

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrlometodějská teologická fakulta

Katedra křesťanské sociální práce

Bakalářská práce

2014

Alžběta Kosová

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyriľometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Mezinárodní sociální a humanitární práce

Alžběta Kosová

Nábor dobrovolníků do neziskové organizace

Bílá holubice

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Ing. Ester Danihelková

2014

„Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.“

V Olomouci dne 2. 4. 2014

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí práce Ing. Ester Danihelkové za její flexibilní trpělivý přístup a profesionální nadhled. Děkuji občanskému sdružení Bílá holubice a jejím členům za otevřenou spolupráci a důvěru přijmout impulz ke změně. Děkuji rodině, která trpělivě a láskyplně snáší má studia, zvláště pak prarodičům. Velký dík patří CMTF UP a CARITAS – VOŠ sociální za prostor pro nesmírně obohacující studium.

Obsah

ÚVOD	7
1. DOBROVOLNICTVÍ	9
1.1 Obecně o dobrovolnictví.....	9
1.2 Vývoj dobrovolnictví v českém kontextu.....	10
1.3 Zákon o dobrovolnické službě.....	12
1.4 Trendy.....	13
1.5 Oblasti výkonu dobrovolnictví.....	14
2. DOBROVOLNICTVÍ V NNO	15
2.1 Výhody dobrovolnictví pro NNO.....	15
2.2 Metodika práce s dobrovolníky.....	16
3. DOBROVOLNICTVÍ V KONTEXTU MĚSTA OSTRAVY	22
3.1 Ostravské dobrovolnické subjekty.....	22
3.2 Komunitní plánování sociálních služeb a souvisejících aktivit.....	23
4. OBČANSKÉ SDRUŽENÍ BÍLÁ HOLUBICE	26
4.1 Historie organizace.....	26
4.2 Cílová skupina.....	27
4.3 Poslání.....	27
4.4 Cíle.....	27
4.5 Aktivity.....	28
5. STRATEGIE NÁBORU DOBROVOLNÍKŮ	29
ZÁVĚR	36
SEZNAM PŘÍLOH	Chyba! Záložka není definována.
SEZNAM LITERATURY	455

Úvod

Při představě o čem by měla tato kvalifikační práce být, jsem se jakožto autorka rozhodla držet zásady, aby práce měla reálný přesah do praxe. Aby se nestala pouze jednou z mnoha založených v archivu. Ve spolupráci s ostravským občanským sdružením Bílá holubice, jsme přišli na možnost spolupráce, která dodržení této zásady slibuje.

Do rukou se Vám dostává bakalářská práce, v níž si kladu za cíl vymezit teoretická východiska dobrovolnictví v neziskových organizacích, se zaměřením na kontext města Ostravy a na základě těchto poznatků vytvořit konkrétní strategii pro získání nových dobrovolníků pro ostravskou organizaci Bílá holubice, věnující se integraci osob se zdravotním postižením. Tato organizace sice není sociální službou, ale svým originálním způsobem práce poskytuje prostor pro seberealizaci a uplatnění občanů se zdravotním postižením. V České republice to prozatím není jev častý, nicméně v zahraničí je umělecký proces uznáván za plnohodnotný nástroj ke zplnomocnění a zlepšení sociálního fungování jedince s určitým znevýhodněním.

Jelikož o fenoménu dobrovolnictví bylo popsáno už mnoho stran, nekladu si za cíl v rámci práce toto téma vyčerpávat. Mohu pouze doporučit tituly a studie, které byly pro mě inspirativní, a čtenář si je může dohledat v bibliografických zdrojích na konci textu.

V první kapitole vymezuji teoretická východiska dobrovolnictví, jeho vývoj v naší zemi, aktuální trendy a oblasti dobrovolnické práce. V druhé kapitole se zaměřuji na dobrovolnictví v neziskových organizacích a přibližuji roli, kterou dobrovolník zastává v životě organizace. Také shrnuji metodickou práci s dobrovolníky a dotýkám se legislativního zakotvení v českém právním řádu. Jelikož je strategie náboru koncipována na potřeby ostravské organizace, je na místě čtenáři předložit alespoň základní informace o fungování dobrovolnické práce na Ostravsku. Třetí kapitola tedy popisuje vývoj dobrovolnictví ve městě Ostrava, konkrétní instituce a organizace a také opatření ze strany města pro rozvoj dobrovolnictví. Ve čtvrté kapitole se zabývám občanským sdružením Bílá holubice (budoucí zapsaný spolek), pro které je celá strategie vytvořena. Zde popisuji historii, poslání, cíle a aktivity sdružení. V neposlední řadě také momentální situace této neziskové organizace, která se svébytným způsobem angažuje v integraci osob se zdravotním postižením na Ostravsku. Pátá kapitola

představuje konkrétní strategii k získání nových dobrovolníků do výše zmíněné organizace. Je zde popsán sled kroků, které by měla organizace učinit pro získání nové dobrovolnické síly. Používám metod analýzy teoretických poznatků a jejich aplikace do praxe. Pevně věřím, že praktická realizace této strategie povede ke kýženému výsledku, a to zvýšení počtu dobrovolníků v organizaci na pozicích tanečnick bez handicapu a asistent.

Dovoluji si zde zmínit i svou osobní motivaci k vytvoření této práce. Od roku 2008 jsem začala svou dobrovolnickou činnost právě v o. s. Bílá holubice – nyní, už jako placená pracovní síla, zde stojím jako umělecká vedoucí této skupiny. Je to záležitost pro mě veskrze srdeční a já jsem vděčná za to, že na vlastní kůži zakouším, že člověk se může živit prací, která jej naplňuje a baví. Chtěla bych zdůraznit, že jsem sama začala jako dobrovolník, což je pro mě empiricky ověřeným faktem, že dobrovolnictví otevírá člověku obzory a cesty k realizaci svých snů a naplnění svého poslání. Uvědomuji si také, že tento osobní zájem se může negativně projevit v této práci, avšak pokusím se o maximální objektivitu a nadhled. Na závěr chci podotknout, že značnou část informací o sdružení čerpám z vlastní zkušenosti, případně z nepsaných rozhovorů s ostatními členy či kolegy.

1. Dobrovolnictví

1.1 Obecně o dobrovolnictví

Dobrovolnictví je možné obecně považovat za jeden z velmi důležitých ukazatelů kvality života společnosti. Významným způsobem posiluje společenskou soudržnost, její celkovou morální úroveň, zvyšuje kultivovanost interpersonálních vztahů a je zdrojem nezanedbatelných ekonomických přínosů (Mlčák, Pečtová, 2012, s. 2). Podle Friče se „...*dobrovolnictví vzpírá jednotné definici i jednotnému badatelskému přístupu.*“ (Frič, 2009, s. 18). Avšak pokusme se nastínit alespoň některé pokusy definovat tento dynamický obor. IAWE – Mezinárodní asociace pro dobrovolnické úsilí ve Všeobecné deklaraci o dobrovolnictví uvádí tuto definici: „*Dobrovolnictví je základním stavebním prvkem občanské společnosti. Uskutečňuje nejvznešenější aspirace lidstva – touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny.*“ (Všeobecná deklarace o dobrovolnictví, 2009). Podle Müllerové je dobrovolnictví „...*vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou občané poskytují bezplatně. Dobrovolník dává vědomě část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově vymezena.*“ (Institut umění, 2012, s. 10).

Podle Matouška se dobrovolníky mohou stát, a také se jimi většinou stávají, určité skupiny občanů. Zejména studenti, zvláště ti, co se připravují na pomáhající profese a pro něž dobrovolnická práce představuje první příležitost práce s vlastním případem. Také ženy pečující o rodinu a děti, které ještě nechtějí nastoupit do zaměstnání, ale chtějí udržovat společenský kontakt a stejně tak nezaměstnaní, kteří chtějí být nějak užiteční a zachovat si pracovní návyky. Dále se dobrovolnictví mohou věnovat senioři, kteří se cítí málo využití a lidé, kteří vnímají svou práci jako jednostrannou a nejsou při ní v kontaktu s jinými lidmi, což jim chybí (Matoušek a kol., 2008, s. 62).

Terminologie kolem fenoménu dobrovolnictví je nejednotná a zahrnuje několik odlišných pojmů. Základním pojmem je *dobročinnost*, neboli *filantropie*, již považujeme za jednu z občanských ctností a má v naší kultuře kořeny v křesťanské a židovské morálce. Tu můžeme rozdělit na dvě formy a to *dárcovství* a *dobrovolnictví*. Dárcovství se týká peněžitých či nepeněžitých darů určených na veřejně prospěšné účely prostřednictvím sbírek, nadací a nadačních fondů, ale také přímé pomoci

občanům. Oproti tomu na dobrovolnictví můžeme nahlížet z různých perspektiv – pokud je dobrovolnická činnost poskytována členům rodiny, příbuzným sousedům, jedná se o *občanskou výpomoc*, nebo též výpomoc sousedskou. Pomoc poskytovaná v rámci komunity (obec, fara, sportovní klub, sdružení rodičů, aj.) používáme termín *dobrovolnictví vzájemně prospěšné*. Oba typy dobrovolnictví se rozvíjely v období totalitního režimu, kdy byli občané odkázáni na systém vzájemných protislužeb. Přesto se vyznačují spontánností a neočekáváním finanční odměny (Tošner, Sozanská, 2002, s. 36). Dobrovolnictví, na němž staví neziskové organizace, označujeme jako *veřejně prospěšné dobrovolnictví*. Má řadu podobných rysů jako občanská výpomoc, ale zároveň se vyznačuje dalšími znaky. Role dobrovolník¹ je jasně vymezena - má určitá práva a povinnosti a je zde výrazná spolupráce s neziskovou organizací, která zprostředkuje a zaštiťuje jeho činnost (Tošner, Sozanská, 2002, s. 36-37).

1.2 Vývoj dobrovolnictví v českém kontextu

Dobrovolnictví má v českých zemích bohatou tradici, jeho kořeny sahají až do národního obrození a následně i do období po roce 1918, kdy dobrovolné organizace a spolky významně ovlivnily sociokulturní úroveň mladého českého státu (HESTIA, 2003, s. 4). Spolková činnost, a s ní související dobročinnost, se rozvinula v českých zemích zejména v 19. století, kdy vznikla řada vlasteneckých spolků na podporu kultury, umění, vědy a vzdělání. Některé z nich přetrvaly do dneška (Sokol, spolek Mánes, Hlávkova nadace, aj.). Dobrovolné organizace zahrnovaly škálu organizačních forem: obecní, náboženské, soukromé, národnostní až po tzv. spolky s charakterem polooficiálním, které byly pověřeny poměrně širokými kompetencemi (Československý červený kříž, Masarykova liga proti TBC). Vyznačovaly se bohatou strukturovaností a zahrnovaly sítě malých organizací a poboček. Vývoj dobrovolnictví byl přerušen druhou světovou válkou a později vznikem socialistického státu, kdy byla činnost nezávislých organizací cílevědomě a systematicky redukována nebo byla zcela podřízena státu. Všechny organizace musely být sdruženy v Národní frontě a ty které se nepodvolily, byly státem pronásledovány a likvidovány. Majetek nadací a spolků byl konfiskován, řada demokraticky smýšlejících občanů byla pronásledována a vězněna. Také činnost církví byla přerušena, tím výrazně klesla aktivita jejich charitativních a sociálních organizací (Tošner, Sozanská, 2002, s. 30).

¹ Pro zachování kontinuity v textu je používáno pouze označení ‚dobrovolník‘. Autorka tím míní jak osoby mužského, tak ženského pohlaví.

Po roce 1989 nastala výrazná změna v české společnosti – porevoluční období bylo obdobím hledání vlastní identity a právě v tomto čase se stala základním tématem myšlenka občanské společnosti, založená na spolupráci a vzájemné solidaritě plnoprávných a svobodných občanů (Tošner, Sozanská, 2002, s. 30). Budování nového vzorce vycházelo z bodu nula (Frič, 2009, podle Frištenská, 2000, s. 47). Tehdejší Federální shromáždění přijalo zákony podporující rozvoj občanské společnosti a to zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů; zákon č. 308/1991 Sb., o svobodě náboženské víry a postavení církví a náboženských společností; zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech; zákon č. 227/97 Sb. o nadacích a nadačních fondech. Přijetí těchto zákonů je důkazem, že se začal v české společnosti znovu objevovat zájem o rozvoj humanistických hodnot a rozvíjela se přirozená lidská potřeba pomáhat ostatním, zvláště těm, kteří se ocitli v nelehkých životních situacích a nemohou si pomoci sami. Došlo k nebyvalému rozvoji neziskových organizací, byla obnovena činnost spolků a sdružení, jejichž činnost byla za minulého režimu potlačena a lidé začali hledat i jiné způsoby seberealizace, kde by mohli uplatnit své znalosti a dovednosti. Vznikaly tisíce nových nevládních sdružení, které stavěli svou činnost na lidském nadšení a aktivitě dobrovolníků. Mluvíme zde o mnoha sportovních, kulturních, dětských a mládežnických organizacích, kde skupiny občanů dobrovolně, samy pro sebe a své přátele realizují řadu aktivit (Tošner, Sozanská, 2002, s. 30).

Od roku 1989 se také v České republice objevuje nový typ dobrovolnictví, tzv. *dobrovolná služba*, kterou chápeme jako dlouhodobý dobrovolný závazek. V této době k nám začali přijíždět převážně dobrovolníci z USA a západoevropských zemí, jejichž činnost spočívala hlavně ve výuce cizích jazyků. Postupem času vznikaly a dále vznikají v ČR organizace, které se věnují vysílání českých dobrovolníků do zahraničí. Dobrovolná služba je většinou ve formě tzv. workcampů či dlouhodobých pobytů mimo ČR a zapojují se do ní převážně mladí lidé (Institut umění – Divadelní ústav, 2012, s. 11-12).

Dále se ve druhé polovině 90. let minulého století začínají objevovat rozsáhlejší organizované pokusy o systematické zavádění dobrovolnické činnosti u nás. V tomto případě hovoříme o modelu *formálního dobrovolnictví*, který zahrnuje dobrovolné aktivity organizované prostřednictvím dobrovolnických center či jiných neziskových organizací realizujících dobrovolnické programy, případně přímo prostřednictvím poskytovatelů sociálních služeb. Dobrovolníky vede obvykle profesionál – koordinátor

dobrovolníků, což je nová profesní pozice obsahující prvky a personalistiky a sociální práce. Oblasti, v nichž jsou formální dobrovolníci velmi prospěšní a zároveň je třeba jejich činnost pečlivě organizovat, jsou zejména sociální služby a zdravotnictví. První specializované pracoviště pro oblast dobrovolnictví vzniklo v ČR v roce a to HESTIA – Národní dobrovolnické centrum, které bylo založeno z iniciativy a za finanční podpory Open Society Institutu v New Yorku v rámci Programu rozvoje dobrovolnictví, jako jedno z národních dobrovolnických center ve 14 zemích bývalého komunistického bloku. Základním posláním Programu rozvoje dobrovolnictví, a tedy i nově vznikajících dobrovolnických center, byla podpora myšlenky a propagace dobrovolnictví ve společnosti, k jejímuž naplnění centra realizují činnosti jako: rehabilitace dárcovství a dobrovolnictví v povědomí veřejnosti, vzdělávání a výzkum, realizace vlastních dobrovolnických programů a projektů, rozvoj dobrovolnických center v regionech ČR, mezinárodní spolupráce dobrovolnických programů a center. V rámci tohoto programu vznikala postupně další dobrovolnická centra v regionech, nejprve obvykle na základě sbírání vlastních zkušeností při realizaci Programu Pět P a teprve později se zaměřením na další dobrovolnické programy a jejich realizaci v organizacích konkrétního regionu. V roce 1999 svoji činnost pod metodickým vedením HESTIA – NDC zahájila první tři dobrovolnická centra zaměřená na širší záběr dobrovolnictví v rámci města či regionu: v Olomouci, Ústí nad Labem a Liberci. V roce 2000 získala HESTIA – NDC další partnery a podpořila vznik dobrovolnických center v Českých Budějovicích, Kroměříži, v Brně a Plzni. Následující rok 2001, který byl vyhlášen Mezinárodním rokem dobrovolníků, byl významným impulsem pro vznik a další rozvoj dobrovolnických center a programů. Byla také založena Koalice dobrovolnických iniciativ jako volné sdružení organizací za účelem společné reprezentace dobrovolnických projektů a programů, jejichž rámec byl vymezen Programem rozvoje dobrovolnictví. Koalice měla koncem roku 2001 celkem 22 členů s řadou dobrovolnických programů, v roce 2005 to bylo již více než 50 organizací. V současné době působí regionální dobrovolnická centra v 33 českých městech. Jednotlivá centra mají specifický charakter daný místem a náplní činnosti. Avšak v řadě dalších měst se realizují dobrovolnické programy jako součást činnosti jiné organizace (Dobrovolník, nedatováno).

1.3 Zákon o dobrovolnické službě

Důležitým krokem k rozvoji formálního dobrovolnictví v České republice bylo přijetí zákona č. 198/2002, Sb., o dobrovolnické službě, který nabyl účinnosti 1. 1.

2003. Jeho podstatou není upravit a omezit všechny existující a značně rozmanité formy dobrovolnictví. Zákon zavádí do českého právního řádu pojem dobrovolník, dobrovolnická služba, vysílající organizace, přijímající organizace aj. Upravuje a vymezuje podmínky, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu, a to včetně dotací nevládním organizacím, které mají akreditovaný program podle tohoto zákona. Zákon působí nedirektivně, nechává na uživatelích svobodnou volbu, zda podstoupí proces akreditace a budou se zákonem řídit či ne. Akreditace je určitou garancí, že organizace zajišťuje služby standardní kvality jak pro dobrovolníky, tak pro příjemce a je udělována na tři roky. Díky tomuto zákonu získává dobrovolník (v akreditovaném programu) řadu výhod a to např. právní status; pojištění proti škodám, které vzniknou jemu osobně a které by mohl způsobit dalším osobám; nárok na poskytnutí kvalitní přípravy k výkonu dobrovolnické činnosti; při posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti se k této době přihlíží a započítává se jako doba zaměstnání (překračuje-li dobrovolnická činnost v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu); v případě nezaměstnanosti má možnost si hradit důchodové pojištění (může mu hradit vysílající organizace) a tato doba se pak započítává do nároku na důchod (překračuje-li v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu); stát je plátcem zdravotního pojištění za dobrovolníka v případě (překračuje-li v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu) (Dobrovolník, nedatováno).

Zákon o dobrovolnické službě rozlišuje *organizace vysílající dobrovolníky* a *organizace přijímající dobrovolníky*. Vysílající organizace musí mít akreditaci Ministerstva vnitra ČR a mají povinnost uzavírat s dobrovolníky i s přijímající organizací písemné smlouvy a také povinnost dobrovolníka pojistit (Matoušek a kol., 2008, s. 63).

1.4 Trendy

Vývoj dobrovolnictví s sebou nese také určité specifické trendy. Frič uvádí devět klíčových trendů, které určují ráz dobrovolnictví 21. století, podle Evans a Saxton. Patří mezi ně nárůst tzv. znalostních (brain) na úkor manuálních (brawn) dobrovolníků; vzestup tzv. věcně stimulovaných dobrovolníků (cause-driven) a úpadek časově stimulovaných (time-driven). Zvyšuje se potřeba profesionalizovaného dobrovolnického managementu, který přináší zefektivnění činností občanských organizací. Role dobrovolnictví se zvyšuje - díky dobrovolnictví se lidi poznávají navzájem a eliminuje se sociální izolace ve společnosti - tím roste sociální kapitál. Dále narůstá počet mladých

aktivistů a klesá počet mladých dobrovolníků. Trendem se stává tzv. firemní dobrovolnictví a nastávající „produktizace dobrovolnictví“. Stoupá také závislost výkonu dobrovolnictví podle změny životních fází (student, rodič, nezaměstnaný, senior) (Frič 2009, cit. Podle Evans, Saxton, 2005, s. 18-19).

Tyto trendy můžeme doplnit o globální trendy v dobrovolnickém hnutí, které uvádí Frič podle Merill: časový stres; koncentrace dobrovolnický programů na extrémní demografické křivky (senioři na jedné straně, mladí lidé na straně druhé); pluralizace přístupů k rekrutaci, zapojování a managementu dobrovolníků; rozeznávání role a důležitosti komunity, solidarity, reciprocity a občanství; geografická variabilita definice a hodnoty dobrovolnictví; role informačních technologií (Frič 2009, podle Merill, 2006, s. 19).

1.5 Oblasti výkonu dobrovolnictví

Formální dobrovolnictví můžeme hledat téměř ve všech oblastech, které se dotýkají života lidského společenství. Jedná se o dobrovolnictví ve sportu, kultuře, ekologii, při krizových a mimořádných událostech, s dětmi a mládeží, v církvi a náboženských společnostech, komunitní dobrovolnictví, firemní dobrovolnictví, mezinárodní dobrovolnictví a dobrovolnická činnost ve zdravotnictví a v sociálních službách. Právě v těchto posledních dvou zmíněných oblastech najdeme dobrovolnictví s propracovaným systémem přijímajících a vysílajících organizací, akreditací, standardů péče a kvalitního managementu práce s dobrovolníky, opírající se o nárůst dobrovolnických center (Národní institut dětí a mládeže MŠMT, 2011, s. 114-115).

Účelem této práce však není detailně popsat široký rozsah dobrovolnictví, ale zaměřit se na dobrovolnictví v neziskových organizacích v sociální oblasti. V zemích s nepřerušným vývojem demokracie a silnou tradicí pomoci mezi občany (Velká Británie, USA, Nizozemí, Kanada) najdeme dobrovolníky prakticky v každém sektoru sociálních služeb, často jejich počet převyšuje počet klientů. V českém prostředí dobrovolníci pracují převážně v ambulantních programech pro děti a mládež, na linkách důvěry, v domovech pro seniory, nemocnicích, hospicích, aj. organizacích a institucích. (Matoušek a kol., 2008, s. 61).

2. Dobrovolnictví v NNO

2.1 Výhody dobrovolnictví pro NNO

Dobrovolnická činnost je pro neziskovou organizaci prospěšná v mnoha směrech. Ne náhodou mnoho organizací ctí heslo: ‚Dobrovolníci nejsou placeni – ne proto, že jsou bezcenní, ale proto, že jsou k nezaplacení.‘. Velmi dobře si uvědomují benefity, které jim dobrovolníci přinášejí. Stěžejní je ekonomické hledisko, kdy práce dobrovolníků ušetří náklady za platy zaměstnanců. Dobrovolníci jsou také něco jako ‚bezplatná reklama‘ – šíří informace o činnosti organizace nejen doma, ale i mezi přáteli, známými, v práci – i díky tomu můžou organizaci zprostředkovat cenné kontakty a nezřídka také další zdroje, ať už finanční nebo materiální. Dobrovolník může přinést nové pohledy na vedení, rozpočet, hospodaření - pokud jsou dobrovolníci platnou součástí organizace, často je jejich přínos v úhlu pohledu, který mají díky svému postavení. Dobrovolníci vnímají organizaci jinak než zaměstnanci a tak jejich zpětná vazba může často poskytnout zajímavé řešení různých problémů, které se v organizaci řeší (Dobrovolník, nedatováno).

