

Motivace dobrovolníků ve vybraných neziskových organizacích

Vítězslav Klofáč

Bakalářská práce
2018



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Vítězslav Klofáč**
Osobní číslo: **H15236**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Motivace dobrovolníků ve vybraných neziskových organizacích**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti neziskových organizací a dobrovolnictví.
Příprava metodiky empirické části, stanovení cílů, hypotéz a metodiky výzkumu.
Realizace smíšeného výzkumu formou dotazníku a polostrukturovaných rozhovorů.
Zpracování a vyhodnocení dat, interpretace výsledků.

Rozsah bakalářské práce: 61

Rozsah příloh: 113

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

CHRÁSKA, Miroslav, 2016. *Metody pedagogického výzkumu*. 2 aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978 80-271-9225-0.

KOSINA, Karel, a kolektiv, 2003. *Dobrovolnictví a metodika práce s dobrovolníky*, 1. vyd. Praha: AGNES. ISBN 80-7367-178-6.

MATOUŠEK, Oldřich, 2003. *Slovník sociální práce*. 1.vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-549-0.

MATULAYOVÁ, Tatiana; JURNÍČKOVÁ Pavlína; DOLEŽEL Jakub, 2016. *Motivace k dobrovolnictví*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5110-7.

NAKONEČNÝ, Milan, 1997. *Motivace lidského chování*. 1. vyd. Praha: Academie. ISBN 80-200-0592-7.

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

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Zuzana Hrnčířiková, Ph.D.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: 11. ledna 2018

Termín odevzdání bakalářské práce: 27. dubna 2018

Ve Zlíně dne 11. ledna 2018


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 18.4.2018

Kubaš Biskupar

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydávalečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihledne k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce pojednává o motivaci dobrovolníků. Cílem práce je zjistit, co vede dobrovolníky k tomu, že jsou ochotni trávit svůj volný čas tím, že pomáhají jiným lidem. Teoretická část je zaměřena na vymezení dané problematiky, jsou zde vymezeny základní pojmy, které s dobrovolnickou činností úzce souvisí. V praktické části práce je zpracován a vyhodnocen smíšený výzkum. Hlavní část výzkumu je zpracována pomocí dotazníkového šetření a podpůrnou část výzkumu tvoří polostrukturovaný rozhovor s jednatelkou spolku Akropolis z.s a s vedoucí Domu dětí a mládeže. Nedílnou součástí praktické části jsou i návrhy pro praxi, vycházející z průzkumu. Cílem praktické části je odpovědět na kladené výzkumné otázky.

Klíčová slova: Dobrovolnictví, dobrovolník, neziskové organizace, výzkum, dobročinnost, motivace, altruismus.

ABSTRACT

Bachelor thesis is about the motivation of volunteers. The aim is to find out what keeps volunteers that are willing to spend their leisure time by helping other people. The theoretical part is focused on the definition of the issue, there are defined the basic concepts with volunteer activities which are closely related. In the practical part of the thesis there is a processed and evaluated joint research. The main part of the research is handled by a questionnaire survey and the supporting part of the research is made of the half - structured interview with the Managing Director of the Association of Acropolis. An integral part of the practical part is the proposals for practice, based on the survey. The aim of the practical part is to answer the researched questions.

Keywords: Volunteering, volunteer, nonprofit organization, research, charity, motivation, altruism.

Děkuji paní PhDr. Zuzaně Hrnčířkové, Ph.D. za velmi vstřícný přístup, připomínky k práci a odbornou pomoc, kterou mi poskytla.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 DOBROVOLNICTVÍ	13
1.1 HISTORIE DOBROVOLNICTVÍ V ČR.....	14
1.1.1 První republika a poválečná léta	15
1.1.2 Dobrovolnictví po roce 1989.....	15
1.2 DRUHY DOBROVOLNICTVÍ	16
1.3 ZNAKY DOBROVOLNICTVÍ	18
1.4 MÝTY O DOBROVOLNICTVÍ.....	19
1.5 OBLASTI DOBROVOLNICTVÍ	20
2 MOTIVACE K DOBROVOLNICTVÍ	22
2.1 POJEM MOTIVACE A MOTIV	22
2.2 DRUHY MOTIVACE K DOBROVOLNICTVÍ.....	23
2.3 ZÁSADY A FORMY MOTIVACE	24
2.4 DOBROVOLNICTVÍ JAKO NÁSTROJ SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY	25
2.5 AKTIVITY DOBROVOLNÍKŮ	26
3 NEZISKOVÉ ORGANIZACE	27
3.1 TYPOLOGIE NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ V ČR.....	27
3.2 NESTÁTNÍ NEZISKOVÉ ORGANIZACE	29
3.3 PŘÍSPĚVKOVÉ ORGANIZACE.....	31
4 DOBROVOLNÍK V NEZISKOVÉ ORGANIZACI	32
4.1 ROLE DOBROVOLNÍKA V ORGANIZACI	32
4.2 PŘÍNOS DOBROVOLNÍKA PRO ORGANIZACI.....	33
4.3 PRÁCE S DOBROVOLNÍKY V ORGANIZACI.....	34
4.3.1 Koordinátor dobrovolníků.....	34
4.3.2 Získávání dobrovolníků.....	34
4.3.3 Školení dobrovolníků	35
4.3.4 Rozhod s dobrovolníkem.....	36
II PRAKTICKÁ ČÁST	37
5 CHARAKTERISTIKA SPOLKU AKROPOLIS	38
5.1 ORGANIZAČNÍ ČLENĚNÍ	38
5.2 MINIŠKOLKA	39
5.3 POHYBOVÉ ODDĚLENÍ.....	40
5.4 VZDĚLÁVACÍ A PORADENSKÉ ODDĚLENÍ.....	40
6 VÝZKUM	42

6.1	CÍL VÝZKUMU	42
6.2	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	42
6.3	POLOSTRUKTUROVANÝ ROZHOVOR.....	43
7	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	44
7.1	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	44
7.2	VYHODNOCENÍ POLOSTRUKTUROVANÝCH ROZHOVORŮ	53
8	NÁVRHY PRO PRAXI	57
	ZÁVĚR	60
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	62
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	65
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	66
	SEZNAM PŘÍLOH.....	67

ÚVOD

Dobrovolnictví provází člověka od nepaměti. Každý z nás je v životě někdy dobrovolníkem. Těžko se hledá hranice mezi pomocí příbuzným či sousedům nebo cizím kolemjdoucím a dobrovolnou pomocí pro školu, sportovní klub, neziskovou organizaci či spolek. Pro všechny tyto formy vzájemné pomoci můžeme použít termín „občanská výpomoc“, či „zájmová činnost“. Tyto formy dobrovolné spolupráce se vyznačují znaky jako je spontánnost a nečekání odměny (Historie dobrovolnictví, 2010).

Dobrovolnictví je jev, který lidskou společnost provází už tisíce let. Jeho význam v různých dobách kolísal, někdy bylo téměř neviditelné a zcela na okraji zájmu mocných, jindy byl zase dobrovolnický entuziasmus¹ okázale oceňován a měl klíčový význam pro fungování či vzestup celé společnosti. V současné době je zřejmé, že dobrovolnictví je aktivita, bez níž by jen velmi těžko fungovaly organizace či spolky, které jsou na pomoci dobrovolníků víceméně závislé. Dobrovolnictví, stejně jako celá společnost, prochází vývojem a vyvíjí se také motivy, které dobrovolníky vedou k jejich činnosti.

Podle sdružení Hestia (Dobrovolnictví, 2010) je veřejnost často skeptická vůči dobrovolné činnosti. Přesto můžeme v posledních letech vysledovat i pozitivní tendence, které přibližují Českou republiku civilizovanému světu i v této oblasti. Změnu přinesl i rok 2001, který byl vyhlášen Mezinárodním rokem dobrovolníků, ve kterém se začalo pracovat na právní úpravě dobrovolnictví. Dále byly vypsány granty na dobrovolné programy a byla připravena řada aktivit přibližujících dobrovolnictví veřejnosti. Dobrovolnictví je bezesporu významným společenským jevem současnosti, který se stále více stává součástí života vyspělých společností. Dobrovolnická práce tak přispívá k rozvoji občanských a morálních ctností a výrazným způsobem zkvalitňuje život jednotlivců i celé společnosti.

Možností využití dobrovolnictví je celá řada. Pokud mají organizace zájem o zapojení dobrovolníků a chtějí na dobrovolnictví participovat, musí se organizace zaměřit především na jejich získávání a nábor. Samozřejmě je zapotřebí s dobrovolníky systematicky pracovat a neustále vyhledávat nové metody a způsoby zlepšení efektivity spolupráce dobrovolníků s organizací.

¹ Entuziasmus – nadšení pro něco

Neziskové organizace se často potýkají s nedostatkem finančních a personálních zdrojů. Proto ochotně využívají dobrovolnictví. Často jim chybí plánované a komplexní řešení těchto otázek a strategické získávání a nábor dobrovolníků. Proto se bakalářská práce zabývá tématem náboru dobrovolníků do nestátních neziskových organizací.

Bakalářská práce pojednává o problematice motivace dobrovolníků ve vybraných neziskových organizacích. Zpracovává a analyzuje jednotlivé motivy dobrovolníků, které ovlivňují rozhodnutí jedince stát se dobrovolníkem.

Cílem práce je posouzení motivačních faktorů dobrovolníků. Zjistit, zda se motivy liší, v závislosti na věku, pohlaví nebo vzdělání. Odpovědět na otázku: jaké je vlastní očekávání dobrovolníka, se kterým přichází vykonávat dobrovolnickou činnost?

Dílním cílem je zjistit, co dobrovolníci chtějí získat při své činnosti. Zda jde o získání nových přátel a kontaktů, získání nových zkušeností, nebo radost z pomoci druhým či zvýšení empatie k ostatním.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí. Cílem teoretické části je vymezit jednotlivé pojmy, související s danou problematikou, jako je motivace, dobrovolnictví a motivace k dobrovolnictví. Dále jsou zde definovány základní pojmy z oblasti neziskových organizací.

V praktické části práce jsou definovány hlavní a dílní výzkumné otázky. Dále postup výzkumu, metoda sběru dat a přístup k interpretaci výzkumu.

Výzkum bude prováděn mezi dobrovolníky ze spolku Akropolis z.s. a v jejich spřátelené neziskové organizaci – Domu dětí a mládeže Šikula. Část dotazníkového šetření proběhne osobně a část bude rozeslána elektronicky. Výsledky zjištění motivace a důvodů, tedy motivů by mohly pomoci ve větší podpoře a lepší spolupráci se stávajícími dobrovolníky. Zároveň je důležité znát důvody, které by mohly být příčinou ukončení dobrovolnické činnosti. Toto zjištění by se mohlo stát nápomocné při získávání nových zájemců o dobrovolnickou činnost. Výzkum by tedy měl sloužit jako zpětná vazba pro spolek Akropolis z.s.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 DOBROVOLNICTVÍ

Kapitola první se zabývá základními pojmy, z oblasti dobrovolnictví.

Dobrovolnictví má velmi široký význam a každý z nás tento pojem chápe odlišně. Můžeme ale říci, že všichni jsme někdy vykonávali dobrovolnou práci, i když se tak někteří necítí a odmítají oslovení dobrovolník. Jedná se o pomoc kolemjdoucím, sousedům, příbuzným, pomoc pro školu či sportovní klub, kdy často očekávám dnes já tobě, zítra ty mě (Tošner a Sozanská, 2006, s. 35).

Ke specifikaci pojmu dobrovolnictví máme v literatuře několik vysvětlení. Podle slovníku sociální práce je dobrovolnictví definováno jako „*neplacená a nekariéerní činnost, kterou lidé provádějí proto, aby pomohli svým bližním, komunitě nebo společnosti*“ (Matoušek, 2003, s. 55).

Podle Tošnera a Sozanské je „*dobrovolnictví přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a dovedností a obohacím v mezilidských vztazích*“ (Tošner, Sozanská, 2006, s. 18).

Definic dobrovolnictví je mnoho, všechny však spojuje přesvědčení, že dobrovolník pracuje nezištně a vykonáváním dobrovolnické práce získává nejen zkušenosti, ale i pocit smysluplnosti. Dobrovolník dává část svého času, energie a schopností ve prospěch ostatních. Požadavky, které musí dobrovolník splňovat, jsou vymezeny v Zákoně 198/2002 o dobrovolnické službě, který prošel novelizací a nabývá účinnosti zákon č. 86/2014 Sb. Dobrovolníkem může být fyzická osoba starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území ČR nebo starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí. Je to osoba, která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu.

„*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*“ (Somrová, Klégrová, 2006, s. 11).

Dobrovolnická činnost musí být vždy upravena smlouvou, pokud se jedná o dobrovolnickou činnost v zahraničí, smlouva musí mít písemnou podobu. Pokud je člověk vázán na další instituce, dobrovolnickou činnost vykonává mimo svůj pracovněprávní vztah, školské vzdělávání atd.

S pojmem dobrovolnictví úzce souvisí tzv. dobročinnost. Dalo by se říci, že dobročinnost jako taková předcházela dobrovolnictví.

Dobročinnost provází člověka od nepaměti. Je považována za jednu z důležitých občanských ctností, které v našem světě mají kořeny v křesťanské morálce. Podle portálu Hestia (Historie, 2010) jsou počátky dobrovolnictví spojeny s nástupem raného kapitalismu. Ačkoli spolky a instituce sdružující občany dobrovolně se věnující práci pro obecní či národní komunitu navazovaly na činnost náboženských bratrstev a řádů zakládaných hojně již ve středověku, nelze tuto nábožensky motivovanou činnost nazývat ve vlastním smyslu dobrovolnou. Ta byla totiž organizována povětšinou duchovními a i když nebyla jejich hlavní činností, konali ji právě z pozice duchovních, tedy jako součást svého povolání. Dobrovolnictví jako činnost konaná mimo hlavní zaměstnání se rozvíjí se vznikem života občanského a také jako odpověď na vzrůstající počet lidí žijících v nedůstojných podmínkách v období prudkého rozmachu industrializace. Řada dobrovolných organizací vznikla v této době za účelem povznesení národního uvědomění. Mnohé spolky vzdělávací, muzejní, kulturní, turistické a další, jimž vděčíme za emancipaci českého živlu během minulého století, byly založeny na dobrovolné práci, členství, přispěvatelích. Být součástí některé z těchto aktivit bylo pokládáno za čest, jindy za vlasteneckou povinnost.

1.1 Historie dobrovolnictví v ČR

Dobrovolnictví bylo v České republice stejně jako v ostatních postkomunistických zemích devalvováno politikou totalitního režimu, který řadu společenských činností postavil na principu dobrovolného socialistického kolektivismu. Toto dobrovolnictví však bylo povinné a nemá nic společného s dobrovolnictvím a dárcovstvím, jak ho chápeme dnes. Po revoluci se tato činnost začala postupně stávat součástí naší demokratické společnosti.

1.1.1 První republika a poválečná léta

Podle portálu Dobrovolník (Historie dobrovolnictví 2010) se za první republiky idea spolků s českým členstvem změnila z protirakouské rezistence v aktivní nadšení budovatelů první republiky. Mnoho, zejména mládežnických organizací, požívalo přímou podporu presidenta Masaryka, který v nich viděl nástroj praktické realizace svých idejí filosofických a úsilí o vytvoření nové sebevědomé generace První republiky. Právě národnostní akcent se stal osudný některým organizacím za německé okupace. Řada z nich byla zrušena, jiné byly přetransformovány do podoby vyhovující protektorátní správě.

