

UNIVERZITA KARLOVA
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Studia občanské společnosti



**Podoba dobrovolnictví v tradiční zájmové organizaci:
Klub českých turistů**

Diplomová práce

Bc. Karolína Rechtbergerová

Vedoucí práce: doc. PhDr. Tereza Pospíšilová, Ph.D.

Praha 2023

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím pramenů a literatury řádně citovaných a uvedených v seznamu literatury. Práci jsem nevyužila k získání jiného nebo stejného titulu.“

Souhlasím s tím, že tato diplomová práce může být zveřejněna v elektronické knihovně FHS UK a může být využita i jako studijní text v plné verzi nebo její části.

V Praze dne 3. 1. 2024

Bc. Karolína Rechtbergerová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí mé diplomové práce doc. PhDr. Tereze Pospíšilové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, vstřícný přístup a čas, který mi věnovala při vedení této diplomové práce.

Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům, členům a dobrovolníkům organizace za ochotu, se kterou se zapojili do tohoto výzkumu.

Abstrakt

Diplomová práce se zaměřuje na podobu dobrovolnictví v tradiční zájmové organizaci, kterou je Klub českých turistů. Cílem práce je zjistit, jaká jsou specifika dobrovolnictví v této organizaci. Dále to, zda se zkoumaná organizace potýká s problémy, které jsou pro tradiční organizace typické a jaké dopady to na ni má. Součástí výzkumu jsou i způsoby, jakými Klub českých turistů vzniklé problémy řeší. Zdrojem dat tohoto výzkumu jsou rozhovory se zaměstnanci a dobrovolníky organizace. Dále pak informace vzešlé z dotazníkového šetření realizovaného v Klubu českých turistů. Pro získání dat jsem využila i dokumenty organizace. Výzkum přinesl významné poznatky v oblasti dobrovolnictví tradiční zájmové organizace. Výsledná zjištění potvrzují problém tradičních organizací se stárnutím a ubýváním členů. Výsledky výzkumu přinášejí i nové pohledy na problematiku dobrovolnictví v tomto typu organizací, ale i dobrovolnictví obecně. Životní hodnoty a postoje lidí se mění, dobrovolníci mají jiné priority a požadavky. Je tedy nutné, aby se organizace adaptovaly a změnám ve společnosti se přizpůsobily.

Klíčová slova: dobrovolnictví, tradiční zájmová organizace, členská základna, stárnutí členů, mládež, občanská společnost

Rozsah práce: 95 normostran

Abstract:

The master's thesis focuses on the nature of volunteering in a traditional interest organization, specifically the Czech Tourist Club. The aim is to identify the specifics of volunteering in this organization, including whether the examined organization faces issues typical for traditional organizations and their impacts. The research also explores how the Czech Tourist Club addresses the identified problems. Data for the study are sourced from interviews with organization employees and volunteers, a questionnaire survey conducted within the Czech Tourist Club, and documents of the organization. The research yields significant insights into volunteering within a traditional interest organization. The findings confirm challenges faced by traditional organizations related to aging of their members and declining membership. Moreover, the results offer new perspectives on volunteering in this type of organization and volunteering in general. Changing life values and attitudes among individuals result in volunteers having different priorities and expectations, emphasizing the need for organizations to adapt and align with societal changes.

Keywords: Volunteering, traditional interest organization, membership base, aging members, youth, civil society

Obsah

1. Úvod.....	1
2. Teoretická východiska a koncepty	2
2.1. Vymezení pojmu dobrovolnictví.....	2
2.2. Paradigmata dobrovolnictví	7
2.3. Vzorce dobrovolnictví.....	8
2.3.1. Formální a neformální dobrovolnictví	8
2.3.2. Tradiční vzorec dobrovolnictví	10
2.3.3. Moderní vzorec dobrovolnictví.....	10
2.4. Životní cyklus dobrovolníka	13
2.5. Motivy k dobrovolnictví	14
2.5.1. Psychologický přístup	14
2.5.2. Sociologický přístup.....	17
2.6. Management dobrovolnictví	18
2.7. Typy organizací občanského sektoru	21
2.7.1. Nové organizace.....	21
2.7.2. Staré organizace	22
3. Metodologie	24
3.1. Cíle výzkumu a výzkumné otázky	25
3.2. Výzkumný design	25
3.3. Volba případu.....	26
3.4. Techniky sběru dat	30
3.5. Etika výzkumu	34
3.6. Limity výzkumu	35
4. Analýza a interpretace dat.....	35
4.1. Analýza rozhovorů.....	36
4.2. Analýza dotazníků.....	47
4.3. Analýza dokumentů a materiálů organizace	70
4.4. Výsledky výzkumu	76
5. Závěr	84
Použitá literatura	90
Seznam zkratk	94
Seznam tabulek a grafů	95
Seznam příloh	97

1. Úvod

Tato práce se zabývá podobou dobrovolnictví v Klubu českých turistů. Dobrovolnictví je důležitou součástí každé občanské společnosti. Velmi důležité je i pro členskou organizaci občanského sektoru. Klub českých turistů, který jsem si vybrala jako případ této práce, je právě členskou organizací a její fungování je postaveno na dobrovolnictví. Bez aktivního zapojování členů se organizace nemůže dále rozvíjet a naplňovat své cíle. Klub českých turistů patří mezi nejstarší neziskové organizace v ČR, má tedy za sebou dlouhou historii. Během té se musel vyrovnat s nelehkými obdobími, mezi která patří obě světové války a doba zákazu činnosti v čase komunismu v letech 1948 až 1989. Po revoluci tento spolek svou existenci obnovil a dále ve své činnosti pokračuje až do současné doby. Považuji proto KČT za velmi významnou organizaci, a to je důvodem, proč jsem ji zvolila pro svůj výzkum. Jako unikátní shledávám i celorepublikové působení KČT v oblasti turistiky. Klub českých turistů je tradiční zájmovou organizací (Frič, 2014). Pro tento typ organizací občanského sektoru je charakteristické zaměření na oblast sportu, rekreace, kultury a komunitního rozvoje. Mají formu spolku nebo sdružení. Dále je pro tento druh organizace typická dlouhodobá existence, často vznikaly již před rokem 1948. Mívají také vzájemně i veřejně prospěšnou náplň své činnosti. Tradiční zájmové organizace se v současnosti potýkají s problémem, kterým je stárnutí a následné ubývání členské základny a tím pádem i dobrovolníků (Frič, 2016).

Cílem tohoto výzkumu je zjištění, zda se Klub českých turistů potýká s problémem ubývání členů a dobrovolníků a čím je to způsobeno. Také se zaměřím na specifika dobrovolnictví v této organizaci v kontextu povahy dobrovolnictví v tradiční zájmové organizaci. Dále je mým cílem poznat, jaká je podoba dobrovolnictví v KČT, a to jak podoba dobrovolnictví členů organizace, tak i dobrovolníků, kteří členy nejsou. Zaměřím se i na to, jak se organizace k nedostatku dobrovolníků staví a jak tuto situaci řeší.

Struktura této práce bu úvod, teoretická část, metodologická část, analytická část a závěr. V teoretické části představím důležité teoretické koncepty. Nejdříve vymezím pojem dobrovolnictví a následně přiblížím paradigmatu dobrovolnictví. Ta jsou podstatná pro pochopení důvodů, které vedou jedince k dobrovolnictví. Pokračovat budu popisem vzorců dobrovolnictví. Vzorce dobrovolnictví poskytují pohled na dobrovolnictví podle způsobu, jakým se dobrovolníci zapojují. Následovat bude vysvětlení životního cyklu dobrovolníka.

Dále pak přiblížím psychologický a sociologický přístup vysvětlující motivaci k dobrovolnictví. Dalším teoretickým konceptem je managementu dobrovolníků. Jeho využívání zlepšuje šanci organizace na přijetí schopných dobrovolníků. V závěru teoretické části se zaměřím typy organizací občanského sektoru.

V metodologické části přiblížím cíl výzkumu a uvedu zde také výzkumné otázky. Dále se v této části práce budu věnovat popisu výzkumného designu, kterým je případová studie a volbě případu. Pokračovat budu technikami sběru dat a etikou výzkumu. V poslední podkapitole zmíním limity výzkumu.

V analytické části práce bude provedena analýza rozhovorů, dotazníků a dokumentů organizace. V rozhovorech budu hledat důležitá témata výzkumu. Detailnější informace k nalezeným tématům poskytnou data získaná z dotazníkového šetření. Hlubší vhled do problematiky a doplnění kontextu získám analýzou dokumentů organizace. Díky triangulaci si budu moci ověřit výsledky výzkumu.

Závěr práce přinese odpovědi na výzkumné otázky v souvislosti s konceptuálním rámcem této práce. Součástí závěru bude zhodnocení naplnění cílů a shrnutí výzkumu. Tato část bude zahrnovat i doporučení zohledňující výsledky výzkumu a vlastní reflexi získaných poznatků.

2. Teoretická východiska a koncepty

V této části diplomové práce předložím důležité teoretické koncepty, které vysvětlují, co je vlastně dobrovolnictví, jakou formu a podobu může dobrovolnictví mít. Přiblížím také způsob řízení dobrovolníků a typy organizací občanského sektoru. Tyto koncepty jsou podstatné pro celkový kontext a pochopení výzkumné části.

2.1. Vymezení pojmu dobrovolnictví

Výraz dobrovolnictví se objevuje již v dávné historii, byť v trochu jiné podobě, než jak ho známe nyní. Například v 50. letech 19. století byli za dobrovolníky považováni muži, kteří rukovali na vojnu, aby dokázali bránit svou vlast. Za tuto činnost nedostávali žádný plat. V minulosti bylo také jako dobrovolnictví chápáno darování, ať již peněz, majetku či

služeb (Cnaan, 1996, str. 366). I přes tyto dlouhodobé zkušenosti s dobrovolnictvím není zcela jednoduché přesně tento termín stanovit. K jeho vymezení vznikla řada definic, jejichž výčet najdeme v textu *Defining Who is a Volunteer* (Cnaan, 1996). U části z nich je evidentní shoda v podstatě dobrovolnictví, které je specifikováno jako aktivita jednotlivce či skupiny osob, kteří nepovinně a zároveň bezúplatně poskytují různou formu pomoci druhým (Cnaan, 1996, str. 367). Jak dále zjišťuje Cnaan (1996 str. 369), zkoumané definice se shodují ve čtyřech zásadních dimenzích:

První z nich je dobrovolné zapojení. Zde Cnaan za dobrovolnost nepovažuje činnost, která je sice vykonávána bez nároku na odměnu, ale je v určité míře vynucená, například výkon trestu ve formě povinné prospěšné činnosti (Cnaan, 1996, str. 369). Aby byla naplněna podstata dobrovolnosti, je nutné, aby k vykonávání dané činnosti vedlo jedince svobodné rozhodnutí a aby práce byla prováděna z vlastní vůle, nikoliv jako povinnost.

Druhou dimenzí je neposkytování odměny za vykonanou práci (Cnaan, 1996, str. 370). Ovšem dle některých názorů by dobrovolníkům neměly být propláceny ani náklady vynaložené k zajištění dobrovolné činnosti, jako například cestovné.

Následující dimenzí je kontext činnosti, tedy to, jakým způsobem je pomoc poskytována (Tamtéž). Předmětem diskuzí je to, zda lze za dobrovolnictví považovat pomoc jednotlivcům na základě vlastního výběru, nebo je nutné dobrovolnickou činnost vykonávat vždy jen zprostředkovaně a pod záštitou dobročinné organizace.

Čtvrtou dimenzí je pak příjemce, kterému je pomoc poskytována. Zde za povšimnutí stojí názor některých autorů definic, dle kterých by měla být pomoc poskytována pouze cizím, neznámým osobám, které s dobrovolníkem nemají nic společného. Některé definice jdou tak daleko, že zcela vylučují možnost poskytovat pomoc osobám stejného pohlaví, etnika, a najde se i takový názor, že by z pomoci měli být vyloučeni i samotní dobrovolníci.

Na základě analýzy Cnaan každé dimenzi přiřadil kategorie, které hlouběji dané aspekty vysvětlují, viz tabulka 1.

Tabulka 1: Kategorie dimenzí

<i>Rozměr</i>	<i>Kategorie</i>
Svobodná volba	1. Svobodná vůle (schopnost dobrovolné volby) 2. Relativně bez nátlaku 3. Povinnost dobrovolnictví
Odměňování	1. Vůbec žádné 2. Žádné se neočekávají 3. Uhrazené výdaje 4. Stipendium/nízká mzda
Struktura	1. Formální 2. Neformální
Zamýšlení příjemci	1. Přínos/pomoc ostatním/cizincům 2. Přínos/pomoc přátelům nebo příbuzným 3. Prospěch pro sebe (také)

Zdroj: Cnaan, 1996, str.371; překlad vlastní

Toto členění však vymezuje pojem dobrovolnictví pouze z pohledu teorie. Cnaan se proto dále ve své práci zaměřil na zjištění, jak vnímá dobrovolnictví veřejnost (1996, str. 373). Ve výzkumu Cnaan vycházel z předpokladu „.....že jedinec, kterému dobrovolnictví přináší vysoké čisté náklady (obecně definované jako náklady minus přínosy, případně normalizované), bude pravděpodobně vnímán jako dobrovolník více než ten, jehož čisté náklady jsou nízké.“ (Cnaan, 1996, str. 373)¹. To znamená, že čím více dané práci dobrovolník obětuje, tím větším dobrovolníkem se v očích veřejnosti stává (Cnaan, 1996, str. 377). Výzkum ukázal, že dle mínění veřejnosti tomu tak opravdu je a výše vynaložených nákladů je přímo úměrná hodnotě dobrovolnictví.

V určitých oblastech odlišně vnímá dobrovolnictví Loius A. