ORIGINAL ARTICLE

POTŘEBY ORGANIZACÍ VE ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ OBLASTI
PŘI ZÍSKÁVÁNÍ DOBROVOLNÍKŮ NA ÚZEMÍ TEPLICKA

The needs of social and health organizations for recruiting volunteers
in Teplice region

Barbora Vernerová¹, Alena Sitárová²

¹Domov seniorů Rezidence Tereza Dubí, obecně prospěšná společnost

²Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, katedra sociální práce

Summary

The authors would like to make use of the article to inform the reader about the research focussed on the issues of volunteering. In 2010 the authors published in *Kontakt* journal the results of the quantitative research on the topic of the necessity of volunteering in the health and social sphere in Teplice region. One of the outcomes of the research is that the organizations from Teplice region are interested in volunteers. The research also revealed that volunteering is not a common practice in the respective region.

Based on the above mentioned, in 2011/12 the authors realised a subsequent qualitative research (again in Teplice region). The aim of this research was to find out the needs of the health and social organizations when recruiting volunteers. The main used research method was questioning, the technique of a semi-structured interview. There were eight open questions included. The interview was realised with eight respondents who were chosen by means of a special-purpose selection from the ranks of the health and social organizations. The particular interviews were later analysed and the results were concluded.

The research mainly reveals that the respondents need more information about the whole issue of volunteering and also more active volunteers involved in their region. Another detected need was the need for the position of a volunteering coordinator in the respective organization and the subsequent issue of financing.

Key words: volunteering – volunteer – health and social sphere – needs

Souhrn

Autorky by rády prostřednictvím článku seznámily čtenáře s výzkumem zaměřeným na problematiku dobrovolnictví. V roce 2010 publikovaly v časopisu *Kontakt* závěry kvantitativního výzkumu na téma potřebnosti dobrovolnictví ve zdravotně sociální oblasti na území Teplicka. Jedním z výstupů tohoto výzkumu bylo, že teplické organizace mají o dobrovolníky zájem. Zároveň však také výzkum ukázal, že dobrovolnictví není v tomto regionu příliš využíváno.

Na základě výše zmíněného autorky realizovaly na přelomu let 2011/12 navazující kvalitativní výzkum (opět na území Teplicka). Cílem tohoto výzkumu bylo zjistit, jaké jsou potřeby organizací ve zdravotně sociální oblasti při získávání dobrovolníků. Jako hlavní výzkumná

Submitted: 2012-09-09 • Accepted: 2013-01-24 • Published online: 2013-06-18

KONTAKT: XV/2: 183–189 • ISSN 1212-4117 (Print) • ISSN 1804-7122 (Online)

metoda byla použita metoda dotazování, technika polostrukturovaného rozhovoru. Ten obsahoval osm otevřených otázek. Rozhovor byl proveden s osmi respondenty, kteří byli vybráni pomocí prostého účelového výběru z řad zdravotně sociálních organizací. Jednotlivé rozhovory byly následně analyzovány a zpracovány do výsledků.

Výzkumem bylo především zjištěno, že respondenti potřebují více informací o celé problematice dobrovolnictví a také větší množství aktivních dobrovolníků působících v jejich regionu. Jako další potřeba byla označena potřeba vzniku pozice koordinátora dobrovolnictví v dané organizaci a s tím související zajištění finančních prostředků.

Klíčová slova: dobrovolnictví – dobrovolník – zdravotně sociální oblast – potřeby

ÚVOD

Již od nepaměti lidé mají potřebu pomáhat lidem, kteří se ocitli v nouzi. Možná právě proto působí dobrovolníci ve vysokém počtu ve zdravotně sociální oblasti. Dobrovolnictví lze popsat jako vědomou a svobodně zvolenou činnost ve prospěch druhých, aniž by pomáhající za ni očekával odměnu (Tošner, Sozanská, 2002). Pomoci může dobrovolník jak jednotlivci, tak i celé organizaci, která pomáhá potřebným (Novotný, Stará, 2002). Dobrovolnické aktivity v organizaci se mění v čase, reagují na nové potřeby organizace a jejích klientů. Ze strany dobrovolníka se mohou činnosti měnit a rozšiřovat v závislosti na získaných zkušenostech při práci s klienty (CEV – the European Volunteer Centre, 2011).