Po válce se podařilo spolkový a občanský život obnovit. Jako již v předválečné době se zejména mládežnické, ale i odborové, tělovýchovné a kulturní spolky stávají nástrojem politického boje. Zejména sociální demokraté a komunisté si uvědomili, že podchycení volnočasových aktivit mládeže i dospělých vede k těsnějšímu sepětí se světonázorovými idejemi stran, pod jejichž patronací se tato činnost provádí. Také co se týče motivace k dobrovolné práci, hraje velkou roli idea, ve jménu které člověk věnuje svůj čas, síly, či finanční prostředky.

Převzetí moci komunisty však znamenalo konec snahám o svobodný rozvoj dobrovolných a zájmových organizací. Majetky nekomunistických sdružení byly zkonfiskovány, některé spolky ihned rozpuštěny, jiné násilně přetvořeny, či nově vytvořeny. Ve všech oblastech dobrovolné činnosti byly zformovány jednotné organizace kontrolované komunistickou stranou. Ty pak byly sjednoceny do tzv. Národní fronty. Dobrovolná činnost, která jinak přispívá k rozvoji demokratické společnosti a zvyšování účasti občanů na správě věcí veřejných, tak byla využita k budování socialismu prostřednictvím všudypřítomné ideologizace dobrovolné činnosti, „povinně dobrovolných“ akcí a kontroly každé možnosti provozování nezávislých aktivit (Historie dobrovolnictví, 2010).

1.1.2 Dobrovolnictví po roce 1989

Po roce 1989 dochází teprve k obnově demokratických struktur v plné šíři a začíná prudký rozvoj nezávislých sdružení v oblasti ekologie, lidských práv, humanitární činnosti, sportu, sociální oblasti atd. Stát mnoho z nich podporuje poskytováním grantů pro různé oblasti, zejména v sociální sféře, kde, zdá se, se uplatňuje názor, že nestátní organizace dovedou pokrýt poptávku po některých službách lépe, než státem řízené centralizované instituce. Byly obnoveny spolky a sdružení potlačené minulým režimem, řada z nich získala v rámci

restitucí původní majetek a mohla tak pokračovat ve své činnosti. Patří k nim např. YMCA, Sokol a Skaut - Junák, kterým se v krátké době podařilo znovu vytvořit celostátní síť. Vedle toho vznikly tisíce nových neziskových organizací, které neměly žádný majetek ani šanci ho získat a stavěly svoji činnost na lidském nadšení a pomoci dobrovolníků. Jedná se o mnoho kulturních, sportovních, dětských a mládežnických organizací, kde skupiny občanů dobrovolně, samy pro sebe a své přátele realizují řadu aktivit. Patří sem i organizace s charitativním a sociálním a zdravotním zaměřením, jež se snaží pomáhat svým členům, kteří jsou nějakým způsobem ve společnosti znevýhodněni, ať již jsou to senioři, příslušníci národnostních nebo jiných menšin, nebo tělesně či mentálně handicapovaní.

Jak již bylo řečeno v úvodu, velkou změnu přinesl rok 2001, který byl vyhlášen Mezinárodním rokem dobrovolníků. Začalo se zároveň pracovat i na právní úpravě dobrovolnictví, byly vypsány granty na dobrovolné programy a byla připravena řada aktivit přibližujících dobrovolnictví veřejnosti aktivit (Historie dobrovolnictví, 2010).

1.2 Druhy dobrovolnictví

Dobrovolnictví má řadu forem a vyskytuje se na mnoha místech, kde si jich často ani nevšimneme – pomůžeme-li sousedovi s nákupem do schodů nebo neznámému člověku přejít silnici, uklidíme-li před domem a prospějeme tak širšímu okolí. Každý člověk má vrozenou schopnost darovat dobrovolně a nezištně svůj čas a práci, lišíme se pouze v tom, do jaké míry a v jaké formě jsme ochotni tak činit. Podle portálu Dobrovolník (Typy dobrovolnictví, 2010), je dobrovolnictví rozděleno následovně:

Dárcovství

- Pro stále více lidí je přirozené jednorázově přispívat na veřejně prospěšné účely či do sbírek pro obyvatele postižené přírodními katastrofami.
- Je to jednoduchá pasivní forma, jak jednorázově uspokojit své vlastní svědomí a zároveň vložit peníz na dobrý účel.

Dobrovolná občanská výpomoc

- Je tradiční součástí jakékoli společnosti již od prvopočátku její existence.
- Jedná se o systém vzájemných protislužeb běžných v rámci rodiny, širšího příbuzenstva a sousedských vztahů apod.

Dobrovolnictví vzájemně prospěšné

- Jde o činnost, kterou vykonávají členové určitého sdružení či klubu v zájmu realizace svých cílů a poslání.
- Nejstarší a nejvíce rozšířenou je Sbor dobrovolných hasičů.

Dobrovolnictví veřejně prospěšné

- Vychází z ochoty občanů angažovat se svobodně a podle svého přesvědčení pro druhé nebo pro určité změny ve společnosti, kde na prvním místě je potřeba být užitečný svému okolí – dobrovolní dárci krve, horská služba.

Dobrovolná služba

- Jde o dlouhodobý závazek věnovat se dobrovolné práci, často mimo svoji zemi.
- V ČR se tento typ dobrovolnictví objevuje až po roce 1989, kdy k nám přijela řada dobrovolníků především z USA a západoevropských zemí, jejichž činnost byla zaměřena převážně na výuku jazyků.
- Postupem času vznikají i české organizace, které se věnují vysílání dobrovolníků do zahraničí, ať již na skupinové či na samostatné studijní a vzdělávací pobyty v humanitárních či ekologických organizacích.

Dobrovolnictví jako veřejně prospěšná činnost může probíhat v různých oblastech života. Zahrnuje oblast sociální a zdravotnickou, aktivity ochránců přírody a životního prostředí, práci s dětmi a mládeží, volnočasové aktivity, sport, kulturu, dobrovolné hasiče, humanitární pomoc, rozvojové projekty a další. Podle Šormové (2006, s. 9), můžeme dobrovolnictví rozdělit podle oblasti společenského života, ve které se dobrovolníci své činnosti věnují.

Podle Friče a Pospíšilové může činnost dobrovolníků probíhat jako neformální - individuální, nezprostředkovaná žádnou institucí, založená na osobní domluvě a vztahující se na dobrovolnickou činnost pro druhé s výjimkou vlastní rodiny či domácnosti. Nebo jako činnost formální - organizovaná, prováděná bez nároku na odměnu a zprostředkovaná organizací (Frič, Pospíšilová, 2010, s. 10).

Tošner a Sozanská (2006, s. 38) pohlíží na rozdělení typů dobrovolné činnosti z několika úhlů. Z hlediska historického vývoje dělí dobrovolnictví na evropský model, kdy se dobro-

volníci na základě společných zájmů spontánně setkávají a americký model, kdy dobrovolnickou činnost řídí profesionálové z dobrovolnických center. Z hlediska cesty, kterou se dobrovolnictví ubírá, rozeznávají dva typy dobrovolnictví. Jestliže se dobrovolnictví vyvíjí směrem od neformální skupiny přátel, až k registrované neziskové organizaci jde o tzv. vznik „zdola nahoru“. Oproti němu stojí dobrovolnictví, které působí „zvenčí dovnitř“, tedy počáteční aktivita vychází z formální organizace, která se rozhodne pro spolupráci s dobrovolníky.

1.3 Znaký dobrovolnictví

V roce 1919 byla ve Versailles založena Mezinárodní organizace práce ILO². Je to specializovaná organizace OSN³ usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv. Tato společnost definovala několik základních znaků dobrovolnictví:

- Dobrovolnictví jako lidské jednání – činnost by měla vést k výrobě zboží a služeb, z kterých má užitek nějaká další strana. Činnost má být vykonávána po pravidelnou dobu.
- Dobrovolnictví není placené – činnost, u které není nárokována mzda či výplata v naturáliích, avšak může být proplácená náhrada, spojená s dobrovolnickou činností či symbolická odměna. Další odměnou pro dobrovolníka mohou být získané zkušenosti, vědomosti, praxe, pocity naplnění a smysluplnosti.
- Dobrovolnictví není povinné – velký důraz je kladen na svobodné rozhodnutí a vlastní zodpovědnost. Z tohoto důvodu by dobrovolnickou činnost neměly vykonávat děti. Věková hranice byla stanovena na 15 let, nicméně každá země má právo si tuto podmínku přizpůsobit, dle svých požadavků a kritérií. Za dobrovolnickou činnost se nepovažují soudem nařízené prospěšné práce, práce vykonávané během výkonu trestu, civilní práce v rámci vojenské služby a ani práce pod nátlakem.

1.4 Mýty o dobrovolnictví

V předcházejícím textu byly definovány znaky dobrovolnictví a na tomto místě bude poukázáno na mýty, které dobrovolnictví, jako takové provází. I když dochází v současné době k rehabilitaci dobrovolnictví jako jedné z občanských ctností, zároveň platí, že kolem dobrovolnictví je mnoho mýtu a nepravd. Díky těmto omylům je dodnes některými lidmi dobrovolnictví vnímáno jako přežitek z dob minulých nebo činnost, kterou dělají jen „divní“ lidé.

Mezi nejčastější mýty o dobrovolnictví tedy podle Tošnera a Sozanské (2005, s. 5 - 6) patří:

- **Dobrovolníci jsou levná pracovní síla** - tento mýtus převládá tam, kde se snaží dobrovolníky využívat pro jiné činnosti, než které by dobrovolníci měli dělat. Dobrovolníci nejsou v žádném případě lidé, kteří by v organizaci měli vykonávat činnosti, za něž by za jiných okolností byl někdo placen.
- **Dobrovolnictví je obět'** - každý člověk, který se rozhodne dělat dobrovolníka, by to měl dělat pouze ze svého svobodného rozhodnutí a přesvědčení. Dobrovolnictví spojuje lidi, kteří by se za jiných okolností třeba vůbec nepotkali a přináší mnoho nových zážitků nejen dobrovolníkům, ale i jejich klientům. Existují také skupiny lidí, kterým dobrovolnictví pomáhá měnit i vlastní postavení ve společnosti, kdy se např. nezaměstnaní, sociálně slabší občané i zdravotně postižení opět zapojují do společenského života. Ten, kdo dělá dobrovolnickou činnost z důvodu sebeobětování, v této činnosti zpravidla dlouho nevydrží.
- **Dobrovolnictví je zcela zadarmo** – není to tak úplně pravda, jelikož zcela bez finančních nákladů by měla být samotná dobrovolnická činnost, což ovšem znamená, že náklady na realizaci dobrovolnické služby nejsou žádné. Pokud se tedy jedná o veřejně prospěšné dobrovolnictví, uskutečňované formálně, pod záštitou nějaké organizace.
- **Dobrovolnictví je amatérismus** – existuje mnoho lidí, kteří svoji dobrovolnickou aktivitu provádějí neformálně, bez školení, smlouvy a jiných potřebných náležitostí.

² International Labour Organization – ILO

V dnešní době dosáhlo dobrovolnictví takového rozmachu, že vznikl nový obor jako management dobrovolnictví. Dále je možné navštěvovat semináře o dobrovolnictví apod.

1.5 Oblasti dobrovolnictví

Nejčastěji se s dobrovolníky setkáme v nestátních neziskových organizacích – občanských sdružení, účelových zařízení, církví a v obecně prospěšných společnostech. Jsou to základní organizační formy, jejichž prvotním cílem není zisk, ale poslání a cíl jejich činnosti.

Podle portálu Národního informačního centra (Eurodesk, 2017), nejvýznamnější oblasti, kam směřují dobrovolníci, jsou následující:

- **Ekologické organizace** – patří k nejlépe organizovaným subjektům s celostátní působností a s propojením na mezinárodní sítě. Zapojují se do řešení celospolečenských problémů, například v souvislosti s problematikou dopravní a ochranné politiky státu, výstavby jaderných elektráren či řešení čistoty měst. Jsou to například Hnutí DUHA, ARNIKA, Greenpeace, Český svaz ochránců přírody atd.
- **Humanitární organizace a organizace na ochranu lidských práv** – vznikly převážně po roce 1989, významně se zviditelnily především v souvislosti s pomocí v oblastech postižených válečnými konflikty či přírodními katastrofami, kde se čeští dobrovolníci objevovali mezi prvními. Patří sem například ADRA, Člověk v tísni, Česká katolická charita.
- **Organizace na ochranu lidských práv** – problematikou národnostních menšin u nás se zabývá řada organizovaných dobrovolníků, například Člověk v tísni, společnost Tolerance, která se věnuje zejména vzdělávacím a kulturním aktivitám, HOST se věnuje monitoringu a následnému vyšetřování rasově motivovaných trestných činů. Problematice uprchlíků se věnuje Česká katolická charita, Český červený kříž, Diakonie, OPU – Organizace pro pomoc uprchlíkům.
- **Sociální a zdravotní oblast** – je jednou z nejpočetněji zastoupených, a to nejen z hlediska využití dobrovolnické práce, ale i z hlediska přebírání řady služeb, které

³ OSN – Organizace spojených národů

v minulých desetiletích byly často velmi nedostatečně zajišťovány pouze státem. Zde již využití dobrovolníků vyžaduje profesionální management, protože se zde dobrovolníci pohybují na poli psychosociálních služeb a je třeba připravit je na citlivý přístup. Zároveň je nutné připravit organizaci na přijetí dobrovolníků, včetně vyškolení vlastních koordinátorů dobrovolníků v organizaci. K nejznámějším organizacím patří: Česká katolická charita, zařízení Diakonie, FOKUS, POV - Pražská organizace vozíčkářů, Naděje, Společnost DUHA, apod.

- **Kulturní oblast** – zahrnuje celou škálu nestátních neziskových organizací, které se zaměřují na ochranu a revitalizaci kulturních památek, z nichž řada silně utrpěla nezájmem státu v minulém režimu. Působnost těchto organizací je obvykle regionální, daná místními podmínkami a potřebami a jsou často spojeny s konkrétní kulturní památkou – hradem, zámek, divadlem, galerií či muzeem.
- **Sportovní a vzdělávací oblast** – dobrovolnictví v těchto oblastech se omezuje převážně na mimoškolní volnočasové aktivity. Navazuje zde na tradici mimoškolních zájmových kroužků, tělovýchovných a turistických oddílů, které jsou významnou součástí komunitního života.

2 MOTIVACE K DOBROVOLNICTVÍ

Kapitola druhá se věnuje motivacím k dobrovolnické činnosti. Zároveň zde bude nastíněna problematika sociální pedagogiky, se snahou poukázat na propojenost obou odvětví.

U problematiky dobrovolnictví je velmi důležité pochopit motivaci dobrovolníků. Pokud se podaří pochopit motivaci těchto lidí, podaří se získat užitečný nástroj v práci s dobrovolníky. Ať už při jejich náboru nebo při udržení stávajících dobrovolníků v organizaci. Poznání motivačních faktorů může pomoci pochopit, proč někteří jedinci s dobrovolnictvím po určité době končí.

