

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Cyrlometodějská teologická fakulta**  
**Katedra křesťanské sociální práce**

*Diplomová práce*

2022

Bc. Nika Tótová, DiS.

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Cyrlometodějská teologická fakulta**  
**Katedra křesťanské sociální práce**

*Sociální práce – specializace Sociální práce s rodinou*

*Bc. Nika Tótová, DiS.*

*Financování a udržitelnost Dobrovolnického centra Univerzity  
Palackého v Olomouci*

Diplomová práce

vedoucí práce: Ing. Ester Danihelková

2022

## Prohlášení

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

V Olomouci dne. ....

Podpis .....

## Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala Ing. Ester Danihelkové za odborné vedení, cenné rady a ochotu po celou dobu zpracování diplomové práce. Také bych ráda poděkovala Ing. Zdeňkovi Meierovi, PhD. za poskytnuté informace a cenné rady. Dále bych chtěla poděkovat za přidělené stipendium Katedře křesťanské sociální práce. Tato diplomová práce byla podpořena z projektu IGA\_CMTF\_2001\_007. V neposlední řadě bych touto cestou poděkovala všem, kteří mě při psaní mé práce podporovali.

# Obsah

|   |    |
|---|----|
| Úvod .....  | 5  |
| 1 Dobrovolnictví.....   | 7  |
| 1.1 Historie dobrovolnictví.....                                      | 9  |
| 1.2 Legislativní ukotvení dobrovolnictví.....                         | 11 |
| 1.3 Formy dobrovolnictví .....  | 13 |
| 1.4 Ekonomická hodnota dobrovolnictví.....                            | 13 |
| 2 Dobrovolnická centra v České republice.....                         | 16 |
| 2.1 Financování dobrovolnických center.....                           | 18 |
| 2.2 Management dobrovolnictví a pozice koordinátora dobrovolníků..... | 19 |
| 2.3 Univerzitní dobrovolnická centra .....                            | 20 |
| 2.3.1 Dobrovolnické centrum Ostravské univerzity.....                 | 20 |
| 2.3.2 Dobrovolnické centrum Masarykovy univerzity.....                | 20 |
| 2.4 Dobrovolnická centra v zahraničí.....                             | 21 |
| 2.4.1 Slovensko .....   | 21 |
| 2.4.2 Polsko .....  | 23 |
| 2.4.3 Německo.....  | 23 |
| 2.4.4 Rakousko .....  | 25 |
| 2.4.5 Itálie.....   | 25 |
| 2.4.6 Nizozemsko .....  | 26 |
| 2 Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého v Olomouci .....         | 28 |
| 2.1 Vize DC UP .....  | 28 |
| 2.2 Poslání DC UP.....  | 29 |
| 2.3 Hodnoty DC UP.....  | 29 |
| 2.4 Hlavní činnosti DC UP .....                                       | 29 |
| 2.5 Komunikační cíle DC UP .....                                      | 29 |
| 2.6 Příjemci komunikace .....   | 30 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 2.7   | Service learning .....   | 30 |
| 3     | Empirická část .....   | 32 |
| 3.1   | Cíl výzkumu a výzkumné otázky .....                              | 32 |
| 3.2   | Metody výzkumu .....   | 32 |
| 3.3   | Výběr výzkumného vzorku.....                                     | 34 |
| 3.4   | Rizika a limity výzkumu.....                                     | 34 |
| 3.5   | Etika výzkumu .....  | 35 |
| 3.6   | Postup analýzy IPA.....  | 35 |
| 3.6.1 | Analýza rozhovorů se studentkami projektu Propagace DC UP.....   | 36 |
| 3.6.2 | Analýza rozhovorů s manažerkami DC UP .....                      | 37 |
| 3.7   | Analýza dokumentů .....  | 39 |
| 3.8   | Závěr výzkumu .....  | 41 |
| 3.8.1 | SWOT analýza .....   | 42 |
| 3.8.2 | Návrh na možnost budoucího financování a udržitelnost DC UP..... | 43 |
| 4     | Diskuse .....  | 47 |
|       | Závěr.....   | 49 |
|       | Bibliografický seznam.....                                       | 51 |
|       | Seznam zkratk.....   | 55 |
|       | Seznam příloh.....   | 56 |
|       | Přílohy .....  | 57 |

## Úvod

Dobrovolnictví se vzhledem k událostem posledních tří let (Covid-19, válka na Ukrajině aj.) opět dostalo do povědomí českých občanů a zájem o dobrovolnickou činnost vzrostl. V současnosti tedy dobrovolnictví prochází neustálým vývojem a veřejnost jej vnímá jako jednu z občanských činností. Nicméně jeho společenské docenění stále není takové, jaké by mělo být. Počet lidí, kteří se dobrovolnické činnosti věnují, pomalu roste, a proto je důležité dobrovolnictví určitým způsobem organizovat a profesionálně vést.

Dobrovolnictví je všeobecně vnímáno jako velký přínos pro pracovníky v sociální práci, a hlavně pro klienty. Klienty sociální práce mohou být i celé rodiny. Dobrovolnictví v rodinách může mít několik podob, například doučování nebo au pair. Rodiny si mohou vzájemně pomáhat nebo může jít o mezigenerační dobrovolnictví. Velký význam má i pro samotné dobrovolníky, někteří mohou v dobrovolnické činnosti najít smysl života. Pokud se zaměřím na obor mého studia a dobrovolnictví, snadno lze najít propojení. Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého propojuje studenty/dobrovolníky s různorodými dobrovolnickými příležitostmi, které mohou být i v rodinném prostředí. Jde například o spolupráci s Rodinným Centrem Heřmáněk. Během první vlny pandemie Covid-19 byli dobrovolníci propojováni s dětskými domovy apod.

Téma diplomové práce bylo zvoleno na základě zkušenosti získané v průběhu realizace service learningového projektu Propagace Dobrovolnického centra Univerzity Palackého. Service learning je metoda, prostřednictvím které se student učí praxí. Studentky navazujícího magisterského oboru Sociální práce – specializace sociální práce s rodinou byly zapojeny do pilotního ročníku service learning. Vzhledem k povaze projektu Propagace Dobrovolnického centra Univerzity Palackého jsem s dalšími třemi studentkami byla součástí managementu dobrovolnického centra. Zkušenost mi umožnila dozvědět se, jak funguje dobrovolnické centrum naší univerzity, zjistila jsem jeho silné a slabé stránky. V návaznosti na tyto zkušenosti jsem se rozhodla využít projekt k napsání diplomové práce se zaměřením na Financování a udržitelnost Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci.

Teoretická část diplomové práce pojednává nejprve o dobrovolnictví z všeobecného hlediska a poté o dobrovolnických centrech na území České republiky. V závěru teoretické části je kapitola o Dobrovolnickém centru Univerzity Palackého v Olomouci. První kapitola tedy představí dobrovolnictví jako takové, v podkapitolách zmíním historii dobrovolnictví,

legislativní ukotvení dobrovolnictví, jeho jednotlivé formy a také bude umíněna ekonomická hodnota dobrovolnictví. Struktura druhé kapitoly pojednává o dobrovolnických centrech v České republice, avšak uvádím i podkapitulu univerzitní dobrovolnická centra a dobrovolnická centra v zahraničí. Tato podkapitola slouží k možné inspiraci pro olomoucké univerzitní dobrovolnické centrum. Třetí kapitola je věnována představení Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci. V této kapitole je uvedena podkapitola o zapojení centra do service learningového projektu. Poté následuje empirická část této práce.

Ve výzkumné části budu analyzovat nejen dosavadní zdroje financování Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci. Bude se jednat především o vnitřní dokumenty centra. Výzkumná část bude dále doplněna o zkušenost pěti participantů v managementu dobrovolnického centra. Žitá zkušenost bude zachycena skrze výzkumné rozhovory. Vzhledem k charakteru dat byla pro analýzu vybraná metoda kvalitativního zkoumání, která umí z podobných podkladů získat cenné výsledky. Na základě zjištěných informací se pokusím navrhnout nové možnosti budoucího financování a udržitelnost Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci. Cíl výzkumu stanovený výzkumnými otázkami je zaměřený na porozumění žité zkušenosti participantů s financováním, udržitelností a managementem Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci. V poslední části výzkumu interpretuji data získané z vnitřních dokumentů a interview. V závěru výzkumu uvedu odpovědi na výzkumné otázky. **Cílem diplomové práce je popsat úlohu dobrovolnických center v rámci dobrovolnických činností v ČR a v zahraničí, analyzovat financování Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci a podat návrh na možnosti budoucího finančního zajištění a udržitelnost tohoto centra.**

Při psaní diplomové práce jsem využila v českou odbornou literaturu, internetové stránky, metodiky, strategické plány aj. Informace jsem čerpala například z literatury od Brozmanové – Gregorové a Matulayové, Friče a Pospíšilové, Hrušky – Tošnera a spol., Matulayová – Jurníčková – Doležel či z webových stránek Dobrovolnik.cz. Ze zahraničních zdrojů jsem využila publikaci od Salamona, Cuthberthsona a webové stránky pro získání informací o zahraničních dobrovolnických centrech. Pro kvalitativní výzkum jsem využila zdroje od Hendla či Mišoviče.



# 1 Dobrovolnictví

Podle analýzy Ministerstva vnitra (dále jen MV) s názvem Rozvoj dobrovolnictví v České republice (dále jen ČR) je uvedeno, že „mezi experty nepanuje jednotný názor na to, jak definovat dobrovolnictví...“. V této kapitole vymezím pojem dobrovolnictví, krátce se zmíním o historii dobrovolnictví. Pro účely této diplomové práce bude uvedena podstatná podkapitola 1.2 Legislativní ukotvení dobrovolnictví, dále pak uvedu jednotlivé formy dobrovolnictví. Na konci kapitoly krátce uvedu definici ekonomické hodnoty dobrovolnictví. Dobrovolnictví je jev, který je zakotven v lidské společnosti více než tisíce let. Aniž bychom si to uvědomovali, je dobrovolnictví součástí našich životů. Odjakživa jsme vedeni k tomu, aby silnější lidé pomáhali slabším, bohatí – chudým, zdraví – nemocným. Tento druh solidarity a vzájemné pomoci tvoří pomyslný základ lidské společnosti. *„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, 2017).

Tošner (2006, s. 35) definuje dobrovolníka následovně: *„Člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí, či společnosti. Role dobrovolníka je vymezena, tak, aby se příjemce pomoci na ni mohl v rámci dohodnuté spolupráce spolehnout.“*

Dobrovolnictví je fenomén, jež tvoří jeden z několika pilířů neziskového sektoru (Boukal, 2009). Pro neziskový sektor dobrovolníci představují externí lidské zdroje, potřebné zejména pro neziskové organizace. Neziskové organizace využívají pomoci dobrovolníků, aby dosáhly úspěchu a naplnění cílů své činnosti. Využití dobrovolníků je jedním z definičních znaků neziskové organizace (Kislingerová, Nový, 2005). Dobrovolnictví se v neziskovém sektoru ovšem potýká s problematickým faktorem, a to s nedostatkem dobrovolníků.

Z pohledu terminologie pojmu dobrovolnictví dojdeme k závěru, že neexistuje jednotná definice, ať už pojmu dobrovolnictví nebo dobrovolník. Avšak v každé z definic či vymezení pojmu najdeme jejich společnou podstatu. Pokud je dobrovolnická pomoc poskytována, jsou definované tři typy pomoci a zařazené pod pojem dobrovolnictví. Jedná se o pomoc ve formě:

1. neplacené práce,
2. občanského aktivismu,
3. zábavy, volnočasové aktivity, (Frič 2012, s. 137).

Dobrovolnictví není jen o poskytování peněžních darů a přispívání různými finančními částkami na dobrou věc. Dobrovolníkem je osoba, která vyvíjí takovou aktivitu, jež povede k získání užítku, uspokojení potřeb jiného subjektu. Dobročinně se tedy chová i takový jedinec, který věnuje svůj volný čas, dobrovolně a bez nutnosti vyčíslení hodnoty svého času v podobě finančního ocenění. Dobrovolnictví tak nabývá mnoha podob pomoci a díky tomu pomáhají i ti, kteří nedisponují peněžními dary. Je důležité mít na paměti, že i nefinanční dary, přinášejí velký užitek, zahrnují se tak do kategorie příspěvek na dobročinnost a jsou projevem lidské solidarity a sounáležitosti. Dobrovolník vykonává dobrovolnickou činnost. Tím se rozumí *„činnost vykonávána dobrovolníkem dobrovolně v dobrovolnických centrech a dobrovolnických organizacích, nejedná se pouze o formální dobrovolnictví dle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákon (zákon o dobrovolnické službě, ale také i o další dobrovolnickou činnost realizovanou mimo akreditované programy/projekty. Někdy je používáno synonymum dobrovolnická práce,“* (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s.11).

Ta osoba, jež pomoc poskytuje, tedy dobrovolník a daný jedinec, který pomoc přijímá, stojí každý na jedné straně vzájemně prospěšného vztahu. Oba do tohoto vztahu vstupují dobrovolně a společně. Vzájemně interakce obou jedinců, ovlivňuje podobu pomoci i její výsledek. I přesto, že je vše založené na dobrovolném principu, tak platí, že se těžko realizuje aktivita, o kterou není zájem. *„Dobrovolník je člověk, který si dostatečně věří v tom, že může sám změnit věci, se kterými není spokojen. Je to člověk, který se odhodlá udělat ten jednoduchý, ale důležitý krok k tomu, aby se sám zapojil do činnosti, která je třeba nedostatečně zajišťována státními institucemi. Někdo, kdo neváhá obětovat část svého volného času pro vyplnění prázdného času druhých (např. dětí či nemocných) anebo zajištění aktivity, kterou by jinak neměl kdo organizovat (např. vysázet pár stromů),“* (Dobrovolnik.cz). *„Svobodně a dobrovolně zvolená aktivita a pomoc jsou tím, co činí z dobrovolníka nositele procesu změn ve společnosti. Jeho tvořivá energie je silou, která pomáhá hledat a otvírat zdroje. A možnosti nových řešení. Tím se stává mostem procesu spolupráce mezi státem, komerčním sektorem a sektorem neziskových organizací,“* (Tošner, 2005).

Dobrovolníkem se může stát ve své podstatě kdokoliv. Každý z nás disponuje jinými kvalitami, schopnostmi a jiným zájmem o činnosti. Díky této různorodosti se může do světa dobrovolnictví přidat kdokoli. Dle deklarace, která 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 nabídnout jiným lidem a jejich komunitám svůj čas, schopnosti a energii prostřednictvím individuální či kolektivní činnosti bez nároku na odměnu,*“ (Dobrovolnik.cz).

Forma dobrovolnictví lze směřovat do různých oblastí, zaměření, nicméně ne všechny formy dobrovolnictví jsou pro lákavé. Dobrovolnictví v různých definicích vykazuje tři společné znaky:

- dobrovolnictví je nepovinné,
- dobrovolnictví je neplacené,
- dobrovolnictví je ve prospěch druhých (Frič, Pospíšilová, 2010).

Ať už se jedná o formální nebo neformální dobrovolnictví, jsou do něj zapojeny všechny věkové a profesní skupiny. Pokud se na dobrovolnictví podíváme pohledem dostupných statistik, nejvíce dobrovolníků najdeme v řadách studentů středních a především vysokých škol. Mezi dobrovolníky najdeme více žen než mužů. Dobrovolnictví poskytuje občanům stát se součástí společnosti, potkávat se s různými lidmi či skupinami lidí, získávat nové kontakty a vazby. Dobrovolnictví je často také vnímáno jako příležitost pro seberealizaci jedince (Matulayová, Jurníčková, Doležel, 2016). Účast jedince na dobrovolnických aktivitách či dokonce samotná organizace a přičinění se, zvyšuje společenskou prestiž jedince a také upevňuje jeho pozici v dané komunitě.

## 1.1 Historie dobrovolnictví

Ke sdružování osob docházelo ve všech formách společenského uspořádání. Sdružování bylo zaměřeno hlavně na konání veřejně prospěšné činnosti, z toho lze vyvodit první známky dobrovolnictví. Ne vždy se této formy pomoci mohli účastnit jedinci všech společenských vrstev. Až do vzniku občanské společnosti byla forma dobrovolnictví pouze pro jedince disponující bohatstvím či mocí. Nejčastěji panovníkovi, šlechtě či církvi jako instituci. K původním formám dobrovolnictví patřily v té době například podpora nadaných umělců, založení útulků pro sirotky, chudé a přestárlé apod., zřizováno při klášterech a provozováno mnichy nebo řeholnicemi (Boukal, 2009).

Mimocírkevní spolková činnost se začíná rozvíjet v 19. století. Začínají vznikat spolky, jež mají za cíl podporovat nejen umění, kulturu či vědu aj., ale i jiné oblasti, například hospodářství, osvětu a dobročinnost. Motivací k dobrovolnictví byl této době silné vlastenectví. *„Rozmach spolků byl skutečně značný, což zapříčinilo úpravu této specifické oblasti zákonem – Spolkový zákon č.253/2852 říšského zákoníku, později zákon č.134/1867 říšského zákoníku*

*o právu spolčovacím. Zákon upravoval podmínky vzniku a fungování spolků, jejich činnost, ale i například formy trestů při přestupcích,*“ (Bloudíčková, 2020, s. 22).

Vznik samotného Československa a poválečné období vedly k dalšímu rozvoji dobrovolnictví. V této době zaznamenáváme dobrovolnické spolky různých forem, od náboženských až po soukromé. Spolky reagují na aktuální situaci dané doby a jsou sociálně orientované, tzn. reagují na problematiku chudoby, péče o chudé či ochrana zdraví (Novotný, Lukeš a kol., 2008). „*Veškerá dobrovolná činnost od ukončení války, tj. od převzetí moci komunisty v roce 1948, byla systematicky vedena a podřízena politickému vedení státu až do listopadu 1989. Činnost spolků tak, jak tomu bylo v předválečném (meziválečném) období, zaniká. Spontánní motivace k obecně prospěšné činnosti byla deformována do totální nasazení občanů pro budování socialismu,*“ (Bloudíčková, 2020, s. 23). Po roce 1948 ztrácí pojem dobrovolnictví na významu, z činnosti dobrovolné se stává povinně dobrovolná činnost, tak jako členství v organizacích, jež byly kontrolovány komunistickou stranou. Obnova spolků a dobrovolnické činnosti nastala po Sametové revoluci (1989) a s tím spojená i transformace společnosti. Spolkům byl navrácen jejich majetek, a tak mohly relativně snadno navázat na svou činnost. Nedochovalo však pouze k obnově již existujících spolků, ale vedle nich vznikaly nové. V současné terminologii by byly komplexně označeny jako neziskové organizace. Z důvodu nedostatku majetku zakládaly svou počáteční činnost na dobrovolné pomoci nadšených jedinců. Legislativní ukotvení této činnosti v devadesátých letech neupravuje žádný právní předpis. Tudíž není nijak vymezeno dobrovolnictví, typy dobrovolnické činnosti apod. Jediné právní ukotvení, se týče neziskových organizací, a to v Občanském zákoníku, tj. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník v platném znění zákon č. 9/1992 Sb. a Listina základních práv a svobod zaručuje právo svobodně se sdružovat. Významným mezníkem byl rok 2000, kdy se neziskový sektor stává součástí tvorby veřejných politik na všech úrovních a dochází k obnově Rady vlády pro nestátní neziskové organizace a neziskový sektor. V roce 2002 vstupuje v platnost Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. Dobrovolnické aktivity zpravidla reagují na aktuální problémy dané doby, snaží se na ně zaměřit, působit preventivně nebo je nejlépe eliminovat. Zaměříme-li se na počátky vzniku dobrovolnické pomoci, jednalo se zejména o chudobu, hlad, nemoci či následky válek. Nová doba přináší, k již zmíněným, další nové problémy a výzvy pomoci – imigrantské krize, drogové závislosti jedinců, problematika dodržování lidských práv a další oblasti, jež vyžadují pomoc neziskového sektoru/dobrovolnictví (Bloudíčková, 2020).

## 1.2 Legislativní ukotvení dobrovolnictví

Dobrovolnická služba je určitá forma dobrovolnictví a začal se o ni zajímat i státní sektor. Ukotvení dobrovolnictví do české legislativy napomohly i procesy, jež byly nutné připravit před vstupem do Evropské unie. V roce 2001, což byl shodou okolností i Mezinárodní rok dobrovolníků, byl započat legislativní proces k ukotvení tématu dobrovolnické služby do právního systému České republiky. V mnoha ohledech legislativa dobrovolnické služby navazovala na Evropskou dobrovolnou službu (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 202).

Proto k datu 1.1.2003 nabyl účinnosti zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě. *„Tento zákon upravuje podmínky, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu organizovanou podle tohoto zákona a vykonávanou dobrovolníky bez nároku na odměnu,“* (Zákon č. 198/2002 Sb.). Jedná se o základní právní úpravu v oblasti dobrovolnictví v ČR. Vznikem zákona jsou do českého právního systému zavedeny termíny/pojmy jako dobrovolník, dobrovolnická služba, vysílající/přijímající organizace atd. Podstatou vzniku zákona bylo nastavení *„jasných, srozumitelných, právně vymahatelných pravidel pro všechny zúčastněné subjekty,“* (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 203). Dobrovolník vznikem zákona získal právní status. Zákon č. 198/2002 Sb. v §2 vymezuje základní pojmy: *„(1) dobrovolnickou službou je činnost, při níž dobrovolník poskytuje:*

*a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase,*

*b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo*

*c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.*

*(2) za dobrovolnickou službu uvedenou v odstavci 1 se nepovažuje činnost týkající se uspokojování osobních zájmů, anebo je-li vykonávána v rámci podnikatelské nebo jiné výdělečné činnosti anebo v pracovněprávním vztahu, služebním poměru nebo členském poměru.*

*(3) dobrovolnická služba je podle své povahy krátkodobá nebo, je-li vykonávána po dobu delší než 3 měsíce, dlouhodobá.“*

Zákon tedy definuje dobrovolnickou službu jako aktivitu, kterou jedinec/dobrovolník vykonává ve svém volném čase, ze svobodné vůle a bez nároku na finanční ohodnocení. Pomoc je poskytována spoluobčanům či společnosti jako takové. Je důležité zmínit, že dobrovolnická činnost není taková činnost, jež vede k uspokojování osobních zájmů, tedy, je-li vykonávaná v rámci podnikatelské nebo jiné výdělečné činnosti anebo v pracovněprávním vztahu, služebním poměru nebo členském poměru. Jak je uvedeno výše, dobrovolníkem může být fyzická osoba starší 15 let, pokud je výkon dobrovolnické činnosti na území České republiky. Pokud chce dobrovolník pomáhat v zahraničí musí být starší 18 let. Zpravidla je mezi dobrovolníkem a vysílající organizací uzavřena smlouva; pokud je dobrovolník vyslán organizací do zahraničí, musí být smlouva písemná. Dále zákon č. 198/2002 Sb. upravuje podmínky, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu, jež je organizována na základě tohoto zákona, a to bez nároku na odměnu (Zákon č. 198/2002 Sb.).