Zdravotně sociální organizace poskytují své služby na základě analýzy potřeb klientů, při které vycházejí z individuálního plánování. Potřeby organizací v souvislosti s péčí o klienty vycházejí tedy i z toho, zda zaměstnanec má dostatek prostoru a podmínek k individuální práci s klientem, dostatek času na podporu jeho soběstačnosti, a to v jeho tempu. Také je důležité, aby klienti měli možnost volby nabízených aktivit, možnost se samostatně pro některou rozhodnout (Havrdová a kol., 2010). Na základě toho pak organizace sama určí, které potřeby lze naplňovat pomocí dobrovolnických aktivit (Ochman, Jordan, 1997).

K tomu, aby dobrovolnictví pomáhalo organizaci zvyšovat její kvalitu služeb a zároveň zůstávalo tvořivé a spontánní, je ve zdravotně sociální oblasti důležité vedení dobrovolníků (Hestia, 2012). Koordinátor dobrovolníků může být samostatným členem pracovního týmu, v malé organizaci jím může být vedoucí pracovník či samotný dobrovolník. Má na starosti

administrativní stránku vedení dobrovolníků a komunikaci mezi dobrovolníky a zaměstnanci. Nastavuje v organizaci plán výběru dobrovolníků, vede jejich výcvik a vybírá pro ně vhodné činnosti v organizaci (Frič, Pospíšilová a kol., 2010). Výcvik dobrovolníků by měl vycházet z osoby dobrovolníka (jeho věku, dovedností) a také z činností, které mají dobrovolníci v organizaci zastávat (Nassar, Talaat, 2009).

Cílem práce bylo zjistit, jaké jsou potřeby organizací ve zdravotně sociální oblasti při získávání dobrovolníků ve vybraném regionu Teplicko.

METODIKA A CHARAKTERISTIKA SOUBORU

K hrubému zmapování současného stavu dobrovolnictví na území Teplicka bylo využito jednoduchého předvýzkumu, který proběhl v říjnu 2011. Cílem tohoto dotazníkového šetření bylo zjistit, zda se zde od posledního průzkumu (z roku 2010) změnila míra spolupráce s dobrovolníky ve zdravotně sociálních organizacích. V rámci předvýzkumu byla zvolena metoda dotazování, technika dotazník. Konkrétně byl použit strukturovaný dotazník, který obsahoval jednu uzavřenou a dvě polozavřené otázky (viz Přílohu č. 1). K účasti na tomto krátkém dotazníkovém šetření bylo osloveno celkem 8 organizací poskytujících zejména zdravotní péči a 24 organizací poskytujících sociální péči, resp. poskytovatelů sociálních služeb. Předvýzkumu se zúčastnilo celkem 25 organizací (5 „zdravotních“, 20 „sociálních“). Pomocí tohoto krátkého dotazníku byly vyčleněny organizace, které tvořily zkoumaný soubor vlastního výzkumu.

Kvalitativní výzkum byl realizován na přelomu let 2011 a 2012. Pro potřeby tohoto výzkumu

bylo dobrovolnictví zkoumáno obecně, nebylo tedy rozlišováno mezi akreditovaným dobrovolnictvím a dobrovolnictvím bez akreditovaného programu.

Na počátku bylo původně stanoveno sedm výzkumných otázek. Ty byly zaměřeny na to, zda zájem o dobrovolníky vychází již z předchozích zkušeností organizace s dobrovolníky; zda je hlavním důvodem zájmu prostor pro individuální práci. Zjišťovalo se také, jestli dobrovolníci potřebují dle organizací specifické znalosti a kde organizace vidí potřebu jejich zapojení. Další otázky hledaly odpověď na to, co by organizacím usnadnilo spolupráci s dobrovolníky a zda jim ve spolupráci brání zejména potřeba vedení dobrovolnických aktivit.

Ke sběru dat byla zvolena metoda dotazování a technika polostrukturovaného rozhovoru. Otázky rozhovoru vycházely ze stanovených sedmi výzkumných otázek. Samotný rozhovor ovšem nakonec obsahoval celkem osm otevřených otázek (viz Přílohu č. 2 – Obsah rozhovoru), na něž odpovídalo osm respondentů. Organizace byly zvoleny pomocí prostého účelového výběru z původního počtu 25 oslovených teplických zdravotně sociálních organizací. Organizace zařazená do zkoumaného souboru musela splňovat dvě podmínky: zájem o dobrovolníky a souhlas s účastí na rozhovoru k výzkumu. Zkoumaný soubor musel být tedy z původně oslovených 31 organizací zúžen na 8 vyhovujících organizací.