V sociální oblasti je těžiště dobrovolnických aktivit nejen v naplňování volného času, ale také v pomoci při uspokojování základních životních potřeb klienta. Zdravotnické, terapeutické a jiné odborné práce dělají placení pracovníci. Ale není vyloučeno, aby dobrovolníci dělali i specializované činnosti, například řízení auta, výtvarničení apod. Zpravidla se nepředpokládá, že budou dobrovolníci mít kvalifikaci, čekají se od nich spíše neodborné činnosti, třebaže se nevyklučuje, aby dobrovolníci vykonávali i kvalifikovanou práci. Někde se dokonce počítá s tím, že dobrovolníci budou zaškoleni. V zásadě však musí být vždy vyřešen vztah zodpovědnosti při úkonech, k nimž je třeba kvalifikace. Někdy za ně nese zodpovědnost zprostředkující organizace, jindy sám klient. Řízení a koordinace při dobrovolnictví jsou stejně důležité jako těžké. Povaha této činnosti samé totiž na jedné straně stěžuje plánování, návaznost atp., na straně druhé však umožňuje velkou iniciativu dobrovolníků a také maximální naplnění potřeb a přání klientů (Vuste envis, nedatováno).

Z toho vyplývá, že dobrovolnictví v mnohém pozitivně ovlivňuje rozvoj organizace. Bylo by ovšem mylné se domnívat, že se tak stane automaticky s příchodem prvního dobrovolníka. Aby se dobrovolníci stali přínosem, a ne přítěží, je nutné dodržovat určitou kvalitu práce s nimi. Proto by měla každá organizace pracující

s dobrovolníky mít vlastní *metodiku*. Metodika je pro organizaci důležitou pomůckou i zárukou určitého standardu. Obvykle zahrnuje celý proces – od připravenosti organizace dobrovolníka přijmout a ujasnění si rolí a kompetencí, po vlastní práci s dobrovolníky – jejich získávání, výběr, výcvik, supervizi a hodnocení. Důležité je také neopomenout právní hledisko – uzavírání smluv a pojištění. Jak shrnují Tošner a Sozanská: „*Úspěšná činnost neziskové nevládní organizace je založena na nadšení profesionálů a profesionalitě práce s dobrovolníky.*“ (Tošner, Sozanská, 2002, s. 69-70). Na druhou stranu mnoho organizací neumí využít potenciál, který dobrovolnická práce nabízí. Zvláště organizace bez zkušeností jsou uzavřené a bojí se dobrovolnictví využívat. Některé organizace zadávají dobrovolníkům pouze manuální práce, či práci, pro kterou nemají pracovníky. Zuzana Radoňová tuto situace komentuje těmito slovy: „*Organizace by na jednu stranu dobrovolníky chtěly, ale na druhou stranu si moc neuvědomují, že dobrovolník potřebuje osobu, která se mu bude věnovat. (...) Podle mne právě na tomhle to všechno závisí; pokud nemáte koordinátory dobrovolníků, tak je pro vás jednodušší využívat dobrovolníky na jednoduché manuální nebo organizační práce.*“ (Sociální práce/Sociální práce, 2011, s. 33).

2.2 Metodika práce s dobrovolníky

Prvním krokem k zavedení systematické práce s dobrovolníky je zjištění, jaké jsou k dobrovolnictví v organizaci postoje. Paralelně přitom zjišťujeme, jak probíhá v organizaci komunikace mezi pracovníky, i vnější komunikace s okolím. Právě zhodnocení dosavadní dobrovolnické činnosti a plánování dalšího využití dobrovolnické práce je šance pro zhodnocení toků informací a kvalitě komunikace v organizaci. Nejdříve by si organizace měla ujasnit, co budou dobrovolníci vykonávat a vypracovat např. seznam činností, na kterých se shodli jak koordinátoři, zaměstnanci ale také příjemci služeb (Tošner, Sozanská, 2002, s. 74).

Klíčovou postavou dobrovolnického managementu je *koordinátor dobrovolníků*. Ten koordinuje dobrovolnictví v organizaci, od výběru dobrovolníků spojeného s propagací činnosti organizace, přes výcvik, zpracování metodiky a vyhledávání vhodných činností po zařazení dobrovolníků do chodu organizace. Také dobrovolníky vede a hodnotí, řeší vzniklé nedorozumění a potíže, je prostředníkem mezi dobrovolníky, zaměstnanci, vedením i klienty, udržuje styk s dobrovolnickým centrem, dalšími organizacemi, s médii, zpracovává práva a povinnosti dobrovolníků i kodex organizace a vede potřebnou administrativu (Tošner, Sozanská, 2002, s. 76-77).

Vzhledem k cíli této práce je pro nás stěžejním tématem oblast *získávání dobrovolníků*. Nesmíme opomenout skutečnost, že dobrovolníci přicházejí a odcházejí častěji než zaměstnanci. Proto i práce s nimi je nepřetržitý, stále se opakující proces. Nábor dobrovolníků by měl probíhat průběžně. Je-li nábor zacílen na studenty tak s důrazem na období na začátku semestrů (září, říjen, únor). Konkrétních způsobů je mnoho a závisí na tvořivosti koordinátora. Osvědčuje se zapojení dobrovolníků z předchozího roku (na školách) či různá PR podpora. Odlišně budeme postupovat při náboru pro jednorázovou akci, jinak pro opakovanou a dlouhodobou spolupráci (Tošner, Sozanská, 2002, s. 77).

Jak už bylo výše zmíněno, existuje mnoho forem a je dobré vždy kombinovat. Tošner a Sozanská podle Blažekové uvádějí nejčastěji využívané formy náboru dobrovolníků:

Leták, vývěska, plakát. Velmi často používaný způsob, ne však velmi efektivní; měl by být doplněn jinými formami; informuje o tom, co organizace dělá a proč potřebuje dobrovolníky.

Náborová akce. Cílené získávání dobrovolníků pro určitou konkrétní činnost; často spojena s akcí, u níž předpokládáme větší zájem veřejnosti – výstava, koncert, veletrh, apod.

Místní tisk, regionální rozhlasové či televizní vysílání. Práce s těmito médii má být prioritou každé organizace, protože jejich informace se dostanou tam, kde je potřebujeme. Informace v médiích jsou důležitým pozadím pro cílené akce organizace a umožňují nejen propagaci, ale též zprostředkovávají přímý kontakt s potenciálními dobrovolníky.

Spolupráce s dobrovolnickými centry. S institucemi podobného typu se zatím můžeme setkat jen v některých větších českých městech. S postupným rozšiřováním jejich činnosti bude více možností, jak připravit cílené kampaně zaměřené na získávání dobrovolníků.

Osobní kontakty jsou jedním z nejčastěji využívaných forem získávání dobrovolníků – přes příbuzné a známé. Je to způsob velmi efektivní, ale časově náročný a okruh známých se brzy vyčerpá.

Střední a vysoké školy, jejichž studenti jsou u nás nejvděčnějším zdrojem dobrovolníků. Jsou otevření, přímí a dychtiví po nových zkušenostech. Nabídek na využití jejich volného času přibývá, řada z nich hledá možnosti přivydělat si. Pro získání jejich pozornosti nestačí jen vývěska na nástěnce, ale je třeba osobního kontaktu. Např. po dohodě s pedagogy přijít přímo do vyučování, nebo pro ně připravit speciální akci, kde je seznámíte s činností organizace, s dobrovolnictvím obecně a v diskuzi odpovíte na otázky. Když si ke konci takového setkání necháte od těch, kteří uvažují o vaší nabídce, vyplnit jednoduchý formulář s kontaktními údaji, je velká šance, že dobrovolníci přijdou (Tošner a Sozanská 2002 podle Blažeková, 2000, s. 78).

Na paměti musíme mít také tzv. metodu trychtýře – necíleně oslovíme stovky lidí, na ukázkovou akci jich přijde padesát, výcviku se účastní patnáct a deset zůstane pro dobrovolnou činnost v organizaci. Ale těchto deset budou motivovaní a dobří pomocníci (Tošner, Sozanská, 2002, s. 78).

Dalším krokem je příprava dobrovolníků. Ta je odvislá od charakteru činnosti, kterou bude dobrovolník vykonávat. Obsahuje dvě složky, a to *obecně dobrovolnickou* a *speciální či odbornou*. V praxi se osvědčuje prvně pozvat dobrovolníka na individuální či skupinové setkání, kdy se mohou vyladit požadavky organizace i motivace dobrovolníka. Při prvním setkání můžeme využít formy jednoduchého dotazníku, kde budou otázky jako např.: *Proč se chcete stát dobrovolníkem a co od této činnosti očekáváte?; Jaká oblast vás zajímá?; Kolik času můžete činnosti věnovat?; Preferujete jednorázové, krátkodobé nebo dlouhodobé akce?;* aj. Odpovědi na tyto otázky by vám měly napovědět jakou dobrovolnou činnost pro koho zvolit. Přípravě je vhodné věnovat více než teoretické vysvětlení jejich práce, je třeba jim předvést žádoucí způsob práce. Vhodným prostředkem je cvičení modelových situací, se kterými mohou při kontaktu s klienty nastat a posílit jejich schopnosti tyto situace zvládat. Je třeba věnovat pozornost i předpokládaným kritickým situacím, a pro tyto případy nacvičit bezpečné postupy (Matoušek a kol., 2008, s. 62).

Výběr dobrovolníků před vlastní přípravou je vhodný pokud se jedná o složitější činnosti, kde je potřeba jejich záruka bezproblémového působení a předání specifických znalostí a dovedností. Některým činnostem stačí školení v rámci páru minut až hodin, oproti tomu některé vyžadují absolvování celodenního, víkendového či několikátýdenního výcviku (Tošner, Sozanská, 2002, s. 79-80). Výběrová procedura by měl vykonávat zkušený profesionál, neboť je důležité během výběru vyloučit osoby

trpící duševními nemocemi, osoby psychopatické, příslušníky náboženských sekt, v programech pro děti a mládež též osoby s pedofilní sexuální orientací (Matoušek a kol., 2008, s. 62).

Proces výběru a přípravy by měl být náročnější než samotná činnost, neboť jednou z náročných prací koordinátora je sdělit dobrovolníkovi, že se na danou práci nehodí. Z tohoto důvodu věnujeme raději pečlivější pozornost přípravě a výcviku. Přesto mohou nastat situace, kdy je tento krok udělat. Korektním způsobem se rozloučit s dobrovolníkem je důkaz vysoké úrovně koordinátora. Dobrovolník může také sám přijít s tím, že o činnost (už) nemá zájem. Zde hraje důležitou roli otevřenost organizace, aby dobrovolník cítil, že může kdykoli přijít za koordinátorem a sdělit mu své výhrady či důvody k odchodu (Tošner, Sozanská, 2002, s. 81).

Koordinátor musí brát v potaz také *potřeby dobrovolníků*, aby jejich motivace vydržela. Little definuje 12 základních potřeb, které musí sdílet dobrovolník a vedení organizace. Jsou jimi: specifické zvládnutelné úkoly, které mají začátek a konec a odpovídají zájmům a účelu dobrovolnictví. Dobrovolník musí mít dobrý důvod, přiměřenou lhůtu a svobodu k dokončení úkolu kdy a kde je pro něj nejvhodnější, vše potřebné k dokončení úkolu bez přerušení a možnost postupně sledovat plnění úkolů. Dále také pomohou psané instrukce, adekvátní školení, bezpečné, příjemné a přátelské pracovní prostředí a samozřejmě možnost zpětné vazby; zhodnocení, uznání a odměny, které odpovídají účelu dobrovolnictví (Little, 1999, s. 19).