Právní úpravu ohledně oblasti dobrovolnictví najdeme i v zákoně č. 108/2006 Sb. o sociálních službách a v §115 a §120, ve kterých je zmíněná účast dobrovolníků dle jiných právních předpisů. Z důvodu zvyšující se frekvence dobrovolníků v sociálních službách jsou i dobrovolníci vázáni mlčenlivostí dle §100, odst. 2. *„Dle právního stavu k 1/4/2018, se k dobrovolnictví na území České republiky vztahují další zákony:*

- zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti – pouze v hlavě III o podpoře v nezaměstnanosti uvádí výkon dobrovolnické služby jako náhradní dobu považující za zaměstnání
- zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění – v části druhé uvádí dobrovolníka jako jednoho z pojištěnců,
- zákon č.359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí – v §49a zmiňuje možnost o absolvování akreditovaného vzdělávacího programu za podmínek dle jiných právních předpisů (s odkazem na zákon o dobrovolnické službě)
- zákon č. 268/2014 Sb. o zdravotnických prostředcích – pouze upřesňuje, že může jít i o dobrovolníka v obecných pojmech,“ (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 205-206).

Oblast dobrovolnictví je uvedena i v dalších zákonech případně ve vyhláškách.

Zákonem o dobrovolnické službě jsou povinny se řídit pouze organizace, které získaly akreditaci dobrovolnického programu/projektu od Ministerstva Vnitra. Hlavní cílem zanesení tématu dobrovolnictví do právní úpravy je profesionalizace a nastavení určitých standardů činnosti nestátních neziskových organizací v oblasti dobrovolnictví.

### 1.3 Formy dobrovolnictví

Dobrovolnictví je možné rozlišovat nejen podle litery zákona, ale můžeme i podle dalších parametrů:

- frekvence – neboli četnost poskytování dobrovolnické pomoci:
  - o jednorázově – jedná se o jednorázovou pomoc, ad hoc,
  - o opakovaně – dobrovolnická činnost je poskytována systematicky/organizovaně, v tomto případě bývá dlouhodobý spolupráce s neziskovou organizací,
- forma dobrovolnictví – může být vykonávána jednotlivcem nebo skupinou, jež je motivována z vlastní iniciativy:
  - o organizované (tedy formální) – když se dobrovolníci zapojí do dobrovolnictví skrze organizaci, dobrovolníci mají písemnou smlouvu, pojištění a jsou proškoleni,
  - o neorganizované (tedy neformální) – považováno za jednu složek sociálního kapitálu, nárazová aktivita jedince nebo skupiny osob reagující na okamžitou potřebu či vzájemné pomoci, dobrovolnictví odpovídá potřebám společnosti a nastavení dobrovolníka, jednatel poskytnou neplacenou službu lidem, kteří nejsou jeho příbuzní, při ústní domluvě dojde k uzavření ústní občanskoprávní smlouvy o dobrovolné výpomoci (Občanský zákoník č. 89/2012 Sb.).
- prospěšnost dobrovolnictví:
  - o vzájemně prospěšné dobrovolnictví – dosažení vlastních cílů, strategii plnění poslání; výstupem činnosti je i veřejná prospěšnost – podpora komunitního života, zlepšení dostupnosti služeb apod., ale vše je jako druhotný efekt
  - o veřejně prospěšné dobrovolnictví – být užitečný pro své okolí, jedná se o ochotu dobrovolně a svobodně se angažovat do procesu změny společnosti (Bloudíčková, 2020).

### 1.4 Ekonomická hodnota dobrovolnictví

Dobrovolnictví je v oblasti ekonomie nedostatečně reflektováno. Je to z toho důvodu, že během výkonu dobrovolnické činnosti nedochází k transferu peněžitých prostředků, což je důvod, proč není dobrovolnická činnost uvedena v účetnictví. I přesto, že je dobrovolnická činnost standardním nákladem a výnosem, i když nedochází k převodu peněžitých prostředků, dochází k vytváření hodnoty lidské činnosti. V současnosti je dobrovolnictví důležitým prvkem pro fungování neziskových organizací. Činnost dobrovolníků v organizacích vytváří určité

hodnoty, které zvyšují produkci neziskových organizací (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 206).

Definici ekonomické hodnoty dobrovolnictví je možné najít v podání mnoha autorů. Pro účely této práce použijeme definici ekonomické hodnoty dobrovolníka Dostála (2016, s.21), „*Ekonomickou hodnotou dobrovolnictví je myšlen koncept, který přiřazuje dobrovolnictví určitou finanční hodnotu, v literatuře bývá označován někdy také jako peněžní nebo dolarová hodnota dobrovolnictví. V případě vstupu hodnoty dobrovolnictví do nákladů v rámci povinného kofinancování projektů se používá také označení jako hodnota dobrovolnictví, ačkoli se v žádném případě nejedná o vyjádření celkové (komplexní) hodnoty, kterou dobrovolnictví má.*“ Z této definice od Dostála můžeme usoudit, že vyčíslení ekonomické hodnoty není snadné. Jako hlavní důvod můžeme uvést, že pomoc formou dobrovolnictví přináší do neziskových organizací velké benefity, jež není možné převést na ekonomické ukazatele.

V knize Salamona a kol. (2011, s. 236), najdeme studie z univerzity Johnse Hopkinse, jež se zabývá dobrovolnictvím ve 37 zemích světa, včetně České republiky. Studie uvádí odhad ekonomické hodnoty dobrovolnictví ve světě, kterému se věnuje zhruba 140 miliónů lidí, tj. 12% dospělé populace.

Ministerstvo vnitra ČR provedlo na konci roku 2021 jedinečné celospolečenské šetření unikátního projektu Rozvoj dobrovolnictví. Z šetření vyplynulo, že aktuálně se dobrovolnické činnosti věnuje zhruba 600 tisíc lidí a s dobrovolnickou aktivitou má zkušenost až 1,5 milionu lidí. V průměru se dobrovolnictví lidé věnují 450 tisíc hodin denně. Pokud odpracované hodiny budou přepočteny na průměrnou mzdu v ČR na konci minulého roku bude se jedna o hodnotu ve výši až 38 miliard Kč (Ministerstvo vnitra České republiky, [online]).

V posledních letech na území České republiky působí dobrovolníci napříč celou společností. Nejvíce dobrovolníků nalezneme v oblastech – sportu, sociálních služeb, zdravotnictví nebo školství.

Analýza rozvoje dobrovolnictví uvádí kapitolu s názvem odhady dobrovolnické práce neziskových institucí „významným přínosem Satelitního účtu neziskových institucí je i vyjádření dobrovolnické činnosti a započtení její hodnoty do národních účtů ... metoda ocenění pomocí mediánu stanoveného podle výsledků Informačního systému o průměrném výdělků (dále jen ISPV) zůstává jako nejvhodnější způsob hodnocení dobrovolné práce. Pro rok 2015 hodnota mediánu mezd v ČR podle ISPV dosahovala 132,09 Kč/hod. Tímto mediánem byl vynásobený počet hodin odpracovaných dobrovolníky, který Český statistický



úřad získal ze statistických šetření...V roce 2015 pro český neziskový sektor odpracovali dobrovolníci 45,1 miliónů hodin v hodnotě 5,96 miliard korun,“ (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 207-208).

Podle údajů uvedených na webové stránce Českého statistického úřadu (poslední aktualizace 15.10.2021) došlo k nárůstu počtu odpracovaných hodin dobrovolníky o 1,5 % tedy na 57,7 mil. Pokud dobrovolnickou činnost převedeme na ekonomickou hodnotu jedná se o částku 10,0 mld. Kč, což je meziročně nárůst o 7,8 % (Český statistický úřad, [online]).

Podle výše uvedených informací lze shrnout, že ekonomická hodnota dobrovolnictví je srovnatelná se mzdou v rámci dohody o provedení práce či jiného pracovně – právního úvazku. I přesto se jedinci rozhodli poskytnout svůj čas k dobrovolnické činnosti, což je důležitý faktor pro chod neziskových organizací.

## 2 Dobrovolnická centra v České republice

Dobrovolnická centra jsou převážně vysílající organizací, dle zákona č. 198/2002 Sb. §4 odstavec (1) je vysílající organizace definována „*veřejně prospěšná právnická osoba se sídlem v České republice, která dobrovolníky vybírá, eviduje, připravuje pro výkon dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvy o výkonu dobrovolnické služby za podmínky, že má udělenou akreditaci (§ 6)*“.

Specializují se na práci s dobrovolníky a pomáhající ostatním organizacím dobrovolníky najít, jak s dobrovolníky pracovat a jak si je udržet. Dobrovolnická centra jsou z velké části součástí nestátní neziskové organizace.

Několik dobrovolnických center úzce spolupracuje nebo je dobrovolnické centrum přímo součástí státní instituce. Centra mohou spolupracovat se zdravotnickým zařízením, své dobrovolnické centrum má například Fakultní nemocnice Olomouc. Dobrovolnická centra mohou být také zřizována pod světovými organizacemi například ADRA či Charita. V posledních letech vznikají dobrovolnická centra při univerzitách, v nichž centra fungují v rámci třetí role univerzity (Hestia.cz [online]).

Analýza Rozvoje dobrovolnictví, která byla zpracována vědecko-výzkumným ústavem – Centrum pro vědu a výzkum, z.ú. v roce 2018, definuje dobrovolnické centrum následovně: „*v současné době je v ČR celoplošně užíván pojem dobrovolnické centrum, označují se jím téměř všechny organizace zabývající se prací s dobrovolníky. Pojem označuje buď celou organizaci, nebo jen její část...*“, podkladem pro napsání zprávy byly realizované kulaté stoly na konferenci (uspořádané v roce 2018) Rozvoj dobrovolnictví v ČR (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 20).

DC lze rozdělit do tří skupin:

- „dobrovolnická centra, která zajišťují dobrovolníky jen pro vlastní organizaci, při které jsou zřízeny“ – tato centra neusilují o to stát se vysílající organizací, například fakultní nemocnice v Motole
- „organizace, které klíčově provozují neziskové zařízení,“ například nízkoprahové centrum pro děti a mládež, pro tyto organizace je dobrovolnictví jen doplněk jejich fungování, v takových organizacích je rozvoj dobrovolnictví sekundárním faktorem, jedná se třeba o DC Akropolis, z.s.

- „*dobrovolnické organizace*,“ neziskové organizace, které při své činnosti zřídili DC, jedná se o prostředí, které připravuje dobrovolníky do přijímacích organizací, například DC ADRA Ostrava (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 246-247).

Dobrovolnická centra fungují jako organizace, které nabírají dobrovolníky a rozesílají do dalších organizací. DC pomáhá dalším organizacím nejen dobrovolníky najít, ale také organizace učí, jak s nimi pracovat a udržet spolupráci, co nejdéle (Hestia [online]). Tošner a Sozanská (2006, s.24) autoři, jež byli u zrodu prvního českého dobrovolnického centra Hestia – národní dobrovolnické centrum, vnímají poslání dobrovolnických center jako „*propagaci a podporu dobrovolnictví, realizaci vlastních dobrovolnických programů, organizování seminářů, ale i komerční firmy a vládní či regionální instituce*.“

Zpravidla DC začíná se zaměřením na jeden program, ať už se je jedná o jednu specifickou cílovou skupinu anebo na jeden druh organizace. Postupně se však z dobrovolnického centra stává metodické a supervizní středisko. Činnost tak spočívá v rozšiřování dobrovolnické základny pro různé organizace a cílové skupiny. Samotné organizace poptávají dobrovolníky a posílají do organizací dobrovolnické příležitosti (Hestia [online]). Každé DC má své specifikum v podobě místa, kde činnost provozuje a také v náplni dané činnosti. To, že dobrovolnická centra fungují jako tzv. vysílající organizace a organizace jež dobrovolníky přijímají jsou tzv. přijímací organizace. Jiná dobrovolnická centra mohou být součástí neziskových, příspěvkových organizací či dalších institucí, jak bylo zmíněno v úvodu této kapitoly. Zapojení dobrovolníci jsou pak součástí buď přímo dobrovolnického centra anebo jsou zapojeni do potřeb spřátelených organizací (Trutnovská, 2016).

Je důležité neopomenout hlavní a základní činnosti dobrovolnických center:

- „získávání, výběr a evidence dobrovolníků,
- příprava a školení dobrovolníků,
- smluvní zajištění dobrovolnické činnosti, vč. pojištění a odpovědnosti,
- zajištění odborné supervize,
- metodické vedení a další potřebné podpory dobrovolníkům,
- spolupráce s přijímajícími organizacemi,
- propagace dobrovolnictví a informování veřejnosti,“ (Trutnovská, 2016).

Důraz na jednotlivé činnosti a výběr jednotlivých dobrovolníků pak závisí na charakteru daného DC.

## 2.1 Financování dobrovolnických center

Agenda dobrovolnictví v ČR spadá do pravomoci Ministerstva vnitra. „*Dobrovolnická centra a neziskové organizace si mohou jednotlivé dobrovolnické programy u Ministerstva vnitra akreditovat. Akreditace není nutná, je možné realizovat dobrovolnické programy i v neakreditovaném režimu. Akreditace je podmínkou pro to, aby mohly organizace žádat o dotace v dobrovolnictví u Ministerstva vnitra,*“ (Trutnovská, 2016). Dobrovolnická centra spadají do struktur Ministerstva vnitra, mohou tak zažádat o finanční podporu, kterou využijí na pojištění dobrovolníka či nutné výdaje spojené s dobrovolnickou činností. Ministerstvo však nedisponuje vysokými finančními prostředky, z toho důvodu lze centřům poskytnout jen část finanční podpory na jejich činnost. Podle Trutnovské (2016), dobrovolnická centra finance využijí na pokrytí výdajů, „*částečně pokryjí mzdu koordinátora dobrovolníků a přípravu dobrovolníků na jejich činnost. Na provozní náklady, propagaci dobrovolnictví, příspěvky pro dobrovolníky, vzdělávání koordinátora dobrovolníků a další nezbytné činnosti finance nezbyvají. Dobrovolnická centra dále získávají prostředky na svoji činnost od krajů a obcí. Podávají také žádosti o granty do různých nadací (např. nadace ČEZ, nadace ČSOB apod.), oslovují firmy, píšou projekty v rámci evropských programů – Evropské strukturální fondy, Erasmus, Norské fondy apod.*“

Z obecného hlediska je dobrovolnictví neadekvátně reflektováno v ekonomické oblasti. V současnosti je existuje několik možností financování dobrovolnických center. Manažeri centra mohou využít například dotace od Ministerstva vnitra ČR, které jsou určené na dobrovolnickou službu. Na jednotlivých ministerstvech lze pak využít i další grantové a dotační výzvy, problém může být, že dotační výzvy jsou specificky zaměřené na daný resort. Využit lze také finanční zdroje z nadací nebo od jiných sponzorů. Avšak fundraising na samotné dobrovolnictví není příliš účinný. V neposlední řadě jsou grantové a dotační programy krajů a měst. Téma dobrovolnictví do svých strategických plánů zahrnují mnohá ministerstva – MV, MŠMT, Ministerstvo kultury, Ministerstvo zdravotnictví aj., vždy je však dobrovolnická činnost specifikovaná k danému resortu. Vzhledem k rozšíření dobrovolnické činnosti i na pole působnosti jiných ministerstev, naskýtají se nové možnosti finančních zdrojů.

Jak je zmíněno již výše, dobrovolnickou činnost mají ve své gesci i kraje. Co se týče Olomouckého kraje, bylo dobrovolnictví součástí Strategie rozvoje územního obvodu Olomouckého kraje na období 2015-2020, konkrétně se jednalo o podporu dobrovolnictví ve zdravotnictví, sociální oblasti a podpora činnosti dobrovolných hasičů. Olomoucký kraj se bude

do budoucna snažit o zvyšování prestiže dobrovolnictví a jejího vlivu na kvalitu života jedince skrze:

- informovanost,
- šíření dobré praxe,
- pořádání tematických konferencí.

## 2.2 Management dobrovolnictví a pozice koordinátora dobrovolníků

Díky zvyšujícímu se nárůstu zastoupení dobrovolníků ve společnosti a nutnosti dobrovolníky profesionálně řídit, zaměřují se někteří autoři na speciální oblast dobrovolnického managementu. Zásadním údělem tohoto, už ne tak nového, oboru v oblasti managementu, je zvýšení efektivnosti dobrovolnické činnosti. Velice důležité je, že napomáhá „*zvýšit výkonnost i profesionalitu organizace a při tom neubírá na tvořivosti a spontaneitě dobrovolníků,*“ (Dobrovolnik.cz [online]). Management dobrovolnictví znamená profesionální řízení procesů v souvislosti s řízením dobrovolníků. O managementu dobrovolnictví lze také hovořit jako „*o modelu formálního dobrovolnictví, který zahrnuje dobrovolné aktivity organizované prostřednictvím dobrovolnických center či jiných neziskových organizací realizujících dobrovolnické programy, případně přímo prostřednictvím poskytovatelů služeb. Dobrovolníky vede obvykle profesionál – koordinátor dobrovolníků, který se řídí pravidly managementu dobrovolnictví, specificky upravenými pro konkrétní klienty či oblast služeb,*“ (Dobrovolnik.cz [online]). V celkovém pojetí managementu dobrovolnictví je nejdůležitější pracovní pozice koordinátora dobrovolníků. „*Koordinátor dobrovolníků je nová profesní pozice obsahující prvky sociální práce a personalistiky,*“ (Dobrovolnik.cz [online]). Koordinátor dobrovolníků by měl disponovat odpovídajícími vlastnostmi, které jsou zaměřeny na profesionalizaci ve sféře managementu. Osoba na pozici koordinátora dobrovolníků by měla být nejen manažerem, pedagogem, ale i psychologem. Práce koordinátora má zastoupení nejen při náboru nových dobrovolníků, ale nadále s nimi spolupracuje po celou dobu jejich působení, zajišťuje supervize, poskytuje podpora apod. Proto je koordinátorovo působení v dobrovolnických organizacích nad míru důležité (Tošner, 2006, s. 76).

Koordinátor je takový zprostředkovatel práce dobrovolníkům. Důležité je, aby při samotném zprostředkování dobrovolné práce využil svůj profesionální přístup dle charakteru činnosti dobrovolníků (Tošner, 2006, s. 42). Činnost takto nadaného člověka nelze vyčíslit. Jeho usilovné snažení napomáhá zefektivnit dobrovolnickou činnost a plat tohoto člena dobrovolnického centra je „navrácen“ oddaným snažením samotných dobrovolníků, kteří

odvádí skvělou práci pod jeho vedením (Tošner, 2006, s. 70). U organizací je častý problém s finančním ohodnocením práce koordinátora, díky jeho schopnostem často dobrovolníci přibývají a snadněji lze navázat dlouhodobou spoluprací. Profesionální kompetenční profil koordinátora dobrovolníků je komplexně definovaný na stránkách Národní soustava povolání [online] na tomto uvedené odkaze je vymezena pracovní pozice <http://www.nsp.cz/jednotka-prace/koordinator-dobrovolniku>.

## 2.3 Univerzitní dobrovolnická centra

Univerzitní dobrovolnické centrum najdeme nejen na Univerzitě Palackého v Olomouci, ale také na Ostravské univerzitě a Masarykově univerzitě v Brně.

### 2.3.1 Dobrovolnické centrum Ostravské univerzity

Krátce je univerzitní centrum nazývá jako Dobrocentrum. Hlavním cílem dobrovolnického centra je poskytnout pomoc těm, kteří ji nejvíce potřebují. Stejně jako všechna centra i to ostravské během pandemie prošlo zatěžkávací zkouškou. Stabilní dobrovolnické centrum funguje od roku 2022, Ostravská univerzita jej zařadila do strategického plánu na období 2021-2025. Centrum, tak může i nadále spojovat dobrovolnickou činnost se studenty. V managementu centra je zhruba pět osob:

- Koordinátor dobrovolnických aktivit na OU
- Administrátor, komunikace se studenty a organizacemi
- PR, správce dobrovolnického webu
- Hlavní dobro-student
- Tisková mluvčí OU (Dobrovolnické centrum OSU, [online]).

### 2.3.2 Dobrovolnické centrum Masarykovy univerzity

MUNI pomáhá, to je heslo dalšího univerzitního dobrovolnického centra, která vzniklo v březnu 2020 jako reakce na pandemii Covid-19. Dobrovolnické centrum pomáhala zakládat i naše univerzita. Doc. Matulayová společně s bývalou manažerkou centra konzultovala založení tohoto centra. Jakým způsobem funguje dobrovolnictví, management a propagace na této univerzitě pod tímto centrem, je uvedené v příloze č. 5: Rozhovor se studentkou č.3 zapojenou do projektu Propagace dobrovolnického centra UP. Součástí managementu tohoto centra jsou dvě koordinátorky (MUNI pomáhá, [online]).

## 2.4 Dobrovolnická centra v zahraničí

Dobrovolnická centra jsou v zahraničí značným fenoménem a dobrovolnictví je směrem na Západ významnější a plnohodnotnější. Pro účely této diplomové je důležité zmínit management dobrovolnických center v zahraničí.

### 2.4.1 Slovensko

Dobrovolnictví na Slovensku je vnímáno na mikro úrovni jako nástroj prosazování vlastních zájmů a cílů jednotlivých organizací, jež nedokážou vlastní kapacitou realizovat potřebné aktivity v praxi. Mezo úroveň vnímání dobrovolnictví, lze chápat jako prostředek k naplňování komunitních, regionálních či celospolečenských zájmů, což má větší pozitivní sociální dopad. Na makro úrovni je dobrovolnictví formulováno jako významná hodnota, která je neoddělitelná od základních zásad demokracie (Milková, 2018)

Dobrovolnické organizace jsou jednou z možností neziskové organizace, v nichž převažuje podíl dobrovolnické činnosti. Jsou tedy založeny na dobrovolnickém principu a jejich činnost by bez dobrovolníků nemohla být uskutečněna. Většina organizací spolupracuje s dobrovolníky na profesionální úrovni, tj. odborné vedení placených odborníků (školitelé, supervizoři, koordinátoři apod.).

Dobrovolnictví na Slovensku není zařazeno do kompetence státního orgánu. Odpovědnost za strategii a plánování rozvoje dobrovolnictví na Slovensku má Ministerstvo vnitra SR – úřad pro Rozvoj občanské odpovědnosti. Registraci neziskových organizací, které mají ve svých strukturách dobrovolnictví má v kompetenci Odbor všeobecnej vnútornej správy SR (Brozmanová Gregorová 2012).

Na Slovensku v současné chvíli není jednotný systémový nástroj na přímé financování dobrovolnických center. Rozpočet dobrovolnických center a jejich programů se skládá z více zdrojů. Centra mají možnost zažádat si o veřejné zdroje prostřednictvím poptávkově orientovaných výzev Ministerstva školství, vědy, výzkumu a sportu Slovenské republiky a Ministerstva práce, sociální věci a rodiny Slovenské republiky. Finanční podpora dobrovolnických center je i ze strany regionálních územních celků nebo z místní úrovně (obce a města). Avšak poskytnuté finance na podporu dobrovolnických aktivit ze strany samosprávy územních celků je pouze okrajovou záležitostí. Mezi vícezdrojové financování se řadí i peněžní prostředky soukromých dárců a samofinancujících aktivit (Milková, 2018).

Finanční podpora dobrovolnictví plyne i z nepřímé veřejné podpory, jedná se o asignace 2% daně z příjmů fyzických a právnických osob, tuto úpravu nalezneme v zákoně č. 595/2003 o dani z příjmů (Zákon č. 595/2003 Z.Z.)

Na Slovensku je zřízená Platforma dobrovolnických center a organizací. Platforma je zřizována formou webové stránky. Vznikla v roce 2011, byla výsledkem aktivit a činností v rámci Evropského roku dobrovolnictví 2011. Hlavní myšlenkou je podporovat a vytvářet příznivé prostředí pro rozvoj dobrovolnictví. Cíl jsou naplňovány jednotlivými kroky, kdy jde o zkvalitňování již existujících dobrovolnických center, navázání spolupráce s institucemi, začlenění směrnice dobrovolnictví do legislativy, podpora vzniku a následný rozvoj pracovní pozice pro koordinátory aj. (Dobrovolnickecentra.sk [online]).