Když se zajímáme o motivaci, spojenou s dobrovolnictvím, setkáme se s pojmy prosociální chování a altruismus. Tyto pojmy lze chápat jako základní motivační činitele k dobrovolnictví. Někteří autoři je vidí jako synonymum, jiní je rozlišují. Svobodová vidí prosociální chování jako: „*pozitivní sociální chování, které vede k pomoci druhému člověku či lidem. Tímto chováním člověk nepřináší užitek pouze sobě samému, ale i jiným lidem.*“ Altruismus pak popisuje jako vyšší formu prosociálního jednání „*kteří můžeme vnímat jako tendenci jednat tak, aby se zlepšila celková pohoda jiné osoby, přičemž chování nepřináší aktérovi žádný zjevný prospěch, ale často od něj vyžaduje určitou oběť.*“ (Svobodová, 2013, s. 19-20)

2.1 Pojem motivace a motiv

Dle andragogického slovníku (Průcha, Veteška, 2014, s. 186) je motivace definována jako proces řídicí síly, jenž zodpovídá za zahájení, udržování, energetizaci zacíleného chování. Tyto síly můžeme rozdělit na fyziologické – žízeň, hlad a na psychologické – potřeba úspěš, někam patřit atd. Motivací se zabýval např. Maslow, který definoval tzv. pyramidu potřeb nebo Mc.Gregor, který rozdělil lidi do dvou skupin podle jejich ochoty pracovat.

Motivace může být vědomá, podvědomá nebo také nevědomá. Někdy se může zdát, že člověk jedná bez zjevné motivace. Ta může být ukryta nejen jeho okolí, ale i jemu samotnému. Některé potřeby a hodnoty mohou být člověku neznámé, jelikož vychází z jeho pudů či návyků, jež jsou ukryty hluboko v podvědomí.

Abychom snadněji dokázali pochopit motivaci dobrovolníků vykonávat dobrovolnickou pomoc, musíme si uvědomit, že motivace je tvořena několika činiteli. Smysl motivace je dosáhnout nějakého cíle, jenž vyjadřuje potřebu člověka, tedy cílem motivace je pak uspo-

kojit danou potřebu, potom člověk cítí příjemnou reakci jako pocit nasycení, pocit úlevy apod. Motivace je proces, který je ovlivňován příčinou – motivem, jenž je ukazatelem kam motivace směřuje. Motivace vždy bývá vedena více než jen jedním motivem (Nakonečný, 2014, s. 32).

Podle výzkumu, který byl proveden v roce 2016 (Matulaynová, Jurníčková, Doležal a kol, 2016, s. 65), mezi nejčastější motivy patří:

- Pomoc ostatním lidem,
- osobní rozvoj,
- pracovní zkušenosti,
- snaha podělit se o své zkušenosti,
- možnost nalezení nových přátel,
- víra,
- dobrovolnictví je v rodině (rodiče, přátelé jsou rovněž dobrovolníky).

2.2 Druhy motivace k dobrovolnictví

V předcházejícím textu bylo popsáno dobrovolnictví, jako takové, zde budou definovány jednotlivé typy motivů k dobrovolnické činnosti.

Dle Tošnera a Sozanské (2006, s. 47) můžeme rozlišit tři základní motivace k dobrovolnictví:

1. Konvenční či normativní motivace

- Nositel této motivace se stal dobrovolníkem proto, že ho k tomu vedly morální normy buď svého nejbližšího okolí, anebo obecná neformální pravidla chování v dané společnosti.
- Tento druh motivace je dominantní u 41 % českých dobrovolníků
- Dobrovolníci, u nichž převládá tento typ motivace, mají ve svém rozhodování sklon preferovat své náboženské přesvědčení a imponují jim příklady dárcovských aktivit z okruhu příbuzných a přátel – dobrovolníky se stávají, že se to sluší a patří.
- Tímto druhem motivace se častěji vyznačují starší lidé nad 60 let a věřící.

2. Reciproční motivace

- V dobrovolnické práci hledá jedinec prvky, které by byly užitečné i pro něho samého – spojení dobra pro jiné a vlastního prospěchu.

- Typický je pro ně zájem o získávání nových zkušeností, navazování nových vztahů a snaha uplatnit svoje schopnosti a udržovat se prostřednictvím dobrovolné práce v kondici.
- Tento druh motivace je dominantní u 37 % dobrovolníků, hlavně u mladých lidí do 30 let s jednoznačně ateistickým světonázorem.

3. Nerozvinutá motivace

- Motivace, vycházející z přesvědčení o smysluplnosti dobrovolné práce a z pocitu, že se prostřednictvím dobrovolnictví můžou podílet na šíření dobré myšlenky. Zároveň i důvěra v organizaci pro níž by měli pracovat.
- Tento druh motivace je dominantní u 23 % dobrovolníků.
- Významně častěji se vyskytuje u vysokoškoláků a osob příslušejících ke střední a starší generaci – od 46 do 60 let.

2.3 Zásady a formy motivace

Kosina (2003, s. 12) uvádí některé zásady a možné formy motivace, podle něj je důležité, aby organizace jasně formulovala povinnosti a možnosti realizace dobrovolníka. Je zapotřebí, aby přesně věděl, co se od někoho čeká. Mezi další zásady patří:

- Dobrovolník by měl znát celý pracovní kolektiv a měl by se v něm cítit jako rovnocenný partner, proto je důležité vyjasnit si hned na začátku vzájemné vztahy, které by měly probíhat na základě partnerství a v přátelské atmosféře.
- Organizace by měla podporovat týmovou práci a v rámci dobrovolnické skupiny navrhovat střídání funkcí.
- Dobrovolník by měl pracovat samostatně, ale jeho činnost by měla být koordinována tak, aby byla rovnováha mezi zájmem organizace, klienta a jeho vlastním. Za svou práci má plnou zodpovědnost. Je dobré mu umožnit realizaci jeho vlastních nápadů a očekávání.
- Dobrovolník by měl být informován o všech důležitých dějích v organizaci, především pokud se týkají jeho samotného.
- Je dobré občas věnovat dobrovolníkovi drobnou pozornost, jednou ročně uspořádat neformální slavnostní večer všech dobrovolníků či pozvat ho na víkendový pobyt s klienty, kdy bude pomáhat zaměstnancům s průběhem celé akce (Kosina, 2003, s. 12).

2.4 Dobrovolnictví jako nástroj sociální pedagogiky

Dobrovolnictví můžeme považovat za aktivitu, která se v podmínkách naší společnosti začíná v posledních několika letech velmi úspěšně rozvíjet především v oblasti sociálních služeb. Současně je to ale také významný nástroj podpory vytváření inkluzivního prostředí⁴.

Dobrovolnictví uskutečňují dobrovolníci ve svém volném čase, přičemž ten se stává i pro mnoho sociálních pedagogů jedním z důležitých sociálně pedagogických témat. Samotný pojem „volný čas“ je relativně moderní, jenž vznikl z nutnosti vymezit čas volna vůči pracovní době. Autoři, zabývající se volným časem, vychází při jeho definování z negativního či pozitivního vymezení, tj. negativní definice volného času vychází z vymezení volného času vůči pracovní době, zatímco pozitivní definice se pokouší vymezit volný čas na základě jeho kvality. Dle Spousty (1997, s. 29) je problematika „volného času“ interdisciplinárním tématem, jímž se zabývá pedagogika, psychologie, sociologie, ekonomie i další obory a jeho vymezení se tedy odráží z paradigmatu jednotlivých vědních disciplín.

Ve vývoji sociální pedagogiky a dobrovolnictví jsou patrné společné rysy. Viditelné jsou zejména ve 20. století, kdy došlo ke změnám životního stylu lidí, a to díky vědeckotechnickému pokroku, industrializaci a změnám v pohledu na výchovu i volný čas lidí. Většina spolků a organizací bylo vedeno nadšenci, lidmi, kteří se mimo své zaměstnání snažili přispět společnosti různými kulturními, naučnými nebo i tělovýchovnými činnostmi. Tito lidé by mohli být nazváni dobrovolníky.

Jako další zásadní společný milník pro sociální pedagogiku i dobrovolnictví v České republice, můžeme považovat vývoj po druhé světové válce, kdy byla sociální pedagogika označena za buržoazní vědu, a dobrovolnictví bylo degradováno výše zmíněným způsobem k potřebám propagace ideologického smýšlení komunistického režimu. Obnova obou jevů nastala až po roce 1989 (Historie dobrovolnictví, 2010).

⁴ Inkluzivní prostředí – toto prostředí má dáti pocítit každému jedinci úspěch

2.5 Sociální aktivity dobrovolníků

Dobrovolníci se účastní mnoha činností, při kterých jsou v kontaktu s lidmi různých věkových kategorií, kteří pochází z různého prostředí. Dobrovolnictví umožňuje lidem, kteří by se za jiných podmínek nesetkali, utvořit blízký vztah. Dobrovolníci jsou z odborného pohledu pouze vyškolení laici, kteří však ovlivňují život klientů a potažmo i kvalitu jejich života. Dá se říci, že dobrovolníci nenásilným způsobem naplňují klasické výchovné metody, spadající i do sociální pedagogiky.

Kraus (2008, s. 173) uvádí, že se sociální pedagogika se neobejde bez klasických výchovných metod, jako je vysvětlování, přesvědčování, metoda souhlasu a nesouhlasu, příkladu, odměny a trestu, cvičení apod. To vše ve své činnosti dobrovolníci dělají, i když samozřejmě četnost daných činností či jejich vzájemné propojování závisí na klientovi, o kterého se dobrovolník stará.

Každý dobrovolník, který se realizuje v programech pro lidi, by měl počítat s tím, že na něho bude mít klient různé požadavky. Bude mu chtít svěřovat soukromé věci ze svého života apod. Dobrovolník by měl umět na tyto situace reagovat, umět pomoci, anebo vědět kam se obrátit o pomoc. Velmi zobecněně lze říct, že klienta svým způsobem i vychovává. Toto však může platit i oboustranně.

3 NEZISKOVÉ ORGANIZACE

Třetí kapitola pojednává o neziskových organizacích, a to zejména proto, že jak již bylo v minulé kapitole řečeno, nejvíce dobrovolníků směřuje právě do neziskových organizací. Vzhledem k obsáhlosti tématu neziskových organizací, budou v práci zmíněny jen věci, které se práce dotýkají a dokreslují kontext celé práce.

V České republice se pro kategorizaci neziskových organizací obecně používají tři klasifikace. Jsou jimi Mezinárodní klasifikace neziskových organizací (ICNPO- International classification for non-profit organizations), Systém klasifikace netržních činností (OSN – COPNI - Classification of the Purposes of Non-Profit Institutions) a odvětvová klasifikace ekonomických činností (nevýrobních) – OKEČ.

Bačuvčík (2006, s. 38) organizace člení podle demografických charakteristik cílové skupiny. Těmi jsou např. mládežnické či seniorské organizace, jejichž hlavní činnost je většinou smíšená, nebo podle regionálního rozsahu své působnosti – mluvíme např. o organizacích s celostátní, regionální nebo místní působností.

Šimková (2012, s. 10), charakterizuje neziskové organizace takto:

- Jsou právníckými osobami (s výjimkou organizačních složek),
- nejsou založeny za účelem podnikání,
- nejsou založeny za účelem tvorby zisku,
- uspokojují konkrétní potřeby občanů a komunit,
- mohou, ale nemusí být financovány z veřejných rozpočtů.

3.1 Typologie neziskových organizací v ČR

Jednoznačně definovaná charakteristika organizací působících v českém neziskovém sektoru není. Přesto byl vytvořen seznam organizací, které jsou pojímány v zákoně o daních z příjmů právníckých osob a jsou jimi tyto:

- Zájmová sdružení právníckých osob, pokud mají právní subjektivitu,
- občanská sdružení včetně odborových organizací,
- politické strany a politická hnutí,
- státem uznávané církve a náboženská hnutí,
- nadace a nadační fondy, - obce,

- okresní úřady (jen do konce roku 2000),
- rozpočtové organizace (jen do konce roku 2000, potom organizační složky státu a územních samosprávných celků),
- příspěvkové organizace,
- státní fondy,
- obecně prospěšné společnosti,
- veřejné vysoké školy,
- subjekty, u nichž tak stanoví zvláštní zákon (Škrabelová, 2005, s. 25).

Podle Rektořika (2001. s. 39-41), můžeme neziskové organizace podle zakladatele a právní formy, a to následovně:

- **Veřejnoprávní organizace** – založené státní (ministerstva) a veřejnou (obce, kraje) správou – organizační složky (městská policie, mateřské školy) a příspěvkové organizace (např. některá divadla či muzea).
- **Veřejnoprávní instituce** – jejich vznik vyplývá ze zvláštního zákona jako povinnost (veřejné vysoké školy, Česká televize, Česká národní banka atd.)
- **Soukromoprávní organizace** – založené soukromou fyzickou nebo právnickou osobou – nadace, občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, církevní organizace apod.; zvláštním případem jsou obchodní společnosti s výhradou neziskového poslání – společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti, z jejichž statusu vyplývá neziskové poslání (dle zákona č. 513/1991 Sb. obchodní zákoník).

Podle charakteru poslání, můžeme neziskové organizace, rozdělit takto:

- **Organizace veřejně prospěšné** – produkují veřejné a smíšené (kombinace veřejných a soukromých) statky, které uspokojují potřeby veřejnosti či společnosti (sociální služby, ekologie, vzdělávání atd.)
- **Organizace vzájemně prospěšné** – jsou založeny k uspokojování potřeb svých členů (profesní sdružení, odbory, národopisný soubor atd.). Jejich činnost samozřejmě nesmí odporovat zájmům společnosti.

Podle způsobu financování, lze neziskové společnosti rozdělit:

- **Z veřejného rozpočtu** – buď zcela (organizační složky státu a obcí, které jsou navázány na státní obecní rozpočet), nebo částečně (příspěvkové organizace, v různých zemích například i spolky či charitativní organizace).

- **Ze soukromých darů** – dary, sponzorské příspěvky, granty nadací, členské příspěvky apod.
- **Z vlastní činnosti** – platby za realizované služby (např. kultura, sociální služby).
- **Vícezdrojové** – kombinovaně z veřejných i soukromých zdrojů a vlastní činnosti, přičemž na příspěvek nemají přímý nárok, ale organizace se o něj musí ucházet v dotačním výběrovém řízení.

3.2 Nestátní neziskové organizace

Nestátní nezisková organizace (NNO) je organizace, která není zřízená ani vedena státem nebo jakýmkoliv státním subjektem. Organizace toho typu vznikají za účelem obecně prospěšným nebo neziskové činnosti. Mají především tyto zájmy a aktivity – zmírnění utrpení, podpora zájmů chudých, ochrana životního území a udržitelných zdrojů, rozvoj komunit, základní sociální služby, práce s dětmi a mládeží, práce se seniory, začleňování znevýhodněných skupin do společnosti. Název nestátní nezisková organizace není zcela správný, ale již relativně zdomácnělý.

Hájek (2008, s. 150) definuje NNO takto: „*Nestátní neziskové organizace pracující s dětmi a mládeží představují kromě škol a školských zařízení důležitý prvek ve vytváření žádoucí nabídky pro aktivní využití volného času dětí a mládeže. Svou činností významnou měrou doplňují a obohacují výchovně-vzdělávací činnost škol, školských zařízení a rodin. Umožňují dětem a mládeži rozvíjet přirozeným způsobem jejich schopnosti, dovednosti a talent a připravují je na budoucí život.*“

Touto organizací, dle zákona, může být:

- **spolek** – § 214 – §302 občanského zákoníku,
- **nadace nebo nadační fond** – §306 – §401 občanského zákoníku,
- **ústav** – § 402 – § 418 občanského zákoníku,
- **církevní nebo náboženská společnost** – zákon č. 3/2002 Sb.,
- **obecně prospěšná společnost** – zákon č. 248/1995 Sb. (63/2013 Sb. o změně právní formy občanského sdružení na obecně prospěšnou společnost a o změně zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění zákonů, ve znění pozdějších předpisů),
- **družstvo** – § 758 – § 773 zákona č. 90/2012 Sb.