Mezi respondenty byly pouze poskytovatelé sociálních služeb. Konkrétně: 1× poskytovatel sociálního poradenství, 1× poskytovatel pobytové služby sociální péče, 1× poskytovatel pobytové služby sociální prevence, 2× poskytovatel terénní služby sociální péče, 1× poskytovatel sociálního poradenství a terénní + ambulantní služby sociální prevence, 2× poskytovatel terénní + ambulantní služby sociální prevence. Rozhovory byly realizovány s osobou, kterou si určila sama organizace jako nejvíce kompetentní v otázkách dobrovolnictví. Po získání dat proběhla jejich analýza a následné zpracování výsledků do tabulek.

VÝSLEDKY

Většina respondentů v rozhovoru uvedla, že s dobrovolníky má již nějakou zkušenost (cel-

kem 6 respondentů, z toho 2 pouze minimální jednorázovou zkušenost). K odůvodnění zájmu o spolupráci s dobrovolníky organizace nejvíce zmiňovaly kompenzaci nedostatku placených míst. S dobrovolníky očekávají organizace i příliv nových nápadů a pomoc při činnostech v organizaci. Dva respondenti viděli velký přínos dobrovolníků v možnosti individuální práce s klientem, čímž pomáhají naplňovat potřeby klienta. Jeden z respondentů chápal zapojení dobrovolníků komplexněji, jeho odpověď zněla následovně: „... úsilí o rozvoj občanské společnosti, kompenzace nedostatku prostředků na placená pracovní místa, využití znalostí lidí ‚zvenku‘ organizace, integrace majority a minority...“.

Největší překážku v zapojení dobrovolníků v organizaci viděli respondenti zejména v nedostatku času a zájmu samotných dobrovolníků. Dále jim chyběly odborné informace o dobrovolnictví, také personální a finanční prostředky (viz tab. 1). Co by naopak usnadnilo organizacím spolupráci s dobrovolníky? Jsou to zmíněné personální a finanční prostředky a také odborné konzultace v oblasti dobrovolnictví. Dále také zájem vedení samotné organizace, propagace organizace. Některé organizace by dobrovolníkům nabídly určitý profit za jejich pomoc. Cestu v tom, jak umožnit organizaci spolupráci s dobrovolníky, popsala jedna respondentka takto: „Když o tom přemýšlím, možná konzultace s někým, kdo má s prací s dobrovolníky ve stejném oboru již zkušenosti. Někdo, koho bych se mohla zeptat na klady a zápory jejich zkušeností. Možná i školení na téma, jak využívat práce dobrovolníků, ... Proto bych preferovala hlavně tu praktickou ukázkou v podobně zaměřené organizaci.“

Dobrovolníky by organizace nejvíce zapojily do volnočasových a zájmových aktivit pro klienty jako společníky klientů, ale také na místě odborných pracovníků nebo v administrativě. Dvě třetiny respondentů uvedly, že dobrovolníci musí mít specifické dovednosti. Konkrétně zmínily např.: „... v sociální práci jde především o empatii a komunikaci...“; „... měl by být studentem pedagogického nebo sociálního směru...“; „... znalost sociální práce, nejlépe absolvent humanitních studií. Dobré znalosti drogové problematiky“.

Tabulka 1 Důvody zájmu o spolupráci s dobrovolníky

Důvody	Počet odpovědí
Kompenzace nedostatku placených míst	4
Inovace a pomoc při činnostech v organizaci	3
Naplnění potřeb klienta	2

Nejdůležitější potřeby, jež mají respondenti v souvislosti s dobrovolníky, jsou čas, koordinátor dobrovolníků, informace o práci s dobrovolníky, finanční prostředky, aktivní přístup organizace a profit dobrovolníka (viz tab. 2). Odpovědi respondentů se v tomto případě ve své podstatě příliš nelišily: „... jsou to finanční prostředky, čas, důkladné promyšlení a příprava“; „... v první řadě propagace našeho zařízení. Dále pak čas na spolupráci. Máme málo stálých

zaměstnanců a bylo by třeba na vedení dobrovolníků vyčlenit nějakého stálého zaměstnance se zápallem pro věc...“; „... pracovní síla, která má čas na zaučování nového dobrovolníka. Dál pak administrativa a také znalost všech předpisů ohledně dobrovolnictví...“; „... znalost oblasti získání a práce s dobrovolníky, tedy informace, s tím spojené legislativní náležitosti a časová dostupnost (člověk, který by se o dobrovolníky staral, zaškoloval, kontroloval)“.