Jedním z nejvýznamnějších dobrovolnických center na Slovensku je Bratislavské dobrovolnické centrum (dále jen BDC), které bylo založené v roce 2012. BDC spojuje obyvatele Bratislavy a Bratislavského kraje v rámci dobrovolnictví. Management a financování centra je složité, z prostředků nelze pokrýt finanční ohodnocení pro nikoho na plný úvazek. Peněžní zdroje plynou z Ministerstva školství, avšak to může pokrýt mzdy jen částečně. Propagace centra, BDC je známé svou mediální kreativitou, k propagaci centru pomáhají externí agentury (při otevření centra externí firmy pomáhaly zdarma, protože se jim líbila myšlenka a s tím spojená kreativita). BDC pro své dobrovolníky vymyslelo „DOBROkartu“, ta je pro každého, kdo se zapojí minimálně na 40 hodin ročně. Dobrovolník získá odměnu formou dobrokarty. Tato karta umožňuje čerpat slevy v různých DOBROpodnicích, které jsou zapojeny v rámci Bratislavy. Jedna z aktivit dobrovolnického centra, která může sloužit jako inspirace pro DC UP:

- Seznamka pro dobrovolníky – pro nově příchozí osoby, které se chtějí zapojit do dobrovolnické činnosti, jedná se o seznámení s jednotlivými oblastmi dobrovolnictví, s podmínkami dobrovolnictví, funkce dobrovolníka a časová náročnost (Bratislavské dobrovolnické centrum [online]).

Dobrovolnictví na Univerzitě Mateja Bela v Banské Bystrici je rozvinuto více než deset let. Cílem není jen dobrovolnická angažovat studentů po dobu jejich vysokoškolského studia, ale aplikovat jejich zkušenosti, kompetence a znalosti do procesu vzdělávání a rozvíjet v nich sociální odpovědnost a angažovanost. Dobrovolnická činnost na univerzitě probíhá v úzké spolupráci s Centrem dobrovolnictví (Brozmanová Gregorová, 2014).



#### 2.4.2 Polsko

Dobrovolnická činnost v Polsku je součástí třetího sektoru a je regulována Zákonem o veřejně prospěšných aktivitách a dobrovolnictví. Dobrovolnickou činnost a dobrovolníka tento zákon definuje podobně jako český Zákon o dobrovolnické službě. Pojem dobrovolnická organizace se v Polské terminologii nepoužívá, je nahrazen pojmem nevládní organizace, neziskové odvětví/organizace a sociální organizace (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 72).

Stát se nevyjadřuje k finanční odpovědnosti pro dobrovolnickou činnost, neposkytuje žádné dotace specifikované na dobrovolnictví. Stát předpokládá, že o dotace budou organizace žádat v rámci běžných dotačních výzev. Avšak i přesto se v Polsku každoročně zvyšuje finanční podpora, která je poskytována z národního rozpočtu. V roce 2018 byl zřízen Národní institut svobody, jež připravuje dlouhodobý program rozvoje pro dobrovolnictví. Rozpočet Národního institutu svobody je v přepočtu na českou korunu 604 mil. Dalšími zdroji financování nevládních organizací jsou členské příspěvky, zdroje místních samospráv, dary od soukromých osob, dary od institucí a firem a vládní zdroje (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 72). Z všeobecného hlediska lze shrnout, Polské nevládní organizace využívají tři hlavní zdroje peněžních zdrojů.

Management dobrovolnické činnosti, pracovní pozice koordinátora dobrovolníků není zřízena v každé organizaci. Tato pozice je spíše ve větších organizacích, kde je součástí dobrovolnického programu. Propagace dobrovolnictví je realizována prostřednictvím médií, která vyhradí vysílací čas zdarma, dále využití webových stránek, sociálních sítí, pořádání různých kampaní apod. Nadace Dobrá síť E-dobrovolnictví je jeden z mnoha příkladů dobrovolnických organizací. Byla založena v roce 2009 Akademií pro rozvoj filantropie, kdy mezi dva stěžejní programy patřily Moje stipendium a E-dobrovolnictví. Myšlenka projektu má za cíl rozvíjet znalosti o stipendiích a e-dobrovolnictví, podpora nové technologie jako nástroj pro posílení občanské společnosti (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 72).

#### 2.4.3 Německo

Na území Německa se dobrovolnictví začalo rozvíjet v posledním desetiletí. Vzhledem k historickému rozdělení země mělo dobrovolnictví odlišnou formou ve Východním a Západním Německu. Organizace, které sdružují dobrovolníky, jsou dobrovolnická centra, kterých je více než 500, dále Centra dobrovolníků přidružená k občanským sdružením, komunitní nadace atd. (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 82-110).

Státní odpovědnost za dobrovolnické činnosti je rozdělena na federální a regionální úroveň. Na federální úrovni spadá dobrovolnictví do pravomoci Ministerstva pro rodinné

záležitosti, starší občany, ženy a mládež. Ministerstvo odpovídá za programy, posiluje dobrovolnictví a koordinuje vládní aktivitu směrem k této činnosti. Na dobrovolnictví se podílí i další ministerstva, např. Ministerstvo vnitra, které odpovídá za sport. Oblast sportu je hlavní pilíř dobrovolnictví v Německu aj. Přenesená odpovědnost v rámci dobrovolnictví je i na regionální úrovni. Většina dobrovolnických center se sdružuje ve Federální asociaci dobrovolnických center. Hlavním úkolem této zastřešující asociace je podpora, rozvoj a propagace dobrovolnických center v Německu, dále pak vytvoření standardů pro dobrovolnictví. Financování dobrovolnictví v roce 2016 na dobrovolnické aktivity vymezeno 92 861 mil. eur. Finanční podpora na školení a poradenství z federálních struktur je zhruba 200 eur na dobrovolníka, celkově federální vláda poskytuje na dobrovolnictví 250 mil. ročně. Vláda taktéž poskytuje materiální podporu dobrovolníkům. V konečném důsledku ani v Německu nefunguje jednotný mechanismus financování dobrovolnické činnosti, financování plyne z těchto zdrojů:

- finanční prostředky na lokální úrovni,
- občanské společnosti,
- soukromé zdroje,
- dary,
- členské příspěvky,
- financování od loterijních agentur,
- sponzoring,
- poskytování služeb (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 82-110).

Příklady německých dobrovolnických center či organizací. Jak bylo zmíněno už výše v Německu byla zřízena Federální asociace dobrovolnických center, což je celostátní zastřešující a profesní sdružení. Cílem této agentury je cílený strategický a kvalitní rozvoj místních dobrovolnických center. V současnosti zastřešuje 194 dobrovolnických agentur. Avšak členství v této asociaci je zpoplatněno, a to 250 eur za rok. Zajímavým projektem je Nadace GuteTat.de, která se zaměřuje na podporu středních a malých podniků. Podstatou této organizace je nabízet potřebnou pomoc dobrovolníků potřebnému člověku nebo organizaci vše prostřednictvím internetové platformy. Iniciativa zapojení se je skrze řadu výzev – týmové akce nebo tržiště, učení prostřednictvím zapojení aj. (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 82-110).

#### 2.4.4 Rakousko

V Rakousku je za rozvoj dobrovolnictví odpovědné Spolkové ministerstvo práce, sociální věcí, zdraví a ochrany spotřebitelů. Ministerstvo zřídilo radu pro dobrovolnictví, jejím úkolem je zřídit atraktivní prostředí pro dobrovolníky. Společně s experty, dobrovolníky a organizacemi rozvíjí a realizuje projekty, ale i inovativní opatření na podporu dobrovolnictví v zemi. Rakousko dobrovolnická centra sdružuje pod Zájmovou komunitou rakouských dobrovolnických center. Centra, která jsou členem komunity se zavázala plnit kritéria kvality. Cílem komunitního sdružování je vytváření sítí, obhajoba na politické úrovni, sociální vývoj směrem k dobrovolnické činnosti aj. Centrum zajišťuje školení členů, disponuje zdroji a kontakty nejen pro dobrovolníky, ale i další organizace. (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 116-110).

V Horním Rakousku je platforma pod názvem Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum, což je nezávislé státní centrum pro dobrovolnictví. Centrum sdružuje dobrovolníky každé věkové skupiny. Finančně jej podporuje oddělení Spolkové provincie Horního Rakouska. I když je centrum nezávislé úzce spolupracuje se státním sektorem. Pod záštitou centra jsou zřízeny různé projekty například FREI.SPIEL do češtiny lze přeložit jako volné hraní, projekt spojuje dobrovolníky, kteří chtějí svůj volný čas věnovat dětem a hrát si s nimi. Další zajímavý projekt je AFTER.WORK, po práci – zaměřeno na oblast aktivního stárnutí, jedná se o využití potenciálu starších lidí a jejich zkušeností apod. tak, aby předávali své know-how mladší generaci (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 116-137).

#### 2.4.5 Itálie

Dobrovolnictví je v Itálii velmi uznávanou činností, a to zejména při dosahování cílů politik, politické agendy mají na národní úrovni zajistit, potřebnou podporu pro dobrovolnický sektor. Odpovědnost za rozvoj, výzkum v dobrovolnictví a inovaci v dobrovolnictví má Ministerstvo sociálních věcí. V Itálii jsou dobrovolnická centra definována na základě rámcového zákona 266/91 o dobrovolnictví, což byl první krok vlády k sjednocení v těchto ohledech. Byla také zřízena Národní observatoř pro dobrovolnictví a založený Zvláštní fond. Tento fond je financovaný ze zdrojů bankovními nadacemi a slouží jako finanční pomoc dobrovolnickým centrům. Ministerstvo každoročně vypisuje projekty formou dotačních výzev, do kterých se mohou centra zapojit (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 137–161). Propagace dobrovolnictví je cílená především na mladé lidi, využívají tiskoviny, newslettery, webové stránky či sociální sítě aj. Příkladem dobrovolnického centra je SPES – Associazione Promozione e Solidarieta, jedná se o Centrum dobrovolnických služeb se sídlem v Římě.

Asociace konzultuje problematiku dobrovolnictví rámci veřejné politiky s vedením Ministerstva práce a sociálních věcí. Mezi hlavní činnosti ministerstva se řadí především propagace dobrovolnictví, a to na školách. Dále poskytování informací a poradenství. Důležitou činností je pomoc při podání projektových žádostí o dotace. Během roku je asociace zapojena do několika akcí například Den dobrých skutků (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 137–161).

#### 2.4.6 Nizozemsko

U obyvatel Nizozemska je vzájemná pomoc a solidarita jakýmsi předpokladem, který je i legislativně daný v oblasti sociálních služeb. Hlavním veřejnoprávním subjektem odpovědným za dobrovolnictví je Ministerstvo zdravotnictví, sociálních věcí a sportu. Samotné dobrovolnictví pak spadá pod správu Odboru pro mládež. Avšak dobrovolnická činnost je částečně propojena i s ostatními ministerstvy, společná agenda tak umožňuje propojit více úrovní vlád. Dochází tak k vytvoření harmonizace v dobrovolnickém sektoru. Na národní úrovni jsou důležité subjekty NOV tedy Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk. NOV je nejdůležitějším subjektem na národní úrovni, obhájí potřeby organizací s dobrovolnickou činností. Pod NOV spadá více než 300 organizací, které pracují s dobrovolníky anebo pro dobrovolníky. V Nizozemsku se jedná o jedinou organizaci, která se zaměřuje na posílení a rozvoj dobrovolnické práce (NOV [online]). Na regionální úrovni jsou zřízena dobrovolnická střediska či centra pro sociální rozvoj. Podpora dobrovolnictví formou peněžních zdrojů závisí na místních a regionálních vládách. Většina organizací, které jsou na území Nizozemska jsou členy evropské sítě, například Evropské dobrovolnické centrum (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 162–192).

Skoro všechny větších obce finančně podporují dobrovolnické aktivity a také oceňují dobrovolnickou práci (každoroční ceny dobrovolníkům). To znamená, že odpovědnost za dobrovolnictví je přenesená na místní vlády a státní podpora je formou podpůrné role. Přímo na dobrovolnickou činnost plynou ze státního rozpočtu 2 miliony eur ročně. Hlavním zdroje financování organizací je soukromé financování – od dárců, bank, z prodeje zboží a služeb apod. (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 162–192).

V legislativním ukotvení dobrovolnictví, neexistuje žádný právní rámec, dobrovolnictví je okrajově řešeno ve třech právních předpisech (Zákon o sociální podpoře, o dlouhodobé péči, o zdravotním pojištění). Dobrovolníci a všeobecně dobrovolnická činnost je vládou velmi uznávána a vize dobrovolnictví jsou zahrnuty do strategických plánů (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 162–192).

Dobrovolnická akademie Amsterdam byla založena za podpory iniciativ organizací. Zaměřuje se na školení, koordinaci a kooperaci dobrovolníků v sociální oblasti. Finančně je akademie podporována městem a soukromými sponzory, od státu tak nedostává žádné zdroje. Dobrovolníkům jsou hrazené cestovní náklady a pojištění. Další organizací je Humanitas Amsterdam patří mezi hlavní organizace zaměřené na poskytování sociálních služeb. Finančně je organizace podpořena od místních, regionálních a národních grantů, výnosy z loterií (Přátelská loterie nebo Národní poštovní loterie), zdroje plynou i od soukromých dárců (Hruška, Tošner, Pilát a kol., 2018, s. 162–192).

Česká dobrovolnická centra se mohou v některých ohledech inspirovat od zahraničních dobrovolnických center. V oblastech se zaměřením na nové dobrovolnické programy, projekty, management a také ve finančních souvislostech.

## 2 Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého v Olomouci

Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého v Olomouci bylo založeno v roce 2016 doc. PaedDr. Tatianou Matulayovou, Ph.D. Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého vzniklo jako úplně první dobrovolnické centrum zřízené univerzitou v České republice. Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého jedním z univerzitních pracovišť, je součástí oddělení studentských záležitostí, které spadá do pravomoci úseku prorektora pro komunikaci a studentské záležitosti.

Než došlo k založení DC UP založila paní docentka Matulayová Univerzitní dobrovolnické centrum (dále jen UCD). Mezi primární aktivity centra patřily propagace a podpora dobrovolnictví na univerzitní půdě, výzkum dobrovolnictví a tzv. regionální politika dobrovolnictví. Dobrovolnické centrum vzniklo během realizace projektu ROMSPIDO. Projekt ROMSPIDO byl na Cyrilometodějské teologické fakultě (dále jen CMTF) Univerzity Palackého v Olomouci. Od roku 2016 do roku 2019 bylo centrum financováno z projektu ROMSPIDO. Cílem projektu ROMSPIDO bylo zapojení marginalizovaných skupin do všech úrovní vzdělávání v České republice, tj. předškolní, základní, střední a vysokoškolské vzdělávání, k tomu patří neformální volnočasové aktivity jako prevence sociálně patologických jevů. V roce 2016 se uskutečnil nultý ročník Dne dobrovolnictví na Univerzitě Palackého (dále jen UP), byla to příležitost pro studenty diskutovat o vzniku dobrovolnického centra na univerzitě. Ke spolupráci s UCD byly přizvány i neziskové organizace, které využívají dobrovolnických kapacit.

Dobrovolnické centrum vystupuje politicky nestranně, nezastává neobjektivní ideologické či iracionální přístupy. Odsuzuje diskriminaci, nedopouští se jí a podobnému jednání ze strany třetích osob se snaží účinně zabránit (např. smazáním nenávistného a diskriminačního komentáře pod příspěvky centra na sociálních sítích). Ve svých vyjádřeních a formě komunikace jedná v souladu s UP (Vnitřní dokumenty Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci).

### 2.1 Vize DC UP

Zapojení studentů a zaměstnanců do dobrovolnické činnosti je nedílnou součástí získaných zkušeností studenta či zaměstnance na UP. V rámci vzdělávací a výzkumné činnosti UP dobrovolnictví podporuje a rozvíjí.

## 2.2 Poslání DC UP

Posláním dobrovolnického centra je šířit a rozvíjet myšlenku dobrovolnictví. Zajistit, aby se dobrovolnictví stalo přirozenou součástí lidského života. Podporuje studenty a zaměstnance v dobrovolnické činnosti tím, že usiluje o vytváření podmínek ze strany univerzity pro jejich zapojení v rámci plnění studijních a pracovních povinností. Propaguje dobrovolnictví jako příležitost k profesnímu a osobnostnímu růstu a jako formu občanské angažovanosti. V rámci třetí role univerzity přispívá k trvale udržitelnému rozvoji.

## 2.3 Hodnoty DC UP

Občanská angažovanost, osobnostní a profesní růst, oceňování dobrovolníků, vzdělávání a výzkum, součást komunity a udržitelný rozvoj.

## 2.4 Hlavní činnosti DC UP

- realizuje nábor dobrovolníků z řad studentů a zaměstnanců UP
- koordinuje poptávku a nabídku dobrovolnických příležitostí pro studenty a zaměstnance UP
- vzdělává v oblasti odborných otázek souvisejících s dobrovolnickou činností
- zapojuje se do výzkumu v oblasti dobrovolnictví
- eviduje a oceňuje dobrovolnické aktivity studentů a zaměstnanců UP
- propaguje dobrovolnictví jako příležitost k získávání zkušeností, profesnímu a osobnostnímu růstu

## 2.5 Komunikační cíle DC UP

- naplňovat poslání DC UP a dosahovat nastavené cíle
- zvyšovat povědomí o DC UP na univerzitní půdě i mimo ni
- šířit myšlenku dobrovolnictví
- informovat o nabídce DC UP v dostatečném rozsahu
- zaujmout potenciální dobrovolníky a potenciální zadavatele dobrovolnických příležitostí
- zveřejňovat výsledky a úspěchy DC UP, což bude posilovat důvěru dobrovolníků i dalších aktérů (forma oceňování dobrovolníků)
- poskytovat informace o aktuálním dění
- získávat zpětnou vazbu od aktérů komunikace za účelem zvýšení kvality služeb

## 2.6 Příjemci komunikace

- příjemci vnitřní komunikace: dobrovolníci v aktuální evidenci, zadavatelé dobrovolnických příležitostí
- příjemci vnější komunikace: Univerzita Palackého, studenti UP, zaměstnanci UP, potenciální zadavatelé dobrovolnických příležitostí (organizace, které s centrem ještě nespolupracují), veřejnost, případně podniky k barterové spolupráci (Vnitřní dokumenty Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci).

## 2.7 Service learning

Do češtiny lze pojem service learning přeložit jako „učení službou“. „*Service learning vychází z myšlenky, že učení je procesem neustálého přehodnocování zkušeností a je příkladem trvalé kontinuity mezi zkušenostmi a znalostmi,*“ (CMTF, SLIHE, b. r., s. 1). Během procesu SL se ze studentů stávají aktivní občané, kteří jsou součástí komunity. V tomto případě je rozvoj občanské angažovanosti kombinace získaných znalostí v průběhu studia a zkušenosti založené na službě (Lipčáková, Matulayová, 2012, s. 184). Alžběta Brozmanová Gregorová v publikaci *Service Learning, Inovativna stratégia učenia (sa) (2014)* uvádí, že SL lze vnímat jako strukturovanou vzdělávací zkušenost, jež je kombinací komunitní služby s explicitním cílem učení, přípravy a reflexe. Studenti si musí uvědomit propojení mezi jejich studiem a službou, od studentů se očekává nejen poskytnutí přímé služby komunitě, ale hlubšího poznání kontextu v rámci, kterého se služba poskytuje. Z pohledů studentů a studentek jež byli součástí SL aktivity:

- „Netradiční vzdělávání nejen pomocí teorie, ale i praxí.“
- „Vytvoření určitého projektu ve spolupráce s týmem a odprezentování.“
- „Velmi efektivní nástroj osvojení si a prohloubené různých kompetencí potřebných na plnohodnotné zařazení se do pracovního prostředí,“ (Brozmanová Gregorová, 2014, s. 6–33).

Autorky Brozmanová Gregorová, Matulayová a Tkadlčíková uvádí, že pokud se má aktivita označit jako SL je potřeba, aby měla tři klíčové vlastnosti a tři klíčové součásti, které se týkají potřeb aktérů. Tímto způsobem výuky je studentům umožněno vyzkoušet si teorii v praxi s propojením potřeb komunity. S tím souvisí i vytvoření prostředí, kde bude dán důraz na inovaci, kreativitu, znalosti a společenskou zodpovědnost (Brozmanová Gregorová, Matulayová, Tkadlčíková et al., 2020, s. 17-18).



Dobrovolnické centrum UP bylo součástí vyučovací strategie SL. Dobrovolnické centrum bylo zařazeno mezi další SL projekty, mezi kterými si studentky mohly zvolit, v jakém projektu se budou v průběhu magisterského studia realizovat. Projekt následné realizace nesl název Propagace dobrovolnického centra. Na projektu se podílely čtyři studentky, každá měla svou roli v týmu. Zkušenosti tří studentek jsem využila v rámci polostrukturovaného rozhovoru pro tuto diplomovou práci.

## 3 Empirická část

### 3.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem diplomové práce je analyzovat financování Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci a podat návrh na možnosti budoucího finančního zajištění a udržitelnost tohoto centra. Součástí výzkumné části jsou polostrukturované rozhovory se studentkami, které byly déle než rok součástí managementu dobrovolnického centra v rámci service learningového projektu. Další rozhovory budou provedeny s manažerkami dobrovolnického centra. Na základě zjištěných informací bude sestavený návrh na možnost budoucího financování a udržitelnost Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci. Na základě těchto cílů byly stanoveny výzkumné otázky.

- 1) Jaká je žitá zkušenost studentů a manažerů s financováním, udržitelností a managementem Dobrovolnického centra Univerzity Palackého?
- 2) Jaké jsou nové možnosti financování a udržitelnosti Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci na základě zjištění nejen žité zkušenosti studentů a manažerů, ale i vnitřní dokumentace dobrovolnického centra?

### 3.2 Metody výzkumu

V diplomové práci využiji kvalitativního výzkumu, provedu analýzu interních dokumentů dobrovolnického centra. Do interních dokumentů spadají již zmíněné výroční zprávy, monitorovací zprávy atd. (Hendl, 2016, s. 208). Konkrétně se bude jednat o využití metody desk research, kdy se jedná o analýzu sekundárních dat.

Jako doplňkový nástroj výzkumné části jsem zvolila narativní typ rozhovoru. Vzhledem ke skutečnosti, že Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého v Olomouci nedisponuje řádnými dokumenty, které by splnily účely této práce. Druhou metodou je využit polostrukturované interview. Tento druh rozhovoru je jedním z typů interview, který je vedený na základě připravených otázek, které se týkají tématu výzkumu. Polostrukturovaný rozhovor umožňuje tazateli doplňovat otázky v návaznosti na rozhovor (Reichel, 2009; Mišovič, 2019). Vedení rozhovoru vyžaduje od výzkumníka určité dovednosti, porozumění, koncentraci a disciplínu. Rozhovor neslouží pouze pro sběr dat, ale může mít intervenční charakter. Z tohoto hlediska je důležité, aby tazatel nabídl respondentovi možnost dodatečné komunikace (Miovský, 2006; Hendl, 2008). Před uskutečněním samotného rozhovoru je důležitá příprava

na setkání a rozhovor, samotný rozhovor (vedení dotazování), přepis a reflexe, následuje analýza dat a v závěru vypracování výzkumné zprávy (Švaříček & Šedivá, 2007).