Supervize je další stěžejní pilíř práce s dobrovolníky. Je to možnost jednoho či více dobrovolníků setkat se se supervizorem v neohrožujícím prostředí, kde mohou konzultovat svoje postoje a pocity, pramenící z jejich činnosti. Opět se průběh supervize odvíjí od charakteru činnosti. U jednoduchých činností může supervizora zastoupit koordinátor. Supervize je dobrou prevencí proti odchodu a ztráty motivace dobrovolníka a také pro jeho ocenění (Tošner, Sozanská, 2002, s. 80-82).

Ocenění je další velké téma, které se objevuje v personálním managementu a samozřejmě také v kontextu práce s dobrovolníky. Dobrovolníci si zaslouží, aby byla jejich činnost zaznamenána a byly vykazovány počty hodin, které organizaci věnují, a tím byl podložen jejich přínos celku. V zahraničí je již samozřejmé, že hodiny odpracované dobrovolníky se přepočítávají na peníze a jsou to každoročně neuvěřitelné částky. Hodnocení se i proto může stát přesvědčivým argumentem, že dobrovolnictví je

zdrojem nejen lidské síly, ale také ekonomickým přínosem pro společnost. Formy ocenění jsou různé – od prostého ‚děkuji‘ po formální poděkování, ocenění či darování symbolické odměny. Varianty kdy odměňovat je také spousta, nejvhodnější je průběžně, ale hodí se k tomu například situace jak období před prázdninami, před Vánoce, v den důležitého výročí či události (Mezinárodní den dobrovolníků, narozeniny, svátek, aj.) (Tošner, Sozanská, 2002, s. 80-82).

V závislosti na charakteru a míře činnosti můžeme zvažovat jakým způsobem uzavírat s dobrovolníky písemné či ústní smlouvy. Mnoho dobrovolníků odvádí poctivou práci jen na základě ústní domluvy. Na druhou stranu již existuje řada dobrovolnických programů, které se bez písemné dohody neobejdou (evidence dobrovolnictví v rámci sociálně-právní ochrany dětí; evidence nepeněžitých příjmů, kvůli ochraně osobních údajů). Podle typu činnosti má dobrovolník nárok na proplacení režijních nákladů (materiál, náklady na dopravu, pracovní pomůcky, aj.). Za účelem smlouvy definujeme dobrovolníka jako: „...osobu, která vykonává práci na základě příkazů ve prospěch druhé osoby či organizace bez nároku na odměnu.“ (Tošner, Sozanská, 2002, s. 94). Ve smlouvě by mělo být uvedeno, že se jedná o práci bez nároku na odměnu, závazek mlčenlivosti o údajích o organizaci a klientele, specifická ustanovení podle charakteru služby a podmínek organizace, kodex dobrovolníka, ustanovení o době trvání smlouvy a alespoň rámcově doba a místo výkonu činnosti. V dobrovolnické smlouvě by měly být zkrátka uvedeny jasně, stručně a přehledně vymezené kompetence, práva a povinnosti, které dávají obou stranám pocit jistoty a svobody a vedou k tvořivosti a samostatnosti (Tošner, Sozanská, 2002, s. 93-95). Z hlediska aktuální právní legislativy, nový občanský zákoník s takovou smluvní formou počítá. Jedná se o *ústní občanskoprávní smlouvu o dobrovolné výpomoci*. Strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena. Takže původní smlouvy můžeme dále používat, jen v záhlaví upravíme odkaz na výše uvedený paragraf NOZ, tedy na příklad touto větou uvedenou pod názvem smlouvy: „uzavřená podle § 1746, odst. 2., zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník“. Tato regulace platí jen v případech smluv uzavíraných s dobrovolníky mimo programy akreditované dle zákona o dobrovolnické službě, pro které platí zvláštní typ smluv (Dobrovolník, 2014).

Dobrovolnická činnost s sebou nese také určitá rizika, tak jako při zaměstnání či trávení volného času. Proto se doporučuje ve zdůvodněných případech dobrovolníky pojistit. Pojištění může být buď úrazové, nebo pojištění odpovědnosti za škodu.

Úrazové pojištění obvykle kryje následky úrazů či akutních onemocnění, vzniklých v přímé souvislosti s pojištěným děním. Toto pojištění je vhodné spíše pro dobrovolnické mise v zahraničí, při katastrofách a při některých činnostech v nemocnicích. Oproti tomu pojištění odpovědnosti za škodu kryje obdobné škody a následky jako pojištění úrazové, ale je způsobené osobám a organizacím, jež patří k výkonu dobrovolnickovy činnosti, kromě jeho samotného. Toto pojištění je doporučováno (Tošner, Sozanská, 2002, s 95).

3. Dobrovolnictví v kontextu města Ostravy

Tradice formální dobrovolnictví v Ostravě, třetím největším městě České republiky (Statutární město Ostrava – oficiální portál, nedatováno) se začala formovat spolu s nástupem demokratického režimu v ČR. Většina větších neziskových organizací či poskytovatelů sociálních služeb má mezi svými projekty i vlastní práci s dobrovolníky. V Ostravě funguje také dobrovolnictví v nemocnicích (Fakultní nemocnice Ostrava, Městská nemocnice Ostrava), firemní dobrovolnictví (ArcelorMittal), mezinárodní dobrovolnictví (v programu Evropské dobrovolné služby je zapojena např. Diecézní charita ostravsko-opavská). Mnoho dobrovolníků pracuje pod hlavičkou volnočasových sdružení pro děti a mládež (YMCA, Asociace TOM, Skaut Junák), aj. Vyjmenovat všechny organizace by bylo vyčerpávající a není to předmětem této práce. Proto se níže zmiňuji pouze o dobrovolnických centrech fungujících ve městě Ostravě a pohybujících se v oblasti sociálních služeb. Pro komplexní obrázek doplňuji také o informace z městských dokumentů konceptu Komunitního plánování ve městě Ostrava.

3.1 Ostravské dobrovolnické subjekty

První organizací, zabývající se profesionálně dobrovolnictvím, byla Charita Ostrava a to v roce 1991, kdy vzniklo dobrovolnické hnutí Charity Ostrava. O deset let později, v roce 2001, rozšířila svou činnost o dobrovolnické hospicové hnutí a tradičně se každý rok podílí na organizaci Tříkrálové sbírky, která je z velké části realizována právě dobrovolníky. Podle údajů z roku 2012 eviduje Dobrovolnické hnutí Charity Ostrava kolem 1200 dobrovolníků. Dobrovolníci se především angažují v rozmanitých službách a projektech Charity Ostrava (Charita Ostrava, 2014). Organizace Slezská diakonie, působící na severní Moravě od roku 1990, má také vlastní dobrovolnické programy akreditované MVČR. Slezská diakonie je přijímací i vysílající dobrovolnickou organizací, realizuje činnost dobrovolníků ve svých střediscích, ale také dobrovolnictví v nemocnicích, aj. Slezská diakonie zprostředkovává od roku 2004 také Mezinárodní dobrovolnickou službu (Dobrovolnické centrum Slezské diakonie, 2011). V roce 2001 vzniklo z iniciativy studentů Ostravské univerzity v Ostravě občanské sdružení S.T.O.P, jejíž činnost se soustřeďovala na doučování dětí, především z romských rodin. Rozvoj organizace byl evidentní, až se konečně v roce 2008 stala Dobrovolnickým centrem a v roce 2009 získala akreditaci MVČR jako vysílající dobrovolnická organizace. Nyní rozšiřuje svou činnost i do dalších měst

Moravskoslezského kraje jako je Havířov, Bohumín, Orlová a Opava. Organizace zajišťuje mimo jiné i manažerskou akreditaci dobrovolné služby (S.T.O.P., 2008). V roce 2008 vzniká v Ostravě další dobrovolnické centrum a to jako jedna z poboček humanitární organizace o. s. ADRA. Dobrovolnické centrum ADRA Ostrava plynule navazuje na činnost DC ADRA Frýdek-Místek, které již od roku 2004 koordinovalo dobrovolnické programy v ostravských sociálních a zdravotnických zařízeních. V současné době DC ADRA Ostrava vysílá dobrovolníky do 19 přijímajících organizací v Ostravě a bezprostředním okolí (ADRA, nedatováno).

3.2 Komunitní plánování sociálních služeb a souvisejících aktivit

Významným nástrojem rozvoje sociálních služeb občanům Ostravy je tzv. Komunitní plánování sociálních služeb a souvisejících aktivit (dále jen KP) ve městě Ostrava. Posláním KP je především zajišťování místní dostupnosti sociálních služeb a souvisejících aktivit ve městě Ostrava. V procesu KP dochází postupně k vytvoření takového systému, který vychází v co největší míře vstříc uživatelům služeb, jejichž potřeby jsou v určitých cyklech pravidelně zjišťovány a vyhodnocovány. Proces plánování je založen na principu spolupráce a partnerství v rámci komunity, která je vymezena odborníky, politiky, uživateli a veřejností. Souhrnně jsou účastníci systému označováni jako zadavatelé, poskytovatelé a uživatelé. Cílem KP je mimo jiné nastavení podmínek a mechanismů pro koordinaci služeb, zajištění požadované úrovně jejich kvality a sledování efektivity. Tento koncept vznikl v roce 2006 (Komunitní plánování sociálních služeb Ostrava, 2009).

1. Komunitní plán rozvoje sociálních služeb ve městě Ostrava do roku 2006 se otázkou dobrovolnictví nezabýval, snad jen v případě jednoho opatření - „Program získávání dobrovolníků a jejich zapojení do péče a podpory občanů s mentálním postižením“, které bylo v roce 2005 naplněno jen částečně (Komunitní plánování sociálních služeb Ostrava, 2007, s. 13).

V období mezi lety 2007-2009 můžeme zaznamenat vzestup podpory tématu dobrovolnictví. V rámci 2. Komunitního plánu sociálních služeb a souvisejících aktivit města Ostravy bylo jako jedno z opatření ustanoven ‚Rozvoj dobrovolnictví na území města Ostravy‘ (v rámci cíle Podpora zvyšování kvality a efektivity poskytovaných sociálních služeb a souvisejících aktivit), v jehož rámci si město velmi dobře uvědomuje význam dobrovolníků a jejich nezastupitelnou roli pro činnost organizace. Do té doby

nebyla dobrovolnická činnost na území města dostatečně rozvinuta, ačkoliv skýtala velký potenciál pro rozvoj a zkvalitnění sociálních služeb s minimem finančních nákladů. Tehdy padlo důležité rozhodnutí, že je třeba řešit dobrovolnictví systémově jako celek, nejen v kontextu některých cílových skupin. Byly určeny aktivity vedoucí k naplnění opatření: podpora dobrovolnické činnosti – vyhledávání speciálních témat v dotačním řízení; osvěta, propagace a prezentace dobrovolnictví; cíleně zaměřené semináře na rozvoj dobrovolnictví; oceňování dobrovolníků (Štegmánová, 2007, s. 149- 150). Od roku 2011 město Ostrava vyhlašuje pravidelně Dobrovolníka roku, kdy vybraní dobrovolníci získají ocenění za práci v oblasti sociálních služeb a volnočasových aktivit (Statutární město Ostrava - oficiální portál, nedatováno). Dále byl rozvoj dobrovolnictví ustanoven jako jeden z dílčích opatření u konkrétních cílových skupin.