Tabulka 2 Pociťované potřeby organizace v rámci spolupráce s dobrovolníky

Potřeby organizace	Počet odpovědí
Čas	4
Stálý zaměstnanec = koordinátor dobrovolníků	4
Informace o práci s dobrovolníky	3
Finanční prostředky	2
Aktivní přístup organizace	2
Profit dobrovolníka	1

DISKUSE

Zdravotně sociální sféra je oblast, ve které se ve velké míře spolupracuje s dobrovolníky (Hestia, 2012). I samotní respondenti mají ve většině případů s dobrovolníky již nějakou zkušenost a jejich zájem o tuto spolupráci dále trvá.

Svůj zájem organizace odůvodňují nejčastěji tak, že mají nedostatek pracovníků na placených místech. Tento fakt je ovšem ve své podstatě v rozporu se základní zásadou dobrovolnictví, která říká, že dobrovolník by neměl nahrazovat v organizaci činnost profesionálních pracovníků (Tošner, Sozanská, 2002). Ve stejném smyslu mluví i Všeobecná deklarace o dobrovolnictví, která popisuje činnost dobrovolníků jako doplňující, nikoli nahrazující práci profesionálů v organizaci (IAVE – International Association for Volunteer Effort, 2001), jeho pozice odpovídá pozici pomocníka (Klepač, 2006). Z tohoto je

možné usoudit, že organizace shledávají dobrovolníky jako nástroj zvýšení kvality svých služeb. Tím, že navýší počty svých lidí v péči o klienty, vzniká větší prostor pro individuální přístup a práci s klienty.

Cestu umožnění spolupráce s dobrovolníky jeden z respondentů popsal následovně: „Umožňuje nám ji zákon o dobrovolnické službě, usnadnilo by nám ji zvýhodňování dobrovolníků na trhu práce a v sociálním systému, jako je tomu např. v Holandsku nebo USA (započítávání dobrovolnické služby do odpracovaných let, považování dobrovolnické služby za praxi apod.).“ Tyto „benefity“ by jistě dobrovolníci uvítali, je však otázkou, jak zabránit tomu, aby impuls k dobrovolnictví neztratil svou původní podstatu v nezištnosti a snaze pomoci těm, kteří pomoc potřebují.

Hestia (2012) ve své metodice uvádí jako bariéru dobrovolnictví „pracovní vytíženost současných pracovníků, nedostatek informací o dobrovolnictví či názor, že u nás nejsou zájemci o dobrovolnictví“. Stejně tak respondenti tohoto výzkumu uváděli bariéru v podobě nedostatku informací o dobrovolnictví a znalosti v oblasti zapojení dobrovolníků v organizaci. Autorky se domnívají, že zvýšení informovanosti by mělo proběhnout jak na straně organizací, tak na straně společnosti a potencionálních dobrovolníků. Na tuto bariéru upozorňuje také celorepublikový výzkum z roku 2011 (Rodková, 2011), kterým bylo potvrzeno, že bariérou dobrovolnictví je zmíněný nedostatek informací o dobrovolnictví.

Čas a zájem dobrovolníků byl označen jako další významná bariéra. Dobrovolník musí věnovat část svého volného času ve prospěch druhých (Tošner, Sozanská, 2002). Právě volný čas je zejména pro zaměstnané lidi velmi vzácný. Často bývají dobrovolnické programy sestavovány tak, aby se v nich mohli realizovat zejména studenti či senioři (Frič, Pospíšilová a kol., 2010).

Zdravotně sociální oblast nabízí velkou škálu aktivit, kde se dobrovolníci mohou zapojit, mohou zde zastávat různou, ale významnou úlohu (Hestia, 2012). Organizace si uvědomují, že pro koordinaci většího počtu dobrovolníků je třeba vyhradit pracovníka neboli koordinátora dobrovolníků. Uvědomují si i časovou náročnost této koordinace a vedení dobrovolníků, uvádějí totiž zavedení nové pozice v organizaci. S tím souvisí i potřebné finanční prostředky, jež v souvislosti se zavedením dobrovolnických aktivit budou potřeba. Časová a finanční náročnost je jednou z nejvíce zastoupených bariér výše zmíněného celorepublikového výzkumu (Rodková, 2011).

Z výše uvedeného lze možná vyvodit, že respondenti při uvažování o spolupráci s dobrovolníky přemýšlejí vždy o profesionálně vedeném dobrovolnictví. Na druhou stranu jen dva z respondentů již zkusili svůj zájem konzultovat s dobrovolnickým centrem, které funguje v Ústí nad Labem. Je otázkou, jestli je toto způsobeno pasivním přístupem organizací při vyhledávání informací, či zda jde o neproniknutí služeb centra až na Teplicko. Je jisté na místě zmínit, že na spolupráci zmíněného dobrovolnického centra se již autorky ptaly v předchozím výzkumu v roce 2010. Samotné centrum uvedlo, že v řešení situace vidí svou roli spíše v oblasti pro-

školení koordinátorů pro vedení dobrovolníků v organizacích. Samo centrum zmínilo, že nižší zastoupení dobrovolnictví na Teplicku je způsobeno i absencí koordinačního centra zde. Otázkou zůstává, proč po dvou letech je situace na tomto území stále obdobná. Výzkum v roce 2010 ovšem také poukázal na fakt, že organizace mající o dobrovolníky zájem jsou ve své podstatě v tomto ohledu pasivní. Dobrovolníky nevyhledávají, čekají, až sami osloví organizaci.

ZÁVĚR

Cílem výzkumu bylo zjistit, jaké potřeby mají zdravotně sociální organizace v oblasti získávání dobrovolníků. Pomocí provedeného výzkumu, orientovaného na region Teplicka, bylo dle autorek cíle dosaženo. Sesbíraná data ukazují, že organizace nejvíce potřebují čas, finanční prostředky a kompetentní osobu na vedení a koordinaci dobrovolníků.

Výzkum ukazuje bariéru rozvoje dobrovolnictví na Teplicku, což je jakási „neuchopitelnost“ celé problematiky jednotlivými organizacemi. Dobrovolnictví je téma, kterému se věnuje mezi odborníky pozornost. Ovšem podstata spolupráce, základní kroky a praktické ukázky toho, jak spolupráce s dobrovolníky již někde funguje, je to, co zájemcům z řad organizací chybí. Uvítali by podporu ve formě odborných seminářů apod., aby získali více informací o tom, jak s dobrovolníky spolupráci navázat, jak na ně připravit organizaci a jak s nimi udržet spolupráci. Toto zjištění by mohlo být podnětem pro dobrovolnická centra fungující v Ústeckém kraji.

Jako možné řešení problematiky na Teplicku vidí autorky i v případném zřízení pobočky některého z dobrovolnických center na území Teplicka – tedy přiblížení informací a odborné pomoci pro organizace, zároveň pro samotné centrum lepší dostupnost pro potencionální dobrovolníky a zájemce o ně. Určitě by to mohlo být výzvou pro samotné Teplicko, zřídit na svém území dobrovolnické centrum. Jeho existence v regionu by jistě připravila lepší podmínky pro poznání celé problematiky dobrovolnictví na území Teplicka. Takové fungování přímo zde by usnadnilo také podrobnější poznání struktury a fungování organizací působících ve zdravotně sociální oblasti.

Během výzkumu se podařilo získat od Národního dobrovolnického centra Hestia, o. s.,

nový materiál „Metodika dobrovolnictví v sociálních službách“, který byl následně rozeslán všem, kteří se výzkumu účastnili. Měl by být pro ně zdrojem informací a vodítkem pro spolupráci s dobrovolníky. Autorky se domnívají,

že výzkum má velký význam pro praxi nejen ve vybrané lokalitě, ale že lze jeho výstupy využít i v dalších regionech s podobnou situací z pohledu dobrovolnictví ve zdravotně sociální oblasti.

