

The YMCA logo, consisting of the letters 'YMCA' in a bold, sans-serif font, is positioned in the upper right corner of the image. It is set against a dark, downward-pointing triangle.

ma  
nu  
ať

pro koordinátory  
dobrovolníku

# 1. úvod



Činnost Ymky je z **velké** části postavena na nadšení a nasazení dobrovolníků, na jejich práci, kterou jsou někdy drobné praktické úkony a někdy komplexní činnost hodná profesionálního manažera. Dobrovolných pracovníků je v Ymce mnohonásobně více než zaměstnanců. Být dobrovolníkem v Ymce má přitom svá specifika oproti běžnému dobrovolnictví, jak ho známe z jiných organizací. Dobrovolníci Ymky nejsou jen externí pomocníci, ale velmi často přímo vytváří a zodpovídají za jednotlivé aktivity a sekce činnosti Ymky. Dobrovolníky můžeme v Ymce najít jako vedoucí aktivit, členy výborů, ale i vedoucí celé lokální Ymky.

*Kristina Ambrožová  
sekretář pro koncepci YMCA v ČR, bývalý sekretář pro zahraničí YMCA v ČR,  
dlouholetá dobrovolnice YMCA Praha*

Je přitom jasné, že s dobrovolníky tohoto typu je třeba pracovat jiným způsobem než s dobrovolníky externími či krátkodobými. Právě proto vznikla tato příručka, která si klade za cíl být praktickým průvodcem pro všechny, kteří se dobrovolnictvím a dobrovolníky ve své Ymce zabývají. Rádi bychom se v prostoru téhle příručky věnovali fenoménu dobrovolnictví obecně i specificky v Ymce a podpořili velmi praktickými tipy udržitelnost a schopnost využít potenciálu dobrovolnictví v naší organizaci. Budeme se věnovat tomu, co vše může obnášet role koordinátora dobrovolníků a jak tuto oblast pojmut, a také jak se dobře postarat o sebe.



*Helena Kosková  
externí školitelka YMCA v tématicke dobrovolnictví, bývalý sekretář  
YMCA DAP, bývalý sekretář pro zahraničí YMCA v ČR*

# Dobro-volník YMCA ~~je~~ <sup>není</sup> nevolník

Autor: Petr Chlápek

Matoušovo evangelium 20,1-16

Přibližuje nám to Ježíšovo podobenství o dělnících na vinici. Jakýsi „anonymní“ majitel vinice chce sklízet obrovské množství dobrého vína, ale dělníků je málo! I rozhodne se, že vyrazí sám osobně vybírat mezi lidmi na náměstí ty pravé, kteří by si věděli rady. Je zvláštní, že jen tak někoho nepošle, bohatý je na to dost. Je to tedy osobní záležitost. Celé jeho podnikání závisí na kvalitních lidech a vztazích, a to je dobře.

Vyjde třikrát po sobě, protože úroda je obrovská a je co sklízet až do večera. Ti první ráno souhlasí, ti v poledne souhlasí a ti k večeru také souhlasí. S čím? S odměnou, která je pro všechny dost velká a tak mají radost. Radost si však zkazí v okamžiku, kdy se vyplácí odměna. Pán totiž vyzkouší charakter těch dělníků. Má takové jedno zvláštní pravidlo: Poslední mají stát jako první a první si mají počkat až nakonec.

Dokud stáli všichni hezky vedle sebe a věděli, kolik dostanou, těšili se. Když se však ukázalo, že ti co pracovali nejvíce, dostali stejně jako ti, co dorazili jako poslední, strašlivě je to rozčílilo a byli na Pána vinice naštvaní, hořce si zkazili svou radost.

A co my? Nenecháme si pokazit také radost tím, co druzí? Že jiným méně záleží na „vinici“ než třeba právě teď nám? Že se třeba neustále porovnáváme? Každý z nás máme na starost jiný úkol, jinou fázi společného díla: sázení, okopávání, plašení špačků, bdění v noci, zastřihávání, ... Ale sklizení je rozhodně ta nejradostnější fáze ze všech. Jako dobrovolníci v YMCA jsme povolání k tomu, abychom se dali „najmout“, abychom „zde nestáli nečinně“, protože nás nikdo nenajal.

Nebýt najat, sloužit jen sám sobě není dobré. Kdo slouží jen sám sobě a o druhé se nestará a neslouží nikomu, není bohatý ale velmi chudý. Ochuzuje se o „zisk“, o svůj denár. Kdo se dává najmout, třeba i jen na chvíli, získá velmi bohatou odměnu.



Příběh o dělnících na vinici jen jeden z mnoha příkladů toho jak to chodí v Božím království, kterému jako ymkaři sloužíme. Je to království, ve kterém platí jiná, lepší pravidla, než jaká vymyslel sobecký svět. To království nás vrací domů, do Boží otcovské náruče, ve které se můžeme všichni znova stát Božími dětmi, milovanými dětmi... Můžeme být jednou rodinou.

Nechme se najmout, přátelé, a pamatujme na to, že ymkař/ymkařka se stává tak silným, jak je ochoten tomuto království lásky sloužit. Objevuje až na cestě na vinici, a na ní tím více, jak je ve skutečnosti vybaven, jaké dary vlastně má a jakou sílu myslí i těla může nabídnout. A tak objevujeme také svou skutečnou svobodu, kterou jsme možná marně hledali, když jsme sloužili jen sami sobě.

**Bůh je tak dobrý! Kdo se od Něj nechá najmout, najde v Ježíši všechno, co hledal, aby byl pravým člověkem.**

**Kdo Jemu slouží, ať už v YMCA nebo mimo ni, má podíl na vinici, jejímž produktem je víno, výborné víno. A víno, to je symbol radosti, společného stolu a společenství lidí...**



## 2. historie dobrovolnictví

YMCA v České republice jakožto křesťanské hnutí služby a pomoci byla už od svého vzniku v roce 1919 vždy považována za dobrovolnickou organizaci. Tento charakter se jí podařilo navrátit i v momentě obnovení její činnosti v roce 1990. Jakým způsobem je dobré koncipovat práci v Ymce, se tedy můžeme dočíst již v **Plánu rozvoje YMCA** ze 30. let minulého století, který je uložen v našem Archivu YMCA:

**„Není jen náhodou, že YMCA buduje na zásadě, že činnost ať už v oddělení dospělých nebo chlapecké práci mají vésti dobrovolní pracovníci, a sekretáři jim mají být jen nápomocni. YMCA jest hnutí, t. j. její činnost jest prováděna jejími členy na**

**rozdíl od institucí, které si vydrží placené síly. Tento systém není u nás nic nového. Všechny naše tělovýchovné organizace byly vybudovány na tomto systému dobrovolné služby, myšlenke, v níž věříme, ve prospěch těch, kteří v ní věří s námi. Ovšem YMCA, vědoma si odpovědnosti výchovné práce uznala po létech, kdy program nabyl na rozsáhlosti, dala těmto dobrovolným pracovníkům k ruce rádce – odborníky, kteří by mimo jiné obstarávali administrativní a technické záležitosti hnutí. Tak se dostává do ymkařské práce sekretář. Ale opakuji, hlavní složkou naší práce jest sbor dobrovolných pracovníků.“**

(Zdroj: Plán rozvoje YMCA 30. léta, Archiv YMCA)

v ymca





Od svého začátku tedy byla YMCA chápána jako dobrovolnická organizace, ovšem při rozsáhlosti své činnosti pak již po jisté době potřebovala i sílu profesionální – placenou, která by zajišťovala technické a administrativní záležitosti. Dobrovolnickou organizací však z velké části zůstává i dnes, zejména v oblasti přímé práce s lidmi. Tento fakt utváří charakter naší organizace a akcentuje výchovný rozměr, který v dnešní době vnímáme stejně intenzivně jako naši ymkařští předchůdci ve 30. letech minulého století. Ve Vůdcovském věstníku YMCA z roku 1933 je dobrovolnická práce popisována jako způsob poznávání hlásaných nebo uznávaných principů na vlastní kůži, které je lepší než pouhé poslouchání a poučování. **“Srovnejme, oč cennější jsou poznatky, jimž se naučíme takovým způsobem než poznatky, které si osvojujeme, protože nám to ve škole říkají. V dobrovolné práci nás přivádí ku studiu vnitřní nutnost – a vnitřní popud je daleko účinnější než popud vnější. Konkrétně formulováno: záliba v činnosti a uspokojení z dosaženého výsledku jest spolehlivějším popudem k práci našeho typu než naděje na dobrou známku nebo odměnu.”**

YMCA již od svého vzniku poskytovala a i dnes poskytuje dobrovolníkům možnost skrze dobrovolnou činnost osobně růst. Učit se stanovovat si úkoly a cíle a ty dokončovat. Uvědomovat si odpovědnost a umět ji nést.

I další slova z věstníku jsou aktuální i dnes:

**“Vidíme všichni zřetelně, že dobrovolnická práce není jen myšlena pro ty, pro které pracujeme, ale že jest především určena k tomu, aby v nás, kteří jsme nadáni vůdcovskými schopnostmi, pěstovala ty vlastnosti, kterých nám bude třeba, až budeme mít před sebou úkoly větší, než je tato malá Ymkařská veřejnost. Považujme práci vůdcovskou za praktickou školu pro svůj pozdější život a vezme, že čemukoliv jsme se při ní naučili, se nám neztratí.”**

### 3. dobrovolník ymca

Dobrovolník je ten, kdo ze své svobodné vůle pracuje bez nároku na finanční odměnu. Nabízí svůj volný čas, znalosti, dovednosti, schopnosti a má snahu rozvíjet schopnosti a dovednosti své vlastní i jiných. Dobrovolník je pro neziskovou organizaci významným pomocníkem, je na něj možné mít podobné nároky jako na placeného (profesionálního) zaměstnance. Dobrovolnictví však specificky charakterizuje vyšší míra spontaneity a neformálnosti.

Vztah mezi dobrovolníkem a organizací je občansko-právní. Dobrovolnická činnost v YMCA (stejně jako v jiných organizacích) musí být ošetřena smlouvou mezi dobrovolníkem a organizací, která se zpravidla podepisuje na období jednoho roku. V Ymce je také možné pro dobrovolníky využít plošného pojištění odpovědnosti za škodu. O obém se můžete dočíst více v kapitole Výběr a příprava dobrovolníků.

Víte, že...

...podle statistických listů z roku 2016 pracovalo pro Ymku po celé České republice celkem 891 dobrovolníků, z toho 645 bylo zároveň členy YMCA?





Co to znamená být dobrovolníkem v Ymce? Má to nějaká svá specifika? Z hlediska členství může být dobrovolníkem v Ymce činný člen, běžný člen i nečlen. Na Setkání zaměstnanců YMCA (SeZam) v září 2016 jsme se věnovali brainstormingu na téma **profil dobrovolníka YMCA**. K tomuto jsme došli.

### **Dobrovolník v Ymce:**

- *je služebník, ale ne otrok*
- *je učeň (má sloužit ostatním, ale může se při práci i něco nového naučit)*
- *je blázen :-)*
- *věnuje svůj čas dobrovolně, nezištně pro nějakou smysluplnou činnost – bez nároku na finanční náhradu*
- *v Ymce se jedná často o dlouhodobější charakter spolupráce, hlubší vhled do práce, předávání poslání YMCA*
- *musí být dosti samostatný – dotahovat věci sám, nedostává takovou podporu od vedení*
- *musí mít silnou vnitřní motivaci – YMCA musí pracovat s jeho vnitřní motivací*
- *otázka, zda by se YMCA neměla naučit pracovat i s krátkodobými dobrovolníky*

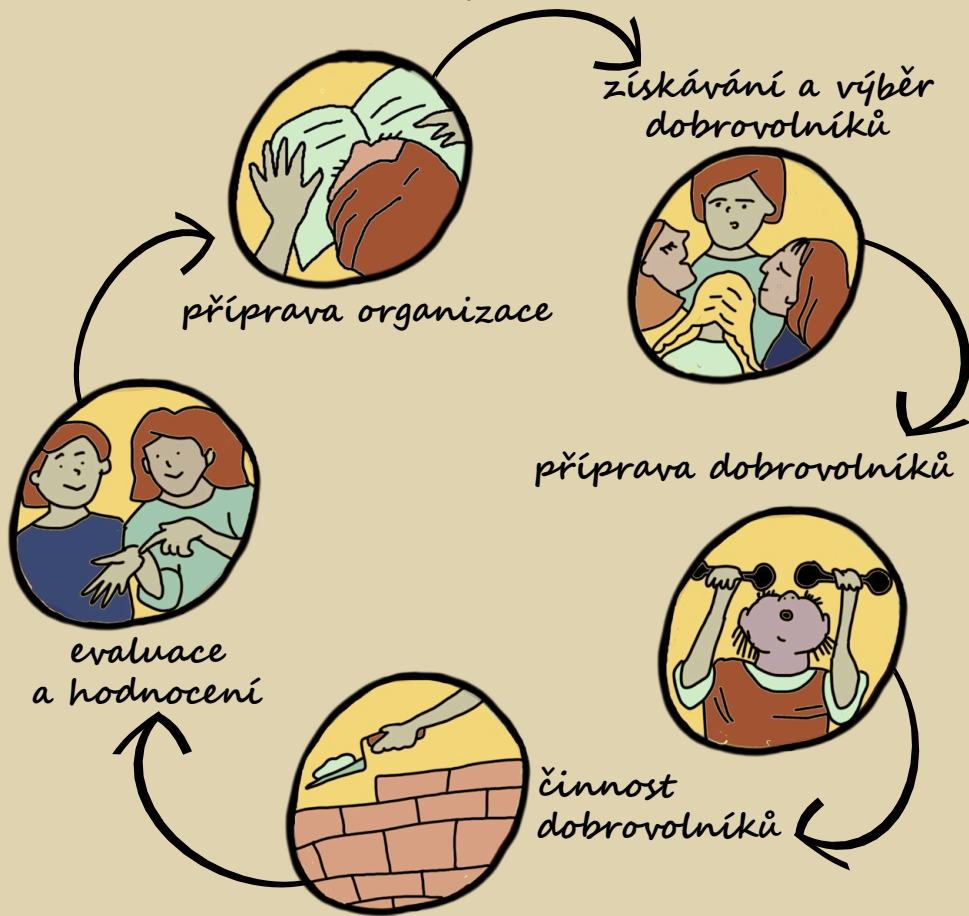


## 4. cyklus práce s dobrovolníky

Jednotlivé části této kapitoly nás postupně provedou fázemi cyklu práce s dobrovolníky. Celým cyklem společně postupují dva zodpovědní partneři – **dobrovolník** a **organizace**. Je na obou přistupovat k celému procesu citlivě a udržovat rovnováhu na mnoha úrovních – v naplňování potřeb dobrovolníka a organizace, v přínosu pro oba, v míře formálnosti a neformálnosti, ve vložené energii, motivaci, zodpovědnosti, samostatnosti, v míře vlivu a v mnoha dalších aspektech spolupráce.

Cyklus může trvat 3 dny či celý rok – dle druhu činnosti. Pokud časový úsek nevyplývá přirozeně z rázu aktivity (například školní rok), je dobré si jej určit a nechat se inspirovat tím, co se v jednotlivých fázích odehrává. Protože jsou styl práce a situace v každé Ymce jiné, nemělo by se jednat o svazující dogma, spíše o inspiraci a o jakousi mapu možností, která může sloužit k podpoře dobré, udržitelné spolupráce s dobrovolníky.

Je **dobrym nástrojem ke změně, k rozvoji a zlepšování.**



## 4.1. příprava organizace

Ve všech Ymkách již v nějaké podobě dobrovolníci působí, takže tato fáze se může vztahovat k několika situacím – když se chystáme rozšířit řady dobrovolníků, ať již z řad účastníků našich aktivit či z veřejnosti, anebo když chceme udělat malý restart spolupráce s našimi dobrovolníky. Při něm se můžeme podívat na stávající situaci z odstupu, opustit to, co již neslouží, a obohatit spolupráci o nové elementy.

### Test ujeme

na sobě

Pro zamyšlení nad současnou situací ve vaší Ymce můžete použít následující otázky. Prodiskutovat je s ostatními nebo začít zamyšlením o samotě a poté své postoje sdílet a sladit. Zkuste se nad otázkami zamyslet zčerstva, bez ohledu na to, jak to u vás s dobrovolnictvím v tuhle chvíli vypadá.