Podle údajů českého statistického úřadu je statistika NNO v letech 2014 – 2017, následující:

Tabulka č. 1: Vývoj počtu NNO, v letech 2014 – 2017

Rok / právní forma	Nadace	Nadační fondy	Obecně prospěšné společnosti	Zapsané ústavy	Církevní organizace	Spolky	Pobočné spolky
2014 (prosinec)	508	1 407	2926	123	4 158	86 956	26 118
2015 (květen)	495	1 442	2912	206	4 156	87 698	26 225
2015 (prosinec)	505	1 518	2 894	388	4 166	89 584	26 423
2016 (březen)	505	1 544	2 865	488	4 166	90 412	26 463
2016 (červen)	510	1 574	2 840	557	4 170	91 307	26 583
2016 (září)	510	1 592	2 814	626	4 170	91 931	26 359
2016 (prosinec)	516	1 635	2 792	686	4 177	92 878	26 370
2017 (duben)	515	1 670	2 774	752	4 171	93 651	26 414

Zdroj: Neziskovky, statistika, 2010

Podle portálu Neziskovky (Podoby NNO, 2010) má NNO tyto základní podoby:

1. **Institucionalizované** - mají svou institucionální strukturu bez ohledu na to, jestli jsou registrovány formálně nebo právně; mají alespoň zárodky formální organizovanosti. Záleží vždy na legislativě konkrétního státu, jakým způsobem činnost neziskových organizací upravuje.
2. **Soukromé** – jsou institucionálně odděleny od veřejné či státní správy, a nejsou jí ani řízeny. Nejsou součástí státní správy ani místní samosprávy a nejsou řízeny správními orgány. Nemohou tedy mít významnou státní podporu a v jejich vedení nemohou být mimo jiné státní úředníci.
3. **Neziskové** – u těchto organizací se nepřipouští přerozdělování vzniklého zisku z činnosti organizace mezi její zakladatele, správce nebo členy. Nestátní neziskové organizace však mohou vykazovat zisk, ovšem ten musí být použit k dosažení cílů daných posláním organizace.
4. **Samosprávné a nezávislé** – jsou vybaveny vlastními postupy a strukturami, které umožňují kontrolu vlastních činností, jsou tedy schopné řídit samy sebe a není do jejich chodu zasahováno zvenčí. Nejsou závislé na státní a veřejné správě a nejsou kontrolovány ani státem, ani institucemi stojícími mimo ně.

5. **Dobrovolné (voluntary)** – využívají možností dobrovolné účasti na svých činnostech. Dobrovolnost se zde projevuje jako vykonávání neplacené práce pro organizaci či účast na vlastní činnosti organizace, formou dárcovství, řízení jejích záležitostí = členství ve správní radě, dozorčí radě.

3.3 Příspěvkové organizace

Příspěvková organizace je jistou formou státního ústavu. Jsou zřizovány obcemi nebo kraji, tedy v samosprávném celku. Vznik, fungování a další potřebné aktivity jsou upraveny v zákoně o rozpočtových pravidlech státu a v zákoně o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů. Touto formou mohou vznikat například mateřské, základní, střední a umělecké školy, gymnázia, domovy pro seniory, domovy pro mentálně a tělesně postižené, nemocnice, muzea, volnočasová centra, kulturní instituce (kino), bazény, plovárny a sportoviště. Zřizovatel instituce nebo organizace je povinen vydat zřizovací listinu, jmenovat nebo odvolávat ředitele, stanovit odměny za vykonanou práci, může provádět kontroly v daném zařízení a může se zabývat stížnostmi, které jsou podány na danou organizaci nebo instituci. Příspěvkové organizace získávají finanční podporu od svého zřizovatele nebo svojí hlavní činností. Je také možné přijímat sponzorské dary nebo žádat v dotačním či grantovém systému.

V české právní úpravě rozlišujeme příspěvkové organizace dvojího druhu. Jde o:

1. **Příspěvkové organizace zřizované územním samosprávným celkem na základě:**
 - zákona č. 250/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů,
 - zákona č. 129/2000 Sb. o krajích, ve znění pozdějších předpisů a
 - zákonem č. 128/2000 o obcích, ve znění pozdějších předpisů
2. **Příspěvkové organizace zřizované státem, upravené:**
 - zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
 - zákonem č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

4 DOBROVOLNÍK V NEZISKOVÉ ORGANIZACI

Následující kapitola pojednává o významu dobrovolníka pro organizaci. Pro organizace je dobrovolník velmi významným člověkem. Může zastoupit zaměstnance při práci nebo projektech, které nezvládají, většinou z časových důvodů. Oblasti, kde je spousta náročné práce a málo času, je například zdravotnictví nebo sociální služby. Zdravotní personál nebo pečovatelé se starají převážně o zdraví daného člověka a na rozhovory či zastavení se s daným pacientem nemají čas. Dobrovolník ho však má a může se mu tedy věnovat (Šormová, Klégrová, 2006, s. 38).

4.1 Role dobrovolníka v organizaci

Role dobrovolníka v organizaci může být jakákoliv. Podle Tošnera a Sozanské (2002, s. 69) ji můžeme rozdělit podle toho, jak je dobrovolník v organizaci využit. Mohou nastat následující situace:

1. **Chod organizace je závislý na dobrovolnících** – organizace tohoto typu jsou výhradně postaveny na dobrovolnické činnosti. Může se jednat o malé spolky na vesnicích, ale i ve městech, pomoc při humanitárních akcích, organizace zabývající se ekologií či lidskými právy nebo volnočasová centra pro děti a mládež, seniory. V takovém případě je dobrovolník zásadní pro danou organizaci, protože bez patřičného počtu těchto lidí by organizace nemohla fungovat.
2. **Organizace má svoje profesionální zaměstnance** – zde dobrovolníci pracují na určitém projektu nebo vykonávají určitou činnost společně nebo vedle stálých zaměstnanců, kterých je v organizaci dostatek. Dobrovolník v této pozici může vykonávat i jiné činnosti než jen přímý kontakt s klientem. Může se podílet na stavebních pracích, administrativě a na jiných činnostech, zajišťujících chod organizace. Tyto činnosti v sobě nesou potřebu profesionality a vzdělání. Pokud tyto činnosti nebude dělat dobrovolník, musí si organizace zajistit zaměstnance s potřebnou kvalifikací, což ovšem vyžaduje další finanční prostředky.
3. **Dobrovolnická činnost je pro organizaci postradatelná** – pomoc z řad dobrovolníků pomáhá zvyšovat kvalitu daného zařízení, organizace, spolku nebo pomáhá zjednodušovat provoz takového zařízení. V tomto případě se jedná především o

volnočasové aktivity v podobě vycházek, čtení, kroužků. Dobrovolník i v tomto případě představuje velkou pomoc pro danou organizaci.

4.2 Přínos dobrovolníka pro organizaci

Využívání dobrovolníků je častou strategií pro neziskový sektor. S tím však souvisí důkladné zpracování vlastní organizační strategie, která by měla s dobrovolníky počítat. To znamená, že by si neziskové organizace měly vypracovat metodické materiály, které jasně určují, jak a kdo bude s dobrovolníky pracovat. Je-li strategie práce s dobrovolníky dobře zpracovaná a na vysoké úrovni, přinese pozitivní užitek na každé straně.

Podle publikace Dobrovolníci pro kulturu, kterou vydalo sdružení HESTIA (2011) jsou to především tyto přínosy:

- Dobrovolníci představují levný zdroj pracovní síly. Slovo levný znamená, že ani dobrovolná práce není zadarmo. Organizace musí vynaložit určité finanční prostředky na přípravu a realizaci práce s dobrovolníky, je třeba koordinovat jejich aktivity, zajistit dobrovolníkům vhodné pracovní prostředky, prostory.
- Dobrovolníci mají nemalý vliv na poslání a činnost organizace. Svou přítomností nutí organizaci k neustálému zlepšování se, ke vnímání kritiky od člověka vně organizace. Organizace začíná fungovat na odlišných principech, které pro ni mohou být zásahem do vlastního poslání. Organizace rovněž získávají tolik potřebnou zpětnou vazbu od lidí, kteří přicházejí do organizace zvenčí.
- Příchod dobrovolníků do organizací, které působí v psychicky náročných oblastech (humanitární, sociální, zdravotní atd.) a kde hrozí tzv. efekt vyhoření, může mít nemalý vliv na psychickou atmosféru v organizaci, může být zdrojem nadšení, nového ducha, optimismu a naděje v další činnost.
- Dobrovolníci mají pro organizaci také vliv jako osoby vyskytující se na současném pracovním trhu. Jednak svými současnými kontakty v dosavadních zaměstnáních mohou přispět k rozvoji organizace, sami se stávají partnery při úspěšné spolupráci a v neposlední řadě jsou chápáni jako ideální uchazeči o placenou pozici v organizaci - jsou obeznámeni s fungováním organizace, znají dobře požadovanou náplň práce, organizace je osobně zná, ví, co od nich může očekávat, jaké nároky jsou schopni uspokojit.

4.3 Práce s dobrovolníky v organizaci

Můžeme říct, že práce s dobrovolníky spadá do oblasti personalistiky. Nejde však o klasickou práci manažerů jelikož dobrovolník není za svou práci finančně ohodnocen a tudíž nefunguje běžná motivace finančním ohodnocením. Od manažerů nebo lidí, kteří s dobrovolníky pracují, se vyžadují větší nároky, než jsou kladeny na manažery v klasických výdělečných organizacích. Často se v organizacích, které pracují s dobrovolníky, zřizuje pozice tzv. koordinátora dobrovolníků.

4.3.1 Koordinátor dobrovolníků

Koordinátorem může být jak placený profesionál, tak dobrovolník. Záleží na rozhodnutí vedení organizace, pro jakou možnost se rozhodne. Výhoda profesionála je, že se stává zaměstnancem organizace a tudíž může organizace dobře upravit podmínky, za kterých bude dostávat plat. Zároveň má takový koordinátor na svou práci více času. Finanční odměna je pak další motivačním stimulem. V malých organizacích bývá koordinátorem stávající zaměstnanec, který činnosti spojené s dobrovolníky, vykonává vedle svých běžných pracovních povinností (Tošner, Sozanská, 2002, s. 76).

Koordinátor vede dobrovolníky a vede jejich činnost, řeší vzniklá nedorozumění a problémy, které mohou nastat. Dále hledá možnosti, jak může organizace dobrovolníkovi poděkovat. Jeho úkolem je z mnoha jednotlivých dobrovolníků udělat jeden celek. Koordinátor by měl svoji práci vykonávat na základě upřímných a otevřených vztahů s dobrovolníky (Tošner, Sozanská, 2002, s. 77).

4.3.2 Získávání dobrovolníků

Konkrétní způsoby získávání dobrovolníků záleží na tvořivosti a schopnosti koordinátora. Dobrým způsobem, jak získat dobrovolníky je využít stávající a minulé dobrovolníky. Jejich dobrá zkušenost s danou organizací se může stát výborným pomocníkem v náborové činnosti.

Podle Tošnera a Sozanské (2002, s. 78), mezi nejčastější formy získávání dobrovolníků patří:

- **Letáky, plakáty, vývěska** – velmi často používaný způsob, jak informovat veřejnost o tom, co děláte a proč potřebujete dobrovolníky; jedná se však o málo efektivní způsob jejich získávání, který by měl být doplněn vždy dalšími formami.
- **Místní tisk, regionální rozhlasové či televizní vysílání** – práce s těmito médii má být prioritou každé organizace, protože jejich prostřednictvím se informace dostanou tam, kde je potřebujete. Stále platí, že informace v médiích jsou důležitým požadím pro vaše cílené akce a umožňují nejen propagaci vaší činnosti, ale zprostředkovávají i přímý kontakt s potencionálními dobrovolníky.
- **Náborová akce** – cílené získávání dobrovolníků pro určitou konkrétní činnost, často spojená s akcí, u které předpokládáme větší zájem veřejnosti – koncert, výstava, veletrh apod.
- **Spolupráce s dobrovolnickými centry** – se kterými se ČR můžeme setkat v řadě měst. S postupným rozšiřováním jejich činnosti bude více možností, jak připravit cílené kampaně zaměřené na získávání dobrovolníků pro určitý region a cílovou skupinu.
- **Střední a vysoké školy** – studenti jsou u nás nejvděčnějším zdrojem dobrovolníků, jsou otevření, přímí a dychtiví po nových zkušenostech. Nabídek na využití jejich volného času přibývá, řada z nich hledá možnosti přivydělat si.
- **Osobní kontakty** – jsou jedním z nejčastěji využívaných forem získávání dobrovolníků přes příbuzné a známé. Je to způsob velmi efektivní, ale časově náročný a okruh známých se brzy vyčerpá. Pro malou neziskovou organizaci je to ale nejpřirozenější a nejschůdnější forma, jak začít s dobrovolnictvím.
- **Internet a sociální sítě** – jsou rychle se rozvíjející formou navazování kontaktů obecně a tedy i získávání dobrovolníků.

4.3.3 Školení dobrovolníků

Proškolení dobrovolníků by mělo být nedílnou součástí každého dobrovolnického projektu. Forma školení se může lišit. Od nejjednoduššího seznámení s pravidly, přes besedy s odborníky až po několikadenní akci či dlouhodobý výcvik. Opět se odvíjí zejména od činnos-

ti, kterou od dobrovolníka hodláme vyžadovat. Zároveň školní dobrovolníky může prostupovat s výběrem či naopak.

V některých organizacích jsou praxe takové, že se napřed dobrovolníci vyberou a poté proškolí, někde naopak se pořádá školení pro všechny přihlášené a teprve na jeho základě dochází k výběru dobrovolníků (Tošner, Sozanská, 2002, s. 79).

Jendou by hlavních úloh školení je seznámit dobrovolníky s konkrétními požadavky, které na ně bude jejich dobrovolnická činnost mít. Jiné požadavky jsou na dobrovolníky, kteří se účastní pouze nárazové akce a na dobrovolníky, kteří spolupracují s organizací trvale.

„Příprava dobrovolníka obsahuje dvě složky, a to obecně dobrovolnickou a speciální či odbornou, vztahující se k charakteru jeho činnosti“ (Tošner, Sozanská, 2002, s. 79).

4.3.4 Rozchod s dobrovolníkem

Jedním z nejnáročnějších úkolů koordinátora je sdělit dobrovolníkovi, že se pro zvolenou pozici nehodí. Je proto nezbytné, aby byl proces výběru dobrovolníků náročnější. I přesto, však mohou nastat problémy, které se nemusí podařit vyřešit. Poté musí koordinátor informovat dobrovolníka o ukončení vzájemné spolupráce. Ukončení spolupráce může být velice obtížné v případě, že dobrovolník je pro činnost dobře motivován a nemá pocit, že existují problémy. Rozloučit se s dobrovolníkem v dobrém je pak ukázkou velice dobré práce koordinátora (Tošner, Sozanská, 2002, s. 81).

