici je bazén jak pro rehabilitaci, tak pro běžné plavání. Aktivita má spíše rekondičně-rekreační význam); vnitřní zpravodaj sdružení (klubový zpravodaj Obšťastník informuje členy o činnosti sdružení a jeho plánech, vychází v nákladu 500 ks); nový začátek (účelem projektu je poskytovat dočasné ubytování postiženým osobám nebo lidem, kteří se ocitnou v momentální osobní tísní. Snaží se jim pomoci znovu osamostatnit); půjčovna kompenzačních pomůcek (půjčování mechanických vozíků a chodítek zvláště těm rodinám, které se rozhodnou vzít si dočasně do domácí péče své dlouhodobě nemocné členy trvale umístěné v ústavní péči); presentační a vydavatelské aktivity (dokumentace a výstava fotografií z oblasti činnosti organizace, pořádání přednášek o neziskovém sektoru a vlastním přínosu sdružení, informačně-mediální činnost).

2.3.3 Práce s dobrovolníky

Konkrétní práce dobrovolníků již byla shrnuta výše. Jedná v podstatě o lidi, kteří práci dělají z vlastní vůle a ve svém volném čase, formou, která si nevyžaduje žádnou pracovně-právní dohodu o dobrovolné činnosti. Ta se vyskytuje až v případě, kdy se dobrovolník zavazuje strávit určitou dobu v určité funkci v rámci konkrétního programu (např. instruktor na letním integračním táboře). Sdružení pracovalo v minulosti s dobrovolníky, kteří s organizací vyrůstali, nyní jsou to lidé, kteří mají vlastní rodiny a jsou více časově vytíženi, než dříve, takže vedení uvažuje o změně strategie v přístupu k otázce dobrovolnictví. Dnes jsou to lidé z okruhu známých a jejich známých, bývalých vykonavatelů civilní služby, kteří zůstali organizaci i nadále věrni nebo bývalí absolventi integračních pobytů.

Pokud do organizace přijde nový žadatel o dobrovolnickou činnost, není nikdy odmítnut. Má možnost se s pracovním prostředím organizace blíže seznámit a už je pouze na něm, jestli do organizace "zapadne". Občas také přicházejí i žadatelé o krátkodobou praxi, kteří tak jednají pouze z potřeby nabrat praktické zkušenosti v oblasti, které se chtějí v budoucnu teoreticky věnovat, a bez kterých by nebyli přijati na školu se sociálním zaměřením. Zaškolení dobrovolníka je obtížnější, než třeba v oblasti ekologie. Zde se

pracuje s lidmi a ne každý tělesně zdravotně postižený člověk je ochoten přijmout každého asistenta, který je mu nabídnut. Vztah postiženého a osobního asistenta je věcí dlouhodobého vývoje a navykání si. Díky integrační činnosti vyrůstá s organizací mnoho zdravých dětí, ve kterých má sdružení zajištěn možný zdroj budoucích spolupracovníků. Odpadá tím případná nedůvěra postiženého, který svého budoucího osobního asistenta může z těchto integračních aktivit dlouhodobě znát a pokládat ho za důvěrného přítele.

2.3.4 Motivace a odměňování

Formou odměny je v tomto případě spíše pocit z dobře vykonané akce. V době, kdy světem (a neziskovým sektorem) hýbou peníze, je největší odměnou v sociální oblasti nabyté přesvědčení, že proběhlá akce splnila nad očekávání svůj smysl a stala se přínosem do dalšího bezproblémového soužití zdravých lidí s lidmi nejruzněji handicapovanými.

3 VÝSLEDEK ANALÝZY

3.1 Teorie a praxe ve spolupráci s dobrovolníky

3.1.1 Současný přístup k legislativě

O práci v oblasti nestátního neziskového sektoru bylo vydáno již několik publikací, některé z nich jsou dokonce natolik současné, že již reflektují na situaci, která nastává v době (již jednoletého) členství naší země v Evropské unii. Současná právní úprava se vlivem postupného přibližování k Evropě jeví jako ohleduplná k představitelům jednotlivých neziskových organizací a umožňuje jim svobodně se rozhodnout, jakou formu spolupráce s dobrovolníkem si zvolí. Pokud nenastane situace, kdy je v zájmu obou partnerů se vzájemně smluvně pojistit, je dobrovolná činnost vykonávána bez náležitých písemných dohod, zvláště pokud je tato dobrovolnická činnost opakovaná, příp. dlouhodobě stála. Z vlastního šetření ve zmíněných organizacích vyplynulo, že se ke smlouvě o dobrovolnické činnosti přistupuje nejčastěji v případech, kdy dobrovolník s organizací spolupracuje v zahraničí nebo je-li potřeba vzájemného krytí, z důvodu případného selhání v této činnosti.

3.1.2 Nábor dobrovolníků

Nejsem ani přesvědčen, že by většina organizací dodržovala teoretický a údajně osvědčený postup při náboru dobrovolníků, při jejich výběru a následném školení. Myslím, že jistá konkurence panuje i v této oblasti a každá organizace je za nového spolupracovníka nadmíru vděčná. Ten bývá většinou ihned uveden do reálné činnosti organizace a je jen na něm, jak se ve své práci osvědčí.