Pokud již dobrovolníci ve vaší YMCA působí, jak blízké či vzdálené jsou si vaše ideální představa (odpovědi na otázky) a realita? Pokud byste je rádi měli blíže, je čas zamyslet se nad možnými cestami a konat. Kéž vám je i tato příručka zdrojem nápadů a inspirací na této cestě.

- Proč chceme dobrovolníky? Jaká je naše motivace?
- Na jakou činnost je využijeme? Kolik dobrovolníků, kdy a na jak dlouho se nám hodí?
- Co dobrovolníkům nabízíme a co od nich naopak očekáváme?
- Jsou pro nás přínos a vynaložené úsilí v dobré rovnováze?
- Jaký by měl být profil dobrovolníků? Jaká jsou naše kritéria pro výběr dobrovolníků?
- Co by mohlo být případnou překážkou – koho bychom jako dobrovolníka do YMCA nevzali?
- Kdo se bude dobrovolníkům věnovat, kdo bude jejich koordinátorem?
- Jaký bude vztah organizace s dobrovolníky? Jaké bude jejich místo, pozice v organizaci?





# Tipy

## pro přípravu organizace na práci s dobrovolníky:

- **Promyslet** si dopředu celý cyklus – jaký bude časový harmonogram a jak budeme postupovat v dalších fázích. Jak bude po celou dobu nastavena komunikace.
- **Mít jasno** v oblasti hodnot a etiky organizace, v otázce ztotožnění dobrovolníků s posláním YMCA. Jedním z podpůrných dokumentů je etický kodex, který by měl dobrovolník podepsat spolu s dobrovolnickou smlouvou. Najdete jej na [www.dokumenty.ymca.cz](http://www.dokumenty.ymca.cz)
- Do rozhodování o přijetí a fungování dobrovolníků by měla **být zapojena** celá organizace, aby si vzala dobrovolnictví za své a koordinátor se nestal opuštěným bojovníkem.
- Je dobré, aby se členové organizace **vzdělávali** v oblasti dobrovolnictví. Je možno se zúčastnit například kurzu pro koordinátory dobrovolníků YMCA pořádaného ústředím či kurzu se širším záběrem pro všechny NNO, které pořádají jiné organizace.





# Příklady

z YMCA (či odjinud)

Když vznikla YMCA DAP, ještě se v Ymce s koordinátory dobrovolníků nijak systematicky nepracovalo. Koordinátorka se tedy zúčastnila kurzu Hestia. Některá témata byla Ymce bližší, některá vzdálenější, každopádně se naučila a dozvěděla hodně inspirativních věcí z oblasti legislativy a managementu a získala užitečné kontakty pro další spolupráci. Vytvořila si přehlednou mapu všech spolupracovníků/dobrovolníků a po individuálních rozhovorech s nimi upravili náplň činnosti a způsob komunikace tak, že byla spolupráce efektivnější i radostnější. Také se rozhodli pro hoštění dobrovolníka ze zahraničí. Během krátkého času ustavili novou kulturu spolupráce, a mohli se věnovat dalším tématům.





## 4.2. získávání dobrovolníků

V Ymce se často dobrovolníci rekrutují z řad účastníků programů, přirozeně se postupně zapojují do činnosti a tak se stávají dobrovolníky. Je to velkou výhodou organizace jako YMCA obzvláště proto, že takový dobrovolník se s Ymkou přirozeně identifikuje, cítí se její součástí, což má velký vliv na práci, kterou pro Ymku odvádí, a na míru jeho zodpovědnosti.

V Ymce v rámci České republiky existují aktivity, ve kterých takováto přirozená výchova účastníků v dobrovolníky funguje a má dlouhou tradici, i aktivity, kde se běžně s účastníky v tomto směru systematicky nepracuje.

### **Tip pro získávání dobrovolníků z YMCA**

Ten Sing a skauting jsou dvěma aktivitami Ymky, které jsou specifické tím, že systematicky vychovávají své vedoucí ze svých původních účastníků. Samotným smyslem těchto aktivit je fakt, že si mladí lidé vedou dané aktivity sami.

Nebojme se tento model převzít i v dalších našich ymkařských aktivitách. Zapojujme naše účastníky do vedení aktivity a předávejme jim postupně odpovědnost za malé i větší úkoly. Vychovávejme si systematicky své nástupce. Po vzoru Ymky z období první republiky tak nejen přispějeme k tomu, aby naše organizace dále prosperovala, ale také ke kultivaci ducha našich mladých členů.



## Přijímání dobrovolníků zvenčí

Další možností, kterou zatím v Ymce tolik nevyužíváme, je možnost přijmout dobrovolníky “zvenčí”, pro pomoc na konkrétních akcích a aktivitách i pro dlouhodobější spolupráci. To může být užitečné například pokud potřebujeme jednorázově více dobrovolníků (na festival, drakiádu apod.) nebo pokud od dobrovolníka potřebujeme specifické dovednosti, například v sociálních službách či při právních úkonech, grafické práci apod. Uvedení do kultury a stylu organizace může trvat o něco déle, zato však s novými dobrovolníky může do organizace zavát čerstvý vítr, mohou přinést nové pohledy, styly, informace, aktivity.

Pokud se rozhodnete oslovit dobrovolníky zvenčí, je obzvláště užitečné projít si fázi přípravy organizace a vyjasnit si koho hledáte, proč, na co, jak bude vypadat spolupráce a komunikace, kdo se bude dobrovolníkovit věnovat. Podle toho pak můžete svůj výběr dobře zacílit a komunikovat, a zvýšit šanci, že si vyberete dobře a spolupráce bude přínosná pro obě strany.

## Kde je možno dobrovolníky zvenčí oslovit?

- V dobrovolnických centrech, organizacích, jejichž vizí je podpora a šíření dobrovolnictví. Najdete je v mnoha regionech České republiky, jejich databázi můžete navštívit například na [www.dobrovolnik.cz](http://www.dobrovolnik.cz).

- Na online burze dobrovolníků – [www.dobrovolnik.cz](http://www.dobrovolnik.cz), [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz)

- Ve firmách – **firemní dobrovolnictví** v rámci konceptu sociální zodpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility) je v současné době na vzestupu. Některé firmy vysílají skupiny svých zaměstnanců na den dobrovolnické práce libovolného charakteru (tzv. Orange Day), některé pravidelně poskytují odborné služby – právní poradenství, překlady, účetnictví apod. Porozhlédněte se a oslovte firmy ve svém okolí či si najděte webový portál zprostředkující kontakt mezi komerčním a neziskovým sektorem – například [www.zapojimse.cz](http://www.zapojimse.cz)

- Na **univerzitách**, ve **školách** – je zde možno vyvěsit inzeráty (na nástěnce či na sociálních sítích), mnohem větší efekt má uspořádání přednášky či prezentace.

- Na **sociálních sítích** – obzvláště pokud byste uvítali ve svých dobrovolnických řadách mladé lidi, sociální sítě mohou být místem, kde zveřejnit svou poptávku.

- Zprávou v lokálních **médiích**

- **Osobně**, během vlastních akcí

- Specifickou formu dobrovolnické pomoci nabízí iniciativa Tamjdem – mezinárodní skupinku cca 15 dobrovolníků na víkend, více můžete najít zde: [www.tamjdem.cz](http://www.tamjdem.cz)

- Další možností je pozvání zahraničního dobrovolníka “na plný úvazek” v rámci programu **Evropská dobrovolná služba** či ymkařského programu Volunteers for Europe. Můžete se informovat u sekretáře pro zahraničí na ústředí YMCA.

# Příklady

z YMCA (či odjinud)

## Spolupráce se školami

Uspořádali jsme veřejnou sbírku a pro kontakt s lidmi na ulici jsme potřebovali dobrovolníky. Domluvili jsme se na středních školách v okolí a připravili pro ně interaktivní hodinu Základů společenských věd – o neziskovém sektoru a o dobrovolnictví. V rámci hodiny jsme představili záměr naší sbírky a pozvali studenty k dobrovolnické zkušenosti. Získali jsme tak 20 dobrovolníků, kteří pro nás odvedli dobrou práci a zároveň získali cennou zkušenost. Kromě toho se o naši organizaci dozvědělo několik škol a mnoho studentů a učitelů. (REMEDIUM Praha, o.p.s.)