Další možností ukončení spolupráce s dobrovolníkem je, pokud sám dobrovolník chce ukončit svou činnost, nebo končí lhůta vyhrazená pro vzájemnou spolupráci a dobrovolník nechce dále pokračovat.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 CHARAKTERISTIKA SPOLKU AKROPOLIS

Tato práce je aplikována na firmu Akropolis z. S. Ta bude využívat i výsledky průzkumu. V této kapitole bude tedy společnost představena.

AKROPOLIS je provozovatelem vzdělávacího, rodinného centra AKROPOLIS v Uherském Hradišti, na Staré Tenici 1195. Centrum realizuje kurzy, semináře a přednášky pro dospělé, mládež i děti. Akropolis nabízí kurzy jazykové, vzdělávací, pohybové, hudební i výtvarné. Dále provozuje miniškolkou Rolnička. Akropolis provozuje nejen volnočasové a vzdělávací aktivity, ale i poradenství v oblasti sociálně právní, pracovně právní, genderovou poradnu, speciálně pedagogickou poradnu pro rodinu a školu, psychologickou poradnu pro rodinu a školu, nutriční, finanční, občanskou právní poradnu, internetovou a počítačovou poradnu, poradna pro těhotenství a péči o dítě.

5.1 Organizační členění

Jak již bylo výše zmíněno, Akropolis má širokou škálu aktivit. Konkrétní jde o následující aktivity:

- Aktivity pro rodiny
- Aktivity pro děti
- Aktivity pro dospělé a seniory
- Aktivity pro firmy

Schéma č. 1: Organizační struktura



Zdroj: Vlastní

Součástí společnosti je i miniškola pro děti od 1,5 let. Rovněž zde funguje tzv. Coworkingové centrum – sdílená kancelář. Tento prostor je určen pro každého, kdo hledá místo pro svou práci, zájemci se zde mohou připojit k internetu, pracovat, vyrábět, podnikat, vyřizovat a analyzovat potřebná data.

Ve společnosti pracuje, v současné době 24 zaměstnanců interně a 19 zaměstnanců externě. Co se týče externích pracovníků, jde zejména o cvičitele, poradce, školitele. Spolupráce s nimi je dlouhodobá.

5.2 Miniškola

Miniškola vznikla v září 2009 a je plně v souladu s doporučením MPSV DSCN4328-1000 ČR. Miniškola Rolnička pomáhá rodičům malých dětí sladovat rodinný a profesní život. Vytvořením prostředí přátelského dětem umožníme rodičům návrat do zaměstnání či jinou formu jejich seberealizace. Jedná se o dvě třídy s celodenním režimem, kdy minimální počet na jednu pečovatelku je 6 dětí. Celková kapacita obou tříd je 15 dětí denně. Program miniškoly Rolnička je v souladu se vzdělávacím systémem jeslí a mateřských škol s přihlednutím na věkové zvláštnosti dětí. (Akropolis, Miniškola, 2017)

Provoz miniškoly lze shrnout do následujících bodů:

- Individuální výchovná péče
- Rozvíjení dovedností a správných návyků u dětí
- Muzikoterapie
- Balanční cvičení
- Logopedie
- Rozvoj gramotnosti

Cílem služby je vytvořit rodičům podmínky pro snadnější sladění pracovního a rodinného života prostřednictvím rozšíření nabídky péče o děti předškolního věku. Péči o děti zajišťují pečovatelky s odbornou způsobilostí k výkonu zdravotní sestry nebo zdravotnického asistenta, ošetřovatele nebo pracovníka v sociálních službách, mají dostatečnou praxi s malými dětmi a jsou zaškoleny do metodiky výchovné práce s malými dětmi.

5.3 Pohybové oddělení

Co se týče sportovních aktivit, je nabídka centra velmi široká. Aktivity jsou přizpůsobeny věku účastníků, tzn., že zde nalezneme aktivity pro rodiče s dětmi od útlého věku, dále pro děti bez doprovodu rodičů, dospělé účastníky i seniory.

Celkově můžeme definovat následující aktivity:

- Klub dětí a maminek
- Aerobic
- Street dance
- Pilates
- Jóga
- Kalanetika
- Sportovní gymnastika
- Míčové hry
- Zumba, Balet, Břišní tance

Všechny tyto aktivity jsou přizpůsobeny věku účastníků. S pohybovými aktivitami je spojeno i vystupování na různých propagačních akcích a zároveň na soutěžích. A to zejména pro věkovou kategorii děti a mládež. Dalo by se říct, pro tuto věkovou skupinu je to časově náročný koníček.

Díky tomu, že je každá aktivita přizpůsobena věku účastníků, je tato nabídka mnohem širší, nicméně pro potřeby této práce je toto rozdělení dostačující. Co se týče aktivit, které se platí jednou za půl roku, tak se většinou cvičí dvakrát týdně. Některé aktivity jsou vypsány dvakrát nebo třikrát, podle toho, kolik lektorů se dané sportovní aktivitě věnuje. Lektori musí splnit přísná pravidla na vzdělání (Akropolis, 2017).

5.4 Vzdělávací a poradenské oddělení

Vzdělávací aktivity Akropolis mají velmi široké zaměření. Samozřejmostí jsou jazykové kurzy a kurzy pro rodiče a děti, zaměřené na různé oblasti. V centru je možné vzdělávat i děti s poruchami vnímání a děti, které mají problém s výslovností. Součástí jsou i krátkodobé kurzy, např. jednodenní. Většina aktivit je stálá, je tedy součástí nabídky celoročně, ale v průběhu roku jsou vypisovány i aktivity, které jsou potřebné právě v daný okamžik. V následujícím textu se budeme zabývat právě těmi stálými aktivitami.

Vzdělávací aktivity jsou tedy následující:

- Jazykové kurzy (angličtina, ruština, španělština, francouzština)
- Kurz sportu a zdravé výživy,
- Vzdělávání dětí s ADHD poruchou,
- Typologie osobností,
- Logopedická cvičení
- Kurz paměti a pozornosti,

6 VÝZKUM

Tato kapitola se věnuje samotnému výzkumu. Ten probíhá ve dvou podobách. První část výzkumu je formou dotazníkového šetření a druhá část formou polostrukturovaného rozhovoru. První část bude stěžejní a druhá podpůrná.

6.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je definování motivačních faktorů dobrovolníků. Zjistit, zda se motivy liší, v závislosti na věku, pohlaví nebo vzdělání.

Hlavní cíl výzkumu je:

- Definovat vlastní očekávání dobrovolníka, se kterým přichází vykonávat dobrovolnickou činnost.

Dílčím cílem je:

- Zjistit, co dobrovolníci chtějí získat při své činnosti. Zda jde o získání nových přátel a kontaktů, získání nových zkušeností, nebo radost z pomoci druhým či zvýšení empatie k ostatním.
- Pomoci centru Akropolis optimalizovat své činnosti, s dobrovolnictvím spojené.

Na základě výše uvedeného, můžeme stanovit hlavní výzkumnou otázku (HVO) a dílčí výzkumné otázky (DVO)

HVO – Jaké jsou hlavní motivátory pro dobrovolnickou činnost?

DVO1: Jaké jsou počáteční motivátory?

DVO 2: Jak se mění motivátory v čase?

6.2 Dotazníkové šetření

Jak již bylo napsáno, hlavní část výzkumu je zpracována pomocí dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření je jednou z metod kvantitativního výzkumu. Výhodou dotazníkového šetření je jeho finanční nenáročnost a větší anonymita respondentů, což je pro ně možná jedním z důvodů, proč odpovídat pravdivě. Na druhou stranu má i svá úskalí. Mezi ně patří i nižší návratnost vyplněných dotazníků. Dotazníkové šetření bude prováděno osobně a elektronicky. V obou případech je vše založeno zejména na ochotě respondentů, věnovat této problematice čas.

Sestavený dotazník má deset položek a jak již bylo řečeno, bude částečně osobně a částečně elektronicky. Důvodem pro osobní setkání je zejména možnost položit respondentům doplňující otázky, které vyplynou ze samotného rozhovoru. Tyto doplňující otázky budou využity při vyhodnocování provedeného výzkumu. Osobní dotazování proběhne v centru Akropolis, z.s.

Elektronicky budou dotazníky zaslány do neziskové organizace Šíkula v Uherském Hradišti. To vše po domluvě s vedením organizace.

6.3 Polostrukturovaný rozhovor

Druhá část je provedena metodou polostrukturovaného rozhovoru. Polostrukturovaný rozhovor je metoda sběru dat, při kterém je pevně stanoven cíl rozhovoru. Dotazovatel se musí dotknout stanovených oblastí, ale může uvolnit způsob vedení rozhovoru nebo pořadí otázek. Pro tuto část výzkumu jsem si předem připravil otázky rozhovorů. Rozhovory budou uskutečněny s jednatelkou spolku, Mgr. Jitkou Janíkovou a s paní Bc. Janou Skuciusovou, z Domova dětí a mládeže. Obě působí i jako koordinátorky dobrovolníků v organizaci. Tato druhá část bude spíše podpůrná.

Otázky do rozhovoru jsou následující:

- Jak dlouho využíváte dobrovolníky ve Vaší činnosti?
- V jakých oblastech nejvíce dobrovolníky využíváte?
- Jak motivuje dobrovolníky, aby si pro svoji práci vybrali právě Vaši organizaci?
- Zajímáte se o potřeby dobrovolníků?
- Co si myslíte, že vede dobrovolníky k této práci?
- Jaké vidíte výhody spolupráce se zahraničními dobrovolníky?
- Jaké máte možnosti při finanční podpoře dobrovolníků?
- Jak vidíte spolupráci s dobrovolníky do budoucna?

7 VYHODNOCENÍ VÝZKUMU

Předposlední kapitola se věnuje vyhodnocení výzkumu. V první části bude vyhodnocena první část, tedy dotazníkové šetření a v části druhé budou vyhodnoceny rozhovory.

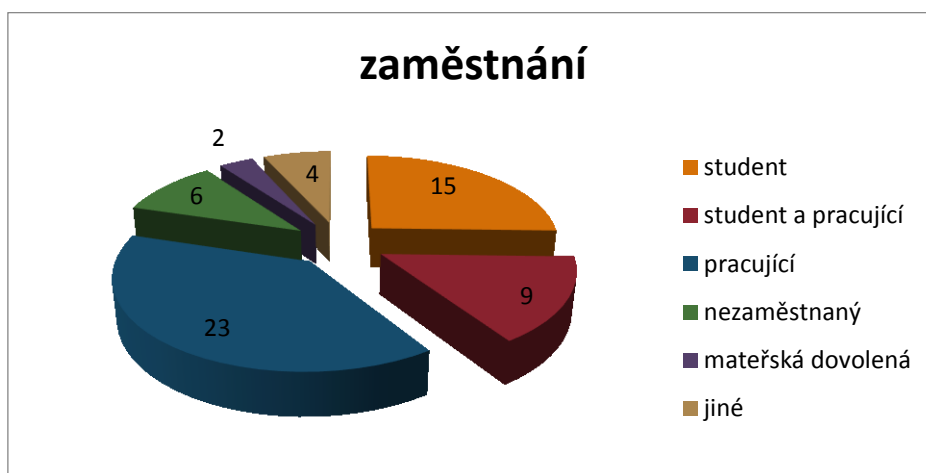
7.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Jak již bylo v minulé kapitole řečeno, dotazníkové šetření mělo dvě podoby – osobní dotazování proběhlo v centru Akropolis, z.s. a elektronické šetření proběhlo v neziskové organizaci Šikula – dům dětí a mládeže v Uherském Hradišti. Samotné dotazníkové šetření probíhalo v období – listopad 2017 – únor 2018. Vyhodnocení bude zpracováno v grafické a slovní podobě, a to u každé otázky. Dotazník bude přílohou bakalářské práce.

Výzkumný vzorek:

Celkově bylo osloveno 65 respondentů. 32 respondentů bylo osloveno osobně a 33 elektronicky. Z elektronického šetření se 6 dotazníků nevrátilo. Celkově tedy budu pracovat s odpověďmi 59 respondentů. Z tohoto počtu bylo 19 mužů a 40 žen. Nejpočetnější věková skupina byla mezi 25 – 35 rokem, následovaná skupinou 36-45. Nejméně zastoupená byla věková kategorie 50+.

Co se týče zaměstnání dobrovolníků, byla situace následující:



Graf č. 1: Zaměstnání respondentů

Zdroj: vlastní

Z grafů je patrné, že většina dobrovolníků v době vykonávání dobrovolnické činnosti pracovala. 15 respondentů studovalo (5 z těchto 15 byly zahraniční studenti), 9 dotázaných studovalo a zároveň pracovalo. Na pracovním úřadě bylo v době výzkumu evidováno 6

respondentů a 2 ženy byly na mateřské dovolené. Poslední skupinu tvořili lidé, kteří zatrhli poslední možnost – jiné zaměstnání. V jednom případě to byl student vyšší odborné školy a zbylí tři tuto jinou možnost nedefinovali.

Nyní půjdeme na vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníku.

Otázka č. 1: Jak dlouho se věnujete dobrovolnické činnosti?

Na tuto otázku bylo možno vybrat z následujících odpovědí: méně než rok, 1-2, 2-3, 3-4, 4-5, více než 5 let.

Z níže uvedeného grafu je patrné, že je pokryta celá škála odpovědí. Přičemž nejpočetnější skupinu tvořili respondenti, kteří se věnovali dobrovolnické činnosti 1-2 roky. Následovala skupina, věnující se této činnosti méně než jeden rok. Nejméně početnou možností byla možnost 2-3 roky. O zbytek se podělili dvě poslední možnosti. Je patrné, že současná dobrovolnická činnost je pro většinu zatím krátkodobá, zda se vyvine v dlouhodobou, ukáže čas. 8 respondentů se dobrovolnictvím věnuje déle než 5 let, což je, dle mého názoru, obdivuhodné. 4 z těchto respondentů dokonce ve stejné organizaci.

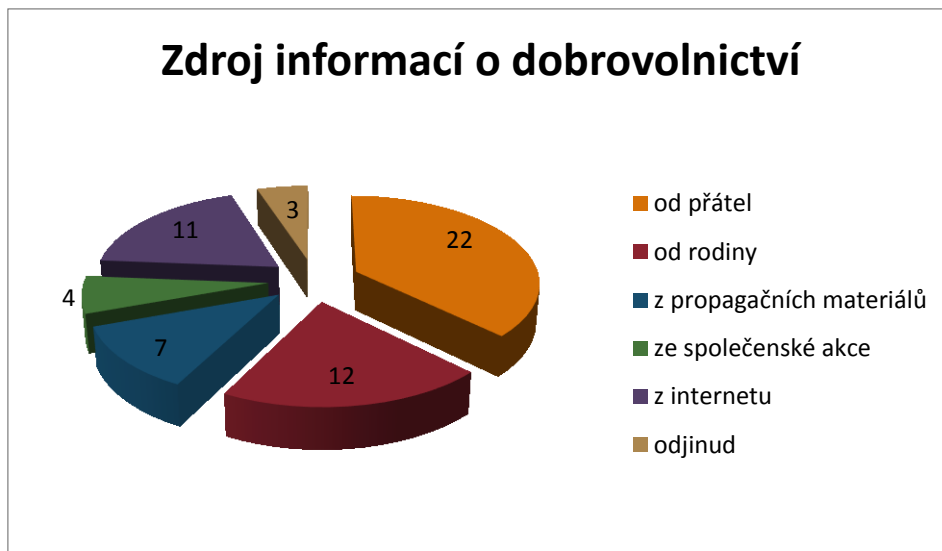


Graf č. 2: Délka dobrovolnické praxe
Zdroj: vlastní

Otázka č. 2: Jak jste se o možnosti dobrovolnictví dozvěděli?