LITERATURA

1. CEV – the European Volunteer Centre (2011). The future of volunteering: concepts, trends, visions. [online] [cit. 2012-07-26]. Dostupné z: http://www.cev.be/data/File/Tallinn_Report_Final.pdf
2. Friš P, Pospíšilová T a kol. (2010). Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století. Praha: Agens. ISBN 978-80-903696-8-9.
3. Havrdová Z a kol. (2010). Hodnoty v prostředí sociálních a zdravotních služeb. Vyd. 1. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy, katedra řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích, 207 s. ISBN 978-80-87398-06-7.
4. Hestia (2012). Metodika dobrovolnictví v sociálních službách. Praha: Hestia, o. s.
5. IAVE – International Association for Volunteer Effort (2001). [online] [cit. 2012-07-26]. Dostupné z: <http://www.iave.org/>
6. Klepač F (2006). Metodika programu Rozvoj dobrovolnictví. Vyd. 1. Ústí nad Labem: Dobrovolnické centrum v Ústí nad Labem, 82 s.
7. Nassar NO, Talaat NM (2009). Motivations of young volunteers in special events. *Tourismos: an International Multidisciplinary Journal of Tourism*. 4/1: 135–155. ISSN 1792-6521.
8. Novotný M, Stará I (2002). Dobrovolníci v nemocnicích: metodický manuál pro zdravotnická a sociální zařízení. Vyd. 2., dopl. Praha: Hestia, 48 s.
9. Ochman M, Jordan P (1997). Dobrovolníci: cenný zdroj. Vyd. 1. Baltimore: Johns Hopkins University Institute for Policy Studies, 32 s. ISBN 1-886333-29-7.
10. Rodková I (2011). Bariéry dobrovolnictví ve zdravotně sociální oblasti. Bakalářská práce. České Budějovice: ZSF JU.
11. Tošner J, Sozanská O (2002). Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Vyd. 1. Praha: Portál, 149 s. ISBN 8071785148.

✉ Kontakt:

Mgr. Barbora Vernerová, DiS., Klicperova 1242, 415 02 Teplice
E-mail: capar@atlas.cz

PŘÍLOHA č. 1 – DOTAZNÍK K PŘEDVÝZKUMU

Dobrý den,

jsem studentka Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích navazujícího magisterského oboru Rehabilitační-psychosociální péče o postižené děti, dospělé a seniory. Chtěla bych Vás poprosit o vyplnění krátkého anonymního dotazníku, který je součástí předvýzkumu mé diplomové práce, kterou píšu na téma „Potřeby organizací ve zdravotně sociální oblasti při získávání dobrovolníků“. Prosím, přečtěte si pečlivě otázky a jednoduše odpovězte zvýrazněním možnosti ANO × NE, případně krátce popište důvod Vaší volby odpovědi. Dotazník bude sloužit pouze pro výběr vhodných zařízení pro samotný výzkum diplomové práce, bude využit pouze pro potřeby zpracování diplomové práce. Předem děkuji za Váš čas a pomoc.

1) Spolupracuje Vaše organizace v současnosti s dobrovolníky?

- Ano (pokračujte otázkou č. 2)
- Ne (pokračujte otázkou č. 3 v příloze č. 2)

2) Vyhovuje Vám současný stav spolupráce s dobrovolníky?

- Ano (děkuji za spolupráci)
- Ne – vypište proč:

3) Máte zájem o spolupráci s dobrovolníky?

- Ano – vypište proč:
- Ne – vypište proč:

Zde je prostor pro Vaše jiná vyjádření k tomuto tématu:

Pokud by Vaše organizace odpovídala profilu organizace spadající do zkoumaného souboru, byli byste ochotni věnovat část Vašeho času (max. 1 h) pro potřeby hlavní části výzkumu v podobě rozhovoru na téma dobrovolnictví?

- Ano
- Ne

Velmi děkuji za vyplnění dotazníku.

Barbora Vernerová

PŘÍLOHA č. 2 – OBSAH ROZHOVORU

1. Má Vaše organizace již nějakou zkušenost (případně jakou) s dobrovolníky?
2. Z jakého důvodu chce Vaše organizace spolupracovat s dobrovolníky?
3. Co Vám v současné době brání s nimi navázat spolupráci?
4. Co by dle Vašeho názoru umožnilo Vaši spolupráci s dobrovolníky?
5. V jakých činnostech potřebuje Vaše organizace dobrovolníky zapojit?
6. Musí mít „Váš budoucí dobrovolník“ nějaké speciální či odborné dovednosti?
7. Kdybyste měl/a vytyčit tři hlavní potřeby, které Vaši organizaci chybí, abyste mohli získat dobrovolníky, které by to byly?
8. Slyšel/a jste již pojem „management dobrovolnictví“, popř. co si pod pojmem představujete?

Chcete ještě k tomuto tématu něco dodat?

Děkuji za rozhovor.