# Testujeme

> na sobě

## Spolupráce s firmou

Navázali jsme spolupráci s firmou, která nám každý srpen “půjčila” na jeden den 12 svých pracovníků, aby připravili prostory klubu pro seniory na novou sezónu. Vymalovali, udělali drobné opravy, umyli okna. Vše, co k práci potřebovali, včetně barev, si přinesli s sebou. Udělali pro nás velký kus práce, zároveň si užili společný den “jinak” a byli spokojeni s dobře odvedenou prací. Bonusem byly koláče od našich senierek. Ocenili jsme také vzájemnou výměnu zkušeností a sblížení firemního a neziskového sektoru. (REMEDIUM Praha o.p.s.)



*Zamyslete se, koho ve vaší Ymce považujete za dobrovolníka a odkud se tito lidé vzali. Je jejich cesta k dobrovolnictví ve vaší Ymce podobná či rozdílná? Jaký je váš způsob získávání dobrovolníků? Máte-li chuť experimentovat, nechte se zde inspirovat pro způsob, který pro vás není obvyklý, a vyzkoušejte jej. Po čase zhodnoťte, co vám toto vkročení do nového stylu přineslo.*

## 4.3. výběr a příprava

Když už se nám podařilo získat pro Ymku potenciálního dobrovolníka (ať už z řad účastníků nebo přicházejícího do Ymky nově), nastává otázka co s ním dál. Ačkoli dobrovolník si vybral nás a my jsme si vybrali jeho, je třeba hovořit o vzájemných možnostech a očekáváních, stvrdit zájem o spolupráci a domluvit její podobu.

### Psychologická smlouva

Moment práce se vzájemnými očekáváními a možnostmi nazýváme vyjasňováním psychologické smlouvy a je pro fungování dobrovolníka v naší organizaci klíčový. Jelikož jsou očekávání přítomna na obou stranách, jakási psychologická smlouva vzniká vždycky, jde jen o to, jestli obě strany obdrží stejnou verzi. Aby se lišily co nejméně, doporučujeme, aby mezi dobrovolníkem a koordinátorem proběhl rozhovor, ve kterém si společně vyjasní odpovědi na následující otázky:

**Co přesně by chtěl dobrovolník dělat a co my mu můžeme jako činnost nabídnout?**

**Co je jeho i naší motivací pro dobrovolnictví/práci s dobrovolníky?**

**Má dobrovolník nějaké speciální dovednosti, schopnosti nebo zkušenosti, které by při své dobrovolné práci mohl využít?**

**Kolik času by chtěl v tomto směru Ymce věnovat (týdně / měsíčně / ročně)?**

**Co udělá jedna nebo druhá strana, když se vyskytnou nějaké problémy? Na koho se může dobrovolník obrátit?** (Určité situace si můžeme s dobrovolníkem přehrát i formou modelových situací.)

**Jaká jsou práva a povinnosti dobrovolníka v naší Ymce?** (Níže naleznete příklad práv a povinností dobrovolníka z organizace Hestia.)

**Co se stane, pokud někdo nebude schopen dostát svých závazků?**

**Jaká omezení bude dobrovolník mít a v jakých případech bude dobré, aby si řekl o pomoc?**

**Pokud bude dobrovolníkovi dána větší zodpovědnost v organizaci, jakým způsobem ho bude organizace podporovat?**

**Bude existovat nějaká podpůrná skupina pro dobrovolníky?**

**Jaké školení YMCA dobrovolníkovi poskytne?**

**Jaký prostor bude dobrovolníkovi dán k tomu, aby mohl navrhnout nové přístupy k práci a dění v Ymce?**

**Jak bude YMCA dobrovolníkovi pomáhat zhodnotit jeho schopnosti?**







## **Dobrovolnická smlouva a etický kodex YMCA**

Formální náležitostí každé dobrovolnické činnosti pro Ymku je smlouva s dobrovolníkem a k ní přímo a vždy náležející etický kodex YMCA. Smlouva s dobrovolníkem je v dnešní době již právní nutností – tedy s každým dobrovolníkem musí mít YMCA podepsanou tzv. dobrovolnickou smlouvu, jejíž aktuální podobu naleznete na webu Ymky v sekci Dokumenty ([www.dokumenty.ymca.cz](http://www.dokumenty.ymca.cz)).

Během našeho rozhovoru s dobrovolníkem by proto mělo proběhnout i ústní seznámení s těmito dokumenty a objasnění, co který odstavec smlouvy a kodexu v praxi a v tomto konkrétním případě znamená. Při osobním rozhovoru s dobrovolníkem tak oba tyto dokumenty přestávají být bezcennými cáry papíru, ale začínají mít svůj pravý význam. Pokud při rozhovoru nevzniknou žádné překážky, je možné smlouvu s dobrovolníkem na místě rovnou podepsat.

Smlouva s dobrovolníkem se uzavírá na dobu maximálně jednoho roku. Stejně tak často by mělo docházet i k revizi smlouvy psychologické. Jeden rok tak může být časem, kdy projdeme celým cyklem a zrestartujeme spolupráci. Ale o tom si ještě povíme dále.

# Tipy

## pro dobrý vstup do pozice dobrovolníka, přechod či rozšíření role v rámci Ymky:

- Kromě osobního pohovoru můžeme použít i dotazník, který zájemce vyplní a zašle ještě před setkáním.
- Jednáme citlivě. Hledáme způsoby, jak dobrovolníky dobře přijmout či odmítnout. Mělo by být dopředu jasné, že pohovor slouží k tomu, aby si obě strany ujasnily, zda chtějí do spolupráce vstoupit.

- V případě, že chceme dobrovolníka odmítnout – můžeme mít připravenou nabídku jiných možností. Můžeme mít připraveny jasné důvody a způsoby odmítnutí. Můžeme se učit, jak otevřeně komunikovat ve prospěch všech zúčastněných.
- Může být dobré zapojit do výběru dobrovolníků více kolegů z organizace.
- Dobře vyjasnit roli, úkoly, zodpovědnost ap. - jednak dobrovolníkovi, ale i ostatním, kdo s ním v rámci organizace přicházejí do kontaktu.
- Můžeme si s dobrovolníkem domluvit “zkušební dobu”, po které se setkáme, vzájemně sdělíme, jak vidíme vstup/přechod do nové role, co funguje, co ne, a zda oboustranně chceme v této spolupráci pokračovat - případně jak ji upravit či ukončit.
- Jasně označit vstup do role dobrovolníka, což může být podepsáním dobrovolnické smlouvy, ale také například malým vstupním rituálem nebo přivítáním v nové roli. Takový akt může zafungovat pro dobrovolníka i pro ostatní pracovníky/účastníky/klienty organizace jako podpůrný prostředek pro to, aby byla role všem jasná a všemi vědomě přijatá. Tento krok je obzvláště důležitý v případech, kdy dobrovolník vstupuje do své role z pozice účastníka, protože tento fakt může mít kromě nesporných výhod i své stíny, jako například nejasnost role (účastník/dobrovolník/vedoucí), nejasnost zodpovědnosti, bezhraniční přibírání úkolů a zodpovědnosti a podobně.



# Příklady

z YMCA (či odjinud)

V tensingu se vedoucí obvykle organicky vylíhnou z aktivních účastníků. Stává se, že se ocitnou v nejasné fázi, kdy se podílejí na některých úkolech (vedení sboru, zamýšlení, organizace, propagace,...), zároveň jsou ve své pozici ještě trochu nejistí a nemají dostatek potřebné autority od účastníků – protože ještě nedávno byli jedněmi z nich, a není úplně jasné, že – a jak – došlo ke změně. V některých skupinách provádí nové vedoucí vstupním rituálem, tak, aby se dobře ve své roli usadili a zároveň v ní byli uvidění

a přijati ostatními. Nové školení pro tensingové vedoucí tak nabízí určitý jasný předěl mezi rolí účastníka a dobrovolníka. Potom, co daní vedoucí školení absolvují, získávají certifikát, který je jim slavnostně předán na tensingovém festivale, což jim umožňuje oficiálně vstoupit do nové role.

Podobný předěl znají i v Ymce T. S., kde budoucí vedoucí skládají rádcovské zkoušky. Po jejich úspěšném absolvování mají vstup do role vedoucího spojený s rituálním setkáním u ohně.