Druhá otázka si klade za cíl zjistit, jak se respondenti dozvěděli o možnosti vykonávat dobrovolnickou činnost. Většina respondentů odpověděla, že se o této možnosti dozvěděli od svých známých, kteří se této činnosti věnují, věnovali nebo chtějí v budoucnu věnovat.

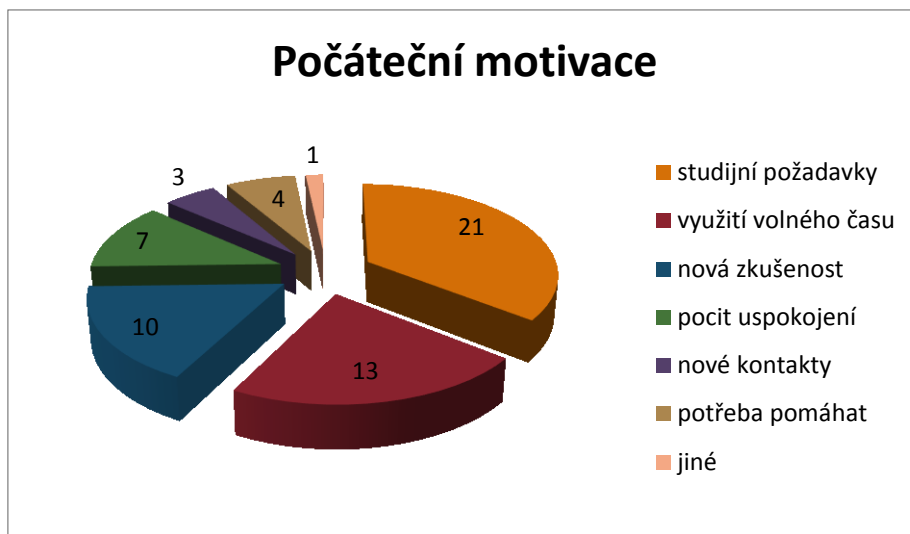
Další skupina se o této možnosti uplatnění volného času dozvěděla od rodinných příslušníků, 7 respondentů z letáků, 4 z nějaké společenské akce, 11 z internetu a zbytek zvolil poslední možnost odpovědi – jinou.



Graf č. 3: Zdroj informací o dobrovolnické činnosti
Zdroj: vlastní

Otázka č. 3: Jaká byl Váš počáteční motivační impuls k dobrovolnictví?

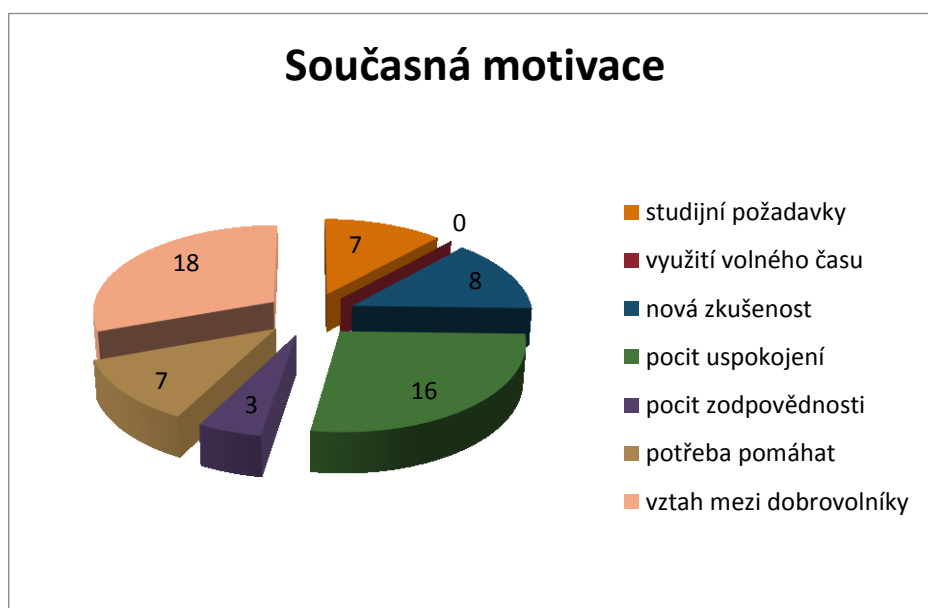
Zde jsem se chtěl dozvědět, jaké byly počáteční motivy k dobrovolnické činnosti? Proč se dotyční rozhodli věnovat svůj čas někomu nebo něčemu jinému. Jelikož jsou někteří respondenti studenti, očekával jsem, že prvotním impulsem bylo splnit požadavky, kladené školou na praxi. Tento fakt se potvrdil u většiny respondentů. Ať už u těch, kteří v době zpracování výzkumu studovali nebo již měli školu dostudovanou. Další skupinu tvořili respondenti, kteří hledali smysluplné využití volného času, anebo novou zkušenost. Mezi další motivy patřil i pocit uspokojení ze sebe sama a potřeba nových kontakt či známých.



Graf č. 4: Počáteční motivace k dobrovolnické činnosti
Zdroj: vlastní

Otázka č. 4: Jaká je Vaše současná motivace?

Cílem této otázky bylo zjistit, jak se vyvíjela motivace dobrovolníků v čase. Šlo mi o to zjistit, jaký je rozdíl mezi počáteční a současnou motivací dobrovolníků. V níže uvedeném grafu je vidět, že pro největší skupinu respondentů jsou nejdůležitější vztahy mezi dobrovolníky a lidmi z dané organizace. Jde o 18 respondentů. Pocit z uspokojení má jako hlavní motivaci 16 dotázaných, novou zkušenost uvedlo 8 respondentů, potřebu pomáhat uvedlo 7 respondentů. Nově se objevil motiv, související s pocitem zodpovědnosti, který je prioritou pro 3 dotázané. Zcela zde vymizel motiv, související s využitím volného. Studijní požadavky zůstaly u 7 respondentů.



Graf č. 5: Současná motivace k dobrovolnické činnosti
Zdroj: vlastní

Otázka č. 5: Jaká je největší odměna za Vaši práci?

Jelikož dobrovolnická činnost je bez nároku na finanční odměnu, zajímalo mne, co považují respondenti za jistou satisfikaci za to, že tráví svůj volný čas tím, že pomáhají někomu jinému. Předpokládal jsem, že se zde budou motivy s odměnou prolínat. Tzn., že pokud byl motivem pocit uspokojení ze sebe sama, tak se dá předpokládat, že to bude i jistou odměnou. Výsledky odpovědí jsou znázorněny na následujícím grafu. Z něj je patrné, že největší odměnou pro dotázané jsou především příjemné pocity z pomoci druhým, pochvala, poděkování. Dále je to pocit z toho, že je člověk potřebný. 9 dobrovolníků odpověděli, že odměnou je to, že splnili studijní požadavky. Pro 18 respondentů je největší odměnou to, že našli nové přátele a pro 7 dotázaných jsou to nové zkušenosti.

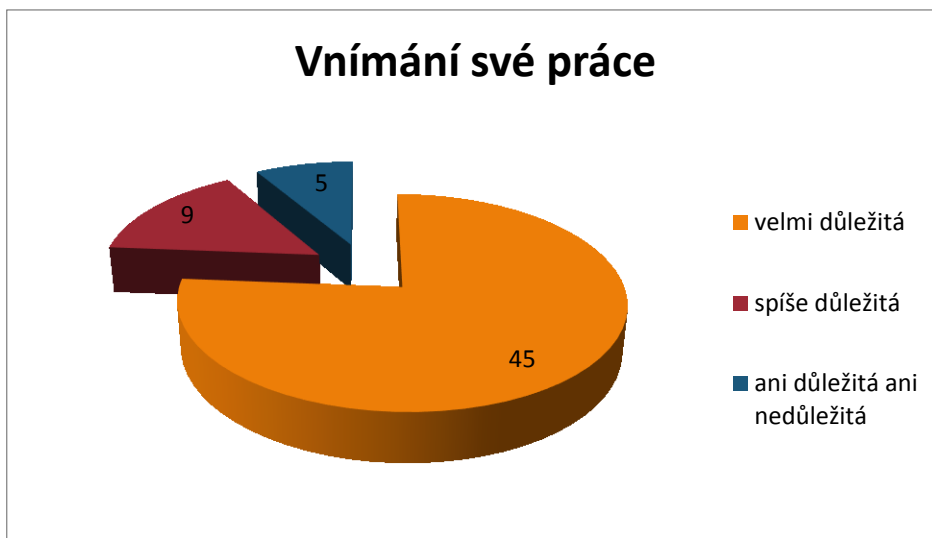


Graf č. 6: Odměna za dobrovolnickou práci

Zdroj: vlastní

Otázka č. 6: Jak vnímáte dobrovolnickou práci?

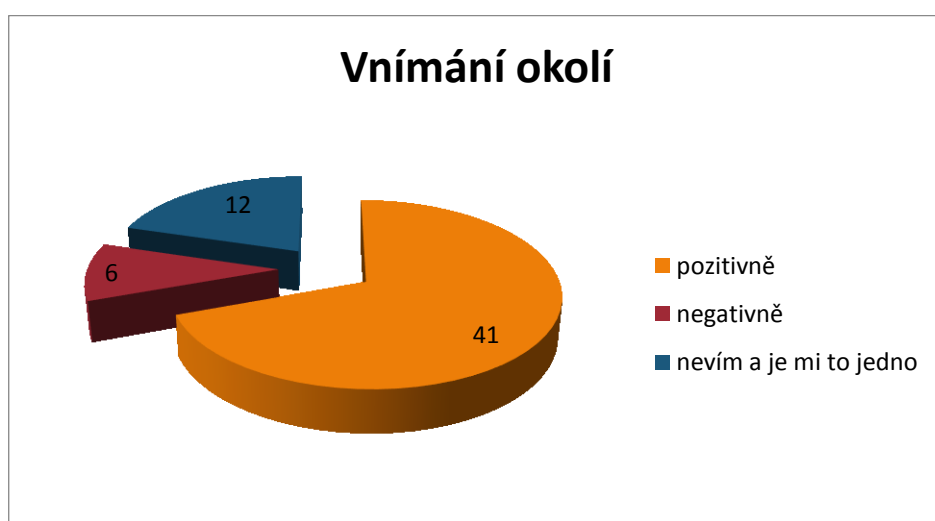
Cílem této otázky bylo zjistit, jak vnímají dobrovolníci svoji práci. Dalo se předpokládat, že ji budou považovat za důležitou. Tento předpoklad se potvrdil. Většina respondentů ji považuje za velmi důležitou, jsou přesvědčeni, že by se neziskové organizace bez jejich pomoci neobešly. Další skupina respondentů považuje svoji práci za důležitou, ale je přesvědčena, že by se organizace obešly i bez jejich práce. Nejmenší procento nevědělo, zda je jejich práce důležitá či nikoliv.



Graf č. 7: Vnímání své práce
Zdroj: vlastní

Otázka č. 7: Jak vnímá dobrovolnictví Vaše okolí?

Jsem přesvědčen, že vnímání dobrovolnické činnosti svým okolím je pro dobrovolníky velmi důležité. Lidi jsou společenší, takže asi každý chce, aby byl vnímán pozitivně svojí rodinou či přáteli. Většina respondentů odpovědělo, že je jejich činnost vnímána víceméně pozitivně, rovněž tuto okolnost považují za důležitou. Další skupinu 12 respondentů tvoří lidé, kteří o to, jak jejich aktivitu vnímá okolí, nezajímá. 6 respondentů se potýká s nepochopením ze strany svého okolí. Jsou vnímáni spíše za exoty, podivíny a za lidi, co neví jak naložit se svým časem či za lidi, kteří chtějí být za každou cenu důležití.



Graf č. 8: Vnímání dobrovolnické práce okolím
Zdroj: vlastní

Otázka č. 8: Jaké vidíte překážky ve své práci?

Při dobrovolnické činnosti se dobrovolníci mohou setkat i s překážkami, které mohou vyústit např. až v ukončení dobrovolnické činnosti. I dobrovolník potřebuje ve své činnosti jistou podporu, pokud ji nemá ze strany rodiny, může ji mít ze strany jiných dobrovolníků či lidí, kterým pomáhají. Zároveň je zde důležitý přístup organizace, ve které svoji činnost vykonávají. Pokud je viditelná snaha ze strany organizace o podporu dobrovolníků, předpokládám, že i tento fakt je pro dobrovolníky motivující. To funguje i naopak, pokud nevidí dobrovolník zájem ze strany organizace, je to demotivující a mnohdy to může mít za následek opuštění organizace nebo i dobrovolnické činnosti. Výsledky této otázky jsou viditelné v následujícím grafu. Z něj je patrné, že za největší překážku považují dobrovolníci čas. Většina z nich se potýká s nedostatkem času a 6 respondentů vidí jako překážku nepochopení ze strany svého okolí. Dalších 8 respondentů vidí jako překážku finance. Sice věděli, že je tato činnost bezplatná, ale postupem času zjistili, že je tato činnost stojí nejen čas, ale i peníze. Zbytek respondentů, nevidí žádnou překážku ve své činnosti. Jsou přesvědčení, že je to pouze otázka chtění pomáhat.



Graf č. 9: Překážky v dobrovolnické činnosti
Zdroj: vlastní

Otázka č. 9: Jak Vás naplňuje dobrovolnictví z pohledu v čase?

Tato otázka si klade za cíl zjistit, jak si stojí dobrovolnická činnost z pohledu naplnění. Zda jsou respondenti zapálení do této činnosti více nebo stejně, popř. méně. Jde v podstatě o jakési srovnání prvotního nadšení s tím současným.

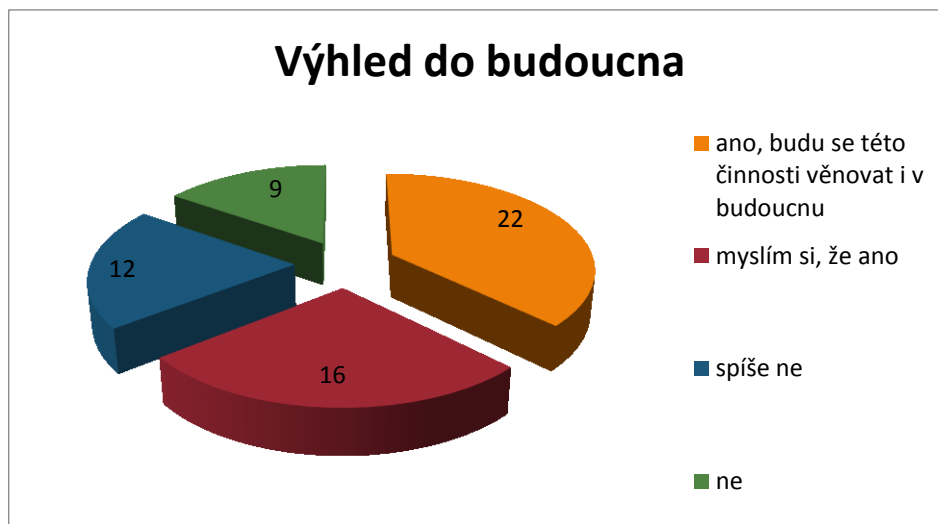


Graf č. 10: Naplnění z dobrovolnické činnosti
Zdroj: vlastní

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že většina respondentů - 28 jejich dobrovolnická činnost naplňuje stejně. Druhou skupinu respondentů - 17 naplňuje tato činnost více, než na začátku jejich činnosti. Zbytek dotázaných jsou na tom opačně. Jejich nadšení pro tuto činnost pomalu vyprchává. U 4 dotázaných již není nadšení žádné. To může být způsobeno jistou frustrací nebo syndromem vyhoření, který se v dnešní době zmiňuje snad v každé profesi.