V průběhu let 2007-2009 vzniklo v rámci souvisejících aktivit komunitního plánování 12 nových projektů, z toho 5 bylo na podporu dobrovolnictví na území města Ostravy (Statutární město Ostrava, 2010, s. 17). Konkrétně se jednalo o tyto programy: Slezská diakonie - aktivní sociální aktér v oblasti dobrovolnictví v Ostravě, Dobrovolníci ve zdravotních a sociálních zařízeních, Práce s dobrovolníky v Centru pro rodinu, Dobrovolnické centrum S.T.O.P. a Pořádání konference „Rozvoj dobrovolnictví v Ostravě“. Město chce v tomto trendu pokračovat, protože, jak samo v dokumentu uvádí: „*O dobrovolnickou službu projevují občané Ostravy zájem a touto činností jsou také výrazně zkvalitňovány poskytované sociální služby.*“ (Statutární město Ostrava, 2010, s. 17).

Rozvoj dobrovolnictví na území města byl jeden z úkolů vyjádřených ve společných cílech a opatřeních 2.KP. V konečném součtu na území města působí 9 organizací (poskytovatelé sociálních služeb nebo souvisejících aktivit), které se věnují dobrovolníkům či poskytují dobrovolnickou službu. Z celkového počtu 9 organizací, je 6 organizací akreditováno dle zákona o dobrovolnické službě (zákon č. 198/2002 Sb.). V roce 2010 působilo v sociálních a zdravotních službách 2 132 dobrovolníků, kteří odpracovali 130 058 hodin. Další rozvoj a podpora dobrovolnictví je i nadále jednou z priorit pro období realizace 3.KP. (Komunitní plánování sociálních služeb Ostrava, 2011, s. 4). V rámci 2.KP byla v roce 2008 zahájena tradice „Kulatých stolů o dobrovolnictví na území města Ostravy“ (Komunitní plánování sociálních služeb Ostrava, 2011, s. 6).

V rámci 3. Komunitního plánování sociálních služeb a souvisejících aktivit na období 2011-2014 bylo dobrovolnictví pojato jako jeden ze společných (průřezových) cílů a opatření. Je definován jako cíl č.7 – ‚Podpora dobrovolnictví na území města Ostravy‘ a jeho cílem je podpora a rozvoj dobrovolnictví ve všech typech organizací, dle zákona o dobrovolnické službě, které chtějí dobrovolnictví využít jako rozšířenou součást svých profesionálních služeb. Spektrum institucí je velmi široké. Mohou to být organizace sociálně-zdravotního charakteru, ve kterých se dobrovolníci uplatňují při pomoci v sociálních službách, zdravotnické péči, vzdělávání, práci s dětmi a mládeží, organizování volného času, při práci se seniory, s lidmi se zdravotním handicapem apod. Na místě přijímajících organizací nemusí stát pouze nestátní neziskové organizace, ale i státní orgány, organizační složky státu, orgány a organizační složky územních samosprávných celků a fyzické osoby. V rámci společenské odpovědnosti firem se nabízí možnost propojení ziskové a neziskové sféry, kdy zaměstnavatelé uvolňují své zaměstnance na dobrovolnou pomoc. Konkrétní opatření tohoto cíle jsou: ‚Udržení a podpora aktivní spolupráce organizací zabývajících se dobrovolnickou službou na území města‘ (opatření 7.1) a ‚Rozvoj dobrovolnictví na území města‘ (opatření 7.2) (Statutární město Ostrava, 2010, s.33).

4. Občanské sdružení Bílá holubice

Občanské sdružení Bílá holubice (dále jen BH) vzniklo za účelem intenzivní podpory a rozvoje umělecké, zájmové a vzdělávací činnosti občanů se zdravotním postižením, jejich sociální integrace a uplatnění na trhu práce. Bylo založeno schůzí výkonné rady 31. 10. 2006, přičemž Finančním úřadem Ostravy bylo registrováno k 21. 5. 2007. Na základě změn, které přinesl nový občanský zákoník, se občanské sdružení Bílá holubice hodlá transformovat na zapsaný spolek. Prozatím využívá dvouletou lhůtu pro změnu názvu, proto budu v rámci práce nadále používat označení ‚občanské sdružení‘.

4.1 Historie organizace

První impulz vzešel od paní Věry Rackové, maminky handicapované Zuzanky, aby tehdejší šéf baletu Národního divadla Moravskoslezského Igor Vejsada zatancoval duet s handicapovanou mladou ženou. Paní Racková později oslovila i jeho dceru Terezu Lepoldovou Vejsadovou, zda by měla zájem vést taneční skupinu dětí a mladých lidí po dětské mozkové obrně. Pod vedením paní Vejsadové a ve spolupráci s Marií Novákovou vznikla integrovaná taneční skupina Setkání. Později se skupina začala transformovat na občanské sdružení Bílá holubice. Důvodem k založení občanského sdružení byla hlavně touha se společně setkávat a tvořit. Už od prvopočátku měla skupina i terapeutický přesah jak pro samotné děti, tak pro rodiče, kteří mohli sdílet svou nelehkou životní situaci s lidmi s podobným osudem. Následně vznikla spolupráce s Lidovou konzervatoří a múzickou školou v Ostravě, kde členové navštěvovali individuální taneční hodiny a Janáčkovou konzervatoří a gymnáziem v Ostravě, kde probíhaly společné tréninky.

V počátcích organizace všichni členové pracovali pro skupinu dobrovolně. Aktuálně organizace zaměstnává jednu osobu, věnující se managementu a produkci, dále skupinou pracovníků na dohodu o provedení práce, což jsou především lektori a jiní spolupracující umělci a ostatní, kteří vykonávají svou činnost ve prospěch organizace zcela dobrovolně. Když to finanční situace organizace umožňuje, členové – tanečníci, dostávají za účast na představeních finanční odměnu. Je to jedním z cílů, prozatím však vzdáleným a jen příležitostně se naplňujícím, v době nejistých finančních zdrojů. V současné době má sdružení 45 členů. Členskou základnu tvoří mladí tělesně handicapovaní lidé, jejich příbuzní, lidé bez handicapu, spolupracující umělci a další

příznivci. Organizační strukturu tvoří valná hromada a výbor (Bílá holubice, 2013) (viz. příloha č. 1).

4.2 Cílová skupina

Jak jsem již výše předeslala, cílovou skupinou jsou děti a mladí lidé s tělesným postižením především z ostravského regionu (Ostrava, Frýdek-Místek, Havířov). Míra a rozsah postižení se liší, někteří se stali invalidy v průběhu života, avšak většina prodělala dětskou mozkovou obrnu. Převážně se jedná o kvadruplegiky a paraplegiky, často s doprovodnými zdravotními problémy. Někteří trpí epilepsií, spasticitou svalů, lámavostí kostí, zhoršeným zrakem nebo až úplnou slepotou. V současné době se rozšiřuje okruh členů i na lidi s jinou diagnózou jako je lehká mentální či sociální zanedbání. Vedení organizace si však dobře uvědomuje specifickou práci s lidmi s mentálním postižením a není jejím cílem věnovat se této skupině.

4.3 Poslání

Vizi organizace je umělecká profesionalizace handicapovaných členů sdružení. Hlavním posláním jsou aktivity spojené se sociální integrací dětí a mladých lidí s tělesným handicapem a to zejména prostřednictvím spolupráce s profesionálními umělci z řad tanečníků, herců a autorů z Ostravska. Účastí na veřejných představeních a aktivní spoluprací při jejich vzniku, získávají handicapovaní tolik potřebné sebevědomí pramenící z poznání, že jsou schopni vytvářet hodnoty, a to dokonce hodnoty umělecké. Účinkováním před diváky získávají handicapovaní potřebné sebevědomí a také zkušenosti s různým prostředím, ať už se jedná o mezinárodní festival (Colours of Ostrava) nebo účinkování v jiných městech republiky (Praha, Brno, Opava, Kutná hora) i zahraničí (Bratislava).

4.4 Cíle

Základními cíli občanského sdružení jsou zejména popularizační, organizační a propagační činnost v oblasti estetické a umělecké činnosti občanů s handicapem a v oblasti sociální integrace občanů s handicapem; pořádání kulturních, vzdělávacích a společenských aktivit (koncertů, výstav, festivalů, ozdravných pobytů a dalších souvisejících činností); vzdělávání a zaměstnávání občanů se zdravotním postižením; finanční, materiální a společenská podpora občanů se zdravotním postižením a hospodářská činnost související s pracovními aktivitami sdružení (Bílá holubice, 2013) (viz. příloha č. 1).

4.5 Aktivity

Stěžejní aktivitou sdružení jsou společné tréninky této integrované taneční skupiny. Jelikož je tanec vyjádřením emocí a kontaktem s dalšími lidmi, dostává se jim možnost přímého fyzického kontaktu, který v osobním životě zažívají jen se svými rodiči a nejbližšími a mohou vyjádřit své hluboko uzavřené pocity a emoce způsobem beze slov. Technikami práce je především kontaktní improvizace, výrazový tanec a pohybové divadlo. Všichni společně pod vedením lektora tvoří pohybově – taneční představení, které se předvádí veřejnosti. Jedinečnost činnosti této organizace spočívá ve skutečné integraci handicapovaných do svého prostředí. Tvorba jim přináší seberealizaci, kterou ve svém životě potřebuje každý z nás. Z profesního hlediska je velmi důležité, že se na projektech podílejí profesionální umělci a odborníci, tedy lidé, kteří své práci maximálně rozumí, mají s ní každodenní zkušenosti a mohou své znalosti a dovednosti předat také handicapovaným a tak zvýšit jejich odbornost. Po mnoha letech zkušeností a dle samotného vyjádření pocitů a myšlenek samotných tanečníků – účastnit se tanečních projektů za účasti zdravých a profesionálních umělců, jim přináší rozvoj jejich osobnosti, zvyšuje sebevědomí, buduje silnější psychickou odolnost, má pozitivní vliv na jejich pohybové ústrojí a celkovou fyzickou zdatnost. V běžném životě je pro ně snazší komunikovat v každodenních situacích. Vedena mottem ‚nemůžeš chodit, můžeš tančit‘ se organizace snaží eliminovat předsudky a bariéry, které ve společnosti vznikají směrem k postiženým lidem (Bílá holubice, 2011).

Jak už bylo zmíněno výše, členskou základnu tvoří především dobrovolníci. A to jak tanečníci s handicapem, tanečníci bez handicapu, tak asistenti, kteří pomáhají tanečníkům s postižením při běžných úkonech (hygiena, převlékání, napojení, transport). V současné době převyšuje počet handicapovaných počet osob bez handicapu, což vytváří znatelnou nerovnováhu a určitou překážkou v rozvoji sdružení. Již delší dobu trvá tento stav, který znatelně brzdí rozvoj aktivit organizace. Z tohoto důvodu se vedení organizace rozhodlo řešit tuto situaci.

5. Strategie náboru dobrovolníků

Předkládaná strategie náboru dobrovolníků do organizace Bílá holubice si klade za cíl přispět k řešení situace s nedostatkem dobrovolníků a tím napomoci k rozvoji sdružení. Konkrétní cíl strategie je vytvořit koncept pro získání dobrovolníků do funkcí *asistenta tanečnick bez handicapu*. Zároveň bude tento koncept sloužit jako metodika práce s dobrovolníky v organizaci. Tato strategie je vytvořena na základě poznatků z teoretické části této práce.