# Test ujeme

*na sobe* Tématem k úvaze může být, kdo je ve vaší Ymce vhodným dobrovolníkem a zda

si dobrovolníky vybíráte cíleně či necháváte plynout, kdo se objeví. Můžete se zamyslet nad těmito otázkami:

- Byli jste někdy v situaci, kdy jste nechtěli s dobrovolníkem začít či pokračovat ve spolupráci? Jak jste spolupráci ukončili?
- Kde jsou vaše hranice – co jsou vaše kritéria pro to, zda se rozhodnete pro spolupráci či ne?
- Hledáte spíše schopné samostatné dobrovolníky nebo (i) ty, pro které je dobrovolnictví spíše podporou – v učení, sociálních kontaktech, apod.?



## Příklad výčtu práv a povinností dobrovolníka (zdroj Hestia)

### PRÁVA DOBROVOLNÍKA

Právo dostat úplné informace o poslání a činnosti organizace, ve které chce dobrovolník pomoci.

Právo dostat úplné informace o činnosti, kterou by měl dobrovolník vykonávat, včetně její obsahové a časové náplně.

Právo na činnost, která bude naplňovat očekávání dobrovolníka.

Kontakt a spolupráce s koordinátorem dobrovolníků nebo jinou osobou, která je pověřena kontaktem s dobrovolníky v dané organizaci.

Kontakt a spolupráce s osobou, která dobrovolníkovi činnost zadává a zpět ji od něj přijímá.

Právo na zaškolení, výcvik, trénink.

Právo na supervizi (setkání, kdy dobrovolník může sdělit své pocity, zkušenosti, problémy i úspěchy) - individuálně či ve skupině společně s jinými dobrovolníky působícími v organizaci.

Právo říci „ne“, pokud činnost nebude vyhovovat zájmům a schopnostem dobrovolníka.

Právo vědět, zda vykonaná činnost byla efektivní – možnost účastnit se hodnotícího procesu.

Právo být za dobře vykonanou činnost morálně ohodnocen.

Právo být pro výkon dobrovolné činnosti pojištěn pro případ odpovědnosti za škody.

### POVINNOSTI DOBROVOLNÍKA

- splnit úkoly, ke kterým se zavázal,
- být spolehlivý,
- nezneužívat projevené důvěry,
- požádat o pomoc, kterou při své činnosti potřebuje,
- znát a brát na vědomí své limity (časové, zdravotní atd.),
- být „týmovým hráčem“,
- ztotožňovat se s posláním organizace, pro kterou činnost vykonává a dle toho ji navenek prezentovat.



Víte, že...

*YMCA v ČR má sjednané pro všechny své dobrovolníky plošné pojištění odpovědnosti v rámci jejího členství v České radě dětí a mládeže. Hlavní vedoucí táborů, osoby pravidelně pracující s dětmi a mládeží (dobrovolníci) a členové statutárního orgánu KČ jsou pojištěni automaticky. Ostatní dobrovolníky (např. vedoucí na letních táborech) je třeba vždy k určitému datu nahlásit na ústředí YMCA v ČR.*

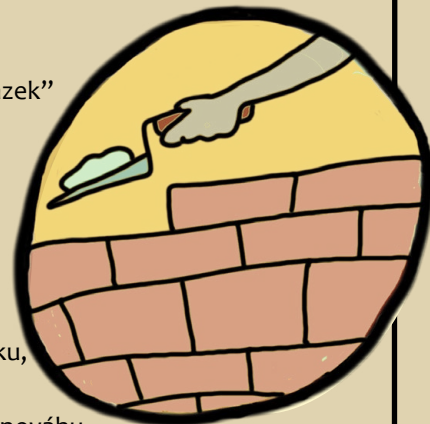


## 4.4. činnost, aktivity dobrovolníka

Přestože je tato kapitola nejkratší, bude tato část v rámci cyklu práce s dobrovolníkem doufejme nejdější.  
Dobrovolníci i organizace jsou připraveni a konají.

**Existují různé typy dobrovolnické práce, každý vyžaduje trochu jiný přístup koordinátora:**

- podle množství odpracovaného času: jednorázová, příležitostná, dlouhodobá, “ na plný úvazek”
- podle velikosti pracovního kolektivu: individuální či skupinová
- podle typu práce: v přímých službách, v podpůrných programech, v řídicích a dohlížejících postaveních (ve výborech, komisích); nebo také odborná či laická



**Tipy pro udržování dobré spolupráce a využití potenciálu dobrovolnictví:**

- Klíčová je pravidelná otevřená komunikace a zpětná vazba, která je domluvena již od počátku, kdy, jak, o čem,... Vhodná jsou pravidelná setkání.
- Každý dobrovolník je jiný, je dobré k nim přistupovat individuálně a dle situace udržovat rovnováhu mezi podporou a zároveň prostorem pro samostatnost.
- Obzvláště u dobrovolníků, kteří jsou v přímé práci s účastníky/klienty aktivit, doporučujeme pravidelnou supervizi. Pokud byste na tuto práci rádi pozvali profesionála, můžete najít toho svého například v katalogu supervizorů na [www.remedium.cz](http://www.remedium.cz).
- Další velmi užitečnou možností může být intervize, kdy se ke vzájemné podpoře scházejí kolegové, bez supervizora.
- Mnoho dobrovolníků oceňuje společenství, které v Ymce nacházejí. Můžeme podpořit jeho utváření či utužování a zorganizovat setkání dobrovolníků či setkání celé organizace – výlet, piknik, bazar,... Nebo i akci, kde se propojíme s širší komunitou kolem Ymky.
- Mít připravenou činnost pro dobrovolníky, ideálně pestrou. Dobře spárovat motivaci a zájmy dobrovolníka s činnostmi a stylem řízení.

- Je důležité vidět a sdílet výsledky práce.
- Být připraven na nápady dobrovolníků a mít prostor pro jejich realizaci, toto je možno i explicitně nabídnout.
- Zajistit základní potřeby (strava, teplo, bezpečí,...), zajistit patřičné pomůcky a materiál a proplatit náklady (cestovné, nářadí apod.). Uhrazení nákladů není vnímáno jako finanční odměna.
- Zakladatelé, matky a otcové organizace/programů, jsou často velmi motivováni, schopni a ochotni věnovat své “ratolesti”



velký kus svého života. Jejich spolupracovníci a potenciální nástupci, kteří nemají tuto rodičovskou energii, mají často přirozeně hranici svého nasazení níže. Zakladatelé tak mohou být zklamáni, že se jim nedaří najít patřičně zapálené kolegy. Může být ulevující přijmout to jako přirozený mechanismus a netlačit na kolegy, často dobrovolníky. Naopak je možno nechat se jimi inspirovat v oblasti nastavení vlastních hranic a psychohygieny, společného hledání rovnováhy a nasazení “tak akorát”.

## Test ujeme na sobě

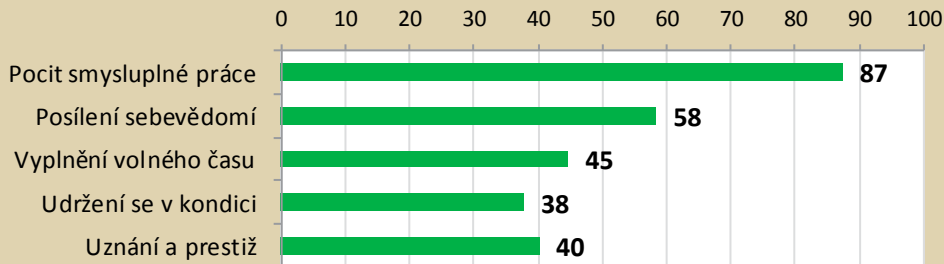
**Vytvořte si systém malých stáží, kdy mají dobrovolníci (či i zaměstnanci) příležitost strávit nějaký čas se svým kolegou z organizace a poznat jeho práci, radosti i starosti, octnout se na nějaký čas (třeba i jen pár hodin) v jeho kůži. Zapojte se také.**

**Může to vám všem pomoci pochopit lépe pozici toho druhého, zjistit, jak se podpořit, reflektovat, které činnosti vás těší a které ne, které vám jdou lépe a které hůře. Tento malý experiment může být také dobrým odrazovým můstkem pro krystalizování činností pro jednotlivé dobrovolníky pro další období.**

## 4.5. motivace dobrovolníka

Důvodů k tomu, proč se člověk stane dobrovolníkem a proč vykonává dobrovolnickou práci, může být celá řada. V létě roku 2016 byl uskutečněn výzkum mezi dobrovolníky YMCA v ČR, jehož výsledky zde budeme v některých oddílech citovat. Pro tento výzkum bylo osloveno 342 dobrovolníků kolektivních členů YMCA, odpovědělo 65 respondentů, což vykazuje relativně solidní návratnost 19 %. YMCA v ČR disponovala na základě statistických listů za rok 2015 celkem 850 dobrovolníky. Mezi nimi jsou však uvedeni i dobrovolníci jednorázoví, reálnější číslo aktivních dobrovolníků je asi 650, můžeme tedy konstatovat, že výzkumu se zúčastnil vzorek asi 10 % dobrovolníků YMCA. Jedna z otázek dotazníku se týkala také motivace.