Otázka č. 10: Jak vidíte svoji dobrovolnickou aktivitu do budoucna?

Tato otázka si klade za cíl zjistit, jak se staví respondenti k dobrovolnické činnosti do budoucna. Zda předpokládají, že se této činnosti budou věnovat i nadále nebo si jen splní např. svoje studijní povinnosti a skončí. Ze zpracovaných výsledků vyplývá, že 22 respondentů se chce věnovat této činnosti i do budoucna. Jsou tomu ochotni přizpůsobit svůj osobní život. Dalších 16 respondentů tomu nechává volný průběh, ale věří, že se v budoucnu budou na dobrovolnictví podílet. Možná ne v takovém rozsahu, jako nyní, ale budou. 12 respondentů neví a 9 respondentů si myslí, že se v budoucnu této činnosti věnovat nebudou. Ať už z důvodu časového, rodinného či jiného.



Graf č. 11: Výhled do budoucna
Zdroj: vlastní

Vyhodnocení výzkumných otázek:

V minulé kapitole jsme si stanovily jednu hlavní a dvě vedlejší výzkumné otázky. Otázka hlavní zněla:

VHO: Jaké jsou hlavní motivátory pro dobrovolnickou činnost?

Mezi hlavní motivátory pro vykonávání dobrovolnické činnosti můžeme, na základě dotazníkového šetření zařadit studijní povinnosti, hledání smysluplného trávení volného času, anebo novou zkušenost. Mezi další motivy patří pocit uspokojení ze sebe sama a potřeba nových kontaktů či známých. Dále je to potřeba pomoci ostatním a přátelské vztahy mezi ostatními dobrovolníky či lidmi z dané organizace. Velké procento respondentů je svým okolím respektováno, dle mého i tento fakt má vliv na to, že dotyční chtějí vykonávat činnost, kde zadarmo poskytují nejen volný čas, ale i energii a elán. Pro některé respondenty jsou tyto motivátory natolik silné, že se věnují dobrovolnické činnosti již několik let a dokonce velká většina dotázaných, předpokládá, že se této činnosti bude věnovat i do budoucna. Hlavně ti, kteří jsou svým okolím podporováni.

DVO1: Jaké jsou počáteční motivátory?

Respondenti se o možnosti vykonávat dobrovolnickou činnost dozvěděli z různých zdrojů, můžeme říci, že další informace získali vlastní iniciativou. To samo o sobě ukazuje na fakt, že jistou motivaci měli dotázaní, již v období vyhledávání informací o dané problematice. Mezi počáteční motivátory patří pro respondenty, kteří studují nebo již dostudovali, ale

v době zahájení dobrovolnické činnosti ještě studovali, studijní povinnosti. Většinou jsou to studenti se sociálním nebo pedagogickým zaměřením. Dalším počátečním důvodem bylo tzv. smysluplné trávení volného času. Toto se týkalo zejména mladých lidí, kteří již pracovali, ale, dle mého názoru hledali uplatnění v úplně jiné oblasti, z důvodu nenaplnění vlastních představ o pracovním či osobním životě. Mezi další celkem časté odpovědi patřil motiv, kdy chtěl mít dotyčný správný pocit uspokojení ze sebe sama. Tito respondenti se shodli na tom, že mají dobrý pocit z toho, když pomáhají jiným lidem a mají pocit potřebnosti. Potřebu nových kontaktů uvedli respondenti, kteří v době dotazníkového šetření byli evidováni na úřadu práce, a rovněž ženy na MD hledaly uplatnění, s ohledem na možné zařazení do pracovního procesu, jakmile jim skončí rodičovská. Po položení doplňujících otázek jsem dospěl k přesvědčení, že prvotním motivem byla i zvědavost, ta se ale v žádné odpovědi nevyskytla.

DVO 2: Jak se mění motivátory v čase?

Cílem této vedlejší výzkumné otázky bylo zjistit, jak se vyvíjela motivace dobrovolníků v čase. V podstatě jde o to zjistit, jestli a pokud ano jak se mění počáteční motivace. Někteří respondenti se věnují dobrovolnické činnosti krátce jiní již několik let. S dlouhodobým působením v této oblasti souvisí i změna preferovaných počátečních motivátory. V čase se jako největší motivátory projevil vztah a přátelské vztahy s ostatními dobrovolníky a ostatními lidmi v organizaci. Rovněž se zvětšilo procento respondentů, kteří dělají tuto práci pro své uspokojení ze sebe sama. Stejně tak se změnila počáteční preference u snahy pomáhat ostatním a získat novou zkušenost. V čase zcela vymizel motiv, související s využitím volného času. U této otázky je patrné, jak je důležitá podpora okolí a rodiny dobrovolníků. Prvotní nadšení se mnohdy vinou nezájmu nebo dokonce i nepochopení ze strany nejbližších mění ve zklamání a mnohdy tak dobrovolník se svojí činností skončí.

7.2 Vyhodnocení polostrukturovaných rozhovorů

Druhá, podpůrná část výzkumu je zaměřena na polostrukturované rozhovory s jednatelkou společnosti Akropolis z.s., paní Mgr. Janíkovou a s paní Bc. Janou Skuciusovou z Domova dětí a mládeže. Jak bylo uvedeno v úvodní části, otázky do rozhovoru byly nachystány předem a jejich cílem bylo pochopit danou problematiku i ze strany lidí, kteří s dobrovolníky pracují.

Položené otázky jsou následující:

- Jak dlouho využíváte dobrovolníky ve Vaší činnosti?
- V jakých oblastech nejvíce dobrovolníky využíváte?
- Jak motivuje dobrovolníky, aby si pro svoji práci vybrali právě Vaši organizaci?
- Zajímáte se o potřeby dobrovolníků?
- Co si myslíte, že vede dobrovolníky k této práci?
- Jaké máte možnosti při finanční podpoře dobrovolníků?
- Jak vidíte spolupráci s dobrovolníky do budoucna?

Tyto otázky byly položeny na začátku roku 2018, v neformálním prostředí a byly zaznamenány na diktafon a poté přepsány.

Vyhodnocení rozhovoru

Ve spolku Akropolis z.s. se věnují dobrovolnické činnosti již od roku 2012. Mají tedy nemalé zkušenosti v této oblasti. *„Každá organizace, která chce spolupracovat s dobrovolníky, musí získat akreditaci, kterou uděluje Ministerstvo vnitra ČR. Na základě této akreditace může organizace žádat i o dotace na tuto činnost. Tato akreditace je na tři roky a my jsme ji poprvé získali v roce 2012 a od té doby v podstatě pracujeme s dobrovolníky.“* (Janíková) Tím, že se spolek zapojil do mezinárodního programu Erasmus, vyzkoušeli i zahraniční dobrovolníky. Dle slov jednatelky společnosti je toto zapojení přínosem, a to zejména z pohledu stereotypního uvažování o cizincích, seznamování se s jinou kulturou a z pohledu jazykové bariéry stávajících zaměstnanců. V druhé organizaci pracují s dobrovolníky kratší dobu, ale intenzita potřeby těchto aktivit je vysoká. Dobrovolníci jsou nedílnou součástí Domova dětí a mládeže. *„Jakmile jsme získali akreditaci, vrhli jsme se na nábor dobrovolníků. Zpětně můžu říct, že je to neocenitelná pomoc, která je bohužel stále nedoceněna.“* (Skuciusová)

Co se týče motivace, obě dotazované se shodly na tom, že se snaží se o to, aby každý dobrovolník byl zapojen do aktivity, která ho zajímá. Pokud má dobrovolník snahu a zájem, může být součástí týmu a kolektivu. Potřeby dobrovolníků se zjišťují na začátku spolupráce i v průběhu. Nově se začíná i s dotazníkem pro odcházející dobrovolníky. Se zjištěnými informacemi se nadále pracuje. *„Pokud je dobrovolník členem týmu, snažíme se, aby byl i on spokojen, Celkově si myslím, že je vztah lidí v organizaci k dobrovolníkům vřelý a velmi*

kladný. Svým způsobem zde mohou i profesně růst“ (Skuciusová) Jelikož mají obě centra hodně veřejných aktivit, jsou dobrovolníci zapojeni i do nich. Magistra Janíková poukazuje na skutečnost, že není úplně jednoduché získat kvalitního dobrovolníka a když už se to podaří, je složité si ho udržet. „Není to úplně jednoduché, najít dobrovolníky, kteří svoji práci myslí vážně a můžete s nimi počítat třeba i do budoucna. Někteří přijdou a ve velmi krátkém čase zjistí, že je tato aktivita nenaplnuje, že chtějí svůj volný čas trávit se svými přáteli a hlavně jinak. Nicméně máme několik dobrovolníků, kteří jsou již jako naši kolegové, víme, že se na ně můžeme spolehnout.“ (Janíková)

Co se týče nábora dobrovolníků, je situace v obou sledovaných zařízeních velmi podobná. V obou se spoléhá na rodiče dětí, které chodí do různých aktivit, dále na známé stávajících dobrovolníků, na členy rodiny apod. *„Potencionální dobrovolníky se snažíme oslovovat pomocí sociálních sítí a zároveň se snažíme osobně oslovit např. rodiče dětí, které naše centrum navštěvují.“ (Janíková)* Studenti, kteří se k dobrovolnické činnosti přihlásí z důvodu splnění si studijních povinností, jsou rovněž oslovováni různými propagačními materiály. Zde hrozí to, že jakmile si studenti splní svoji povinnost, ukončí i dobrovolnickou činnost. *„ Zkušenosti jsou se studenty různé, nicméně větší procento studentů, po skončení studia, končí i s dobrovolnictvím.“ (Skuciusová)* Co se týče zahraničních studentů, je v současnosti zájem větší, než v minulých letech. Zejména studenti z Francie a Španělska. Je to tím, že požadavky na studenty se v čase mění. Nejen ze strany školy, ale i ze strany budoucích zaměstnavatelů. Tlak na studenty, aby se již v době studií věnovali různým aktivitám, při kterých sbírají pracovní zkušenosti, jsou viditelné. Jednatelka spolku Akropolis je přesvědčena, že tento trend se projevuje i v některých školách v ČR. V poslední době zaznamenávají nárůst zájmu o dobrovolnickou činnost i ze strany středoškoláků, zejména studentů z gymnázií.

Jak již bylo řečeno, při přijímání dobrovolníků, jsou vyplňovány dotazníky, ve kterých je místo i pro počáteční motivaci. Důvody pro dobrovolnickou činnost se víceméně opakují. *„Rodiče dětí se chtějí podílet na možnostech, které centrum pro děti nabízí. Studenti se často stávají dobrovolníky pro využití dobrovolné praxe ve svých portfoliích, když se hlásí na vysokou školu.“ (Janíková)*

Paní Skuciusová dodává: *„Maminky na mateřské dovolené si chtějí odpočinout od každodenní rutiny a nezaměstnaní chtějí snad plnohodnotně využít svůj volný čas“*

V oblasti financování dobrovolníků se obě dotazované shodnou na to, že využívají dotace Ministerstva Vnitra a Akropolis navíc finance z projektu Erasmus. Pokud je to aspoň trochu možné, snaží se obě společnosti pokrýt náklady, které dobrovolníkům vznikají. Například se podílíme na cestovním.“

Přehled o tom, kdo dobrovolníci jsou a odkud přicházejí v obou společnostech je. Velkou výhodou je široká základna nabízených aktivit a tím i možnost oslovení velkého množství potenciálních dobrovolníků.

8 NÁVRHY PRO PRAXI

Tato kapitola se bude zabývat návrhy, které by mohly vést k optimalizaci dobrovolnické činnosti ve spolku Akropolis z.s. Tyto návrhy budou vycházet ze zjištěných informací. Zároveň byly tyto návrhy konzultovány s jednatelkou společnosti.

1. VĚTŠÍ PROSTOR PRO PROPAGACI DOBROVOLNICTVÍ NA POŘÁDANÝCH AKCÍCH

Spolek Akropolis z.s. pořádá během roku několik velkých akcí. Většinou sportovních akcí, kde vystupují děti s programem, kde ukazují, co se naučily. Na těch opravdu větších, které bývají tak 3x do roka je využít i profesionální moderátor. Na několika akcích jsem byl a myslím, že je tam dost velký prostor na zvýšení podvědomí veřejnosti o dobrovolnické činnosti. A to ať už veřejně do mikrofonu při oficiálním programu, anebo formou oslovení zúčastněných lidí pomocí různých propagačních materiálů. Vhodná se mi jeví i krátká anketa, v níž by oslovení odpověděli na pár otázek, ohledně dobrovolnictví. Lidé jsou na těchto akcích vstřícní a jdou na akci s cílem se pobavit a podpořit aktivity Akropolis z.s.

2. DNY OTEVŘENÝCH DVEŘÍ

Pravidelné dny otevřených dveří jsou mým druhým návrhem. Provést zájemce centrem, ukázat mu aktivity, které se v centru dělají a zároveň udělat takovou malou propagační akci dobrovolnické činnosti. Vhodná se mi jeví možnost besedy s dobrovolníky nebo nějaké neformální posezení s prezentací. Jsem přesvědčen, že veřejnost ani neví, do jakých aktivit jsou dobrovolníci zapojováni. Ukázat jim jasně možnou cestu pomoci. Např.

- Umíš pracovat s PC?
- Umíš fotit?
- Baví tě práce s dětmi?

Tak pojď k nám a využij své dovednosti a schopnosti. Nabízíme zajímavou práci v příjemném kolektivu, dle tvých možností.

3. ZAJISTIT A PODPOŘIT KONTAKT DOBROVOLNÍKŮ I MIMO PRACOVIŠTĚ

Tento návrh souvisí zejména s potřebou, aby se dobrovolníci cítili v kolektivu spolku dobře. Neformální posezení s možností otevřeně si povykládat o problémech, které dobrovolníci spatřují v organizaci nebo se kterými se, ohledně dobrovolnictví, potýkají. V čem spatřují ohrožení. To jak vnímá jejich okolí a rodina jejich činnost je pro každého dobrovolníka

důležité. Pro některého méně a pro některého více. Pokud jsou ze strany svého nejbližšího okolí nerespektováni a jejich činnost je spojena spíše s nezájmem nebo výsměchem, o to větší energie se musí věnovat na to, aby pochopili, že jejich činnost v organizaci je velmi důležitá a že bez nich to nejde a do budoucna ani nepůjde. Stmelení kolektivu je, dle mého názoru další cestou, jak si zajistit dlouhodobou spolupráci stávajících dobrovolníků a jejich spokojeností přilákat nov členy d tohoto spolku. Z průzkumu vyplynulo, že jsou pro respondenty vztahy na pracovišti velmi důležité, tak je potřeba tento fakt využít a podpořit jej.