Krok 1 - postoj organizace vůči dobrovolníkům

Vedení organizace projevuje potřebu nových dobrovolníků a je připraveno je přijmout. Do současnosti neexistuje v organizaci systematická práce s dobrovolníky a lze říci, že práce s lidskými zdroji je nahodilá a postrádá jednoznačný koncept. Lidé přicházejí a odcházejí, to je běžný jev. Jelikož se BH nachází v období důležitého přelomu, kdy má zvýšenou potřebu spolehlivých a déletrvajících dobrovolnických vazeb, je nutné začít se zabývat otázkou práce s lidskými zdroji více systematicky.

Krok 2 - vymezení rolí a kompetencí dobrovolníka

Náplní práce dobrovolníka *asistenta* je velmi podobná osobní asistenci, jen neprobíhá nepřetržitě, ale ve vymezený čas a to v průběhu tréninků a představení. Asistent zajišťuje asistované osobě transport a pomoc se sebeobslouhou (oblékání, doprovod na toaletu, napojení) při pravidelném tréninku. Při vícedenní akci se asistence rozšiřuje o další činnosti (osobní hygiena, převlékání, nakrmení, aj.). Asistent by měl být samostatně uvažující i jednající bytost, schopna zodpovědnosti jak za sebe tak za osobu svěřenou. Tak jako u osobní asistence, asistent nepřejímá zodpovědnost za člověka, kterému asistuje a respektuje jeho rozhodnutí. Asistent by si měl být vědom své motivace i svých hranic. Organizace vyžaduje po dobrovolníkovi loajalitu, pravidelnost a flexibilitu. Asistent se neúčastní tréninků ani představení jako tanečnick. Po dobu trvání tréninku či představení, resp. zkoušky na představení nemusí být asistované osobě na blízku. Zdravotní stav je pro výkon činnosti určující. Asistenta nemůže vykonávat osoba, jejíž zdravotní stav je v rozporu s vykonávanou činností, např. nemůže zvedat těžké předměty. Naprosto nepřípustné je, aby byla pod vlivem alkoholu či návykových látek. Minimální věk pro výkon asistence je 18 let. Asistent není za svou práci placený, vykonává ji zadarmo. Avšak na jeho činnost se vztahuje

system oceňování všech členů i spolupracujících BH, který mu v konečném důsledku může přinést i finanční odměnu. Časový rámeček činnosti asistenta je minimálně 1x týdně 3-5 hodin (během tréninku má asistent cca 2 hodiny volno), v závislosti na individuálních potřebách asistované osoby. A navíc účast na jednodenních či vícedenních akcích, dle jeho možností.

Druhou dobrovolnickou pozicí je *tanečník bez handicapu*. Tomu, kdo se rozhodne stát se členem integrované taneční skupiny, přísluší právo podílet se na tvorbě představení a přinést svůj osobitý díl při společné tvorbě. Zároveň je po něm vyžadována svědomitá pravidelná docházka na tréninky, obzvláště pak při tvorbě nového představení. Činnost se tedy stává do určité míry závaznou a je na každém, aby před vstupem zvážil své možnosti. Zájemce o tuto pozici nemusí mít žádné taneční či pohybové vzdělání a zkušenosti - ty jsou výhodou, nikoli podmínkou. Měl by mít zájem o práci s tělem, o pohyb, tanec a umění celkově. Jelikož je při práci ve velmi úzkém kontaktu s lidmi s postižením, měl by mít zájem i o tuto problematiku a měl by si být vědom svých případných předsudků či limitů. Vztah mezi všemi tanečníky je především kolegiální a přátelský. Snažíme se eliminovat vztah asistentský, neboť tanečník často potřebuje čas a energii před tréninkem či představením pro sebe, a domnívám se, že toto opatření je krokem k profesionalizaci. Není-li možné, snažme se udržet počet 3:1, tzn. tři tanečníci bez handicapu na jednoho handicapovaného. Tanečník by měl pracovat na svém osobním a profesním rozvoji v oblasti tance a pohybu mimo i činnost organizace. Organizace sice zaručuje, že se bude podílet i na vzdělávání „zdravých“ tanečníků, není to však její priorita. Nehledě na to, že tanečníci bez handicapu mají širokou paletu příležitostí ke vzdělávání mimo činnost organizace a organizace si neklade za cíl je suplovat. Tanečník vykonává svou činnost ve prospěch organizace zadarmo, nicméně je účasten systému oceňování členů i spolupracujících organizace, který mu v konečném důsledku může přinést i finanční odměnu. Přeci jen, když to finanční situace dovolí, vyplácí organizace odměny za účast na představeních, jakožto další krok k profesionalizaci. Časový rámeček činnosti je 2, 5 hodiny týdně v rámci pravidelného tréninku a k tomu další hodiny odvíjející se od četnosti představení, do kterých je dobrovolník zapojen.

Krok 3 – koordinátor dobrovolníků v organizaci

V organizaci se určí jeden člen, který bude mít zájem, čas i dostatek kompetencí zastávat roli koordinátora dobrovolníků. Bude mít na starost celou agendu dobrovolníků v organizaci.

Krok 4 - vytvoření propagačních materiálů

Ve spolupráci s bývalou členkou sdružení, která se nyní věnuje výtvarné tvorbě, vytvoříme vizuálně zajímavé a nápadité propagační materiály. Námět bude vycházet z pointy ‚přines nám svůj osobní příběh‘. Laděním na osobní notu ve spojení s tematickou fotografií si slibujeme větší míru odezvy od potenciálních dobrovolníků.

Necháme vyhotovit letáky, plakáty, jak v elektronické tak v tištěné podobě. Leták použijeme při prezentaci na sociálních sítích a při emailové komunikaci (viz. příloha č. 2). Plakát můžeme vyvěsit na vývěskách ve školách, veřejných prostorách, kulturních zařízeních, aj. Další variantou může být například výroba samolepek coby rychle a jednoduše se šířícího propagačního materiálu.

Krok 5 - propagace na sociálních sítích, webu a skrze emailovou komunikaci

Vytvořené propagační materiály vyvěsíme na webovou stránku organizace a také dostatečně propagujeme na sociálních sítích facebook, google+, bitter, aj. Tento úkol mimo jiné připomíná, že je důležité na webových i na facebookových stránkách informace průběžně aktualizovat a nezanedbat kontakt s fanoušky. Pro zvýšení schopností a kompetencí navštíví zaměstnanec a dobrovolníci kurz facebookové gramotnosti, který jim pomůže využít celého potenciálu této sociální sítě ku prospěchu organizace.

Dále bude vytvořen seznam bývalých i současných členů a sympatizantů sdružení, které oslovíme. Skrze ně také kontaktujeme další osoby. Zde využijeme potenciálu reklamy osobní zkušeností, kterou si mohou známí navzájem předat.

Krok 6- spolupracující subjekty

Nezbytné pro uskutečnění náboru je vytvořená síť spolupracujících subjektů. Tyto subjekty v rámci náboru kontaktujeme a pokusíme se navázat individuální

spolupráci (pokud ještě nevznikla). Zde předkládám výčet konkrétních subjektů, které oslovíme:

Lidová konzervatoř a múzická škola Ostrava – Lidová konzervatoř a múzická škola v Ostravě byla při vzniku organizace významným partnerem. V současné době je spolupráce minimální, jsou zde určité nevyřešené konflikty, které brání další spolupráci. Bylo by velmi přínosné opět propojit činnosti obou subjektů na poli vzdělávání. Avšak pro potřeby aktuálního náboru není spolupráce příliš efektivní, protože žáky této školy jsou právě děti se znevýhodněním.

Janáčkova konzervatoř a gymnázium v Ostravě – JKGO je už od roku 2006, kdy BH začala využívat prostory této školy pro své aktivity, významným partnerem. Studenti tanečního a hereckého oddělení se stávají dobrovolníky jako tanečníci bez handicapu. Tito studenti se však věnují činnosti jen krátkodobě, po dobu trvání práce na představení, kvůli svému studijnímu a pracovnímu vytížení. Nicméně i tato varianta je pro organizaci přínosnou a není vyloučeno, že někdo ze studentů se bude věnovat dobrovolnické činnosti v organizaci dlouhodoběji. Výraznou výhodou je, že jedna z dobrovolnic organizace pracuje jako pedagog tanečního oddělení, skrze ni můžeme práci organizace představit studentům.

Dobrovolnické centrum S.T.O.P. – Spolupráce byla navázána na počátku roku 2013 a v současné době pracuje pro BH jeden dobrovolník přes tuto vysílající organizaci. BH je stále vedena v databázi přijímajících organizací DC S.T.O.P.

Obchodní akademie a Vyšší odborná škola sociální Ostrava – Spolupráce započala v roce 2012, kdy byl zástupce z organizace pozván na besedu studentů a zástupců dobrovolnických programů z neziskových organizací. Tato beseda se koná na začátku roku a BH měla možnost se potkat se studenty již dvakrát. Je navázána úzká spolupráce s místními pedagogy, proto vidím v této spolupráci vysoký potenciál.

Ostravská univerzita v Ostravě – Spolupráce není doposud navázána. Oslovíme pedagogy a zástupce studentů primárně z fakulty sociálních studií, využijeme propagačních materiálů na vývěškách.

DC ADRA Ostrava – Spolupráce není doposud navázána. Oslovíme zástupce organizace a projevíme zájem stát se přijímajících organizací.

Střední zdravotnická škola a Vyšší odborná škola zdravotnická Ostrava - Spolupráce není doposud navázána, oslovíme pedagogy a zástupce studentů, využijeme propagačních materiálů na vývěškách.

Centra jógy (Jóga v denním životě, Hot city yoga) - Spolupráce není doposud navázána. Oslovíme lektory, využijeme propagačních materiálů na vývěškách.

Firmy - Spolupráce není doposud navázána. Zpracujeme výběr sociálně odpovědných firem a v nich kontaktujeme personalisty s nabídkou firemního dobrovolnictví v BH.

Farnosti ostravské diecéze - Spolupráce není doposud navázána. Oslovíme kněze z místních farností, využijeme propagačních materiálů na vývěškách.

Databáze na webu dobrovolnik.cz - Spolupráce není doposud navázána. Zaregistrujeme organizaci BH do internetové databáze dobrovolnických příležitostí. Zároveň tím vznikne nabídka i pro zahraniční dobrovolníky skrze propojenou internetovou databázi *volunteer.cz*.

Krok 7 - realizace náboru

Pozvání na představení. Nežádka kdy dobrovolníci nabídnou spolupráci právě po zhlédnutí představení BH. Jsou nadšeni ze stylu práce a emočního zážitku a rozhodnou se organizaci kontaktovat. Tuto metodu využijeme především při spolupráci se školami, dobrovolnickými centry a firmami.

Osobní návštěva a prezentace zástupce sdružení. Jedná se spíše o formálnější setkání. Zpočátku se zástupce BH sejde pouze s osobou, která má v dané instituci dobrovolníky na starosti a v případě dohody můžou společně uspořádat prezentační besedu. Tuto metodu použijeme především při spolupráci se školami a dobrovolnickými centry.

Navázání spolupráce na virtuální platformě. U subjektů, s nimiž není možný osobní kontakt, navážeme spolupráci pouze virtuálně. Nicméně i tento moderní způsob přináší své výhody. Pomocí vyplnění formulářů se práce pro obě strany výrazně zjednodušuje a je systematická. Na druhou stranu se z ní může vytratit kouzlo osobního kontaktu. BH má s touto cestou kladné zkušenost, kdy právě takto navázalo spolupráci se sdružením S.T.O.P. Tuto metodu použijeme především při spolupráci s platformou dobrovolnik.cz.