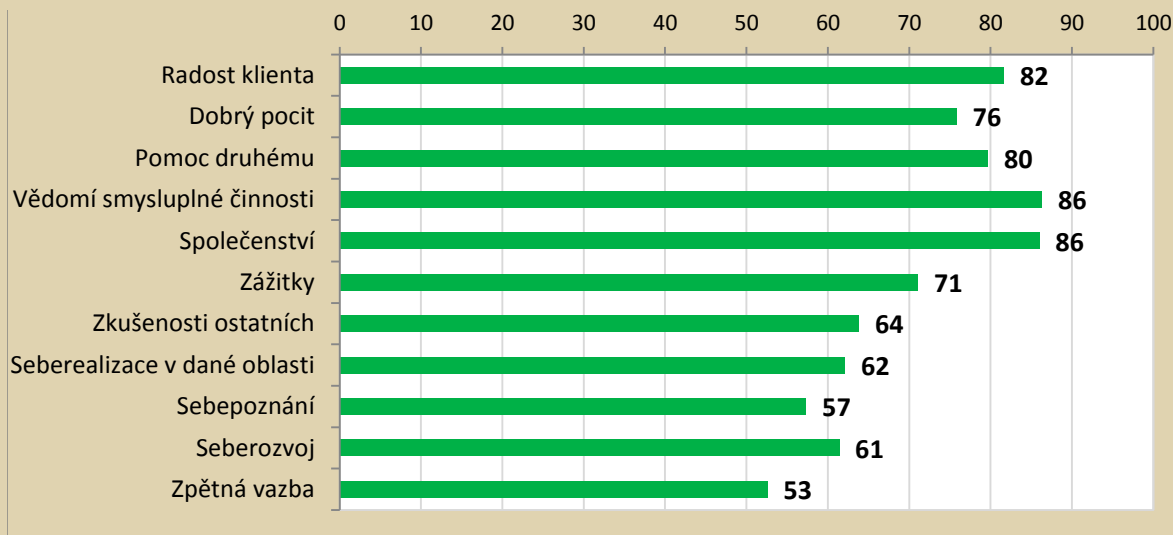
Otázka zněla **“Co vám přinesla dobrovolná práce?”** Toto byl výsledek odpovědí:





Trochu jinak položená otázka dávala na výběr z dalších možných odpovědí:

**“Co vás již ve vykonávané dobrovolnické činnosti nejvíce motivuje?”**



*Jednoznačně tedy dominuje pocit smysluplné práce jako hlavní motivační faktor. S tím dobře koreluje názor, který převládal na Setkání zaměstnanců v dubnu 2017. Při společné práci jsme tam došli k těmto závěrům: V Ymce by měla mít prioritu motivace vnitřní – dobrovolník ideálně nehledá „nějaké dobrovolnické uplatnění“, ale motivuje jej právě činnost v Ymce a on sám cítí potřebu dobrovolnický pracovat při naplňování jejího poslání. Pokud se tak děje, dobrovolník je poháněn vlastním motorem, navíc on sám svým přístupem k práci dává příklad ostatním.*

*Se stejnou důležitostí však dobrovolníci v Ymce hodnotí jako motivační faktor společenství, které v Ymce vytváříme. Na to bychom tedy nikdy neměli zapomínat. V těsném závěsu je to “radost klienta” a “pomoc druhému”.*

V rámci práce ve skupinách na Setkání zaměstnanců jsme se věnovali i dalším tipům, jak si zajistit správně motivované dobrovolníky:

#### **Při hledání dobrovolníků:**

- už předem si vytipovat potenciální dobrovolníky (koukat se, oslovovat),
- při setkání s potenciálními dobrovolníky hledat jejich talenty a obdarování,
- najít u lidí „spouštěč“ – to, co je „vyprovokuje“ k dobrovolnictví,
- motivovat činností a vlastním příkladem,
- zvat bývalé dobrovolníky na další akce jako pomocníky nebo jim poskytnout prostor pro vymyšlení a realizaci něčeho nového.

#### **Motivací vnější jsou/mohou být:**

- pozitivní vzory (dobrovolníci, členové, zaměstnanci – současní a minulí (např. ocenění zasloužilí ymkaři)
- obsah činností
- kvalita a úroveň organizace – YMCA by měla navenek působit jako kvalitní organizace – např. být schopna nabídnout dobrovolníkům bonusy, které dobrovolnictví v Ymce přináší – např. certifikát jako výkaz praxe, zahraniční programy ad.
- péče o dobrovolníky a v jejím rámci např.:

- **včasné a dostatečné vyjasnění podmínek práce dobrovolníka,**
- **hodnocení práce a spokojenosti dobrovolníka,**
- **zájem o potřeby dobrovolníka ze strany Ymky,**
- **zázemi křesťanského společenství („očista duše“),**
- **poskytnutí možností pro vzdělávání a osobní rozvoj,**
- **organizace společných akcí pro dobrovolníky.**

Motivační pro dobrovolníka může rovněž být možnost nového uplatnění v Ymce (jako takové, ne nutně v konkrétním KČ nebo středisku), případně nabídka jiné role, včetně řídicí; tento přístup podporuje udržení dobrovolníka v organizaci, např. nemůže-li se dobrovolník z různých důvodů již věnovat vedení konkrétního kroužku, může se stát členem výboru, sekretářem apod.

# Víte, že...

**Rozlišujeme 3 typy motivace k dobrovolnictví**  
(Frič, P. a kol: *Dárčovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha: AGNES, NROS, 2001.):

1) **Konvenční** – vychází z morálních norem nejbližšího okolí či z obecnějších společenských norem. Obvyklejší u starších lidí nad 60 let a u věřících lidí.

2) **Reciproční** – organické spojení dobra pro jiné a přínosu pro sebe sama – nové zkušenosti, vztahy, snaha uplatnit své schopnosti a udržovat se v kondici. Obvyklejší u mladých lidí do 30 let.

3) **Nerovinná** – přesvědčení o smysluplnosti v konkrétním případě, důvěra v organizaci, možnost podílet se na šíření dobré myšlenky. Obvyklejší u vysokoškoláků a lidí ze střední a starší generace (45–60 let).

Dalším možným rozlišením je motivace vnitřní - blízkost cílům a poslání organizace – a vnější – „benefity“. Máme možnost v omezené míře nabídnout vnější motivaci, hlavně však máme prostřednictvím kultury organizace a práce s dobrovolníky posilovat a kultivovat motivaci vnitřní. Dobrovolník je často aktivní, když: se cítí oceněn; cítí, že zanechává rozdíl; má příležitost k osobnímu růstu; je přijat organizací – „ví se o něm“; je součástí týmu – „je náš“; je schopen plnit zadané úkoly; je zapojen do řešení a rozhodování v organizaci; něco se děje, je akce; jsou naplňovány jeho potřeby.

Dobrovolník často odchází, když: je rozpor mezi očekáváním a realitou; není oceněn; nepocituje, že vytváří rozdíl; má rutinní práci; málo kontaktu s kolegy/podpory od kolegů; nemá příležitosti k osobnímu růstu; nejsou naplňovány jeho potřeby; má málo příležitostí ke kreativitě a iniciativě; mezi kolegy v organizaci je tenze.





## 4.6. hodnocení, ocenění, aktualizace

Dalším důležitým momentem při práci s dobrovolníky je dbát na to, aby byli za svou práci hodnoceni a také pravidelně oceňováni, či jim byly jinak vysloveny díky za práci, kterou pro organizaci odvedli. Dobrovolníci ke své práci potřebují zpětnou vazbu od ostatních a také prostor pro vlastní reflexi svého působení.