Respondenty ve výzkumu budou osoby, které byly zainteresovány do managementu Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci v letech 2016 až 2022.

Data využitá v této diplomové práci představují polostrukturované rozhovory s participanty o tom, jaká je jejich žitá zkušenost s financováním, udržitelností a managementem Dobrovolnického centra Univerzity Palackého. Vzhledem k charakteru dat, bude využita kvalitativní metodologie, která vytěží důležité, cenné a praktické informace. Z široké nabídky kvalitativních metod byla ke zpracování získaných dat využita metoda interpretativní fenomenologické analýzy (dále jen IPA) (Cuthbertson et al., 2020).

Výzkumným fokusem analýzy IPA je pochopení žité zkušenosti člověka, napomáhá hlouběji prozkoumat, jakým způsobem si jedinec utváří význam své zkušenosti, což umožňuje porozumět jednotlivé události nebo procesu, tedy fenoménu. IPA je považován za přístup, který poskytuje výzkumníkovi větší prostor pro kreativitu než jiné kvalitativní přístupy. Tento přístup se osvědčil v případech, kdy předmětem výzkumu byla neobvyklá skupina, situace anebo sběr dat (Koutná Kostínková, Čermák in Řiháček a kol., 2013).

Pochopení fenoménu se v IPA děje skrze hermeneutický kruh. Participant se snaží porozumět své zkušenosti, aby tuto zkušenost mohl reflektovat v rozhovoru. Tazatel se snaží porozumět, jak respondent k porozumění vlastní žité zkušenosti dospívá. *„Výzkumníkovo předporozumění je tímto způsobem spojeno s žitou zkušeností participanta. Výsledná zjištění tak jsou plodem participanta i výzkumníka. V metodě IPA tedy není výzkumníkovo přednastavení vnímáno jako nežádoucí, nýbrž jako prostředek, který umožňuje, aby na jeho základě vyvstaly významy participanta,“* (Krtěk, 2021).

Ivan Blecha, autor publikace Proměny fenomenologie (2007) poukazuje na princip interpretativní fenomenologické analýzy formou metafory, že se vlastnosti kladiva a jeho využitelnost ukáže až podle toho, jak s ním bude zacházet ruka uživatele.

Metoda IPA je vhodná pro účely této diplomové práce i proto, že se zaměřuje na porozumění vybraných jedinců v kontextu jejich jedinečné životní situace. Výzkumná otázka by měla být formulována tak, že podněcuje zkoumání prožitku a zkušenosti a jejího porozumění, cílem není něco objasnit, ale hledat určité příčiny nebo důsledky (Smith, Osborn, 2003, in Koutná Kostínková, Čermák 2013).

Byly stanoveny tyto, výše již zmíněné, výzkumné otázky:

- 1) Jaká je žitá zkušenost studentů a manažerů s financováním, udržitelností a managementem Dobrovolnického centra Univerzity Palackého?
- 2) Jaké jsou nové možnosti financování a udržitelnosti Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci na základě zjištění nejen žité zkušenosti studentů a manažerů, ale i vnitřní dokumentace dobrovolnického centra?

### 3.3 Výběr výzkumného vzorku

Jak bylo uvedeno výše výzkumný vzorek se skládal z šesti respondentů. Vzorek byl tvořen třemi respondentkami, které byly případně stále jsou na pozici manažerky Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci. Délka pracovní působnosti manažerek v managementu Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci se bude výrazně lišit. Avšak i tento limitující faktor může být inspirativní pro sestavení návrhu na financování a udržitelnost dobrovolnického centra. Pro účely diplomové práce byly provedeny rozhovory se třemi studentkami navazujícího magisterského studia Sociální práce – specializace Sociální práce s rodinou. Tyto studentky, včetně autorky práce byly aktivně zainteresovány do chodu Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci v období 2020–2022. Společně se podílely na realizaci service learningového projektu s názvem Propagace Dobrovolnického centra Univerzity Palackého. Každá ze studentek během realizace samotného projektu měla svou specifickou aktivitu, od čehož se odvíjí i získané kompetence nejen do profesního života, zhodnocení respondentek může být taktéž přínosem pro sestavení závěrečného návrhu.

Rozhovory s respondentkami byly vedeny autorkou této diplomové práce. Rozhovory byly uskutečněny osobním setkáním, ale i využitím online platformy MS Teams. Nejkratší rozhovor trval zhruba 20 min, nejdelší pak 1 hodinu a 10 minut. Rozhovory byly zaznamenávány do zvukového formátu a následně přepsány do textové podoby a anonymizovány. Přepisy jednotlivých rozhovorů s participanty jsou součástí příloh (konkrétně přílohy č. 3–8) této diplomové práce.

### 3.4 Rizika a limity výzkumu

V této podkapitole bych ráda zmínila rizika a limity výzkumu. Prvním rizikem vnímám nedostatek potřebných dokumentů/podkladů pro účely výzkumu. Vzhledem ke skutečnosti, že DC UP vykazuje minimum výročních zpráv či jiných interních dokumentů je velmi obtížné analyzovat finanční zdraví centra. Může tak dojít k nedostatečnému zhodnocení finančního zdraví Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci.

Druhý limitující faktor vnímám v rozhovorech, jak se studentkami, tak s manažerkami DC UP. Metoda SL byla inovací a navazující magisterský obor byl tzv. pilotní ročník, který tuto metodu odzkoušel. Může nastat situace, že kvůli strachu z postihu ze strany fakulty nebudou upřímné odpovědi či negativní poznatky, jež ovlivnily průběh projektu. Avšak pravdivá zpětná vazba je důležitá pro strukturu návrhu pro DC UP. Limitující faktory vnímám i od manažerek DC UP, kdy nemusí přijmout prosbu o poskytnutí rozhovoru, krátké působení v managementu může vést k rozdílnému povědomí o chodu DC UP a stejně tak jako u studentek, tak i u manažerek nemusí být sdělení upřímné, kde by mohly vzniknout obavy z následného postihu ze strany zaměstnavatele.

Další limitující faktor je autorka diplomové práce jako součást projektu. Autorka této práce byla jednou ze studentek, které se v rámci projektu podílely na chodu a managementu Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci. Může tak dojít k ovlivňování výsledků, výstupů apod. Tímto bych chtěla potvrdit zejména objektivitu a pravost všech dat.

### 3.5 Etika výzkumu

Výzkum diplomové práce na téma Financování a udržitelnost Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci byl realizován podle etických pravidel. Respondentky byly informovány o svých právech ohledně výzkumu a souhlasily se zpracováním záznamů. Po přepsání záznamu do textové podoby, byl respondentkám zaslán přepis pro kontrolu, případně mohly provést změny ve své odpovědi. Přepisy rozhovorů byly anonymizovány.

### 3.6 Postup analýzy IPA

V jednotlivých krocích výzkumu byly využity prvky interpretativní fenomenologické analýzy. Nejdříve se zaměřím na popis toho, co bylo získáno využitím některých prvků interpretativní fenomenologické analýzy.

Pro výzkumný postup IPA byl realizován každý rozhovor zvlášť. Dalším krokem autorky této práce bylo pečlivé a opakované přečtení přepisu rozhovoru, tak aby výzkumnice co nejlépe pochopila, jak respondentka vnímá svou zkušenost v Dobrovolnickém centru UP. Třetím krokem bylo podtrhávání textu, který se výzkumnici jevil jako přínosný, zajímavý či důležitý. Po stranách dokumentu si výzkumnice značila výroky respondentky, tak aby později mohla sestavit společná témata pro všechny rozhovory. Tímto způsobem práce s textem výzkumníkovi vytvořila myšlenka, že v managementu dobrovolnického centra chybí ještě jeden člověk, který by pomáhal manažerce dobrovolnického centra, například by se mohl jednat o pracovní pozici – koordinátor dobrovolníků. Stejným způsobem byly analyzovány

další čtyři rozhovory, které byly uskutečněny pro účely této diplomové práce. Společná témata, která vyplynula z jednotlivých rozhovorů byla seskupena do jednotlivých shluků a na základě těchto témat byl stanovený návrh pro budoucí možnosti udržitelnosti a financování DC UP.

### 3.6.1 Analýza rozhovorů se studentkami projektu Propagace DC UP

Rozhovory se třemi studentkami navazujícího magisterského oboru Sociální práce – Specializace sociální práce s rodinou, byly provedeny online formou prostřednictvím platformy MS Teams. Jako první jsem se spojila se studentkou č. 1, následně pak se studentkou č. 2 a poslední rozhovor byl se studentkou č. 3. Rozhovory analyzují prostřednictvím společných témat, které byly shodné pro všechny tři respondentky.

Z rozhovoru vyplynulo, že zařazení DC UP do SL projektu je jedna z možností, jak dobrovolnické centrum udržet do budoucna, a to bez finanční náročnosti. *„Za mě určitě plus, protože je to jedna z těch možností, jak DC udržet, je právě to SL,“* studentka č. 1 (Příloha č. 3). Studentka 2 *„A když vezmeš i tu stránku toho financování, že když tam jako to že jsou ti studenti tak vlastně tam dělají lidi ne že zadarmo, oni teďka už dostávají nějaké stipendium nebo něco takového, myslím, ale prostě určitě je to levnější, než tady budeš mít ty na lid,“* (Příloha č. 4). Studenti si tímto způsobem plní hodiny k praxi, takže není potřeba financí. Jednoznačně to má i svá úskalí, jelikož se studenti teprve získávají nové kompetence, které jsou spojené s fungováním managementu DC UP. Jako další negativní vliv studentky zmínily, z pohledu komunikace s organizacemi, že dochází k časté obměně osob, které s nimi komunikují a nelze si vytvořit osobní vztah, případně pokud je vytvořen, je opět rychle přerušeno. *„No ono by to bylo ku prospěchu, kdyby se drželi toho komunikačního plánu... to jim prosím vyříd' děkuji (smích). Takto když se tam střídají každý rok lidi, tak je to dobré v tom že mají třeba nějakou motivaci a mají nové nápady, tak v tom to může být ku prospěchu na druhou stranu když to centrum má vystupovat nějak jednotně i v té propagaci a i v té komunikaci tak tím že se tam prostě tak často střídají ti lidi tak to k tomu úplně nevede, protože oni se prostě nebudou držet toho co jim dáš a i kdyby se toho drželi v té komunikaci jako přesto to bude trochu jinak takže si myslím že to má smysl když se tam budou střídat ,ale měl by tam být pořád jako někdo hlavní třeba nějaké to hlavní nevím 2 lidí 3 prostě to hlavní centrum co bude dělat tady ty věci a ti ostatní budou přinést spíš ty nápady,“* studentka č. 3 (Příloha č. 5). Měl by být kladen větší důraz na dodržování komunikačního plánu, který sestavil předchozí tým. Z těchto důvodů, by bylo vhodné, aby k manažerce centra přibyla další pracovní pozice, a to koordinátor dobrovolníků. Tím, že se studenti v DC UP často střídají lze najít pozitiva. Energie a zájem, kterou přináší nová skupina, dochází tak k neustálé inovaci. Dále by měly být vyjasněny

konkrétní pozice i pro studenty, aby každý věděl, co má dělat a předešlo se tak chaosu. Jednalo by se tak o vytvoření profesiogramů pozic v DC UP pro studenty, taktéž by sloužily jako zpětná vazba pro studenty, zda byly naplněny všechny podbody a zda odnášejí po praxi i dané kompetence.

Další téma, které z rozhovorů vyplynulo byla samotná propagace dobrovolnického centra, a to na základě zkušeností jedné ze studentek, která dobrovolničila v dobrovolnickém centru Masarykovy univerzity. Jedním z hlavních rozdílů bylo i zařazení a jiné výhody centra. DC v Brně má vytvořenou aplikaci, jež nahrazuje koordinátora dobrovolníků. „*Nevím, jak se to jmenuje MUNI aplikace možná nebo tak nějak a můžeš si tam přímo vybrat. Jako zaregistruješ se tam jako dobrovolník, ty bereš si tam přesně co chceš dělat, kolik času tomu chceš věnovat, jako můžeš si tam prostě napsat nějaké tvoje preference, pak tam je i třeba co máš vystudované a nemusíš být student Masarykovy univerzity, můžeš být student jakékoliv jiné univerzity anebo jako nemusíš studovat na univerzitě. A potom tam vidíš ty jednotlivé příležitosti a můžeš se k nim sama přihlásit,*“ studentka č. 3 (Příloha č. 5). Zmínily se, že bez správné a řádné propagace DC zůstanou stagnovat. Trendy v dobrovolnictví se mění a je třeba na ně aktivně a včas reagovat. Dobrovolníky je potřeba zaujmout, zdůraznit jaké výhody získají zapojením se do dobrovolnické poptávky jako například kontakty, zkušenosti, kompetence apod. V Brně jde status dobrovolníka i zviditelnit v Informačním systému (na UP STAG), což studentky viděly jako přidanou hodnotu a bonus pro dobrovolníka.

Poslední téma se týkalo oblasti financování DC UP. Studentky se shodly, že pokud bude DC UP i do budoucna součástí SL projektu, stačil by základní obnos financí, který by věnovala například univerzita. Finance by byly věnovány na propagaci – tak aby se DC UP stalo i jakousi pomyslnou značkou, odměny pro Ceny rektora a další akce pořádané DC UP.

Studentky okrajově zmínily srovnání dobrovolnictví se zahraničím, hlavně se západními zeměmi, kde má dobrovolnictví diametrálně odlišnou váhu, ať už pro obyvatele nebo budoucí zaměstnavatele. Směrem na západ je dobrovolnictví považováno za hodnotnější zkušenost pro zaměstnavatele než pracovní poměr formou brigády.

### 3.6.2 Analýza rozhovorů s manažerkami DC UP

Původně měly být provedeny tři rozhovory s manažerkami Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci. Avšak souhlas k rozhovoru jsem dostala pouze od dvou manažerek, manažerka č. 3 odmítla bez udání důvodu. První z respondentek byla v počátcích fungování dobrovolnického centra. Zatímco respondentka č. 2 volně navázala na práci manažerek č. 1 a 3.

Obě manažerky dobrovolnického centra spadají pod garantku centra doc. Tatianu Matulayovou. Náplň pozice manažerky dobrovolnického centra je podle samotné manažerky č. 1 následovná: „*No a dívej já tady mám, já to přečtu, ale můžu ti to i poslat, popis pracovní činnosti. Takže popis teda úkolů povinností a pravomocí, takže manažer dobrovolnického centra vykonává agendu spjatou s praktickým fungováním dobrovolnického centra UP, zajišťování dvojtečka, takže to je zajišťování zprostředkování a propagace dobrovolnických příležitostí pro studenty a zaměstnance UP, komunikace s pomáhajícími organizacemi a zájemci o dobrovolnické aktivity, propagace dobrovolnictví na univerzitních i neuniverzitní mediálních platformách plánování a organizace akcí propagací a evaluací dobrovolnictví na UP;*“ (Příloha č. 6). Pokud uvážíme, že pracovní pozice manažerky centra je připojena k běžnému úvazku na univerzitě, může se tak stát, že manažerka bude více než pracovně vytížená. Ze všech rozhovorů, jak se studentkami, tak s manažerkami vyplynulo, že vnímají za důležité zřízení pracovní pozice koordinátora dobrovolníků. Co se pozice koordinátora týče, vhodnou možností by byl student z řad doktorského studia. Podle manažerky č. 2 by měl být koordinátor dobrovolníků člověk „*Taky nad tím takhle přemýšlím. No takže, tam ale musí být samozřejmě člověk pro kterého je to trochu srdcovka, protože tohle nikdy není úkol, kterým bude budovat kariéru. Musíme najít člověka, pro kterého to trošku bude srdcovka, že se tomu chce věnovat a že v tom vidí smysl. Ale samozřejmě na koordinátora a na tu práci musí ve svých zdrojích najít rozpočet univerzita, čímž směřuji nebo předjímám otázku, kterou určitě budete mít taky;*“ (Příloha č. 7).

Když jsem se dotazovala na financování dobrovolnického centra, tak manažerka č. 1 zmínila: „*Jo měla jsem v podstatě stanovenou nějakou částku před dá se říct to bylo jakoby někdy před tím podzimem 2020, která mi byla prostě sdělena a musela jsem se do toho tak nějak jakoby vlézt. Takže jsem si vlastně vypočítala jakoby nejdřív ten svůj plat, a tak jaksi tvořilo velkou část, nějaké odměny byly ještě pro paní docentku Matulayovou a doktorku Dorkovou, která vlastně tehdy taky pomáhala v té 1 vlně. Takže prostě nějaký personální náklady tam byly a no a vlastně zbytek měl jít hlavně prostě do té propagace, vlastně gró, pak těch peněz šlo do nějakých materiálů vlastně ty vouchery na Cenu rektora, nějaký roušky, plakáty, bannery a nějaká část vlastně šla na stipendia dobrovolníkům během covidu...;*“ (Příloha č. 6). Finance v tu dobu byly zdrojem zřejmě z dotací od města Olomouce, dále z rozpočtu rektorátu a z úseku pro vnější vztahy. Manažerka č. 2 dostala stejnou otázku ohledně financí: „*Financování. Dobrovolnické centrum na jedné straně je součástí strategického záměru univerzity, což je dobře, to znamená, že univerzita chce dobrovolnické centrum mít a je na to pyšná. Věřím tomu,*



*že právě i to uplynulé období ukázalo, že má svůj smysl. A na druhé straně samozřejmě financování dobrovolnického centra není jednoduché. Takže toto všechno závisí na zdrojích... Univerzita v tuhle chvíli ještě nemá schválený rozpočet na rok 2022, byť samozřejmě se na tom pracuje, je nějaká verze projednaná a připravuje se určitě a už se jako přemýšlí nad rozpočtem na další roky. A na ty rozvojové věci se peníze, prostě se tam musí alokovat nějaké zdroje. Ale jak přesně to bude, to zatím nevím a ani si jako netroufám nějak teď odpovídat, protože to prostě nevím...,“ (Příloha č. 7).*

Vize dobrovolnického centra na následující měsíce podle manažerky č. 2 je „*Jakoby vize teď a samozřejmě myslím si, že úkol, který mě osobně nebude vůbec bavit, ale asi je potřeba udělat, je dořešit některé takové ty otevřené formální věci – opravdu si ověřit, že ti naši partneři, kam studenty posíláme, protože se o tom třeba bavila s paní z nějakého relativně velkého centra a zjistila jsem, že oni neuzavírají smlouvy s našimi dobrovolníky jo. To znamená trošku víc dostat do toho ten formální systém, aby kdyby se nedejbože někdy něco někomu stalo, tak abychom věděli že jsme prostě to ošetřili, že jsme se o ty naše studenty postarali. To znamená buď mít nějaké smlouvy nebo opravdu mít ověřené, že to, kam ty dobrovolníky posíláme, že tam jsou pod nějakou smlouvou, že jsou pojištění...,“ (Příloha č. 7). Vize na následující měsíce je spíše formální rázu, což i to je potřeba, tuto potřebu zmínila i manažerka č. 1 avšak k této formální části během působení se nedostala, protože propukla první vlna pandemie Covid-19.*

Pokud bych měla shrnout podstatné výstupy z obou rozhovorů vnímám více než žádoucí zřízení nové pozice koordinátora dobrovolníků jež bude v ideální případě zastoupena studentem doktorského studijního programu. Dále se obě respondentky shodují na zpracování a nastavení formální stránky spolupráce s dobrovolníky. V neposlední řadě je nutné zmínit financování DC UP, od počátku bylo vícezdrojově. Hlavním finančním zdrojem byla univerzita. Univerzita byla vždy schopna alokovat určité zdroje pro chod dobrovolnického centra. Jak zmínila manažerka č. 2 rozpočet na rok 2022 stále není schválený, takže pro účely této práce lze pracovat pouze s návrhem manažerky, což byla částka 300 000 Kč.

### 3.7 Analýza dokumentů

Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého v Olomouci bylo od jeho vzniku financováno vícezdrojově, tj. financování z několika zdrojů. V této části budu v rámci kvalitativního výzkumu analyzovat především Vnitřní dokumenty Dobrovolnického centra. Univerzity Palackého v Olomouci. Tyto dokumenty jsem získala od osob, které byly zainteresovány do managementu centra. Konkrétně se bude jednat o monitorovací zprávu, projektovou

dokumentaci pro podání projektu, průběžnou evaluaci a závěrečnou zprávu. Dále jsem nahlédla do strategických dokumentů Univerzity Palackého. Díky SL týmu vznikly další vnitřní dokumenty např. Komunikační plán, monitorovací zpráva aj. Dokumenty budu analyzovat postupně, a to od nejstarších po nejnovější.

Projekt ROMSPIDO byl realizován na katedře Křesťanské sociální práce Cyrilometodějské teologické fakulty (dále jen CMTF) Univerzity Palackého v Olomouci. Mezi lety 2016 a 2019 bylo centrum financováno z projektu ROMSPIDO. Cílem projektu ROMSPIDO bylo zapojení marginalizovaných skupin do všech úrovní vzdělávání v České republice, tj. předškolní, základní, střední a vysokoškolské vzdělávání, k tomu také patří i neformální volnočasové aktivity jako prevence sociálně patologických jevů. Projekt ROMSPIDO v akademickém roce 2018/2019 podpořil třetí ročník Dnů dobrovolnictví na UP. Tuto akci, která je nízkorozpočtového rázu (výdaje okolo 10 000 Kč), zejména díky podpoře Univerzity Palackého. UP poskytla prostory, vybavení a zajistili propagaci. Další aktivity k uspořádání akce vzal na sebe projekt ROMSPIDO. Na základě barterové spolupráce s olomouckými institucemi a podniky byli dobrovolníci odměněni za dobrovolnickou činnost. Ceny rektora UP za zásluhy v oblasti dobrovolnictví další činnost DC UP. Jak je již patrné z názvu, rektor UP ocení zásluhy v dobrovolnické činnosti na základě nominace akademických pracovníků, studentů a široké veřejnosti. *„Samotné ceny v podobě skleněných andělů získáváme sponzorským darem od ostravské umělkyně, prostory pronajímá Umělecké centrum UP zdarma, stejně jako techniku. Nejvyšší položkou rozpočtu je tedy občerstvení a honoráře pro vystupující umělce placeno z nepřímé náklady.“*

V roce 2020 DC UP financovala univerzita jako nízkonákladový projekt z kombinovaných zdrojů. Prvním zdrojem byl rozpočet UP, jednalo se o vytvořený samostatný účetní prvek, spojující aktivity DC UP a studentských spolků. Náklady v tomto roce byly zhruba 200 000 Kč, do nákladů řadíme stipendia, odměny pro manažerku centra, výroba propagačních materiálů a vytvoření videomedailonků (jednalo se o zkušenosti studentů/dobrovolníků zapojených do dobrovolnické činnosti během první vlny pandemie Covid-19). Dalším zdrojem financí byly dotace Města Olomouce, které přispělo 70 000 Kč.

Roky 2020 a 2021 byly pro DC UP více než aktivními roky kvůli celosvětové pandemii Covid-19. Navzdory této nepříjemné situaci bylo pro DC UP pozitivní, protože se rozšířilo povědomí o jeho existenci mezi neakademické jedince a organizace. DC UP, tak navázalo neformální spolupráci s nespočtem organizací, jako jsou například Charita Olomouc, Fakultní

nemocnice Olomouc či Rodinné centrum Heřmánek, se kterými spolupracuje dobrovolnické centrum i nadále.