Ukázkový trénink pro nové zájemce. Bude vyhlášen otevřený trénink, který je výbornou příležitostí poznat styl práce a náplň činnosti dobrovolníka. Jde o nezávazné seznámení se s prostředím organizace a tento typ byl v minulosti organizací úspěšně využíván. Budou vyhlášeny 2-3 tyto ukázkové tréninky.

Krok 8 - výběr a příprava dobrovolníků

Na náborových akcích dostanou zájemci pozvánku na setkání dobrovolníků, kde se blíže seznámíme, pobavíme se o motivaci a očekávání jak ze strany dobrovolníka, tak organizace. Na této schůzce bude přítomen také odborník psychoterapeut, pro případné vyloučení osob, jejichž motivace může být patologická.

Skupina dobrovolníků, kteří se dostanou až do této fáze, může začít s přípravou. Příprava je nutná jak pro asistenty, tak pro tanečníky. Asistenti projdou individuálním či skupinovým kurzem, kde se blíže seznámí se specifiky handicapu, nacvičí si manipulace s vozíkem a budou mít prostor vyzkoušet si modelové scénky řešení obávaných situací. Tanečníci projdou podobným kurzem, který se však nebude zabývat tématy takto do hloubky. Důraz při přípravě bude kladen na dostatečné obeznámení s rozsahem kompetencí a hranice rolí.

Krok 9 - oceňování a průběžné hodnocení dobrovolníků

Jelikož je dobrovolnická práce už ze své podstaty bez finanční odměny, musíme hledat jiné cesty, které nám pomohou dobrovolníka motivovat k činnosti pro organizaci. Zde předkládám návrh bodového systému, kdy by dobrovolníci za určité vykonané činnosti dostávali body (pojmenovány v kontextu názvu organizace ‚pírka‘). Bodové ohodnocení bude následující: účast trénink – 1 pířko; interpretace představení – 3 pířka; interpretace celovečerního představení – 5 pířek; představení mimo Ostravu – 3 pířka; asistence na tréninku – 1 pířko, asistence v rámci Ostravy – 2 pířka; asistence mimo Ostravu – 4 pířka.

Za určitý počet pířek bude čtvrtletně či pololetně vydávána finanční odměna, např. za 20 pířek dostane dobrovolník 1000 Kč. Některé činnosti vykonané ve prospěch sdružení mohou být také zavedeny v bodovacím systému, např. šití kostýmu, tvorba kulis, propagace, správa webu, aj.

Kromě tohoto systému oceňování se organizace zaměří na posílení průběžné komunikace, předávání informací a hodnocení. Bude vytvořen seznam dobrovolníků s datem narození a vedení organizace připomene na společných setkání narozeniny, či jiné významné události dobrovolníka. Bude to veskrze dárek symbolický, nejlépe předmět stejného významu, ale v jiných modifikacích aby i dlouhodobě sloužil dobrovolníkovi jako vizuální připomenutí činnosti pro organizaci. I tyto kroky by mohly sloužit k upevnění důvěry v organizaci a vzájemné otevřenosti všech zúčastněných. V takové organizaci se případné problémy řeší jednodušeji, než v prostředí zablokované komunikace.

Závěr

Cílem této práce bylo vymezit teoretická východiska dobrovolnictví, zvláště dobrovolnictví v neziskových organizacích, se zaměřením na kontext města Ostravy. Na základě těchto teoretických poznatků vytvořit strategii náboru dobrovolníků do konkrétní organizace. Tato strategie byla vytvořena ve spolupráci a pro potřeby občanského sdružení Bílá holubice (budoucí zapsaný spolek). Tato organizace se už od roku 2006 výrazně angažuje na poli sociální a umělecké integrace občanů se zdravotním postižením na Ostravsku.

V první kapitole představuji dobrovolnictví, jeho vývoj v českém kontextu, legislativní zakotvení a aktuální trendy. V druhé kapitole se zabývám dobrovolnictvím v neziskových organizacích a jeho přínosem pro činnost organizace. Značnou pozornost věnuji metodice práce s dobrovolníky v neziskových organizacích, protože právě metodika je významným nástrojem k profesionální práci v organizaci. Ve třetí kapitole dávám nahlédnout do situace dobrovolnictví v kontextu města Ostravy. Předkládám výčet organizací, věnující se dobrovolnictví a také představuji koncept Komunitního plánování sociálních služeb a souvisejících aktivit ve městě Ostrava. Ve čtvrté kapitole se zaměřuji na občanské sdružení Bílá holubice. Popisuji historii, poslání, cíle, aktivity a v neposlední řadě roli dobrovolníků a aktuální situaci. Pátá kapitola představuje samotnou strategii náboru dobrovolníků.

V rámci práce jsem reflektovala také vývoj podpory dobrovolnictví ze strany města Ostravy a velmi si cením toho, jak město toto téma řeší. Vedení města reaguje na potřeby občanů i neziskových organizací a dává prostor i prostředky k rozvoji dobrovolnictví na území města Ostravy. Tento fakt shledávám jako pozitivní impulz k rozvoji dalších občanských organizací, třeba také na poli dobrovolnické práce.

Hlavní přínos této práce shledávám v jejím přesahu do praxe. Ve spolupráci s vedením občanského sdružení Bílá holubice, jsem zvolila téma, které slibuje praktické využití. Organizace se nachází v situaci, kdy má nedostatek dobrovolnických sil. Právě na nedostatek dobrovolníků - na pozice tanečnick bez handicapu a asistent - tato práce reaguje. Díky mému osobnímu vhledu do života organizace byla strategie zpracována individuálně a komplexně. Věřím tomu, že tento materiál nepřijde vniveč a organizace ho přijme za své. Zároveň může sloužit jako systematická metodika při práci s dobrovolníky. Výsledkem bude další krok k rozvoji organizace a postupné naplňování

cíle stát se profesionálním integrovaným tanečním souborem. Jedině tak se může stát nezávislým zaměstnavatelem osob, které by na klasickém trhu práci s největší pravděpodobností neuspěly.

Dovoluji si tvrdit, že se mi na základě metod analýzy a syntézy poznatků z odborné literatury, podařilo vytyčený cíl naplnit. V rámci této práce vznikla ojedinělá, teoreticky podložená, strategie náboru nové dobrovolnické síly na míru konkrétní neziskové organizace. Neznamená to, že by nemohla být použitelná pro potřeby jiných neziskových organizací. Naopak budu velmi ráda, když tento materiál využijí pro svou práci i jiné organizace, zejména organizace ostravské a tím se ještě zvýší přesah této bakalářské práce.

Seznam příloh

STANOVY

OBČANSKÉ SDRUŽENÍ BÍLÁ HOLUBICE

Podle zákona č. 83/1990 Sb. O sdružování občanů

Čl. I

Úvodní ustanovení

Název občanského sdružení: Občanské sdružení Bílá holubice

Sídlo občanského sdružení: Černá louka 3188, 702 00 Moravská - Ostrava

Občanské sdružení je založeno za účelem intenzivní podpory a rozvoje umělecké, zájmové a vzdělávací činnosti občanů se zdravotním postižením, jejich sociální integrace a uplatnění na trhu práce.

Čl. II

Právní postavení sdružení

Občanské sdružení Bílá holubice je dobrovolným, nezávislým a nepolitickým sdružením fyzických a právnických osob, vzniklým podle zákona č. 83/1990 Sb. O sdružování občanů, v platném znění. Sdružení je právnickou osobou podle českého práva.

Čl. III

Základní cíle sdružení

Základními cíli občanského sdružení jsou zejména:

- popularizační, organizační a propagační činnost v oblasti estetické a umělecké činnosti občanů s handicapem
- popularizační, organizační a propagační činnost v oblasti sociální integrace občanů s handicapem
- pořádání kulturních, vzdělávacích a společenských aktivit (koncertů, výstav, festivalů, ozdravných pobytů a dalších souvisejících činností)

- vzdělávání občanů se zdravotním postižením
- finanční, materiální a společenská podpora občanů se zdravotním postižením
- hospodářská činnost související s pracovními aktivitami sdružení
- zaměstnávání občanů se zdravotním postižením

Čl. IV

Členství ve sdružení

1. Členem sdružení mohou být fyzické a právnické osoby, které souhlasí s jejími stanovami a cíli, dodržují tyto stanovy a dodržují všechna přijatá usnesení.
2. Členství ve sdružení vzniká na základě schválení písemně podané přihlášky výborem sdružení prostou většinou hlasů. Sdružení vede řádnou evidenci svých členů.
3. Na základě rozhodnutí valné hromady je možné přijímat vybrané fyzické i právnické osoby za čestné členy sdružení. Funkce čestného člena je exkluzivní a je výrazem váženosti a ocenění. Čestný člen nemá žádné povinnosti ani práva vyjma těch, které mu stanovy výslovně přiznávají.
4. Členství ve sdružení zaniká:
 - vystoupením člena na základě předání písemného oznámení o vystoupení předsedovi sdružení
 - vyloučením člena sdružení Valnou hromadou v případě, že člen opakovaně, i přes písemné napomenutí porušuje stanovy sdružení
 - zánikem člena – právnické osoby
 - úmrtím člena – fyzické osoby
 - zánikem sdružení
5. Při vystoupení člena ze sdružení mu nevzniká nárok na vrácení finančních příspěvků či jiných darů.

Čl. V

Práva a povinnosti členů

1. Člen sdružení má právo:
 - podílet se na praktické činnosti sdružení
 - předkládat návrhy, podněty a připomínky
 - být informován o veškeré činnosti sdružení
 - být volen do výboru sdružení
2. Člen sdružení má povinnost:
 - dodržovat stanovy sdružení
 - platit členské příspěvky
 - aktivně se podílet na činnosti sdružení a svědomitě plnit přijaté úkoly
 - hájit zájmy sdružení, dodržovat všechny vnitřní dohody a nepodnikat žádné kroky, které by byly v rozporu se zájmy sdružení
3. Čestný člen sdružení má povinnost:
 - hájit zájmy sdružení
 - předkládat návrhy, podněty a připomínky orgánům sdružení

Čl. VI

Organizační uspořádání

Strukturu sdružení tvoří:

- valná hromada
- výbor

1.Valná hromada

Je nejvyšším orgánem sdružení, tvoří ji všichni členové sdružení a schází se podle potřeby, minimálně jedenkrát ročně. Valnou hromadu svolává výbor sdružení. Výbor je povinen do 1 měsíce svolat členskou schůzi, pokud ho o to požádá písemně alespoň jedna třetina členů sdružení. Valnou hromadu navíc svolává předseda neprodleně vždy, když to vyžaduje aktuální situace. Jednání a unesení valné hromady musí být vždy protokolováno. Protokol je dán na vědomí všem členům valné hromady. Valná hromada přijímá usnesení většinou hlasů přítomných členů a usnášeníschopná, je-li přítomna $\frac{1}{4}$ z celkového počtu členů.

Valná hromada:

- a) schvaluje stanovy sdružení a změny těchto stanov
- b) schvaluje koncepci sdružení a jeho cíle
- c) volí a odvolává členy výboru
- d) schvaluje zprávu o činnosti sdružení a účetní závěrku za předešlý rok
- e) rozhoduje o vyloučení člena
- f) volí čestné členy sdružení
- g) schvaluje výši členských příspěvků
- h) rozhoduje o rozdělení, sloučení nebo zániku sdružení

2.Výbor

- je výkonným orgánem sdružení
- řídí činnost sdružení mezi zasedáními valné hromady a plní úkoly uložené mu valnou hromadou
- výbor má 5 členů – předsedu a 4 členy výboru
- předseda a členové výboru jsou voleni valnou hromadou na funkční období 3 let, přičemž mohou být voleni opakovaně bez omezení
- výbor je usnášeníschopný, pokud jsou přítomni alespoň 3 členové výboru

Předseda

- zastupuje sdružení navenek a jedná jeho jménem

- řídí a zodpovídá za činnost sdružení
- svolává a řídí činnost výboru
- předseda je volen valnou hromadou prostou většinou hlasů
- v době nepřítomnosti zastupují předsedu členové výboru, jde-li o písemný právní úkon, musí být podepsán předsedou nebo v zastoupení 2 členy výboru

Čl. VII.