K hodnocení samozřejmě dochází neformálně přímo při vykonávané činnosti. Aktuální zpětnou vazbou můžeme dobrovolníkovi pomoci se zorientovat v tom, co se mu daří a zároveň se můžeme dohodnout na tom, co by bylo třeba dělat jinak.

Hodnocení může mít také velmi posilující funkci pro náš vztah s dobrovolníkem. Jako velmi vhodný okamžik pro takové celkové shrnutí, co se podařilo, je každoroční aktualizace dobrovolnické smlouvy.



To může být okamžikem, kdy si alespoň na chvíli s každým dobrovolníkem v klidu popovídáme, získáme od něj zpětnou vazbu ve smyslu, jak svoji roční činnost u nás v organizaci vnímal on, a můžeme zhodnotit, jak se nám vzájemně spolupracovalo. Jako výstup z takového dialogu může být dohoda o tom, na co se chceme s dobrovolníkem zaměřit příští rok a to může být také zaznamenáno do nové smlouvy s dobrovolníkem.

**Různé Ymky vyjadřují své poděkování a ocenění různými způsoby:**

- *ocenění při Mezinárodním dni dobrovolníků 5. 12.,*
- *přání k svátku a narozeninám,*
- *děkovný dopis, nebo například PF s poděkováním,*
- *uspořádání slavnostního setkání dobrovolníků (s programem a občerstvením),*
- *vyslání na konferenci, školení, či stáž, kde se může dobrovolník osobně rozvíjet,*
- *vedení dobrovolníka ve výroční zprávě ad.*

**Zvláštní formou, jak oceňovat práci dobrovolníků, může být také vykazování počtu hodin, které organizaci věnují, či vyzdvižení jejich přínosu organizaci jako celku.**



# Příklady

z YMCA (či odjinud)

YMCA Praha pořádá každoročního setkání svých dobrovolníků a zaměstnanců. Kromě toho, že jsou zde dobrovolníci „veřejně“ oceněni a mohou jim být předána i drobná materiální ocenění jejich činnosti, může takové setkání dobře posloužit k neformálnímu seznámení dobrovolníků a zaměstnanců z různých oblastí činnosti dané organizace.

YMCA v České republice zase pořádá každoroční ocenění všech dobrovolníků YMCA z celé republiky. Slavnostní páteční večer v rámci Setkání YMCA v Masarykově táboře na Soběšíně je určen dobrovolníkům daného roku (každá YMCA může jmenovat 2 dobrovolníky, kteří jsou automaticky bez dalšího výběru oceněni) a také zasloužilým členům YMCA v ČR, kteří se významnou měrou zasloužili o budování naší organizace.

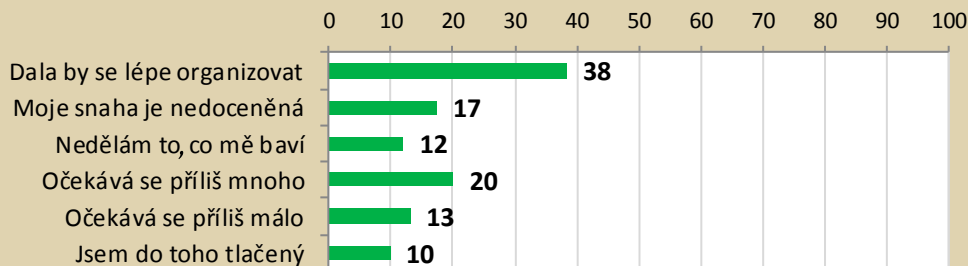
**Rozvzpomeňte se, kdy jste naposledy ocenili někoho kolem sebe.  
Rozvzpomeňte se, jaké ocenění kdy udělalo radost vám – v Ymce či jinde.  
Za co byste v poslední době ocenili sami sebe?**

## Dokumenty Ymky pro hodnocení dobrovolníků (k nalezení na [www.dokumenty.ymca.cz](http://www.dokumenty.ymca.cz)):

**Osvědčení o vykonané dobrovolnické službě** (má 3 části, které se mohou a nemusí vyplňovat všechny, slouží jako certifikát k prokázání praxe apod.)

**Systém benefitů pro dobrovolníky v Ymce** – soupis všech benefitů a tipů na benefity, které YMCA v rámci České republiky dobrovolníkům poskytuje. Samostatnou kapitolou dobrovolnických benefitů by mohly být naše dobrovolnické zahraniční programy, kde mohou dobrovolníci za velmi výhodných podmínek získat cenné zahraniční zkušenosti a v ideálním případě se s nimi vrátit opět zpět do své Ymky.

**Výzkum mezi dobrovolníky YMCA z roku 2016 hledal odpovědi také na následující otázku:  
“Co vám vadí na vaší dobrovolnické práci?”**



Jednoznačně tedy převládá názor, že by bylo možné práci lépe organizovat, je tedy třeba, abychom se v našich Ymkách zamýšleli nad tím, jak efektivně své dobrovolníky vedeme a organizujeme jejich práci. Hned na druhém místě se s 20 procenty umístila odpověď “Očekává se příliš mnoho”. Při bližším pohledu na odpovědi dobrovolníků je ovšem nutno zmínit, že odpověď „dala by se lépe organizovat“ obsahuje velmi pestrou škálu odpovědí – zahrnuje celé možné spektrum – od 0 do 100 procentních bodů. Třetina respondentů (přesně 21) hodnotilo tuto odpověď o až 10 %! Dalších 25 respondentů uvedlo odpověď mezi 20 až 50 %. Znamená to, že celkem 70 % dobrovolníků přidělilo této otázce hodnotu do 50 %, což lze považovat za solidní výsledek. Přesto je však třeba nepodceňovat fakt, že se dobrovolníci v YMCA mohou cítit přetěžováni. Hodnocení spolupráce s dobrovolníkem a jeho pravidelné oceňování může být dobrou prevencí proti tomuto stavu.

## 5. osobnost koordinátora

Koordinátor dobrovolníků je termín, který je v Ymce zatím stále poměrně málo používaný. To ovšem neznamená, že by v Ymce neexistoval nikdo, kdo by tuto funkci zastával. Koordinátorem dobrovolníků je totiž každý, kdo vede skupinu dalších dobrovolníků. Může to tak být vedoucí mateřského centra, která vede tým dobrovolnic, nebo hlavní vedoucí tensingové skupiny, který vede tým dalších tensingových vedoucích. Může to být ale také sekretář YMCA, který koordinuje činnost celého kolektivního člena YMCA a tudíž musí komunikovat s vedoucími jednotlivých aktivit (pokud jsou tyto pozice dobrovolnické). Na všech těchto úrovních má koordinátor velký vliv na to, jak je celá práce s dobrovolníky pojata a jaká je v tomto směru kultura dané Ymky.

Jaký by tedy měl být **profil** takového **koordinátora dobrovolníků YMCA**? Touto otázkou se zabývala skupina zaměstnanců a dobrovolníků Ymky, která se sešla na Setkání zaměstnanců v září roku 2016. Společnou prací dospěla tato skupina k následujícímu profilu:

### Příprava a vzdělání

- o Není překážkou i ZŠ, SŠ výhodou
- o formální vzdělání není klíčové
- o základy psychologie
- o zná činnost organizace a interní směrnice

### Odborné dovednosti

- o Řídící, organizační schopnosti
- o Orientace v tématu dobrovolnictví, v legislativě
- o Finanční gramotnost
- o Orientace v možnostech pro dobrovolníky





### **Měkké kompetence**

- Představa cíle
- Umí si poradit – praktičnost
- Samostatnost, sebeorganizace, plánování času
- Schopnost týmové spolupráce
- Zkušenost s prací s lidmi, s dobrovolnictvím
- Iniciativní – přichází s nápady, navrhuje změny, zlepšuje
- Časově flexibilní
- Komunikativní, empatický
- Trpělivý, houževnatý – umí motivovat lidi
- Umí poskytovat zpětnou vazbu
- Schopný kontrolovat lidi – být náročný na lidi
- Má představu cíle
- Sebestřednost překážkou
- Pevné nervy
- Být vrbou (pastorační přístup)

### **Obecné dovednosti**

- Počítač – Excel, celkově MS Office

### **YMCA dovednosti**

- Dobré ztotožnění s organizací YMCA
- Zná potřeby Ymky
- Kladný vztah ke křesťanství
- Otevřenost k naddenominačnímu přístupu
- Loajalita
- Určitě člen Ymky, potažmo činný člen
- Vlastní zkušenosti s dobrovolnictvím v Ymce výhodou
- Být vzorem – vlastní dobrý příklad

### **Koordinátor dobrovolníků tedy:**

- pracuje v souladu s vizí a posláním Ymky,
- ví, jaké jsou cíle Ymky a svojí prací je naplňuje
- je schopen motivovat lidi, aby pracovali pro Ymku
- umí řídit lidi, je komunikačně na výši, pečuje o dobrovolníky
- má formální i neformální znalosti o dobrovolnictví (legislativa, know-how)
- je otevřen pro sebereflexi a humor
- je součástí nebo je blízko křesťanskému společenství
- na koordinátorovi dobrovolníků záleží, jací budou dobrovolníci a tedy zda a jak bude předáváno poslání Ymky

Víte, že...