V roce 2021 získalo DC UP opět dotaci od města Olomouce ve výši 80 000 Kč. Dotace byla využita na pokrytí nákladů sportovních potřeb, ochranných potřeb, školení. Z dotace byla uhrazena odměna pro manažerku centra, dále stipendia a další. Univerzita Palackého v roce 2021 poskytla DC UP na jeho aktivity částku zhruba 77 000 Kč. Vyúčtování dotace od města Olomouce je uvedena jako příloha č. 1: Vyúčtování dotace za rok 2021 Dobrovolnické centrum 2021 pro Statutární město Olomouc. K vyúčtování je taktéž připojena zpráva o činnosti DC UP za rok 2021, zpráva je opět vložena do příloh této diplomové práce, jedná se o přílohu č.2.

Pro rok 2022 je DC UP součástí strategického plánu Univerzity Palackého, to znamená že bude pravděpodobně součástí rozpočtu. Ke dni 31.1.2022 však rozpočet na rok 2022 nebyl stanoven. Dokud nebude stanoven rozpočet, budou případné náklady centra financovány přímo z úseku prorektora pro komunikaci. Tak jako v předchozích letech manažerka DC UP požádala o dotaci z rozpočtu Olomouckého kraje. Olomoucký kraj sám projevil zájem o spolupráci s centrem a požádal DC UP o rozšíření aktivit. Prozatím rozpočet na rok 2022 zůstává otevřený. Dobrovolnické centrum je však součástí Plánu realizace strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti na rok 2022. Zde je uvedeno v kapitole 6.3., že v rámci struktury UP bude dobrovolnictví spadat pod prorektora pro komunikaci a studentské záležitosti ve spolupráci s prorektorem pro strategii a vnější vztahy na tuto část bude alokováno z PROPOS 200 000 Kč. Avšak tato částka není pouze pro centrum, jsou uvedeny i další organizace, které na univerzitě působí (Vnitřní dokumenty Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci, Plán realizace strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti na rok 2022 [online]).

DC UP mělo od svého počátku vícezdrojové financování. Získat podklady k financování dobrovolnického centra nebylo snadné, a to z toho důvodu, že dobrovolnické centrum nevede výroční zprávy není možné vyčíst stanovení konkrétního rozpočtu a jeho čerpání. Z velké části se na rozpočtu dobrovolnického centra podílí Univerzita Palackého v Olomouci a získané dotace od Statutárního města Olomouc.

### 3.8 Závěr výzkumu

V této části bych shrnula poznatky z výzkumu, a především zodpověděla výzkumné otázky, které byly koncipovány pro tuto diplomovou práci. Byly stanovené dvě výzkumné otázky:

- 1) Jaká je žitá zkušenost studentů a manažerů s financováním, udržitelností a managementem Dobrovolnického centra Univerzity Palackého?

- 2) Jaké jsou nové možnosti financování a udržitelnosti Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci na základě zjištění nejen žité zkušenosti studentů a manažerů, ale i vnitřní dokumentace dobrovolnického centra?

Žitá zkušenost studentek během praktické výuky s financováním, udržitelností a managementem centra bude rozpačitá. Studium a praktická stránka SL projektu bylo velmi náročné období. Pokud shrnu poznatky z analýzy z rozhovorů na jejich pracovní činnost nebylo nutné vynaložit finanční zdroje, vyjma plánování a uspořádání akce Ceny rektora za dobrovolnictví. Do budoucna vnímají, že SL projekty jsou pro dobrovolnické centrum velkým potenciálem. SL projekty úzce souvisí s managementem, je nutné, aby studenty někdo koordinoval. Důvodem této potřeby je, že každý tým svůj projekt nastaví jinak. Což je na jednu stranu je velmi obohacující a inovativní prvek, na druhou to může působit na veřejnost nejednotně až roztržitě.

Žitá zkušenost manažerek, není to snadné vést dobrovolnické centrum sama anebo koordinovat studentský tým. Obě manažerky plánovaly pro centrum rozpočet, se kterým mohly disponovat případně se obrátit na struktury rektorátu pro alokování zdrojů. Dobrovolnictví pomalu získává na popularitě, aktivit v rámci centra přibývá a manažerka, která má vedení centra k dalšímu plnému úvazku, uznala, že je vhodné rozšířit manažerský tým o koordinátora dobrovolníků.

Výzkumná otázka č. 2 je zpracována v následujících podkapitolách. Jedná se o SWOT analýzu, která předchází samotnému vypracování návrhu.

### 3.8.1 SWOT analýza

Na základě výzkumné části jsem vytvořila SWOT analýzu, která předchází vytvoření návrhu na nové možnosti financování a udržitelnosti Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci.

| Silné stránky   | Slabé stránky  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- akademické prostředí,</li> <li>- podpora ze strany Univerzity Palackého – zanesení do strategického záměru,</li> <li>- centrum součástí struktury Univerzity Palackého,</li> <li>- spolupráce s experty v oboru například: doc. Tatiana Matulayová,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- nestabilní finanční zdroje,</li> <li>- stále nízké povědomí napříč Univerzitou Palackého,</li> <li>- nevede se jednotná vnitřní dokumentace, například výroční zpráva,</li> <li>- nízká spolupráce s univerzitou a fakultami v oblasti PR,</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Service Learning projekt,</li> <li>- aktivní zapojení studentů do dobrovolnické činnosti během krizí,</li> <li>- negativní celosvětové a národní události – zvyšují povědomí o dobrovolnickém centru,</li> <li>- ocenění dobrovolníků – Ceny rektora za dobrovolnictví.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- častá obměna studentů/dobrovolníků,</li> <li>- nedostatečný dobrovolnický management,</li> <li>- nejednotná e-mailová komunikace,</li> <li>- nedostatečné řízení PR aktivit.</li> </ul>  |
| <p><b>Příležitosti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obnovení myšlenky o vytvoření aplikace dobrovolnictví na UP,</li> <li>- redesign webových stránek,</li> <li>- dobrovolnický newsletter,</li> <li>- blog – zaměřený na dobrovolnické zkušenosti, sdílení dobrovolnické zkušenosti – může zaujmout další dobrovolníky,</li> <li>- vytvoření ambasadorského programu na fakultách univerzity,</li> <li>- zřízení pracovní pozice koordinátora dobrovolníků,</li> <li>- důraz na formální dobrovolnický management</li> <li>- vydefinování profesiogramu pro manažerku centra a koordinátora dobrovolníků,</li> <li>- spolupráce s univerzitními spolky,</li> <li>- spolupráce s Olomouckým krajem,</li> <li>- barterová spolupráce s podniky v Olomouci.</li> </ul> | <p><b>Hrozby</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nestabilní finanční rozpočet i nadále,</li> <li>- nevybudování dobrovolnické databáze a aktivní dobrovolnické základny,</li> <li>- neobsazení pozice koordinátora dobrovolníků,</li> <li>- negativní vnímání studentů myšlenky dobrovolnictví,</li> <li>- nedostatek informací o pozitivní dobrovolnické zkušenosti</li> <li>- nedostatečné řízení PR aktivit.</li> </ul> |

### 3.8.2 Návrh na možnost budoucího financování a udržitelnost DC UP

Návrh je sestaven na základě získaných dat z rozhovorů a z analýzy vnitřních dokumentů centra. Pro lepší přehlednost je návrh rozdělen na dvě části. První část je zaměřená na oblast financování, druhá pak na oblast udržitelnosti.

### Část zaměřená na financování

Financování dobrovolnického centra bylo – je – bude komplikované. Na základě rešerše financování dobrovolnictví i v jiných zemích se vždy jedná o vícezdrojové finance, avšak v některých zemích je aktivnější spolupráce se soukromými donory. Výhodou centra je, že dokáže fungovat nízkonákladově, avšak vždy se minimální náklady objeví, ať už na propagaci, poskytnutí ochranných pomůcek, či na mzdu manažerky nebo koordinátora. Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého v Olomouci, může být do budoucna financováno především z univerzitních finančních kapacit. Je důležité, aby management centra sledoval dotační výzvy a vypracovával návrhy projektů, tak aby získalo finanční zdroje například od města. Dotační výzvy jsou zpravidla zveřejňovány na začátku nového roku. Na další rok navrhuji, aby management pečlivě sledoval a zaznamenal nové dotační výzvy od Olomouckého kraje a Statutárního města Olomouce. Nicméně je důležité mít na paměti, že dobrovolnické centrum nemá žádnou právní formu a je součástí struktur univerzity, proto nemůže žádat o všechny dotace.

V současné chvíli je dobrovolnické centrum osloveno ke spolupráci s Olomouckým krajem, což je taktéž určitý zdroj financí a zvýšení reputace. I přesto, že tyto finance jsou na předem určenou aktivitu.

Dobrovolnické centrum nemá v této oblasti, kde hledat inspiraci. Univerzita uvedla centrum do strategického záměru na rok 2022.

### Část zaměřená na udržitelnost

Jednou z možností, jak udržet dobrovolnické centrum nízkonákladově, je i do budoucna spolupráce s Katedrou křesťanské sociální práce v rámci SL projektu. Studentský tým, který je součástí managementu centra, přichází s inovativními možnostmi. Je důležité, aby studenty někdo vedl a dbal na dodržování nastavených pravidel komunikace například na sociálních sítích. Tuto činnost by mohl zastávat koordinátor dobrovolníků, úzce by spolupracoval nejen s manažerkou centra, ale i se studentským týmem. Snadněji by se budovala značka dobrovolnického centra a komunikace s veřejností by byla jednotná. Koordinátora dobrovolníků vnímám jako novou a potřebnou posilu do managementu dobrovolnického centra. Jak navrhy samotné manažerky, pokud by se jednalo o studenta doktorského programu, bude se jednat o člověka, který na akademické půdě vydrží několik semestrů a zároveň už je seznámen s chodem univerzitního života. Tato pozice by mohla být

hrazena formou stipendia z rozpočtu Univerzity Palackého. Návrh pracovní pozice jsem přidala do příloh této diplomové práce. Koordinátor by společně s manažerkou centra měli podpořit PR aktivitu centra a klást důraz i na formální stránku dobrovolnického managementu, tj. administrativa apod. V této oblasti navrhuji navázat spolupráci nejen s rektorátem, ale také s jednotlivými fakultami. Na fakultách by stávající manažerka, chtěla zavést ambadorský program dobrovolníků. Studenti by se staly styčnou oporou dobrovolnického centra na svých fakultách.

Dále centrum může navázat spolupráci s dalšími univerzitními spolky, i ty zpravidla fungují na dobrovolnické bázi. Marketing, PR je oblast, která velmi proměnná a je důležité vnímat aktuální trendy, tak by se snadno zaujala cílová skupina. Pro dobrovolnické centrum jsou cílovou skupinou především studenti. Proto je důležité zaujmout online formou, tj. správa sociálních sítí, možná je vhodné začít uvažovat o založení profilu na platformě Tik-Tok. Nicméně studenti se rádi baví a vzdělávají zároveň, jeden z mých dalších návrhů je založení blogu, který by obsahoval články zaměřené na trendy v dobrovolnictví, výzkum, ale hlavně dobrovolnická zkušenost. Jednou z motivací je vyzkoušet si doporučenou věc, již odzkoušenou. Proto krátké výpovědi dobrovolnické zkušenosti mohou být zajímavým přínosem pro dobrovolnické centrum. Zkušenosti mohou pak být sdílené na sociálních sítích a čas od času by mohl vyjít článek o dobrovolnictví v univerzitním časopise Žurnál UP. Případně se domluvit s redaktory, že by pravidelně věnovaly stránku v tištěné verzi tématu dobrovolnictví. Taktéž bych navrhovala obnovit vizuální styl webových stránek dobrovolnického centra. Do přeměny vizuálního stylu se může opět zapojit Chaos Company, která už s dobrovolnickým centrem spolupracovala na Dobrovolných omalovánkách a také spolupracovala na uchazečském webu univerzity.

Před vypuknutí pandemie Covid19 byla myšlenka speciální aplikace pro dobrovolníky, v této myšlenko by bylo důležité pokračovat, tak aby se dobrovolnictví více digitalizovalo a zjednodušilo studentům. Dobrovolnické centrum Masarykovy Univerzity v Brně aplikaci aktivně využívá, vzhledem ke spolupráci v minulosti, by se mohlo dobrovolnické centrum inspirovat. Na univerzitě již několik let funguje tzv. Uplikace, možná by bylo relevantní a účinnější tuto aplikaci doplnit o novou funkci dobrovolnictví/dobrovolní/dobrovolnické centrum. Studenti by pak měli vše pod záštitou jedné aplikace. Aplikaci před dvěma lety měli realizovat studenti Přírodovědecké fakulty, čímž nemusí být vytváření příliš nákladné.

Dobrovolnická činnost je činnost bez nároku na odměnu, avšak ocenění bývá často motivací, a důvodem pokračovat v aktivitě a nemusí se jednat pouze o peněžní prostředky. Navázání barterové spolupráci může vést získání mimořádných kontaktů na olomoucké podnikatele a zároveň centrum může získat speciální ocenění pro dobrovolníky. Avšak je důležité zmínit aktuální ekonomickou situaci, pokud by tato činnost nebyla reálná, lze ji ponechat v záloze do budoucna.

Pokud se ještě jednou zaměřím na management centra, konkrétně vedení administrativy, doporučovala bych klást větší důraz na vypracování strategických cílů (dlouhodobých a krátkodobých), výročních zpráv a jiných dokumentů, které povedou do budoucna k větší stabilitě centra. Tuto dokumentaci by vedla převážně manažerka dobrovolnické centra. Avšak na vytváření této agendy by se podílel i koordinátor, případně studentský tým v rámci SL projektu.

Jak zmínila stávající manažerka dobrovolnického centra Olomoucký kraj projevil v letošním roce zájem o navázání spolupráce. Spolupráce na různých projektech pod záštitou krajského úřadu je jednou z možností, jak získat finance a podpořit myšlenku dobrovolnictví na regionální úrovni.

Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého v Olomouci si během posledních třech let mohlo vybudovat reputaci a dostat se do hlubšího podvědomí nejen na akademické půdě, ale i mezi širokou veřejností. Je důležité „neusnout na vavřínech“ a aktivně pokračovat dál v činnostech rozšiřující myšlenku dobrovolnictví.



## 4 Diskuse

DC UP na své fungování nepotřebuje vysoký obnos financí, pokud se nejedná o nákladnější akce jako je například oceňování dobrovolníků Cenou rektora, avšak tato akce je hrazena převážně z rozpočtu UP. Na částečný úvazek je zřízena pracovní pozice manažerky DC UP. Financování dobrovolnického centra fungovalo především na základě vícezdrojového financování. Vzhledem ke skutečnosti, že financování v oblasti dobrovolnictví je stále problematické a těžko se hledají zdroje je jisté, že do budoucna bude centrum čerpat zdroje stejným způsobem. V zahraničí jsou dobrovolnická centra finančně podporována podobným způsobem jako v Česku. Finanční zdroje jsou primárně od státních institucí, konkrétně od resortu, do kterého dobrovolnická činnost spadá v rámci státní struktury. Dalšími zdroji pro centrum jsou soukromí donoři. Co se týče univerzitních dobrovolnických center předpokládá se primární finanční podpora ze strany univerzit. Analýza konkrétního financování dalších univerzitních dobrovolnických center může být tématem pro jinou akademickou práci.

Důležitým bodem do budoucna je zavedení řádné administrativy, sjednocení výstupní dokumentace za kalendářní rok, tj. výroční zpráva včetně zaměření na čerpání finanční zdrojů. Dále bych doporučila zavést řádné metodiky a sepsání strategických dokumentů.

Centrum dokáže fungovat nízkonákladově, pokud je sestavený kvalitní management. Sestavení managementu a přidání nové pracovní pozice, která může být hrazena ze stipendijního fondu UP, byla jedním z návrhů studentek. Jednalo by se o novou pozici koordinátora dobrovolníků, který by mohl vést emailovou komunikaci, tak aby nedocházelo k častým změnám u této pozice. Mohl by se vytvořit jedinečný vztah mezi pracovníkem DC UP a spolupracujícími organizacemi. Zároveň by manažerka DC UP nebyla na dobrovolníky a studenty sama. Manažerka má v dobrovolnickém centru částečný úvazek, funkci má přidanou k další pracovní pozici, jež vykonává na rektorátu UP. V rámci SL projektu se studentky shodly, že častá obměna manažerky dobrovolnického centra nemá pozitivní vliv na celkový chod centra. Možná to byla negativní zkušenost studentek, neboť během jejich působení v managementu DC UP se obměnily tři manažerky. S myšlenkou zavedení nové pozice koordinátora dobrovolníků se kladně shodují i manažerky dobrovolnického centra. Stávající manažerka sama uznala, že by je další člověk do managementu potřeba. Náročnost na správný dobrovolnický management se zvyšuje a je třeba sledovat aktuální trendy, tak aby se dobrovolníkům dopřálo vše potřebné a zároveň atraktivně zaujmout potenciální dobrovolníky.

Zapojení studentů v rámci SL projektu má své klady a zápory, jak zmínily už studentky v rozhovoru. V negativním pohledu se jedná o nestabilitu a nejednotnost, protože každý tým nastaví projekt jinak – jiná komunikace, jiná propagace, což může vést k roztříštěnosti z pohledu nezainteresovaných osob, což jsou nejen studenti a akademičtí pracovníci, ale i spolupracující organizace. Proto je důležité klást důraz na dodržování komunikačního plánu a sjednocení komunikačního plánu pro všechny budoucí týmy. Pro studenty, kteří přichází v rámci SL projektu by bylo vhodné vymezit pracovní pozice, tak aby věděli, jaká je jejich pracovní náplň a nedocházelo tak k chaosu. Dále by v profesiogramu pro studenty byly i vymezeny kompetence, které jedinec získá po absolvování praxe. Vhodný bonus pro sebereflexi, zda se mu podařilo kompetence získat či nikoliv. Vytvoření profesiogramu by bylo i pro pozici manažerky dobrovolnického centra i pro koordinátora dobrovolníků.

Samotná propagace DC UP je pak další důvodem k zamyšlení, což zmínily studentky i v rozhovoru. DC UP by mělo držet krok s aktuálními trendy a inovacemi. Například inspirace z dobrovolnického centra Masarykovy univerzity, která má moderní a uživatelsky přijatelné webové stránky. Má vytvořenou i speciální aplikaci pro dobrovolníky. Je více než zřejmé, že zapojení studentů do řad dobrovolníků je každým rokem těžší a těžší, proto je důležité studenty správně zaujmout a získat je na dlouhodobou spolupráci, aby se předešlo nestálosti dobrovolnické databáze. Zdůraznit studentům, jaký přínos pro ně bude mít dobrovolnická zkušenost nejen pro jejich budoucí profesní život, ale i život osobní. Dobrovolnická zkušenost formuje jedince ve všech ohledech.

Z rozhovorů s dotazovanými manažerkami pak vyvstala další potřeba, a to zformalizovat spolupráci s dobrovolníky a se spolupracujícími organizacemi. Tato činnost by pak mohla být jednou z pracovní náplně koordinátora dobrovolníků, návrh pracovní pozice koordinátora a nástin pracovní náplně je přílohou č. 8 této diplomové práce.

Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého v Olomouci se může inspirovat zahraničními dobrovolnickými centry ve směru různorodých projektů, díky kterým mohou motivovat studenty k zapojení se do dobrovolnické činnosti. Finančním zdrojem by pro univerzitní dobrovolnické centrum měla být i nadále primárně Univerzita Palackého. Avšak centrum se může zapojit do různých projektů a získat finance takto. Například může pokračovat i další roky ve spolupráci s Olomouckých krajem. Centrum se může využít již odzkoušené tipy a triky v oblasti propagace dobrovolnictví nejen na univerzitní půdě.

## Závěr

O stavu dobrovolnictví a vnímání společnosti nerozhoduje pouze legislativa ani finance, ale stav a naladění společnosti, sociálně-kulturní pozadí a dlouhodobé tradice, které si společnost nese po celá staletí. Pokud se jedná o komparaci dobrovolnictví s ostatními zeměmi, lze si povšimnout, že země na jihu Evropy vnímají dobrovolnictví více spontánně až neformálně. Zatímco pro země na východě Evropy je specifické manažersky řízené dobrovolnictví a organizace jsou často členy pod zastřešujícími asociacemi. V posledních letech dochází k značné transformaci dobrovolnictví směrem k profesionálnímu řízení. Jedna z nových klíčových forem dobrovolnictví je důraz na propagaci. Základním posláním dobrovolnických center je šíření myšlenky dobrovolnictví ve společnosti, propagace a spolupráce s neziskovými organizacemi.

K vývoji, pokroku, modernizaci dochází každou minutu našeho života po celém světě. Lze tedy říci, že sama společnost si vyžaduje modernizaci a dodržování společenské tendru i v oblasti dobrovolnictví. Z toho tedy vyplývá, že u dobrovolnictví, managementu dobrovolnictví či řízení dobrovolnického centra je aktuálním trendem neustálý vývoj a modernizace. Aby bylo dosaženo výše uvedených možných trendů, jež společnost vyžaduje, je důležité disponovat finančními prostředky, díky kterým může být oblast dobrovolnictví zkvalitňována a modernizována. Paradoxně v dnešní době je financování sféry dobrovolnictví nejvíce problematickým odvětvím, z toho důvodu jsem se rozhodla zaměřit na financování a udržitelnost Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci.

Cílem diplomové práce bylo analyzovat dosavadní zdroje financování Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci a v závěru navrhnout nové možnosti financování.

**Cílem diplomové práce bylo popsat úlohu dobrovolnických center v rámci dobrovolnických činností v ČR a v zahraničí, což zmíněné v teoretické části diplomové práce. Výzkumná část obsahuje analýzu dosavadního financování Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci a v závěru je zpracován návrh na možnosti budoucího finančního zajištění a udržitelnost tohoto centra.** Výzkumná část je tvořena analýzou vnitřních dokumentů dobrovolnického centra, které souvisí s financováním. Součástí výzkumné části je pět polostrukturovaných rozhovorů. Rozhovory byly provedeny se studentkami navazujícího magisterského oboru Sociální práce – specializace sociální práce s rodinou. Studentky včetně autorky této diplomové práce byly po dobu studia zainteresovány do managementu dobrovolnického centra v rámci service learningového projektu. Další

rozhovory byly provedeny s manažerkami dobrovolnického centra, z původně tří oslovených se vstřícně zapojily pouze dvě. Rozhovory byly následně analyzovány metodou IPA.

Na základě zanalyzovaných dat a informací byla provedena SWOT analýza a na základě této analýzy byl sestavený návrh na možnost budoucího financování a udržitelnost Dobrovolnického centra Univerzity Palackého v Olomouci, návrh je součástí podkapitoly 4.2.

Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého v Olomouci si postupnými kroky buduje svou značku a povědomí, získává finanční podporu a navazuje spolupráce. Od roku 2016 se posunulo kupředu a je důležité, aby se za pomoci dobrovolnického managementu posouvalo i nadále. Jen tak se do budoucna z univerzitního centra stane prestižní organizace.

Nastavení systémové finanční podpory dobrovolnictví lze vnímat jako investici, která přináší pozitivní dopad pro společnost. Práce může být obohacující nejen pro management Dobrovolnického centra Univerzity Palackého, ale i pro studenty sociální práce. Případně může práce sloužit jako inspirace pro další zřizovatele dobrovolnických center.