Hospodaření sdružení

1. Za hospodaření sdružení odpovídá výbor sdružení. Sdružení hospodaří podle ročního rozpočtu sestaveného výborem a schváleného valnou hromadou.
2. Každý člen výboru je oprávněn jednat jménem sdružení samostatně, jedná-li se o písemný právní úkon, musí být podepsán předsedou nebo v zastoupení 2 členy výboru.
3. Příjmy sdružení jsou zejména:
 - členské příspěvky
 - dary a příspěvky fyzických a právnických osob
 - dotace a granty atd.
4. Výdaje sdružení jsou zaměřeny zejména na uskutečňování cílů sdružení uvedených v čl.III.

Čl. VIII

Závěrečná ustanovení

1. Ve věcech neupravených těmito stanovami platí obecně závazné předpisy českého právního řádu, zejména zák. č. 83/1990 Sb. O sdružování občanů.
2. Změny stanov musí být oznámeny ministerstvu vnitra do 15 dnů ode dne jejich schválení. K tomuto oznámení se připojuje ve dvojím vyhotovení text příslušné změny.
3. Sdružení má právo v souladu s cíli své činnosti obracet se na státní orgány s peticemi.

V Ostravě, dne 14.2.2013

Příloha č. 2 – Propagační leták na otevřený trénink integrované taneční skupiny, realizovaného 20.2.2014



Bílá holubice
Občanské sdružení Bílá holubice

**U NÁS může
tančit každý**

kdo má rád pohyb, rád pracuje
na zajímavých tanečních
projektech a poznává nové lidi

Kromě pravidelných tréninků se můžeš
přidat také k tanečním vystoupením
a divadelním projektům, na kterých
pracujeme.

Více informací o naší organizaci najdeš na
www.bila-holubice.cz
Více informací také na tel.č. 777 984 004.

Ve čtvrtek
20. února
v 17.30 hodin

na Janáčkově konzervatoři
v Ostravě, na baletním sále

*proběhne ukázkový trénink pro
všechny nové zájemce o tanec
a pohyb ve spojení s lidmi
s tělesným handicapem.*

PRÁVO ◊ ČTVRTEK 27. ZÁŘÍ 2012

SEVERNÍ MORAVA A SLEZSKO – KULTURA

Bourání bariér uhranulo publikum

Představení Řeč těla vypráví o spojování rozdílných světů, stejně jako celý festival

Aleš Honus

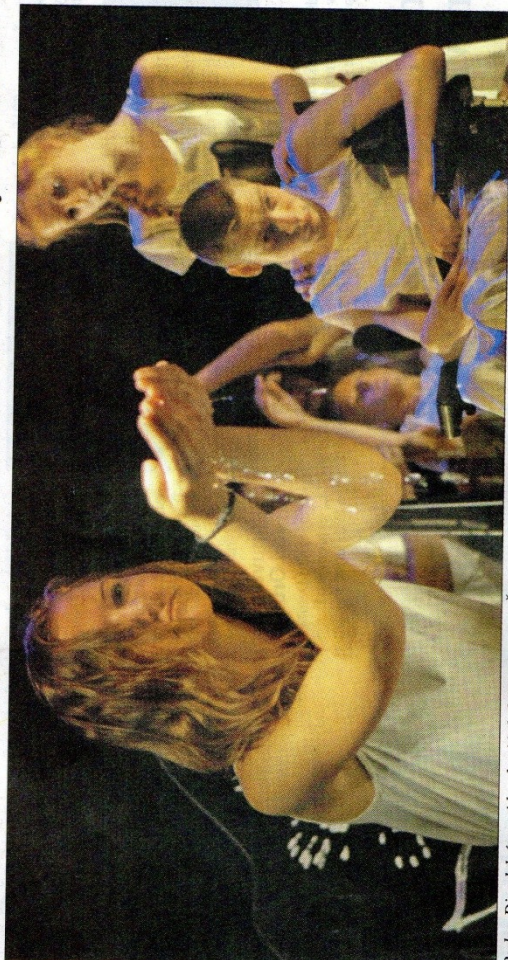
Mrazení v zádech, slzy dojetí v očích a především němý úžas.

Takové jsou dojmy, které včera dopoledne na diváky přehlídky Divadelní pouti bez bariér udeřilo nové pohybové představení Řeč duše v podání členů ostravského občanského sdružení Bílá holubice.

Novinkou Divadelní pouti bez bariér bylo představení pro nejmenší diváky už od jednoho roku věku

Divadelní přehlídka, která se zaměřuje na překračování bariér mezi různými světy, především pak mezi zdravými a handicapovanými, se tento týden v Ostravě koná už po sedmé a nabízí celkem 17 představení umělců z pěti zemí světa.

Inscenace Řeč těla je po úspěšném Labutím snu o duši, který sdružení Bílá holubice nastudovalo v roce 2009, dalším celovečerním projektem, jehož hlavními interprety jsou spolu s několika profesionálními herci také handicapovaní lidé. Poetické představení na motivy veršů Zuzany Řemčové-Novákové vypráví o světech dobra a zla, svět-



Perlou Divadelní pouti bez bariér bylo představení Řeč duše, se kterým se představila domácí Bílá holubice.

la a tmy, o lidských citech, touhách a lásce k životu. Poselství, které představení Řeč těla přináší divákovi, plně souzní s ideou celé Divadelní pouti bez bariér, kterou pořádá Divadlo loutek Ostrava. Smyslem celé akce je právě spojit svět většinové společnosti se světy těch, kteří se nějakým způsobem od majority odlišují.

S bariérami osamělosti se vyrovnávají Marfánské etudy, ve kterých v první den přehlídky vystoupili pacienti bohemické psychiatrické léčebny.

Na dnešek je pak připraveno představení Cesta kolem světa za absolutní tmy na motivy klasické verneovky, během kterého si mohou užít divadlo i nevidomí. Slyšící a neslyšící herci

dokázalo, že ani ten nejtětlejší věk nemusí být překážkou pro vnímání divadla a umění vůbec.

Na programu Divadelní pouti bez bariér jsou kromě jovištiných představení také dvě výstavy. Svá díla představuje nevidomá sochařka Marianna Machalová-Janošíková. Kromě toho divadelní festival provází i výstava fotografií Samizdat na Kutě.

Seznam literatury

ADRA [online] Dostupné dne 19. 3. 2014 z: <http://www.adra.cz/projekty/projekty-v-cr/dobrovolnicka-centra/ostrava>

Asociace vzdělavatelů v sociální práci (2011) *O dobrovolníky musíme pečovat*. Sociální práce/Sociální, č. 4, s. 32.

Bílá holubice (nedatováno). *Výroční zpráva za rok 2011*. Dostupné z interních zdrojů

Bílá holubice (2013). *Stanovy*. Občanské sdružení Bílá holubice. Dostupné z interních zdrojů

Čepelka, O. a přátelé. (1997) *Práce s veřejností v nepodnikatelském sektoru*. Liberec: Nadace Omega

Dobrovolnické centrum Slezské diakonie. [online] Dostupné dne 19. 3. 2014 z: <http://www.dcsd.cz/program-dobrovolnictvi-prijimajici-a-vysilajici-organizace-dobrovolniku>

Dobrovolník. *Dobrovolnická centra a programy*. [online] Dostupné 23. 2. 2014 z: <http://www.dobrovolnik.cz/management-dobrovolnictvi/dobrovolnicka-centra-a-programy/>

Dobrovolník. *Zákon o dobrovolnické službě*. [online] Dostupné 23.2.2014 z: <http://www.dobrovolnik.cz/mporadna/zakon-o-dobrovolnicke-sluzbe>

Dobrovolník. *Jak pracovat s dobrovolníky*. [online] Dostupné 23.2.2014 z: <http://www.dobrovolnik.cz/dobrovolnictvi-nabidka-a-poptavka/jak-pracovat-s-dobrovolniky/>

Dobrovolník. *Nový občanský zákoník*. [online] Dostupné 23.2.2014 z: <http://www.dobrovolnik.cz/mporadna/noz/>.

Frič, P. et al. (2001). *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha: NROS, Agnes

Frič, P., Pospíšilová, T. a kol. (2010) *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Agens

Hestia. (2003) *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*. Praha: Hestia – národní dobrovolnické centrum

Charita Ostrava [online] Dostupné dne 19. 3. 2014 z: <http://ostrava.caritas.cz/dobrovolnici/dobrovolnicke-hnuti/>

Institut umění – Divadelní ústav (2011). *Dobrovolníci pro kulturu*. Praha: Česká kancelář programu Culture

Janičková, R., Zmeškalová, V. (2011). *Metodika práce s dobrovolníky*. Praha: Středisko náhradní rodinné péče

Komunitní plánování sociální služeb Ostrava (2010) *Souhrnná zpráva o plnění cílů a opatření za 2.KP*

Komunitní plánování sociální služeb Ostrava (2007) *Souhrnná zpráva o plnění cílů a opatření rozvoje sociálních služeb ve městě Ostrava do roku 2006*

Komunitní plánování sociálních služeb Ostrava. *O komunitním plánování*. [online]. Dostupné 27.2.2014 z: <http://www.kpostrava.cz/komunitni-planovani/o-komunitnim-planovani/>

Little, H. (1999). *Volunteers:How to getthem,how to keepthem*. Naperville: PanaceaPress

Matoušek, J. et al. (2008). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál

MŠMT. (2011) – *Dobrovolníci mění svět*. Praha: Národní institut dětí a mládeže MŠMT

Plamínek, J. et al. (1996). *Řízení neziskových organizací:první český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích,obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*. Praha: Nadace Lotos.

Sdružení S.T.O.P. [online] Dostupné dne 19.3.2014 z: http://www.sdruzeni-stop.cz/o_nas-historie/

Statutární město Ostrava (2010).3. *Komunitní plán sociálních služeb a souvisejících aktivit ve městě Ostrava na období 2011-2014*. Ostrava: Statutární město Ostrava

Statutární město Ostrava - oficiální portál. *Město Ostrava vyhlásilo potřeby Dobrovolníky roku.* [online]. Dostupné 3. 3. 2014 z: <http://www.ostrava.cz/cs/o-meste/tiskove-zpravy/mesto-ostrava-vyhlasilopotreti-dobrovolniky-roku>

Statutární město Ostrava – oficiální portál [online] Dostupné dne 19. 3. 2014 z: <https://www.ostrava.cz/cs/o-meste>

Štegmanová, I. (2007) 2. *Komunitní plán sociálních služeb a souvisejících aktivit ve městě Ostrava do roku 2010.* Ostrava: Magistrát města Ostravy, odbor sociálních věcí a zdravotnictví.

Tošner, J., Sozanská, O. (2002). *Dobrovolnictví a metodika práce s nimi v organizacích.* Praha: Portál

Vuste envis. [online] Dostupné dne 19. 3. 2014 z: <http://www.vuste-envis.cz/index.php?typ=VNA&showid=140>

Zákon o dobrovolnické službě. Zákon č. 198/2002 Sb. v účinném znění ke dni 19.3.2014