V dokumentech na webu YMCA naleznete také oficiální kompetenční profil koordinátora dobrovolníků YMCA, vytvořený podle Národní soustavy kvalifikací, se všemi dovednostmi a charakteristikami, které by měl koordinátor splňovat.

## 6. psychohygiena



Koordinátoři dobrovolníků (sami někdy zaměstnanci, někdy také dobrovolníci) se věnují péči o ostatní. Je důležité, aby dokázali dobře pečovat i sami o sebe a zároveň měli v organizaci podporu a někoho, kdo svou péči věnuje jim (sekretář, výbor, kolega apod.), aby nasazení bylo zdravé a právě “tak akorát” – abychom svou činnost nezanedbávali ani nepřeháněli a nevystavovali se možnému vyhoření. Ze zkušeností z Ymky víme, že naši pracovníci mají z těchto dvou možností častěji tendenci se přetěžovat.

V rámci našeho vývoje nejprve jako děti potřebujeme, aby ostatní sytili naše potřeby. Pokud se tak děje vhodným způsobem, a opět “tak akorát”, učíme se postupně postarat se dobře sami o sebe a později také být k dispozici druhým, podpořit je, pomoci, pečovat o jejich potřeby. V dospělosti je kýženým stavem, abychom měli všechny tyto fáze dobře integrovány, a byli tak podle situace schopni pomáhat druhým, pomoci sobě i nechat si pomoci od ostatních. Pak jsme schopni pracovat pro druhé s radostí a tak, aby nás to (přes míru) nevyčerpávalo. Je dobré tuto rovnováhu kultivovat, protože pokud pracujeme pro druhé na svůj vlastní úkor, není to udržitelné a hrozí nám vyhoření.

Syndrom vyhoření se objevuje převážně u lidí, kteří pracují s druhými a v jejichž činnosti je hodně mezilidské komunikace. Projevuje se ztrátou vnímání smyslu činnosti, únavou psychickou i fyzickou, úzkostnými myšlenkami, nechutí do práce, ztrátou radosti ze života apod. Obvykle přichází nenápadně a plíživě. I proto je důležité mít v organizaci někoho, kdo vám může pomoci reflektovat první potenciální příznaky a facilitovat změnu stylu práce/života do udržitelnějšího módu.

# Tipy

## pro dobrou psychohygienu pro koordinátora dobrovolníků

- Poznávat, respektovat a opečovávat své vlastní hranice.
- Nezapomínat na své zdraví – dobře v klidu jíst, dostatečně spát, hýbat se apod.
- Vytvořit si a udržovat příjemné a vhodné pracovní prostředí.
- Pečovat o vztahy v organizaci.
- Mít pravidelnou supervizi, intervizi či jiný prostor pro sdílení a podporu.
- Na koordinátora jsou kladeny vysoké nároky, někdy se zdá, že by měl být jakýmsi superhrdinou se všemi dovednostmi, které potřebuje. Je dobré soustavně se rozvíjet a zároveň znát a akceptovat své limity, nedělat víc, než mohu, na úkor svého zdraví – tělesného, mentálního, duševního či spirituálního.
- Nebrat si věci osobně. Například odchod dobrovolníka – je to přirozená součást plynutí životních změn, není to selhání. Není nutné snažit se udržet dobrovolníka za každou cenu.
- Sám procházet vědomě cyklem, kterým provázím dobrovolníky – aktualizovat i svou psychologickou smlouvu, hodnotit svou práci – co funguje a co ne, apod.
- Učit se delegovat úkoly, rozložit zátěž mezi více lidí v organizaci.
- Každý večer si uvědomit či zapsat 3 věci, za které jste vděčný.

## Víte, že...

**Syndrom vyhoření nevzniká jen z prosté přemíry práce.**

**Rozvoj burn-out syndromu riskujete například, když:**

- shledáváte těžké říci „ne“ k dalším a dalším úkolům nebo odpovědnostem;
- jste pod stálým tlakem náročných úkolů po delší dobu;
- vaše vysoké nároky vám ztěžují podělit se o práci s kolegy či podřízenými;
- jste se snažili dosáhnout příliš mnoho cílů po dlouhou dobu;
- dávali příliš velkou emocionální podporu po dlouhou dobu. (zdroj Hestia)

# otázky úkoly

Pro orientaci v tom, jak si v práci a v životě vůbec vedeme, se můžeme podívat na **7 oblastí**, které dle Wellness systému ovlivňují naše celkové zdraví:  
<http://wellness.utah.edu/wellness-wheel.php>

Představte si v každé oblasti škálu od 0 (ve středu kruhu) do 5 (na okraji kruhu), a označte si, jak jste v této oblasti svého života spokojeni: 0 – vůbec ne, 5 – naprosto ano. Co vás napadá při pohledu na to, co jste si zaznamenali? Které oblasti jsou syté a kde je naopak nedostatek? Je ve vašem životě rovnováha? Ve které oblasti byste si přáli rozvoj, zlepšení? Co pro to můžete udělat? A kdo vás může podpořit? Která oblast vám dělá radost a rádi byste ji udržovali tak, jak je?

Vytvořte si seznam nápadů, co můžete udělat pro zachování/posílení svého zdraví a vyberte si, které opravdu realizujete. Ideálně jim dejte konkrétní tvar a časový rámeček, zvýší se tím šance, že je uskutečníte.

**Příklad:** Cítíte-li nedostatek v sociální oblasti, pozvěte kolegy z organizace, abyste si vždy ve čtvrtek udělali v pracovním víru čas na společný oběd.



# Test ujeme

na sobě

Na 5 minut si lehněte,  
zavřete oči a vnímejte.



## 7. závěr

---

Být dobrovolníkem v YMCA je podobné jako být vybrán oním majitelem vinice z podobenství O vinici – můžeme věřit, že tento výběr nebyl náhodný, že jsme byli povoláni, abychom se podíleli na Božím díle a že si nás k tomu Pán osobně vybral, stejně tak jako naše další dobrovolníky, jejichž práci v našich Ymkách koordinujeme. Jako koordinátoři dobrovolníků (mnohdy sami dobrovolníci) poznáváme, že práce s dobrovolníky YMCA je velmi živou a různorodou činností. Díky tomu vznikají v Ymce nové aktivity a projekty, které dobře slouží na mnoha úrovních života. Ocítáme-li se (ať už formálně či neformálně) v pozici koordinátora dobrovolníků YMCA, může nám tato živelnost a kreativita mnohdy imponovat, v určitých okamžicích však již voláme po větší struktuře a organizovanosti.

Tento manuál vznikl právě jako odpověď na toto volání a ve svých jednotlivých kapitolách se snažil všem, kteří v Ymce s dobrovolníky pracují, nabídnout možné nové přístupy a tipy pro práci s dobrovolníky.

Do budoucna bychom byli velmi rádi, aby i tento manuál zůstal dokumentem živým a aktuálně reagujícím na potřeby v rámci Ymky. Pokud byste se s námi tedy chtěli po přečtení podělit o vaše tipy a dobré příklady z práce s dobrovolníky, budeme moc rádi. Napište nám na [sekretariat@ymca.cz](mailto:sekretariat@ymca.cz).

Dobrovolníkům a jejich práci zdar přejí  
Kristina Ambrožová a Helena Kosková

ma  
nu  
ál

pro koordinátory  
dobrovolníků

Vydala YMCA v ČR – ústředí

Praha 2017

Text: Kristina Ambrožová a Helena Kosková

Grafická úprava: Iva Šípková

Foto: Archiv YMCA v ČR

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