## Bibliografický seznam

BLECHA, Ivan. 2007. Proměny fenomenologie. Praha: TRITON

BLOUDÍČKOVÁ, Lenka. 2020. Firemní dobrovolnictví. Brno (diplomová práce). Masarykova Univerzita, Ekonomicko-správní fakulta

BOUKAL, Petr. 2009. Nestátní neziskové organizace – (teorie a praxe). 1. vydání. Praha: Nakladatelství Oeconomica. IBSN 978-80-245-1650-9

BRATISLAVSKÉ DOBROVOLNICKÉ CENTRUM [online]. © 2022 [cit-2022-3-6]. Dostupné z: <https://www.dobrovolnictvoba.sk>

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. 2012. Dobrovolnictvo na Slovensku výskumné reflexie. Banská Bystrica: Cydatelstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici – Belianium. IBSN 978-90-557-0829-4

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. et al. 2014. Service learning, Inovatívna strateégia učanie sa. Bratislava: Iuventa. IBSN 978-80-8072-119-0

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A., T. MATULAYOVÁ a L. TKADLČÍKOVÁ a kol. Service learning pre vysokoškolských učiteľov a učiteľky [online]. 1. Banská Bystrica: Belianum. 2020 [cit. 2022–3–6]. IBSN 978-80-557-1685-1. Dostupné z: O2\_Manual\_for\_teachers\_SK (1).pdf

CMTF, SLIHE. Úvod Service Learningu: Jak SERVICE LEARNING realizovat v 10 krocích [online]. Cyrilometodějská teologická fakulta: service-learning in higher education [cit. 2022–3–6]. Dostupné z: [https://www.upol.cz/fileadmin/user\\_upload/Uvod\\_SL.PDF](https://www.upol.cz/fileadmin/user_upload/Uvod_SL.PDF)

CUTHBERTSON, L. M., ROBB, Y. A. & BLAIR, S. 2020. Theory and application of research principles and philosophical underpinning for a study utilising interpretative phenomenological analysis. Radiography. E94–E102

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Satelitní účet neziskových organizací [online]. © 2022 [cit-2022-3-6]. Dostupné z: [https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu\\_sat](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu_sat)

DOBROVOLNIK.CZ [online]. © 2022 [cit-2022-3-6]. Dostupné z: [https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu\\_sat](https://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu_sat)

DOBROVOLNICKACENTRA.SK [online]. © 2022 [cit-2022-3-6]. Dostupné z: <https://www.dobrovolnickecentra.sk/sk/>

DOSTÁL, Jakub. 2016. Výpočet ekonomické hodnoty dobrovolnictví v podmínkách ČR dobrý sluha, ale zlý pán? [online]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/322491351\\_Vypocet\\_ekonomicke\\_hodnoty\\_dobrovolnictvi\\_v\\_podminkach\\_CR\\_-\\_dobry\\_sluha\\_ale\\_zly\\_pan](https://www.researchgate.net/publication/322491351_Vypocet_ekonomicke_hodnoty_dobrovolnictvi_v_podminkach_CR_-_dobry_sluha_ale_zly_pan)

FRIČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ a kol. 2010. Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století. Praha: Agnes. IBSN 978-80-903696-8-9.

FRIČ, Pavol a Martin VÁVRA. 2012. Tři tváře komunitního dobrovolnictví. HESTIA a AGNES. Praha. IBSN 978-80-903696-9-6

HENDL, Jan. 2016. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál. IBSN 978-80-262-0982-9. Dostupné také z: <https://kramerius5.nkp.cz/uuid/uuid:6c8248c0-ef06-11e8-8d10-5ef3fc9ae867>

HENDL, Jan. 2008. Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace. 2nd ed. Praha: Portál

HESTIA [online]. © 2022 [cit- 2022–3–6]. Dostupné z: <https://www.hest.cz>

HRUŠKA, L., A.TOŠNER, M. PILÁT a kol. 2018. Analýza o stavu dobrovolnictví v zahraniční a ČR. Ostrava: ACCENDO

KISLINGEROVÁ, Eva a Ivan NOVÝ a kol. 2005. Chování podniku v globalizujícím se prostředí. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. IBSN 80-7179-947-9

KOUTNÁ KOSTÍNKOVÁ, Jana. a Ivo ČERMÁK. 2013. Interpretativní fenomenologická analýza. In Řiháček, T., Čermák, I., Hytych, R. a kol. (eds.) Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy. Brno: Masarykova univerzita, 9-43. Dostupné z: [https://dl1.cuni.cz/pluginfile.php/504618/mod\\_resource/content/3/Kvalitativni-analyza-textu%281%29.pdf](https://dl1.cuni.cz/pluginfile.php/504618/mod_resource/content/3/Kvalitativni-analyza-textu%281%29.pdf)

KRTEK, Arnošt. 2021. Jak spirituální lidé v České republice rozumí a prožívají svoji religiozitu/spiritualitu: návrh integrativního modelu. Olomouc. Disertační práce (Ph.D.). Univerzita Palackého v Olomouci. Cyrilometodějská teologická fakulta

LIPČÁKOVÁ, Michaela a Tatiana MATULAYOVÁ. 2012. Service-Learning vo vzdelávaní v sociálnej práci. In: KLIMETOVÁ, E. a B. BALOGOVÁ (eds.). Výzvy a trendy vo vzdelávaní v sociálnej práci. Prešov: Inštitút edukológie a sociálnej práce, Filozofická fakulta, Prešovská univerzita v Prešove. ISBN 978-555-0613-5

NSP [online]. © 2017 [cit.2022-3-6] Dostupné z: <http://www.nsp.cz/jednotka-prace/koordinator-dobrovolniku>

NOVOTNÝ, Jiří a Martin LUKEŠ a kol. 2008. Faktory úspěchu nestátních neziskových organizací. 1. vydání. Praha: Oeconomica. IBSN 978-80-245-1473-4

MATULAYOVÁ, T., P. JURNÍČKOVÁ a P. DOLEŽEL. 2016. Motivace k dobrovolnictví. 1. vydání. Olomouc: UPOL. IBSN 978-80-244-5110-7

MILKOVÁ Mária. 2018. Dobrovolnictví na Slovensku. Úrad Splnomocnenca vlády SR pre rozvoj občanskej spoločnosti. In: Odborná konferencie s workshopem pro Rozvoj dobrovolnictví v ČR, Praha 2018.

MINISTERSTVO VNIRA ČESKÉ REPUBLIKY, [online]. © 2022 [cit-2022-7-5]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/v-cesku-je-na-1-5-milionu-dobrovolniku-jejich-cinnost-ma-hodnotu-az-38-miliard.aspx>

MIOVSKÝ, Michal. 2006. Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. 1st ed. Praha: Grada

MIŠOVIČ, Ján. 2019. Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor. Slon

MUNI POMÁHÁ, [online]. © 2022 [cit-2022-4-5]. Dostupné z: <https://munipomaha.cz>

NICM. 2017. Všeobecná deklaráce o dobrovolnictví [online]. © 2022 [cit-2022-5-4] Dostupné z: <http://www.nicm.cz/vseobecna-deklarace-o-dobrovolnictvi>

O DOBROVOLNICTVE [online]. © 2022 [cit-2022-3-6] Dostupné z: <http://dobrovolnictvo.sk/menu2/10/o-dobrovolnictve>

DOBROVOLNICKE CENTRUM OSU [online]. © 2022 [cit-2022-5-4]. Dostupné z: <https://dobrovolnickecentrum.osu.cz>

Plán realizace strategického záměru vzdělávací a tvůrčí činnosti na rok 2022 [online]. © 2022 [cit-2022-3-6] Dostupné z:

[https://strategie.upol.cz/fileadmin/userdata/cm/strategie/doc/sz/PRSZ\\_2022\\_UP.pdf](https://strategie.upol.cz/fileadmin/userdata/cm/strategie/doc/sz/PRSZ_2022_UP.pdf)

REICHEL, Jiří. 2009. Kapitoly metodologie sociálních výzkumu. Praha: Grada

SALAMON, M.L., W. SOKOLOWSKI. A M.A. HADDOCK. 2011. Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, and a Roadmap to the Future. Annals of Public and Cooperative Economics. ISSN 1467-8292

SOZANSKÁ, Olga a Jiří TOŠNER. 2002. Dobrovolnictví a neziskový sektor. Grantis, ročník X, č. 3, s. příloha 4. ISSN 1213404X

ŠVAŘÍČEK Roman a Klára ŠEĐOVÁ. 2007. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. 1st ed. Prah: Portál

TOŠNER, Jiří a kol. 2005. Praktický průvodce programem Dobrovolníci v nemocnicích. Praha: HESTIA a FN Motol

TOŠNER, Jiří. a Olga SOZANSKÁ. 2006. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál. ISBN 80-7367-178-6

TRUTNOVSKÁ, Romana. 2016. Fungování dobrovolnictví v ČR – současné trendy a dobrovolnické programy. Fórum sociální práce 1/2006 [online]. Dostupné z: [https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/96477/1483956\\_romana\\_trutnovska\\_69-76.pdf?sequence=1](https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/96477/1483956_romana_trutnovska_69-76.pdf?sequence=1)

Zákon č. 198 ze dne 1. ledna 2003 o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě). Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-198/zneni-20140605?porov=20140501&citace=1&porovmin=1>

Zákon č. 89 ze dne 1. ledna 2014 občanský zákoník. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Zákon č. 595 ze dne 31. prosince 2003 o dani z příjmov. Dostupný z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595>



## Seznam zkratek

SL – service learning

DC UP – Dobrovolnické centrum Univerzity Palackého

MV – Ministerstvo vnitra

ČR – Česká republika

ISPV – Informační systém o průměrném výdělku

DC – dobrovolnické centrum

UCD – univerzitní dobrovolnické centrum

UP – Univerzita Palackého

CMTF – Cyrilometodějská teologická fakulta

BDC – Bratislavské dobrovolnické centrum

IPA – interpretativní fenomenologická analýza

## Seznam příloh

Příloha č. 1: Vyúčtování dotace za rok 2021 Dobrovolnické centrum 2021 pro Statutární město Olomouc

Příloha č. 2: Zpráva Dobrovolnického centra UP pro Statutární město Olomouc

Příloha č. 3: Rozhovor se studentkou č.1 zapojenou do projektu Propagace dobrovolnického centra UP

Příloha č. 4: Rozhovor se studentkou č.2 zapojenou do projektu Propagace dobrovolnického centra UP

Příloha č. 5: Rozhovor se studentkou č.3 zapojenou do projektu Propagace dobrovolnického centra UP

Příloha č. 6: Rozhovor s manažerkou 1 Dobrovolnického centra UP

Příloha č. 7: Rozhovor s manažerkou 2 Dobrovolnického centra UP

Příloha č. 8: Návrh pracovní pozice koordinátora dobrovolníků a nástin pracovní náplně

# Přílohy

## Příloha č. 1: Vyúčtování dotace za rok 2021 Dobrovolnické centrum 2021 pro Statutární město Olomouc

Příloha č. 1

### Finanční vyúčtování příspěvku/dotace DOBROVOLNICKÉ CENTRUM A KOMUNITA UP 2021

|  |  |
|--|--|
| <b>PŘÍJEMCE</b><br>(jméno a příjmení/název/obchodní firma)   | Univerzita Palackého v Olomouci  |
| <b>ADRESA</b><br>(trvale)<br>bydliště/místo podnikání/sídlo)   | Křížkovského 511/8, 779 00 Olomouc, Česká republika  |
| <b>IČ</b> (u fyzické osoby i datum narození a rodné číslo)   | 61989592   |
| <b>Název dotačního programu</b>  | Podpora aktivit realizovaných vysokými školami   |
| <b>Název akce</b>  | DOBROVOLNICKÉ CENTRUM A KOMUNITA UP 2021   |
| <b>Výše příspěvku/dotace z rozpočtu Statutárního města Olomouc ( v Kč ):</b>                         | 80.000,-   |
| <b>Z příspěvku/dotace vráceno ( v Kč ):</b>  | 0,-  |
| <b>Osoba odpovědná za vyúčtování příspěvku/dotace</b><br>(jméno a příjmení, funkce, adresa, telefon) | Mgr. Vladimíra Sedláčková   kancelář prorektora pro komunikaci a studentské záležitosti<br>+ 420 585 631 094   + 420 739 793 890<br>vladimira.sedlackova@upol.cz   www.upol.cz |

### Soupis výdajů hrazených z poskytnutého příspěvku / dotace x Soupis celkových uskutečněných výdajů na akci

| číslo účetního dokladu v účetní evidenci | číslo prvotního účetního dokladu | název dokladu (např. faktura, paragon, interní účetní doklad) | datum vystavení dokladu | účel - předmět plnění | číslo dokladu, prokazujícího provedení úhrady | datum úhrady | částka v Kč (vč. DPH) | částka v Kč (bez DPH) | z toho částka v Kč hrazená z příspěvku/dotace SMOL | Uplatněné výdaje zúčtované v účetnictví na účet č. |
|--|----------------------------------|---|-------------------------|-----------------------|---|--------------|-----------------------|-----------------------|--|--|
| 1310013220                               | 21751028                         | faktura   | 10.06.2021              | sport.potřeby         | 24  | 11.06.2021   | 9882                  | 9882                  | 5153,74  | 501100   |
| 3100207                                  |                                  | paragon   | 29.06.2021              | ochranné protř.       | 2900464                                       | 13.07.2021   | 1428                  | 1428                  | 1428   | 501100   |
| 1310013217                               | 2021002                          | faktura   | 20.06.2021              | školení               | 29  | 15.07.2021   | 20000                 | 20000                 | 20000  | 518100   |
| 1310022061                               | 20210032                         | faktura   | 11.10.2021              | videospot             | 43  | 20.10.2021   | 12100                 | 12100                 | 12100  | 518100   |
| 1310022455                               | 2021001                          | faktura   | 15.10.2021              | video                 | 44  | 26.10.2021   | 8000                  | 8000                  | 8000   | 518100   |
|  |                                  | mzdy  |                         |                       |   |              | 22818,26              |                       | 22818,26   | 521-524200   |
|  |                                  | mzdy  |                         |                       |   |              | 53500                 |                       | 0  | 521400   |
|  |                                  | stipendia   |                         |                       |   |              | 10500                 |                       | 10500  | 549300   |
|  |                                  |   |                         |                       |   |              |                       |                       |  |  |
|  |                                  |   |                         |                       |   |              |                       |                       |  |  |
|  |                                  |   |                         |                       |   |              |                       |                       |  |  |
|  |                                  |   |                         |                       |   |              | 138228,26             |                       | 80000  |  |

### Soupis všech příjmů akce

| druh příjmu   | poskytovatel                    | částka v Kč  |
|---------------|---------------------------------|--------------|
| dotace        | Statutární město Olomouc        | 80 000,00 Kč |
| vlastní vklad | Univerzita Palackého v Olomouci | 77 393,95 Kč |

V Olomouci dne 20. 12. 2021

Název/obchodní firma a podpis osoby zodpovědné za vyúčtování (příp. též otisk razítka):

.....



Univerzita Palackého  
v Olomouci

Genius loci...

## DOBROVOLNICKÉ CENTRUM A KOMUNITA UP 2021

#11092

Dotační program: Podpora aktivit realizovaných vysokými školami

Žadatel: Univerzita Palackého v Olomouci

Termín: leden–prosinec 2021

Číslo smlouvy: OSKOL/FRM/000448/2021/PAL

Dobrovolnické centrum UP funguje od roku 2016, Univerzita Palackého byla první vysokou školou v České republice, která se jeho založením rozhodla systematicky podporovat dobrovolnickou činnost.

Dobrovolnické centrum UP dlouhodobě zprostředkovává dobrovolnické příležitosti ze strany neziskových a sociálních organizací Olomouckého kraje zájemcům z řad univerzitních studentů a zaměstnanců. V roce 2021 se stejně jako v roce 2020 v souvislosti s celosvětovou pandemií prokázal potenciál dobrovolníků působit pozitivně a nápomocně ve veřejném prostoru a tím naplňovat tzv. třetí roli univerzity.



V roce 2021 se Dobrovolnickému centru UP podařilo rozšířit povědomí o své činnosti v širším univerzitním kontextu. Pokračovala spolupráce s lokálními pomáhajícími organizacemi.

Mezi klíčové spolupracující organizace patří Charita Olomouc, Dětský domov Prostějov, Fakultní nemocnice Olomouc, Rodinné centrum Heřmánek, Nemocnice Šumperk, Spolek Trend vozíčkářů, Bílý kruh bezpečí, Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých, Armáda spásy Šumperk a další.

Nejčastěji se dobrovolníci z UP zapojovali do pomoci s hlídáním a doučováním dětí, a to v online i prezenční formě, dále pomáhali v nemocnici a seniorům s každodenními činnostmi.

[www.upol.cz](http://www.upol.cz)



V červnu 2021 se Dobrovolnické centrum UP aktivně zapojilo do pomoci v oblastech zasažených tornádem na jižní Moravě. Na základě požadavku jedné z absolventek UP a po dohodě s místními koordinátory jsme do Hodonína vyslali jedenáct dobrovolníků.



Kromě aktivního zprostředkování dobrovolníků došlo k aktualizaci webu projektu a pokračovalo se ve spolupráci s týmem studentek navazujícího magisterského programu Sociální práce Katedry křesťanské sociální práce CMTF.

Univerzita Palackého v Olomouci | Křižkovského 8 | 771 47 Olomouc  
www.upol.cz

V září 2021 proběhlo tradiční ocenění dobrovolníků v rámci Cen rektora za aktivitu v oblasti dobrovolnictví.

V kategorii Zdravotnictví ocenění získala Tereza Poláčková z filozofické fakulty, která vymyslela a ve spolupráci s Dobrovolnickým centrem UP a Skautským institutem zorganizovala projekt Dobro(Ty): svačiny pro hrdiny, během kterého se vybralo na 100 tisíc korun, za které bylo připraveno a rozvezeno do Fakultní nemocnice Olomouc, Vojenské nemocnice Olomouc a Domova seniorů Pohoda Chválkovice na 1100 balíčků se svačinami od třinácti olomouckých bister a kaváren. Druhá oceněná Tereza Vojtěchová (taktéž z FF) se také zapojila do projektu Dobro(Ty), zároveň i pomáhala v očkovacím centru fakultní nemocnice nebo hlídala děti.



V oblasti lidských práv cenu převzali Kamila Svobodová z pedagogické fakulty a Matěj Landa z právnické fakulty, kterým se podařilo zachránit vzdělávací buňku Amnesty International v Olomouci. Podíleli se na spolukoordinaci a lektorování vzdělávacích programů o vybraných tématech lidských práv pro základní a střední školy v Olomouckém kraji.

Lenka Nosková a Wojciech Mendrek obdrželi cenu v kategorii Děti a mládež. Lenka Nosková, doktorandka na pedagogické fakultě, se podílela na fungování univerzitní „covidové“ školky na konviku a především koordinovala náhradní třídu, kterou univerzitní dobrovolníci vytvořili na olomoucké ZŠ Stupkova pro děti zdravotníků a zaměstnanců integrovaného záchraného systému. Budoucí lékař Wojciech Mendrek cenu získal za aktivní a nadšenou pomoc dětem v rámci projektu Maltézské pomoci.



V poslední kategorii Humanitární pomoc byla oceněna trojice hráčů HC Univerzita Palackého Dominik Hajšman (PF), Libor Janků (FZV) a Jan Šafář (PF), kteří se zapojili do několika dobrovolnických aktivit, ale především pomáhali s odstraňováním následků po tornádě, které v červnu zpusťošilo několik obcí na jižní Moravě. Hokejisté do oblasti vyrazili nejprve s výjezdem koordinovaným Dobrovolnickým centrem UP, později se ještě z vlastní iniciativy vrátili.

Za účelem zjištění jak a kde se studenti a zaměstnanci angažují jako dobrovolníci a také zjištění motivace a hodnotové orientaci dobrovolníků bylo realizováno dotazníkové šetření pro studenty a zaměstnance.

Finanční prostředky byly použity především na vyplacení stipendií studentkám zajišťujícím operativní chod Dobrovolnického centra a koordinaci propojení dobrovolníků a spolupracujících organizací, odměn metodické garantce a manažerce dobrovolnického centra, spotřební materiál pro přípravu a podporu dobrovolníků a zpracování videomateriálů souvisejících s prezentací Dobrovolnického centra a konkrétních dobrovolníků v rámci další propagace dobrovolnické činnosti.

Publicita:

<https://dobrovolnici.upol.cz/menu/aktualne/>

<https://www.upol.cz/nc/zpravy/zprava/clanek/univerzita-palackeho-oceni-dobrovolniky-nominuje-kandidaty-na-cenu-rektora/>

<https://www.zurnal.upol.cz/nc/zprava/clanek/univerzita-vyslala-dobrovolniky-do-obci-znicenych-tornadem/>

<https://upstream.upol.cz/youtube-post/predani-cen-rektora-dobrovolnikum/>

Statutární město Olomouc je jako partner Dobrovolnického centra UP prezentováno na akcích i na webových stránkách DC; za podporu děkujeme.

**Kontakt**  
Garantka Dobrovolnického centra UP:  
doc. PaedDr. Tatiana Matulayová, PhD.  
Koordinátorka:  
Mgr. Vladimíra Sedláčková  
Tel.: 585 631 094  
dobrovolnictvi@upol.cz  
  
FB: facebook.com/DCUPol

**Menu stránek**  
Pro dobrovolníky  
Pro organizace  
Aktuálně  
O nás  
Kontakt

**Odkazy**  
Projekt Romspido  
Katedra křesťanské  
sociální práce  
CMTF UP

© 2021 Univerzita Palackého v Olomouci | Prohlášení o přístupnosti | webmaster-up@upol.cz

Příloha č. 3: Rozhovor se studentkou č.1 zapojenou do projektu Propagace dobrovolnického centra UP

**N: Ahoj, jako první bych se tě ráda zeptala, jaké bylo tvé působení v Dobrovolnickém centru Univerzity Palackého v Olomouci?**

**Studentka 1**

Tak já jsem dělala koordinátorku dobrovolníků, hlavně jsem komunikovala vlastně s organizacemi, dojednávala jsem ty dobrovolnické příležitosti, potom jsem komunikovala i dobrovolníky a následně jsem je propojovala... nevím co víc k tomu. Jo, já jsem se ještě zaměřovala i na tu zpětnou vazbu a na ten dotazník.

**N: Měla by být tvá pozice součástí stabilního managementu DCUP?**

**Studentka 1**

Za mě, ta moje pozice je nepostradatelná i ta pozice studentky 2, protože to spolu strašně úzce souvisí je jako nepostradatelná a bylo by asi fajn aby na to tam byl 1 člověk třeba, který by byl třeba na plnej úvazek a dělal tohle všechno. A myslím si, že by to taky vypadalo líp navenek vzhledem k tomu, že by s těmi organizacemi komunikoval 1 člověk, a ne že by si to tady každý rok a půl změnilo, protože i ty lidi pak z toho jako jsou zmatení, co se prostě děje, že je tam zase někdo nový.

**N: Jaká byla pracovní náplň činnosti manažerky DC z tvého pohledu?**

**Studentka 1**

No, manažerka číslo 3 nám určitě nechávala volnost, ale co určitě zařizovala tak byla komunikace s vedením a třeba když budu vzpomínat na tu Jižní Moravu, tak to hodně jako organizovala a protlačovala u vedení a zajišťovala jako dopravu a všechno vlastně pro ty dobrovolníky.