4. OSLOVENÍ MOŽNÝCH DOBROVOLNÍKŮ VE VĚKOVÉ SKUPINĚ 50+

Tato věková skupina je v dobrovolnictví, dle našeho výzkumu, zapojena nejmenším počtem respondentů. Já je vidím jako perspektivní skupinu, z pohledu této činnosti. Jsou to lidé, kteří již mají ve svém životě jasno, sice jsou již mnohdy prarodiči, ale umím si představit, že by se jich mohlo v dobrovolnictví hodně najít. Věřím, že i tato skupina potenci dobrovolníků má velký potenciál. Jelikož jsou v organizaci i sportovní aktivity pro starší, ať už je to jóga neb pilates, navrhol bych, udělat speciální propagační akci právě pro tuto věkovou skupinu. Ať už formou plakátů, které by byly vylepeny v místnosti, kde cvičí nebo formou letáčků, které by jim mohly být rozdány domů.

5. DÁT MOŽNOST NĚKTERÝM DOBROVOLNÍKŮM PODÍLET SE NA ROZHODOVÁNÍ, MAJÍCÍCH VLIV NA CHOD ORGANIZACE

Seznam aktivit pro dobrovolníky je zastaralý a od udělení první akreditace Ministerstvem vnitra se v něm neudělali žádné změny. Tehdy i dnes jsou dobrovolníci zařazeny hlavně na pomocné práce a až na malé výjimky jim není umožněno se nějakým způsobem podílet na chodu spolku nebo na jeho fungování. Já bych navrhol, vypracovat nový seznam, s ohledem na několikáté zkušenosti a zanést tento seznam i do směrnic ve spolku. Tím by se dalo i najevo stávajícím dobrovolníkům, že si jejich práce vedení nebo všichni zaměstnanci váží a že dobrovolníky neberou jak starost navíc. Nechal bych je podílet se na příměstských táborech, a to větší vahou, než doposud. Zároveň co se týče organizování sportovních či společenských akcí, by mohli být velkým pracovním přínosem. V podstatě jde o to, naučit se důvěřovat dobrovolníkům jako svým kolegům. Vím, že to nejde vždy, ale jistě by se pár dobrovolníků našlo, kteří již prokázali, že pracovat chtějí a umějí. A ti by mohli být vzorem či příkladem pro ostatní stávající nebo nově příchozí dobrovolníky.

6. SNAŽIT SE O MAXIMÁLNÍ RŮZNORODOST PRÁCE DOBROVOLNÍKA

Tento návrh úzce souvisí s předcházejícím návrhem, nicméně zde jde spíše o různorodost pracovních aktivit. Zatím je ve spolku zažito, že když je dobrovolník na počátku své činnosti zařazen např. do miniškolky, tak tam s největší pravděpodobností zůstane. To je dle mého názoru špatně. Dobrovolník by si měl projít všechny možné aktivity nebo činnosti ve spolku a v některé té činnosti se najít. A tady vidím návaznost na předcházející návrh – pokud si dobrovolník projde celou škálu činností, spolupracuje se všemi zaměstnanci spolku a tím pádem se i zvyšuje pravděpodobnost, že si někdo všimne, že daný dobrovolník je šikovný na určitou činnost. A naopak i sám dobrovolník může tímto způsobem zjistit, která aktivita je pro něj zajímavá a které by se chtěl po určitou dobu věnovat.

7. PRAVIDELNÉ SCHŮZKY S DOBROVOLNÍKY

Posledním návrhem je, aby docházelo k pravidelným schůzkám jednotlivých dobrovolníků s jejich koordinátorem. 1x za měsíc by bylo dostačující. Schůzka by měla být osobní, s cílem sdílet a prohodit zážitky dobrovolníků, přijímat jejich návrhy a podněty. To vše by mimo jiné mělo předcházet syndromu vyhoření u dobrovolníků.

ZÁVĚR

Bakalářská práce byla zaměřena na dobrovolnictví. Tento pojem se v posledních letech skloňuje velmi často a dalo by se říct, že se dobrovolnická práce dostává do podvědomí veřejnosti. Dobrovolnictví jako takové je velmi důležité pro některé společnosti a organizace, které si bez něj neumí představit svoji budoucnost. Jde zejména o různé typy neziskových organizací. I když tady je nutno podotknout, že neziskové organizace mnohdy nemají ani jinou možnost, než s dobrovolníky spolupracovat, a to zejména z důvodu, že se to od nich svým způsobem očekává. Počet dobrovolníků se udává u každé žádosti o dotace na Ministerstvo vnitra. Tento trend je nastaven a víceméně funguje.

První část práce se věnovala teoretickým poznatkům dané problematiky. Byly zde popsány jednotlivé pojmy z oblasti dobrovolnictví. Dále byla představena společnost, kde byla část výzkumu zpracovávána. Jde o spolek Akropolis z.s. Tato organizace získala v roce 2012 akreditaci dobrovolnické činnosti. Tuto akreditaci uděluje Ministerstvo vnitra. Pro úspěšnou akreditaci musí organizace splňovat různá kritéria. Akreditace se uděluje na 3 roky a po této době se žádá opětovně.

Jak vychází z předchozího textu, součástí bakalářské práce je výzkum, částečně provedený nebo z větší části provedený ve spolku Akropolis z.s. a částečně i v další neziskové organizaci – Dům dětí mládeže Šikula v Uherském Hradišti. Respondenti ze spolku Akropolis byli osloveni během 3 měsíců osobně s dotazníkovým šetřením. Důvodem pro osobní zjišťování dat byla možnost položit i doplňující otázky. Ty pak pomohly k vyhodnocení průzkumu. Respondenti v druhém zařízení byli osloveni elektronicky. Samozřejmě se souhlasem vedení organizace. Hlavní část výzkumu byla tedy pomocí dotazníkového šetření. Jako podpůrnou výzkumnou činnost jsem zvolil polostrukturovaný rozhovor. Tento typ jsem zvolil zejména z důvodu možnosti vybočení z předem daných otázek. Rozhovory byly dva, jeden byl proveden s jednatelkou společnosti Mgr. Jitkou Janíkovou, která působí i jako koordinátorka dobrovolníků v dané organizaci a druhý s paní Bc. Janou Skuciusovou z Domova Děti a mládeže.

Výsledky dotazníkového šetření jsem vyhodnotil slovně i graficky. Snažil jsem se o přehledné zobrazení dat. Rozhovory byly nahrány na diktafon a poté přepsány.

V další části práce bylo popsáno, jakým způsobem bude výzkum probíhat, a byly stanoveny výzkumné otázky. Jedna hlavní, která byla založena na to, jaké jsou hlavní motivátory dobrovolníků. Druhá a třetí otázka byly definovány jako vedlejší. První z nich si kladla za úkol zjistit, jaké jsou počáteční motivátory, které vedu dobrovolníka k rozhodnutí věnovat svůj čas, elán a energii na něco nebo někoho jiného. Třetí otázka se zajímala o to, jak se mění počáteční motivátory, v čase. Jsou stejné jako na počátku anebo se jejich priority prohodily, případně zcela změnily?

Dobrovolnická činnost není jednoduchá ani pro jednu zúčastněnou stranu. Pokud dělají dobrovolníci, co se finančního ohodnocení týče, zadarmo, očekávají, že jim tento nedostatek bude nahrazen jinak. Očekávají, že si jich budou v dané organizaci vážit a že tato sociální stránka jim nahradí tu materiální. Z výsledků první části průzkumu bylo zjištěno, že zatímco mezi počáteční motivy k dobrovolnictví patřily studijní povinnosti nebo smysluplné využití volného času, v čase se prioritou staly vztahy na pracovišti, ať už s jinými dobrovolníky nebo se zaměstnanci organizace.

Z druhé, podpůrné části výzkumu vyplynulo, že si vedení spolku je vědomo mezer, které v rámci motivace dobrovolníků má. Snaha o zlepšení situace je patrná.

Na základě dotazníkového šetření a polostrukturovaných rozhovorů byly v poslední části práce navrženo několik podnětů pro praxi. Všechny tyto návrhy byly konzultovány s vedením spolku Akropolis z.s..

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] AKROPOLIS. *Aktivity*. [online]. [cit. 20-10-2017]. Dostupné z WWW: <http://www.akropolis-uh.cz/aktivity>
- [2] BAČUVČÍK, R. *Marketing neziskového sektoru*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2006. 156 s. ISBN 80-7318-436-2
- [3] Dobrovolnictví pro kulturu, Hestia [online], 2011 [cit. 11-12-2017] Dostupné z WWW: <https://www.hest.cz/cdn/public/001008.pdf>
- [4] Dobrovolník. Historie dobrovolnictví. [online]. [cit. 20-10-2017]. Dostupné z: <https://www.dobrovolnik.cz/z-dobrovolnictvi-aktualne/historie-dobrovolnictvi>
- [5] HÁJEK, B., HOFBAUER, B., PÁVKOVÁ, J. *Pedagogické ovlivňování volného času. Současné trendy*. Praha: Portál 2008. 240 s. ISBN
- [6] CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. 2 aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing. 2016. 256 s. ISBN 978 80-271-9225-0
- [7] KOSINA, K. *Dobrovolnictví a metodika práce s dobrovolníky*. 1. vyd. Praha: Agnes, 2003, 79 s. ISBN 80-902633-X
- [8] KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. 1.vyd. Praha: Portál, 2008. 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3.
- [9] KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. *Člověk, prostředí, výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2.
- [10] MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1.vyd. Praha: Portál. 2003. ISBN 80-7178-549-0.
- [11] MATULAYOVÁ, T.; JURNÍČKOVÁ P.; DOLEŽEL J., *Motivace k dobrovolnictví*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 2016. ISBN 978-80-244-5110-7.
- [12] MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
- [13] MOJŽÍŠOVÁ, A. ZÁŠKODNÁ, H. *Psychologické aspekty dobrovolnictví v kontextu sociální práce* [online]. [cit. 2017-11-03] Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=2&ukol=detail&id=45&clanekid=35>

- [14] MŠMT. *Statistika neziskových organizací*. [online]. [cit. 20-10-2017]. Dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/odkazy/neziskove-organizace>
- [15] NAKONEČNÝ, M. *Motivace chování*. Praha: Triton, 2014. 599 s. ISBN 978-80-7387-830-6.
- [16] NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. 1. vyd. Praha: Academie. 1997. ISBN 80-200-0592-7.
- [17] NEZISKOVKY, *Statistika* [online]. [cit. 20-10-2017]. Dostupné z WWW: http://www.neziskovky.cz/data/Statistika%20po%C4%8Dtu%20nest%C3%A1tn%C3%ADch%20neziskov%C3%BDch%20organizac%C3%AD%202014_2016_duben2017txt16852.pdf
- [18] Salomon, L. M., Anheier, H. K.: *Defining the Nonprofit Sector*, Manchester University Press, 1997
- [19] SOMROVÁ, L.; KLÉGROVÁ, A. *Dobrovolnictví*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. 2006. ISBN 80-86991-68-7.
- [20] SPOUSTA, V. *Teoretické základy výchovy ve volném čase: úvod do studia pedagogiky volného času*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1997. 183 s. ISBN 80-210-1007-X .
- [21] Svobodová, E. *Prosociální činnosti pro předškolní vzdělávání*. Praha: Raabe, 2012. 140 s. ISBN 978-80-87553-64-0
- [22] ŠIKLOVÁ, J. *Dobrovolnictví – opora občanské společnosti*. In: *Konference Dobrovolnictví – opora občanské společnosti. Čeho jsme dosáhli, kam směřujeme...*Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž, HESTIA 2011
- [23] ŠIMKOVÁ, E.: *Management a marketing v praxi neziskových organizací*. Hradec Králové: Gaudeamus.
- [24] ŠIMKOVÁ, S. a kol. *Dobrovolníci mění svět: sborník příkladů dobré praxe: Evropský rok dobrovolnictví*. Praha: Národní institut dětí a mládeže MŠMT, 2011. 119 s. ISBN 978-80-87449-15-8.
- [25] ŠKARABELOVÁ, S.: *Definice neziskového sektoru*. Sborník příspěvků z internetové diskuse CVNS. Brno: Centrum pro výzkum neziskového sektoru, 2005.

- [26] ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĎOVÁ, K. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. 1. vyd. Praha : Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0
- [27] TOŠNER, J, SOZANSKÁ O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál. 2006. ISBN 80-7367-178-6.
- [28] TOŠNER, J, SOZANSKÁ O. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation*. Praha: HESTIA, 2005. [online]. [cit. 20-10-2017]. Dostupné z WWW:http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_dobrovolnictvi.pdf
- [29] TOŠNER, J. 2003. *Dobrovolnictví v neziskových organizacích - příležitosti a bariéry*. In: Sborník z konference Dobrovolníci v krizových situacích. Kroměříž: UNESCO HESTIA
- [30] TOŠNER, J. *Dobrovolnictví středoškoláků*. Praha: Hestia, 2003. [online]. [cit. 20-10-2017]. Dostupné z WWW: <https://www.hest.cz/cdn/public/000996.pdf>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Apod. A podobně

Atd. A tak dále

NNO Nestátní neziskové organizace

z.s Zapsaný spolek

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka č. 1: Vývoj počtu NNO, v letech 2014 – 2017

Graf č. 1: Zaměstnání respondentů

Graf č. 2: Délka dobrovolnické praxe

Graf č. 3: Zdroj informací o dobrovolnické činnosti

Graf č. 4: Počáteční motivace k dobrovolnické činnosti

Graf č. 5: Současná motivace k dobrovolnické činnosti

Graf č. 6: Odměna za dobrovolnickou práci

Graf č. 7: Vnímání své práce

Graf č. 8: Vnímání dobrovolnické práce okolím

Graf č. 9: Překážky v dobrovolnické činnosti

Graf č. 10: Naplnění z dobrovolnické činnosti

Graf č. 11: Výhled do budoucna

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Motivace dobrovolníků ve vybraných neziskových organizacích

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku.

1. Otázka č. 1: Jak dlouho se věnujete dobrovolnické činnosti?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- méně než rok
- 1-2 roky
- 2-3 roky
- 3-4 roky
- 4-5 let
- více než 5 let

2. Otázka č. 2: Jak jste se o možnosti dobrovolnictví dozvěděli?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- od známých
- rodinných příslušníků
- respondentů z letáků
- ze společenské akce
- z internetu
- Jiná...

3. Otázka č. 3: Jaká byl Váš počáteční motivační impuls k dobrovolnictví?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- studijní požadavky
- využití volného času
- nová zkušenost
- pocit uspokojení
- nové kontakty
- potřeba pomáhat
- Jiná...

4. Otázka č. 4: Jaká je Vaše současná motivace?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- studijní požadavky
- využití volného času
- nová zkušenost
- pocit uspokojení
- pocit zodpovědnosti
- potřeba pomáhat
- vztah mezi dobrovolníky

5. Otázka č. 5: Jaká je největší odměna za Vaši práci?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- pocit uspokojení
- poděkování za pomoc
- splnění studijních požadavků
- noví přátelé
- získání zkušeností

6. Otázka č. 6: Jak vnímáte dobrovolnickou práci

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- velmi důležitá
- spíše důležitá
- ani důležitá, ani nedůležitá

7. Otázka č. 7: Jak vnímá dobrovolnictví Vaše okolí?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- pozitivně
- negativně
- nevím a je mi to jedno

8. Otázka č. 8: Jaké vidíte překážky ve své práci?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- čas
- nepochopení okolí
- finance
- žádné překážky

9. Otázka č. 9: Jak Vás naplňuje dobrovolnictví z pohledu v čase?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- stejně jako na počátku
- větší než na počátku
- menší než na počátku
- žádné

10. Otázka č. 10: Jak vidíte svoji dobrovolnickou aktivitu do budoucna?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ano, budu se této činnosti věnovat i v budoucnu
- myslím si, že ano
- spíše ne
- ne