3.1.3 Školení dobrovolníků

Většina organizací nemá na patřičná školení ani finanční prostředky, ani čas. Nejlepším školením je tak realita sama, bez zbytečných omezení, pouček a byrokracie, pod vedením starších a zkušených dobrovolníků a představitelů organizace.

Pokud se jedná o velkou organizaci s mezinárodní účastí, je školení zajištěno formou pravidelného setkávání. Ale organizací, která si taková hromadná setkání mohou dovolit, je velmi málo. Tato setkání pak plní nejen funkci vzájemného poznávání, ale také

důležitou funkci motivace a sjednocení pod určitou myšlenkou. Zde pak může dojít i k celkovému shrnutí práce organizace za uplynulé období, zveřejnění dalších plánů a poděkování všem zúčastněným. Vynaložené úsilí se pak pozitivně projeví v následujícím období činnosti organizace.

3.1.4 PR aktivity neziskových organizací

Menší nedostatek spatřuji ve formě PR aktivit organizací. Z mého průzkumu vyplývá, že se omezují pouze na jednoduchou formu komunikace prostřednictvím letáků, které jsou množeny na obyčejném (v lepším případě barevném) papíře a na výjimky s nevalným grafickým zpracováním. Důvodem je ale opět fakt, že současná situace neziskového sektoru si nemůže dovolit tuto formu komunikace zaplatit. Spoléhá se tedy opět na vlastní dobrovolné síly, které se občas skrývají i v oblasti reklamní činnosti.

Na druhou stranu jsem byl příjemně překvapen, že mnoho neziskových organizací, nejen zmíněných v této práci, má v současnosti vlastní internetové stránky. Není se čemu divit, protože správa a údržba těchto virtuálních informací obnáší pro organizace nižší nákladovost, komunikace jejich prostřednictvím je rychlá a nenáročná. Silná úloha internetu je v tomto případě nezpochybnitelná.

3.1.5 Systém dotací

Největším problémem pro životnost současné neziskové organizace je praktikovaný systém státních dotací, který podléhá značnému byrokratickému úsilí, plného tabulek, statistik, výkazů a žádostí, a to s nejméně půlročním předstihem. Následná dotace ani tak není zajištěna, dokonce ani v případě, že organizace patří ve své existenci k těm dlouholetým a důvěryhodným. Organizace dnes nemají možnost si vytvářet dlouhodobé zálohy, přidělené finanční prostředky musejí ihned vykázat, případný přebytek státu vrátit a do nového období začít opět s nulovou položkou. Pojem "neziskový" je v tomto případě pojmem více než trefným.

3.2 Návrh řešení

Na základě výsledku analýzy jsem si potvrdil nastavenou hypotézu nesouladu teorie a praxe v oblasti dobrovolnictví v neziskovém sektoru u nás. Největší problém spatřuji v nedokonalém systému přidělování státních dotací.

Možné řešení systému dotací spatřuji v úpravě stávající legislativy. Neziskové organizace nejsou mnohdy schopné si udržovat samostatnou pracovníci, která by nejen dotace vykazovala, ale zároveň o další žádala. Tuto funkci tak vykonává nejčastěji představitel organizace, který tak má velmi omezený prostor (nebo vůbec žádný) pro skutečné naplňování smyslu organizace. Stává se z něj úředník ztrácející kontinuitu s realitou. Organizace jsou ještě schopny takto pracovat, ale neefektivně.

Navrhuji proto možnost přidělování dotací organizacím na dobu delší, než jeden rok. Ideální doba by byla tři roky, ale dotace by tak musela být minimálně trojnásobná. Na takový druh dlouhodobé dotace by mohla mít nárok např. organizace, která se během desetiletého působení v oblasti neziskového sektoru stala důvěryhodnou a smysluplnou. Takovým organizacím by pak bylo umožněno se plně věnovat své původní podstatě a rovněž se více orientovat na práci s vlastními dobrovolníky.

Plynulé přidělování dotací a možnost vytváření si dlouhodobých rezerv by umožnilo organizacím investovat do vzdělávání a školení vlastních dobrovolníků. Pro takovou činnost by mohly ve vybraných regionech existovat speciální školicí centra, do kterých by organizace své spolupracovníky vysílala v určených termínech. Alternativou by rovněž bylo, kdyby každé takové centrum mohlo naopak poskytnout ve vybraných dnech své specialisty (terénní koordinátory), kteří by svá konkrétně zaměřená školení prováděli přímo v centrech jednotlivých neziskových organizací, případně v místě, kde by bylo školení dobrovolníků poskytnuto více účastníkům z více organizací a s podobným zaměřením své činnosti.

ZÁVĚR

Z důvodu realizace této bakalářské práce jsem měl umožněno nahlédnout do fungování některých nestátních neziskových organizací prostřednictvím svých představitelů, působících ve zlínském regionu. Tato setkání pro mě byla naprosto něčím novým a objevným. Dospěl jsem k závěru, že ani v jedné z nich neexistoval zvlášť propracovaný systém spolupráce s dobrovolníky. Každá organizace se věnovala této činnosti na základě vlastních, několikaletých, zkušeností s dobrovolníky, které si školila na tělo přímo v akci. Jinak se ovšem pracuje s dobrovolníky z oblasti ekologie, jinak z humanitární a sociální oblasti nebo oblasti protidrogové prevence. Existuje rozsáhlé spektrum dobrovolnické činnosti, a každé zaměření si vyžaduje svůj specifický přístup k dané problematice.

Na konci každého takového setkání jsem se pokusil položit otázku, co vede pracovníky a dobrovolníky z neziskového sektoru k jejich rozhodnutí se této činnosti věnovat. Všichni mi po krátkém zamyšlení odpovídali stejně - rozhodnutí stát se dobrovolníkem je někde hluboko v člověku, pramení z jeho vnitřního přesvědčení být prospěšný tam, kde je to potřeba. Z mladších lidí pramenilo odhodlání a nadšení pro věc, u starších se toto nadšení změnilo po letech v jakousi setrvačnost, díky které v neziskovém sektoru ještě mají sílu působit. Ani jeden ale neuvažoval, že by se mohl věnovat jiné činnosti než té, kterou si před lety zvolili.

Pozvolna se veřejnost v naší zemi učí neziskový sektor opět plně vnímat a přijímat jako součást svého života. Vděčíme za to každoroční sílící medializaci některých sbírek, ale bohužel i tragickým událostem, které se v posledním době odehrály. Tradice dobrovolnictví má u nás hluboké kořeny a demokracie nám opět umožnila na tuto tradici znovu navázat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] DLOUHÁ, J. A KOL. Dobrovolnictví a dárcovství. Praha: ICN, 2001. 40 s. ISBN neuvedeno.
- [2] KOL. AUTORŮ Dobrovolníci v neziskových organizacích. Praha: ICN, 2001. 32 s. ISBN 80-86423-05-0.
- [3] KOLEKTIV AUTORŮ Dobrovolnictví a dárcovství - obnova občanských ctností. Kroměříž: HESTIA, 2004. 91 s. ISBN 80-85945-27-4.
- [4] KIZÁKOVÁ, H. Terminologie neziskového sektoru. Praha: ICN, 1996. 216 s. ISBN neuvedeno
- [5] OCHMAN, P. Dobrovolníci: cenný zdroj. USA: The J. Hopkins University, 1997. 32 s. ISBN 1-886333-29-7
- [6] ČEPELKA, O. Průvodce neziskovým sektorem EU. Liberec: Omega 2003. 135 s. ISBN 80-902376-3-0
- [7] ČEPELKA, O. A KOL. Práce s veřejností v nepodnikatelském sektoru. Liberec: Omega, 1997. 244 s. ISBN 80-902376-0-6
- [8] KEPÁKOVÁ, K. Neziskový sektor před vstupem ČR do EU. Brno: Nadace Partnerství, 2004. 17 s. ISBN 80-239-3130-X
- [9] TÖRÖK, M. Strategické plánování. USA: The J. Hopkins University, 1997. 32 s. ISBN 1-886333-32-7
- [10] TOŠNER, J. A KOL. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál, 2002. 150 s. ISBN 80-7178-514-8
- [11] FRIČ, P. A KOL. Strategie rozvoje neziskového sektoru. Praha: Fórum dárců, 2000. 150 s. ISBN neuvedeno.

OSTATNÍ PRAMENY

- [12] SDRUŽENÍ „Handicap(?)“ ZLÍN Výroční zpráva. Zlín: 2003.
- [13] PHARE 2001 Rádce pro neziskové organizace. Olomouc: 2001.

Informační centrum NO	www.neziskovsky.cz
Centrum dobrovolníků	www.dobrovolnictvi.cz
Národní dobrovolnické centrum	www.hestia.ecn.cz
Agentura neziskového sektoru	www.agnes.cz
Rozvojovka	www.rozvojovka.cz
ADRA	www.adra.cz
Sdružení Daimonion	www.daimonion.euweb.cz
Sdružení „Handicap(?)“ Zlín	www.handicap.cz

SEZNAM OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Obr. 1. Počet dobrovolně odpracovaných hodin v jednotlivých oblastech

Graf 1. Průměrný podíl finančních zdrojů na rozpočtu organizací

Graf 2. Vnímání image neziskových organizací

Graf 3. Znalost dobročinných veřejných sbírek

Graf 4. Znalost organizátorů veřejných sbírek

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Porovnání metod oslovení dobrovolníků

Tab. 2. Přehled poskytovaných služeb lidem drogově závislým v roce 2004 (kontaktním centrum a terénní program - Zlín a Otrokovice).

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Zákon č.198/2002 Sb. o dobrovolnické službě (5 stran)
- PI II Informační leták sdružení ADRA
- P III Informační brožura sdružení Daimonion (kontaktní centrum "HAUS")
- P IV Klubový zpravodaj občanského sdružení „Handicap(?)“ Zlín