**N: Když bys propojila management DC UP a SL projekt, tak to vnímáš pozitivně/negativně? A do budoucna má smysl, aby DC UP bylo součástí SL projektu?**

**Studentka 1**

Určitě studenti jako můžou přinést vlastně nový pohledy, co se může ještě změnit zase mají jiné zkušenosti, takže v tomhle to určitě pozitivum. No akorát vyřešit asi to, jak to bude fungovat, aby každý věděl, co kdo vlastně dělá. No já myslím, že v naší konkrétní situaci byl problém



i v tom, jakože si tam zrovna měnily ty manažerky, takže paní manažerka č. 3, už to bylo jedno a ta nová nevím jak, manažerka č. 2 tak ta se v tom ještě neorientovala, takže to vlastně veškeré přidávání bylo na nás a v tu chvíli to tak nějak zrovna nikdo nekontroloval, takže to to si myslím, že byl problém i specifické tak jako situace. Takže jako vůbec základ pro to fungování toho centra je, aby tam byl nějaký manažer, který se v tom vyzná a bude tam vážně jako ideálně dlouho, a ne že si tady co rok bude střídat.

**N: Takže když shrneš ve zkratce SL projekt a DC UP?**

**Studentka 1**

Za mě určitě plus, protože je to jedna z těch možností, jak DC udržet, je právě to SL.

**N: Ohledně financí myslíš si, že by na tu tvou pracovní činnost mělo DC U disponovat určitým budgetem?**

**Studentka 1**

Chtěla jsem jenom říct, že peníze se hodí vždycky takže jo.

**N: Tak studentko č. 1 to byla poslední otázka, takže moc děkuji za tvůj čas a pomoc.**

Příloha č. 4: Rozhovor se studentkou č.2 zapojenou do projektu Propagace dobrovolnického centra UP

**N: Čauky, jako první bych se tě ráda zeptala, jaké bylo tvé působení v Dobrovolnickém centru Univerzity Palackého v Olomouci?**

**Studentka 2**

Já jsem spolupracovala s převážně se studentkou 1. Studentka 1 obstarávala veškerou emailovou komunikaci, jak s organizacemi, tak s dobrovolníky. Postupem času jsem se vlastně zapojila do té její agendy, zaměřené zejména na ty dobrovolníky, a předávala jsem informace studentce 1, tak aby je předala dále, organizacím. A měla jsem tu aktivitu zaměřenou na to oceňování dobrovolníků a péče o ty dobrovolníky. Zajímavá byla ta komunikace s dobrovolníky i ohledně těch Cen toho rektora, tak jsem posílala emaily. Já jsem oslovovala ty dobrovolníky, jestli se dostaví a zjišťovala jsem potvrdila jsem potom že jo atak. Hlavně tu komunikaci jsme řešily se studentkou 1, spolupracovaly jsme s manažerkou centra. Já jsem dělala ten etický kodex, tak to jsme dělaly. Jak studentka 3 dělala ten komunikační plán, tak to jsme procházely a něco jsme doplňovaly.

**N: Studentko č. 2 myslíš si, že tvá pozice mohla být součástí stabilního managementu DCUP?**

**Studentka 2**

Určitě jako ta e-mailová komunikace a vůbec komunikacemi těmi dobrovolníky a s těmi organizacemi prostě zabere hodně času, takže na tuhle pozici určitě a když bych přemýšlela třeba o té tvé pozici N., tak prostě dva lidi na to, aby jako dělali ty činnosti toho centra

**N: Jaká byla pracovní náplň činnosti manažerky DC z tvého pohledu?**

**Studentka 2**

Tak když bychom mluvily konkrétně paní manažerka č. 3, tak ona byla prostě ta taková supervizorka na všechno dohlížela jo, ale spíš jako že říkala, co má být splněn a myslím si, že nechávala volnost i té komunikaci přes e-maily... A sháněla i ty finance. Takže je tam důležitá skrz to, aby věděla, co se všechno děje, aby pod sebou měla ty lidi, aby dokázala rozdat práci a aby právě jako zastávala tu funkci toho obhájce k tomu vedení a získávala finance jakože, aby to dokázala odprezentovat proč vlastně důležité, aby to bylo podporováno

**N: Když bys propojila management DC UP a SL projekt, tak to vnímáš pozitivně/negativně? A do budoucna má smysl, aby DC UP bylo součástí SL projektu?**

## **Studentka 2**

No tak jako já vnímám užitečné hlavně pro ty studenty, že máš prostě nějakou organizaci, která je vlastně školní nebo jak to říct a ti studenti mají příležitost se tam naučit ty dovednosti jako právě té komunikace, takže zařizování věcí atak. To centrum možná na tom částečně trpí v tom smyslu, že to není dost stabilní. Já nevím možná kdyby na tom e-mailu, byl stabilní člověk, ale přitom by mu třeba někdo pomáhal a jakože v tom smyslu, že kdyby tam byl pracovník, který by přímo na ty e-maily, jakože odpovídal jako zejména, ale ten student by mu to třeba vytvářel a pracovník už by jenom potvrzoval, víš, jakože by mu dopomáhal. Tak se ten student něco naučí a ano by to zdlouhavější proces, ale...

Je taky dobré, že je to obchod záštitou té školy, tím pádem jako ti studenti mají daleko větší možnosti že i v rámci té komunikace, že potom kdyby byli s nějakou jinou organizací tak by to mohly být problémy atak. A studenti můžou přinést nějaké nové nápady, jakože kdyby tam byli pořád ti samí lidé tak by to mohlo zastavit, nemusely by tam být žádné inovace, nic prostě nového, ale chce to ukočírovat.

Ale chce to mít ten dozor jako já bych to mám, že prostě ty, protože když my jsme zaučovaly ty nové studenty tak za mě nakonec jsme neměly až tak moc velkou autoritu nebo jak to říct že prostě ty dáváš ty rady jako co nemají psát a oni to stejně kazí. Prostě bez toho dohledu to nejde, a hlavně by to mohlo strašně poškodit tu organizaci, když tam budou třeba ty chyby nebo tak. Takže jako fakt si dokážu představit, že ti studenti budou vypracovávat nějakou práci pro to centrum, ale vždycky bude někdo, kdo to zkontroluje odklepne, ne že si ti studenti budou udělat co chtějí.

Vlastně asi to bylo nevím ten problém, že my jsme vlastně vychytaly změnu všech tří manažerek DC UP. Takže my jsme tam byly nejdýl, tak jsme o tom centru věděly vždycky víc než ten manažer, jako v tom, co se tam má dělat a co je potřeba což je na hlavu, protože jako tím že se tam dostala ta paní manažerka č. 3, tak já nevím, jestli je to ta paní manažerka č. 1 nepředala nebo co se dělo, ale každopádně vím, že z toho začátku to všechno řešila studentka 1, jo, takže to prostě bylo trošku na hlavu, že vždycky ten student věděl víc než ten nový manažer, který přicházel.

**N: Takže když shrneš ve zkratce SL projekt a DC UP?**

**Studentka 2**

A když vezmeš i tu stránku toho financování, že když tam jako to že jsou ti studenti tak vlastně tam dělají lidi ne že zadarmo oni teďka už dostávají nějaké stipendium nebo něco takového, myslím, ale prostě určitě je to levnější, než tady budeš mít ty na lidi.

**N: Ohledně financí myslíš si, že by na tu tvou pracovní činnost mělo DC U disponovat určitým budgetem?**

**Studentka 2**

Jakože v rámci těch emailů tam žádný peníze samozřejmě nepotřebuješ jo, ale třeba v rámci oceňování, v rámci těch dobrovolníků jako nebo ke zvýšení motivace nebo ty propagační materiály tak to určitě nějaký peníze potřebuješ. Takže nějaký základní balík peněz by tam určitě měl být, ale asi by měl být rozumný obnos, abychom to furt udržely jako nízkonákladovku nebo jak to říct. Tak jako asi by měla být snaha hledat ty barterové spolupráce nebo peníze odněkud jinud, ale nějaký základ by tam určitě měl minimálně třeba na tu Cenu rektora nebo na něco, protože nemůžeme se spoléhat pouze na to, že nám někdo něco dá.

**N: To byla za mě poslední otázka, takže moc děkuji za tvůj čas a pomoc.**

Příloha č. 5: Rozhovor se studentkou č.3 zapojenou do projektu Propagace dobrovolnického centra UP

**N: Ahojky, takže rovnou asi začneme. První otázka – Jaké bylo tvé působení v dobrovolnickém centru?**

**Studentka 3**

Moje pozice v dobrovolnickém centru, no já jsem dělala komunikační plán a komunikační strategii dobrovolnického centra a dá se říct že editorku, ale není to jako úplně pozice, která by byla hlavní a bylo to jako nějak úplně součástí toho centra myslím si, že to je spíš něco, co jako uděláš pak by to měli ti ostatní používat.

**N: Měla by být tvá pozice součástí stabilního managementu DCUP?**

**Studentka 3**

Já si právě myslím, že to je spíš součástí propagace tam potom už záleží jako kdo bude dělat tu propagaci, ale když bude člověk dělat propagaci tak může se prostě řídit tím komunikačním plánem upravovat ten komunikační plán a prostě být součástí těch propagačních akcí což v podstatě jako tak je, což bych řekla že to jako jde, aby to dělal 1 člověk

**N: Když propojíš management DC UP a SL projekt, tak to vnímáš pozitivně/negativně?  
A do budoucna má smysl, aby DC UP bylo součástí SL projektu?**

**Studentka 3**

No ono by to bylo ku prospěchu, kdyby se drželi toho komunikačního plánu... to jim prosím vyříd' děkuji (smích). Takto když se tam střídají každý rok lidi, tak je to dobré v tom že mají třeba nějakou motivaci a mají nové nápady, tak v tom to může být ku prospěchu na druhou stranu když to centrum má vystupovat nějak jednotně i v té propagaci a i v té komunikaci tak tím že se tam prostě tak často střídají ti lidi tak to k tomu úplně nevede, protože oni se prostě nebudou držet toho co jim dáš a i kdyby se toho drželi v té komunikaci jako přesto to bude trochu jinak takže si myslím že to má smysl když se tam budou střídat ,ale měl by tam být pořád jako někdo hlavní třeba nějaké to hlavní nevím 2 lidí 3 prostě to hlavní centrum co bude dělat

tady ty věci a ti ostatní budou přinést spíš ty nápady ale jinak je to takové jako ale zas na druhou stranu kdo by ti tam dělal jako .... zase někdo to centru musí řídit tak...

**N: Holky se zmínily, že kdyby by tam byl třeba tzv. koordinátor dobrovolníků/studentů, byl by to člověk, který by pomáhal manažerce, navazuje to na tu tvou myšlenku?**

**Studentka 3**

To je super nápad no, ale tak ono stejně může být třeba potom i ten koordinátor jako dobrovolník, jako že by nemusel být úplně moc placený mohl by jen mít, já nevím třeba poloviční úvazek anebo být úplný dobrovolník, ale kdyby byl fakt dobrovolník jako po celou tu dobu toho studia, že by to prostě nebylo na rok, ale bylo by to já nevím třeba 3-4 roky že tak už jako to dává smysl, aby se tam nějak střídali.

**N: Ohledně financí. Myslíš si, že by na tu tvou pracovní činnost mělo DC U disponovat určitým budgetem?**

**Studentka 3**

Na tu moji přímo nemusí, ale určitě by mělo mít obnos peněz. Ono, když není takto hlavně je taková jako nejistota. Mít nějaké finance na rok tak abys věděla co můžeš použít, kolik, kdy jak, jak si to můžeš rozložit a taky si myslím, že nějaké ty pozice by se jako zasloužili nějaké finanční ohodnocení, že když to mám fakt věnuješ tolik času tak prostě by tam něco mělo být.

**N: A ty jsi dobrovolničila i pod UP nebo ne?**

**Studentka 3** Ne jenom v Brně, jakože pod univerzitním centrem.

**N: Jde srovnat chod DC UP a toho brněnské DC?**

**Studentka 3**

Tak do toho chodu úplně nevidím, ale jako asi jo. Asi ten největší rozdíl, že mi přijde v Brně, že tomu fakt dali peníze a docela velkou podporu, že jako v hodně krátkém čase se centrum rozrostlo a tam je hrozná výhoda té aplikace, toho že vlastně jako ti ubyde, to, co musí dělat ten člověk, protože to se udělá ta aplikace.

## **N: Jakou aplikaci mají v Brně?**

### **Studentka 3**

Nevím, jak se to jmenuje MUNI aplikace možná nebo tak nějak a můžeš si tam přímo vybrat. Jako zaregistruješ se tam jako dobrovolník, ty bereš si tam přesně co chceš dělat, kolik času tomu chceš věnovat, jako můžeš si tam prostě napsat nějaké tvoje preference, pak tam je i třeba co máš vystudované a nemusíš být student Masarykovy univerzity, můžeš být student jakékoliv jiné univerzity anebo jako nemusíš studovat na univerzitě. A potom tam vidíš ty jednotlivé příležitosti a můžeš se k nim sama přihlásit. A ty webové stránky taky vypadají úplně jinak. Ale to tak strašně odradí, když vidíš ty hrozné stránky, co máme my prostě jako to je zastaralý, to vůbec neláká.

Oni tam mají, já si myslím že v Brně mají mnohem větší tu IT podporu jako že nevím, jak je to v Olomouci ta informatika, ale obecně v Brně ty stránky, a tak všechno je takové vypadá plný je to takové i uživatelsky jako přívětivější že vlastně ti to nikdo nemusí vysvětlovat hned se tam zorientuješ i v té aplikaci.

Ale bez toho se prostě člověk nepohne jako i ty trendy v tom dobrovolnictví prostě směřují k tomu, že ta poptávka má být co nejpřesnější. Což bys tam měla být třeba i napsaný že co to tomu dobrovolníkovi dá, který věnuje ten svůj čas, který už dneska, jako je prostě drahejší uvozovkách jo, a ty bys třeba měla říct že, já nevím, když se budeš zapojovat do toho dobrovolnictví získáš ty a ty kontakty naučíš se tyhle a tyhle dovednosti a ty by sis to měla zhodnotit jako jo do toho půjdu si toho důvodu, a ne protože nemám čas.

Kurzy nějaké dělají třeba když chceš doučovat tak jako naučí, jak máš doučovat a tak. Hlavně já vím že v Brně, když máš tu aplikaci, jak je tam ten Informační systém, tak tam si můžeš i nastavit že jak máš ten svůj profil, tak jí ten bude svítit, že jsi dobrovolník, fakt, jakože je to mega úspěch, že si dobrovolník tak víš že to tam bylo, že si to můžeš nastavit.

**N: Dobře, to je z mé strany všechno. Děkuji.**

Příloha č. 4: Rozhovor s manažerkou Dobrovolnického centra UP

**N: Jaká byla tvoje pozice v dobrovolnickém centru?**

Manažerka 1

Oficiálně jsem byla vedená jako manažerka dobrovolnického centra a spadala jsem pod garantku dobrovolnického centra docentku Tatianu Matulayovou a tady vlastně na té pozici jsem působila od září 2020 do března 2021 kdy jsem nastupovala na mateřskou dovolenou.

No a dříve já tady mám, já to přečtu, ale můžu ti to i poslat, popis pracovní činnosti. Takže popis teda úkolů povinností a pravomocí, takže manažer dobrovolnického centra vykonává agendu spjatou s praktickým fungováním dobrovolnického centra UP, zajišťování dvojtečka, takže to je zajišťování zprostředkování a propagace dobrovolnických příležitostí pro studenty a zaměstnance UP, komunikace s pomáhajícími organizacemi a zájemci o dobrovolnické aktivity, propagace dobrovolnictví na univerzitních i neuniverzitní mediálních platformách plánování a organizace akcí propagací a evaluací dobrovolnictví na UP. To, když se přečte tak to zní hrozivě ale dala jsem si s tím docela práci, takže myslím si, že to dává smysl a myslím si, že jako vlastně je tam asi všechno jo jako v tom, co prostě nějak stručně ale v podstatě všechno. Je jako pravda že ta pozice je poměrně rozsáhlá myslím si, že klidně by to mohl člověk vykonávat na plný úvazek samozřejmě s nějakým definováním asi, co všechno toto dobrovolnické centrum má jakoby vykonávat. Ale jde o to, kdo je v podstatě o to propojování nabídky a poptávky po dobrovolnících z řad teda studentů a zaměstnanců z řad UP a s tím spojená vlastně propagace a zároveň i ta evaluace.

**N: Myslíš si, že by v rámci toho dobrovolnického centra měla mít manažerka k ruce třeba nějakého koordinátora těch dobrovolníků?**

Manažerka 1

Tak je to takové hodně co by kdyby. Myslím si, že je důležité v prvé řadě, vůbec bez ohledu jako na funkci, si vlastně definovat co by to dobrovolnické centrum a v jakém rozsahu mělo vlastně splňovat, jo. Protože ono vlastně tu svoji roli naplňovalo i v začátku, kdy obsluhovalo dejme tomu jako pár desítek a možná jednotek jako studentů za rok, ale prostě plnilo to, jako zprostředkovávalo poptávku/nabídku příležitostí, zvládlo to nějak evaluovat ale jako úplně minimálním rozsahu.



Bohužel prostě události prostě uplynulých let jako ukázaly že vlastně ta poptávka po těch dobrovolnických silách jako je značně vyšší, ten čas prostě je takový a zřejmě jen tak jako se nezmění a vlastně zároveň to, ale vybudilo jakoby dobrou tu vlnu té solidarity. Dobrovolnictví je mnohem víc teď nějakou jako živou součástí těch studentských jako záměrů, dá se říct ale i nestudentských prostě.

Hodně to teďka si myslím téma rezonuje hodně o hodně víc jsou lidi jako ochotní v podstatě jako podat třeba tu pomocnou ruku což si myslím, že je určitě jako fajn že se tady ten diskurz vlastně změnil.

Takže v první řadě by spíš jako definoval vlastně rozsah té práce, co by ta organizace, to centrum mělo jakoby udělat, kolik v podstatě lidí, organizací iniciativ odborů mělo vlastně u sloužit třeba za ten rok a v tom, pokud by to bylo jako patřičné množství jako patřičné nějaké navýšení, tak určitě by bylo fajn kdyby jako manažerka nebo manažer se nezabývali tou praktickou činností.

Já jsem toho hodně jako udělala sama, třeba i tady tu propojování prostě z toho důvodu že tehdy tam prostě žádný zaměstnanec nebyl. Nebyl třeba nějakou dobu vůbec žádný studentský jako tým, takže jako jaksi jsem to nějak třeba zvládala sama ale určitě. Takže dá se říct nějaký koordinátor, já teda hodně si myslím že důležitá osoba, která by tam mohla jako přibýt do toho týmu tak je nějaký fundraiser, prostě člověk, který ale zase v tom jako vyzná, který se prostě to ale aspoň trošičku se v tom orientuje tady v tomhle tom odvětví a který by byl schopen jako přivádět ty finance z různých zdrojů.

Aby to dobrovolnické centrum nebylo prostě neustále závislé permanentně na nečitelném rozpočtu univerzity, který někdy to bývá zřejmý na začátku roku dokonce ani v půlce jo, takže prostě toto je, toto je jakoby dost tristní s tím že prostě vždycky se jako čeká je to všechno takový jako ad hoc.

Takže rozhodně tato pozice by třeba mohla být fajn a mohlo by to nabídnout i nějaké vítané vlastně rozšíření do dalších různých sfér toho vzdělávání. Takže jedna idea jakoby, toho tam bylo, kdyby tam působil nějaký stálý je třeba rektor jako pro teda lektor. Lektor pro vzdělávání vlastně ať už tím pro dobrovolníků nebo toho týmu možná nějakou psychohygienu a podobně. Takže on ten tým byl mohl být jako v tom ideálním světě jako poměrně velký.

Rozhodně se vnímám tu roli toho manažera i v nějaké sféře těch vizí, protože mě třeba vadilo, ale to se tak prostě stalo že já jsem třeba nastoupila a měli jsme jako vlastně v úmyslu prostě

tak to tak naplánujeme jo co se vlastně všechno jako oslovíme, jak to bude fungovat uděláme ze strategické plány uděláme si krátkodobé střednědobé dlouhodobé plány.

No a je prostě hop covid, jo, takže jako by bylo nutný jako vlastně fungovat najednou ze dne na den úplně jakože že funguje jo. A toto bylo vlastně že jsem se prostě za celou tu dobu toho svého působení nedostala k nějakým jako velkým plánům jo nějakým evaluacím něco prostě jo, ale jako bylo to čistě tou dobou jo jako že prostě bylo nutný to jako upřednostnit.

Já doufám, že válka na Ukrajině brzo skončí a nezačne nic prostě nového a že bude jako možnost chvílku tak usadit a trošku jako popřemýšlet co jako by se v tom jako mělo prostě dělat, kdo by tam měl pracovat za jaký peníze a podobně. Moc obsáhlé.

*N: Ne, právě super. A hlavně mi nahráváš do toho, když jsem se bavila s holkami na rozhovoru, tak ony právě navrhly že by bylo fajn, kdyby tam byla ještě tato pozice. Ta další pomocná ruka nebo prostě ten mezistupeň mezi studenty a manažerkou, protože jak jsou ti studenti, kteří mají vlastně ten SL projektu, tak my jsme se shodly, že díky tomu to dobrovolnické centrum nějakým způsobem žije a dokáže fungovat a bez financí. Ale na tu manažerku, aby vlastně dělala supervizorkou tomu týmu tak už je toho moc, takže tam by to chtělo dát třeba toho koordinátora, který by hlavně seděl na těch emailech, aby se budoval ten brand toho dobrovolnického centra, a ne že každýrok tam v rámci podpisu je někdo jinej...*

Manažerka 1

Na to jsou ti doktorandi, to by bylo ideální.

*N: ...a bude koordinovat ten zbytek toho týmu a manažerka bude jen komunikovat s tou univerzitou bude bojovat za finance a reprezentovala centrum na rektorátu.*

Manažerka 1

Rozhodně pravda že třeba ten manažer by určitě neměl být nějak dlouhodobě člověk který tam dělá nějakou tu mravenčí práci a měla by tam být možnost to delegovat.

Ideálně by asi vždycky nově příchozí studentský tým by měl asi zapadnout do nějakých jako rolích, prostě obsadit ty pozice které byly opuštěny. Samozřejmě nějaká kreativa se tam připouští něco nového samozřejmě když tam přinese tak to určitě jenom dobře, ale samozřejmě by to mělo sledovat nějaký dlouhodobý cíle.

Já se prostě obávám že tohle je něco, co ji vlastně přesahuje tu studentskou zkušenost. Ono všechno je prostě v takovém hodně jako běhu, no prostě to samozřejmě jako co se týče toho brandu tak tam se to bude dál vyvíjet a uvidím do čeho se pak budu já vracet...

*N: já to všechno vnímám, mění se často vedení nebo mění se vedení univerzitní studentky, mění se manažerky centr, mění se studentské týmy apod. a tak to prostě přidává na té nestabilitě, včetně těch financí, že to je takový... není to jednoduché pro to centrum.*

Manažerka 1

To vůbec ne vůbec, a vlastně to i tak jako je. Prostě já to vlastně vnímám prostě už jsem na univerzitě jakoby delší dobu a teď nemyslím že jako by v tom naše univerzita byla nějaká specifická, ale vnímám to jako úplně standartní prostě proces jo, že prostě ty věci jako trvají usazují se, prostě vymýšlejí se jinak, lidi se mění takže jakoby já to vnímám tak neutrálně. Já si nemyslím že je něco špatně jako rozhodně, třeba já nevím to Brno je velmi inspirativní.

Prostě jo to jako by to, co udělali to je úplně jako neuvěřitelný je v tom pak jako samozřejmě určitá taky jako politická vůle jo my jsme pro studenty školy jo prostě i vlastně si udělali vlastní aplikaci, která si myslím je velmi jako kvalitní.

Nějak to dotáhli, udělali mobilní verzi, prostě všechno tak jako vytvořili jakýsi vývozní artikl, který prostě jsou schopni distribuovat dál a bylo to něco co oni by chtěli jo prostě takže jako udělali si z toho takový brand z těch dobrovolníků.

**N: A co se týče toho financování toho dobrovolnického centra tak jako manažerka si sestavovala nějaký rozpočet?**

Manažerka 1

Jo měla jsem v podstatě stanovenou nějakou částku před dá se říct to bylo jakoby někdy před tím podzimem 2020, která mi byla prostě sdělena a musela jsem se do toho tak nějak jakoby vlézt.

Takže jsem si vlastně vypočítala jakoby nejdřív ten svůj plat, a tak jaksi tvořilo velkou část, nějaké odměny byly ještě pro paní docentku Matulayovou a doktorku Dorkovou, která vlastně tehdy taky pomáhala v té 1 vlně.

Takže prostě nějaký personální náklady tam byly a no a vlastně zbytek měl jít hlavně prostě do té propagace, vlastně gró, pak těch peněz šlo do nějakých materiálů vlastně ty vouchery na Cenu rektora, nějaký roušky, plakáty, bannery a nějaká část vlastně šla na stipendia

dobrovolníkům během covidu, kteří zajišťovali a podíleli se na chodu školy pro děti zdravotnického personálu, která fungovala na základní škole Stupkova. Ten rozpočet se nevyčerpal celý, protože tam bylo docela hodně peněz alokovaných na vývoj té aplikace. Snažila jsem se to s Lukášem domluvit, ale nakonec to odmítl, protože na to neměl už kapacitu.

Takže ano, já jsem to měla na starosti rozpočet, jeho dodržení, nebyl vlastně závazný. A ukázalo se, že se musí upravit na danou a potřebnou situaci.

V podstatě dá se říct, že byl schválený jako před tím, než se něco začalo něco pořádně dít. Ale nebylo to, jakože bych musela řešit, že teďka musím dočerpat tolik a tolik, to už hlídali jiní.

**N: Ty finance do toho rozpočtu plynuly odkud?**

Manažerka 1

No zřejmě z města, prostě z rozpočtu rektorátu a úseku pro vnější vztahy.

**N: To je za mě vše. Moc děkuji za pomoc a tvůj čas.**

Příloha č. 5: Rozhovor s manažerkou Dobrovolnického centra UP

**N: Jaká je Vaše působnost v dobrovolnickém centru?**

Manažerka 2

Já působím dobrovolnickém centru vlastně až od letoška. Takže ta moje zkušenost není úplně hluboká, protože vlastně v době, kdy jsem já nastupovala do té pozice tak se měnil i ten, a to vy víte ten tým studentský. Takže samozřejmě nějakým způsobem to rozjeté bylo a nějakým způsobem se dále snažíme třeba některý věci upřesňovat. Naštěstí ten jednotící prvek je tam paní docentka Matulayová jako metodik.

Moje role... trošku zraje nebo nějakým způsobem se snažím si hledat tu cestu. Vnímám ji tak, že jsem – nějaký koordinátor jakoby spojka od toho dobrovolnického centra směrem do rektorátu, protože jsem vlastně zástupce rektorátu v tom dobrovolnickém centru. A krom toho koordinátor nějaké komunikace, řekla bych tam kde to není rutinní, kde to není standardizované a kde to není přímo student-student, což zajišťují ty studentky. Tak já dělám nějakou tu koordinaci mezi třeba těmi studentkami, mezi jejich nápady a nápady paní docentky zase vlastně směrem k těm ostatním.

A krom toho vlastně jsem třeba řešila přípravu projektové žádosti, protože jsme žádali o dotaci na krajském úřadě a byla v nějaké komunikaci třeba s tím krajem, ale to byla v některých věcech i paní docentka. Samozřejmě to hodně tvoří osobní vztahy nebo kdo koho zná a samozřejmě paní docentka Matulayová je ten, kdo vlastně jakoby dlouhodobě tu linii toho dobrovolnického centra nese. To znamená, koho asi ten region taky vnímá jako tvář toho dobrovolnického centra.

Ta situace, ta role se letos trošinku...řekla bych změnila nebo vyvinula tím, že začala válka na Ukrajině, ve které se vlastně vedení univerzity dohodlo, že dobrovolnické centrum bude nějakým propojovacím uzlem v rámci té pomoci uvnitř univerzity anebo v poskytování pomoci z univerzity směrem ven.

Takže vlastně kromě toho, řekla bych trošičku se nám to rozdvojilo: Jedna věc je, že nadále běží takové to průběžné standardní dobrovolnictví, kteří zajišťují vlastně ty 4 holky z CMTF, které vlastně i v rámci toho realizují ten svůj service learningový projekt, který realizují v rámci výuky.

To znamená ony dál dělají takové ty činnosti – draftování těch dlouhodobých dobrovolníků za školují je, kdesi cosi.

A kromě toho vlastně samozřejmě jsme tehdy vyhlásili výzvu na... na to, aby se hlásili lidi, kteří chtějí pomoci v kontextu Ukrajiny a taky jsme vyhlásili výzvu pro lidi, kteří potřebují pomoc v kontextu Ukrajiny.

Takže se vlastně vytvořila jakoby ne úplně propojená komunita, ale vedle toho komunita těch řekla bych teď aktuálně ad hoc, je to velká skupina dobrovolníků. Těch dobrovolníků je asi 700, kteří se vlastně nahlásili „my teď jsme připraveni pomoci“.

A dostala se trochu nestandardně pak mezi ně i skupina lidí, kteří nejsou univerzita, protože jsme třeba tam, kde jsme potřebovali intenzivní pomoc třeba s tlumočením, tak naše kapacity nestačily, ani našich studentů či akademiků.

Ta moje role se trošku posunula ještě k tomu, že jsem musela koordinovat a nastavit ten proces intenzivní pomoci v nějakém jednom konkrétním problému, což bylo strašně zajímavé. Byla to samozřejmě super životní škola, super výzva. A nedělala jsem to samozřejmě úplně sama...

A pak vlastně ještě, a to byla aktivita, kterou na začátku projednala paní docentka s národním pedagogickým institutem, jsme se domluvili, že se pokusíme dobrovolnický pomoci v adaptačních skupinách, které vlastně působí při základních a středních školách napříč Olomouckým krajem. Takže teď máme ještě jednoho dobrovolníka, chvíli to dělaly právě 4 holky, které jsou jádro dobrovolnického centra, nicméně kapacitně to nezvládaly, takže jsme přibraly ještě dobrovolníka, který je z filozofické fakulty a stará se právě o tento projekt.

A ten je pro dobrovolnické centrum nový v tom, že tady jsme opravdu vysílající organizace. Jo samozřejmě to přináší nějaké nové procesy, které nejsou dotažené, ono prostě to tak je, že ve chvíli, kdy se něco takhle mimořádného stane, tak ten entuziasmus je trošku předtím systémem jo, asi je to přirozený proces. Takže třeba jsme požádali právnickou fakultu nebo nějakou jako taky dobrovolnickou skupinu, která se etablovala na fakultě, tak jsme požádali o vytvoření dobrovolnické smlouvy, kterou jsme zatím nepoužívali, protože jsme byli zprostředkovatelé, zatím ji nemáme tu smlouvu, i když dobrovolníci už působí, ale právě to zaštitěno tím pedagogickým institutem.

Takže jako to takhle fungovat může, ale samozřejmě je zajímavý, že si člověk uvědomuje – a bavíme se i o tom s paní docentkou – že musíme vlastně diskutovat o tom, jaká bude dál ta role dobrovolnického centra. Jestli právě – protože samozřejmě tohle nese spoustu dalších rizik

– má to naše univerzitní centrum jít i trošku do té více formální platformy nebo se prostě po téhle situaci snažit vrátit zas jenom k tomu, že bude vlastně ten zprostředkovatel těch kontaktů a nějaký komunikátor propojující vysílající přijímající organizace, když to tak řeknu.

Takže to je asi tak ta je role, já se prostě tak nějak se snažím v tom zorientovat a snažím se hledat tu pro užitečnost v tom, krom toho nějakého operativního managementu, který samozřejmě dělám, tak i v tom jako jak to třeba posouvat dál. A na to mě zajímá i Váš názor.

My jsme ho postavili na tom, že vlastně to budují studenti, kteří to mají jako součást studentského úkolu. Ale naprosto lidská přirozenost je, že když mám něco jako studijní aktivitu, tak ve chvíli, kdy ten předmět ukončím nebo když jsou prázdniny, tak samozřejmě ten můj entuziasmus poleví. To je naprosto přirozená věc a je potřeba s tím prostě takhle počítat a já jsem teď zvědavá co bude o prázdninách třeba. Víím, že třeba loni o prázdninách nastala situace a musely jste ji řešit. Takže my jsme se v tom stejným duchu bavily i s tím letošním týmem ale prostě myslím si, že je potřeba přemýšlet nad tím – jak dobrovolnickém centru pomoci zajistit nějakou kontinuitu, jestli třeba to takhle řešit dál nebo to zkusit jakoby řešit jinak.

Paní docentka se na své pozici snaží najít nějaké externí partnery pro dobrovolnické centrum, kteří by prostě mohli zaprvé přicházet se zajímavými příležitostmi pro ty naše dobrovolníky a zadruhé třeba nám dávat inspiraci v tom jak na to metodicky a jak to dál rozvíjet. Ale ten projekt je super.

**N: Vy mi tak krásně odpovídáte na všechno sama i na otázky, které mě v průběhu napadaly, tak už se nemusím ani ptát. To je skvělé. Chtěla jsem se zeptat, když jste zmínila tu vizi toho centra do budoucna, tak jaká je Vaše představa?**

Manažerka 2

Noo, já si samozřejmě v první řadě vážím a respektuji paní docentku, protože ona je v tom dlouho a ona je ten, kdo tomu rozumí, někdo je v tom kovaný... Co já vidím za sebe, tak právě bych chtěla zkusit nastavit systém, který by dal prostor studentům se seberealizovat, ale byl trošku míň závislý právě na té periodicitě jejich studia. To znamená nastavit tomu nějaký systém, který by zajišťoval větší kontinuitu. Moje ambice je dostat dobrovolnické centrum, a myslím si, že v tom nám strašně pomohla ta Ukrajina, dostat dobrovolnické centrum teď víc na ostatní fakulty a mezi ostatní studenty. Protože prostě pořád mi přišlo, že ta databáze těch našich dobrovolníků je jako poměrně malá, poměrně často se nám stává že někdo něco potřebuje a my neumíme pomoci. Takže jo nějaký ten ambadorský program dostat na

fakulty... teď se to samozřejmě zdrželo to Ukrajinou, na druhé straně my teď máme vlastně v zásobě lidí, kteří na tom jaře chtěli pomáhat a je jich hodně, a právě tuhle chvíli řešíme s kolegyněmi, že musíme v rámci toho, jak budeme tuhle etapu nějak uzavírat a budeme jim děkovat dobrovolníkům, tak to vlastně využít k tomu že si je na draftujeme do té klíčové databáze...

Jakoby vize teď a samozřejmě myslím si, že úkol, který mě osobně nebude vůbec bavit, ale asi je potřeba udělat, je dořešit některé takové ty otevřené formální věci – opravdu si ověřit, že ti naši partneři, kam studenty posíláme, protože se o tom třeba bavila s paní z nějakého relativně velkého centra a zjistila jsem, že oni neuzavírají smlouvy s našimi dobrovolníky jo. To znamená trošku víc dostat do toho ten formální systém, aby kdyby se nedejbože někdy něco někomu stalo, tak abychom věděli že jsme prostě to ošetřili, že jsme se o ty naše studenty postarali. To znamená buď mít nějaké smlouvy nebo opravdu mít ověřené, že to, kam ty dobrovolníky posíláme, že tam jsou pod nějakou smlouvou, že jsou pojištění...

Začneme tím, že budeme mít pro naše dobrovolníky tu smlouvu, kterou pro nás vytváří právnická fakulta. A my jsme vlastně oslovovali ty naše partnerské instituce, kam posíláme naše dobrovolníky. Chceme od nich zpětnou vazbu, chceme, aby sledovali rozsah a třeba aby nám posílali jednou za čtvrt roku počet hodin toho dobrovolnictví. A postupně si ověřujeme, jestli se studenty uzavírají nějaký vztah, jestli třeba ověřují to, kam je posílají. Postupně. Ale to jsou přirozeně věci, které se prostě postupně řeší. Začne se s ničím, vyřeší se jeden problém, vy jste vyřešily, ta Vaše generace, když to tak řeknu, vyřešila třeba tu komunikaci a nastavila strašnou spoustu věcí, ze kterých to dobrovolnické centrum žije. A teď se otevírají další otázky, který nás napadají dál.

*N: Vlastně Vy jste narazila na problém anebo na problém na otázku toho, že to dobrovolnické centrum je aktuálně udržované v uvozovkách na základě studentských projektů v rámci SL. A když jsem měla rozhovor vlastně s se svým týmem tak jsme na to narazili taky že ono to je vnímáno jako udržitelnost, je to fajn, ale tím že se tam ty týmy střídají tak to úplně není jednotná značka proto dobrovolnické centrum. A nějak jsme se shodly, že by bylo super, kdyby k Vám byl nějaký koordinátor, komunikoval by třeba s těma organizacemi, že když jsi rozesílají ty emaily, takže tam prostě střídají ty jména a ty pro ty organizace to může být takové matoucí.*



## Manažerka 2

Přesně to, co jsem se snažila složitěji a zeširoka říct já. Že právě opravdu ta kontinuita by se měla řešit. V tuhle chvíli je to na univerzitě koncipované tak, že vlastně i předchozí manažer i já, to máme jako poměrně malou část svého úvazku, takže opravdu je potřeba k tomu ještě ten jeden člověk v tom dobrovolnickém centru, co to pomůže koordinovat.

Naprostou souhlasím s tím, že je právě potřeba k tomu nějakého člověka, který bude právě zajišťovat tu kontinuitu, byť třeba ty další týmy se tam pak budou střídat na jednotlivé projekty.

*N: Ano ano, ta manažerka by právě byla takový zástupce proto dobrovolnické centrum. Komunikace s rektorátem, přesně jak to máte nastavené Vy a třeba supervizovala by studentské projekty, ale zároveň by měla k ruce toho koordinátora, který jí uleví o další aktivity. Bude dbát třeba na to, aby ten studentský tým držel určité standardy, které to dobrovolnické centrum má nastavené a tím že se tam budou střídat ty týmy, tak to je zase super v tom že bude to inovativní. Ale fakt vnímám potřebu té prostřední osoby, aby na to manažerka nebyla sama.*

## Manažerka 2

Souhlasím, ale to je samozřejmě ta otázka – ta druhá část Vašeho problému. A to je to financování. Dobrovolnické centrum na jedné straně je součástí strategického záměru univerzity, což je dobře, to znamená, že univerzita chce dobrovolnické centrum mít a je na to pyšná. Věřím tomu, že právě i to uplynulé období ukázalo, že má svůj smysl. A na druhé straně samozřejmě financování dobrovolnického centra není jednoduché. Takže toto všechno závisí na zdrojích. O fungování našeho dobrovolnického centra má třeba zájem i kraj. Jenomže kraj by samozřejmě chtěl, aby – pokud by měl dobrovolnické centrum podporovat, tak aby to dobrovolnické centrum mělo nějakou roli do kraje.

Oni vlastně s námi začali komunikovat hodně s nějakou vizí nebo úvahou, že bychom byli – protože Olomoucký kraj nemá koordinační pracoviště pro dobrovolnictví, tak jako ostatní kraje mají, což ale samozřejmě není v možnostech univerzitní dobrovolnického centra a asi to nepatří do jeho poslání, ani kdyby to kapacitně třeba mohlo teoreticky jít.

Takže to kraji asi zatím nabídnout neumíme. Co jim umíme nabídnout a co oni chtějí, zaprvé abychom se podíleli na tom know how, které s tím souvisí a konkrétně letos po nás chtějí abychom udělali mapování stavu dobrovolnictví v Olomouckém kraji, což je v podstatě nějaká vědecká otázka, tam jsme my ti správní hráči, a to právě realizuje tým kolem paní docentky, protože oni jsou v tom experti.

A za druhé chtějí po nás, abychom vtáhli k dobrovolnictví střední školy. Což je věc, kterou si dovedu představit... teď na tom pracujeme, teď právě naši studenti. Musíme to přes léto připravit tak, abychom v září mohly ty středoškoláky v rámci nějakého prvního, pilotního projektu do toho vtáhnout, a to jsou věci které letos kraj podpořil nějakou relativně řekla bych asi menší částkou, než původně byla představa, ale prostě tak to v rámci dotačních možností je, to se nedá nic dělat. To znamená my jsme z kraje letos dostali na tento projekt 120 000 a vlastně v rámci toho projektu musíme provést mapování stavu a na konci té analýzy nějaký kulatý stůl nebo diskuzi právě s těmi ostatními partnery v kraji o tom, co dál. A máme provést nějaký pilotní projekt spolupráce s těmi středními školami. A na základě toho se vyhodnotí, co třeba pro nás bude kraj chtít příště.

Ale samozřejmě na koordinátora a na tu práci musí ve svých zdrojích najít rozpočet univerzita, čímž směřuji nebo předjímám otázku, kterou určitě budete mít taky.

Univerzita v tuhle chvíli ještě nemá schválený rozpočet na rok 2022, byť samozřejmě se na tom pracuje, je nějaká verze projednaná a připravuje se určitě a už se jako přemýšlí nad rozpočtem na další roky. A na ty rozvojové věci se peníze, prostě se tam musí alokovat nějaké zdroje. Ale jak přesně to bude, to zatím nevím a ani si jako netroufám nějak teď odpovídat, protože to prostě nevím...

Ale s touhle vizí souhlasím, je to otázka peněz. Ale není to jen otázka peněz, na druhé straně je to taky otázka o nalezení člověka, který bude připraven se do toho dlouhodobě zapojit, který opravdu jako... trošku o tom nadšený, a který právě to vezme jako že tohle je věc, které se chce věnovat, a ne věc, kterou má za úkol, protože něco studuje a dostal v rámci toho studia něco za úkol.

Ale na druhé straně: Vy jste říkala na 5 let, jenomže ten člověk nastoupí do studia a než se rozkouká, tak je ve druháku, kdy třeba se začne zapojovat do těchto aktivit mimostudijních, ale pak je bakalář a vlastně neví, jestli bude pokračovat. Pak je v pátáku a už má zas úplně jiné myšlenky... takže je to takové...

**N: A co doktorandy si někde ukrást, protože to už jsou přeci jenom v akademickém prostředí nějaký pátek znalí...?**

Manažerka 2

Taky nad tím takhle přemýšlím. No takže, tam ale musí být samozřejmě člověk pro kterého je to trochu srdcovka, protože tohle nikdy není úkol, kterým bude budovat kariéru. Musíme najít člověka, pro kterého to trošku bude srdcovka, že se tomu chce věnovat a že v tom vidí smysl. Což je asi taky jeden z klíčových úkolů, které dobrovolnické centrum má... vůbec jako to dobrovolnictví do té naší komunity dostat... protože to si myslím, že leckde ve světě je vnímané úplně jinak... i si myslím že je to třeba jedno z důležitých kritérií, když lidi třeba nastupují na vysokou školu.

**N: Já bych se ještě chtěla zeptat na poslední otázku, když vezmete samotné dobrovolnické centrum tak jak funguje bez jakýchkoliv krizí a když se jedná pouze o realizaci v rámci a akademické půdy, tak vnímáte že je potřeba nějakých financí? Jenom na tady tu vlastně základní myšlenku toho dobrovolnického centra?**

Manažerka 2

No tak minimálně je potřeba financí na ten tým, který to koordinuje, protože pokud řeknete, že se tady nějaký koordinátor má se tomu 5 let věnovat... tak když to řeknu... ten student taky potřebuje z něčeho žít, to znamená, že pokud se má zapojit v nějakém rozsahu do té činnosti dobrovolnického centra, tak třeba do nějaké míry to z jeho strany může být ryze dobrovolnictví, ale myslím že toto dobrovolnické centrum aby právě mělo tu kontinuitu, tak potřebuje tu kapacitu se nějak zastabilizovat i třeba nějakým stipendiem nebo něco takového. Podle mě ty náklady nemusí nějak veliké, ale potřebuje nějaké náklady určitě na vizi prosazovat to dobrovolnictví a komunikovat to téma. Samozřejmě ta komunikace něco stojí, vytisknutí nějakých prezentačních materiálů nebo i ve chvíli, kdy chcete poslat nějaký podpořený příspěvek na sociální síť nebo cokoli. Prostě něco to stojí, byť to samozřejmě nejsou obrovské peníze.

Nějaké náklady na ty lidi, kteří se tomu systematicky věnují, musí být, asi by bylo nesmírně naivní očekávat, že tohle někdo bude dlouhodobě dělat opravdu jenom z ryzího nadšení. Ti ostatní dobrovolníci mohou být ti ryzí nadšenci, ale ten, kdo má zajišťovat tu kontinuitu, asi na tom musí být nějakým způsobem stabilizován, aby se tomu mohl věnovat. A samozřejmě i ti samotní dobrovolníci mohou vždycky něco potřebovat. To znamená: Asi to nikdy nebude strašně drahé, takové centrum, ale nějaké základní náklady potřeba počítat na materiální vybavení dle charakteru té dobrovolnické činnosti, na tu komunikaci, plus na nějaké lidi, kteří

se tomu systematicky věnují a zajišťují koordinaci a metodiku, tak tihle lidi podle mě musí pro to dobrovolnickém centru být zastabilizováni nějakou odměnou.

**N: Dokáže tedy centrum fungovat nízkonákladově?**

Manažerka 2

To si myslím, že asi ano, ale možná že odpovídám naivně. Já nevím, moje zkušenost samozřejmě není dlouhá a není hluboká, ale třeba na příkladu fakultní nemocnice je vidět, že prostě opravdu tam dali člověka, po kterém chtějí, aby se tomu systematicky věnoval, aby ty dobrovolníky sháněl, aby ty projekty dělal, ale platí ho. Pokud tady budeme nějakého toho koordinátora chtít a bude se tomu věnovat dlouhodobě, asi za to bude muset dostávat nějaké ohodnocení.

**N: Dobře, děkuji to je vše. Další otázku už nemám.**

## Příloha č. 8: Návrh pracovní pozice koordinátora dobrovolníků

### Návrh pracovní pozice:

Z dlouhodobé spolupráce by na tuhle pozici byl vhodný student PhD. tedy doktorského studijního programu. Měl by to být člověk se zájmem o myšlenku dobrovolnictví. Mělo by se jednat o trojstrannou komunikaci manažerka – koordinátor – dobrovolníci. Tato pozice by mohla být finančně ohodnocena formou stipendia, pokud se podaří najít zdroje.

### Schopnosti koordinátora:

- odolnost vůči stresu,
- komunikativní/krizová komunikace,
- efektivní time-management,
- manažerské dovednosti,
- základní práce na PC,
- nadšení pro dobrovolnictví,

### Identifikované úkoly:

- koordinace práce dobrovolníků,
- nábor dobrovolníků,
- zaškolení dobrovolníků,
- zajištění supervize,
- hodnocení činnosti dobrovolníků,
- ukončení spolupráce s dobrovolníkem,
- komunikace s organizacemi,
- přijetí dobrovolnických nabídek,
- vedení administrativy,
- propojení dobrovolníka s organizací,
- propagace dobrovolnictví nejen na akademické půdě,
- koordinace studentů SL projektu,
- zajištění jednotné e-mailové komunikace s veřejností,
- spolu s manažerkou oceňování dobrovolníků.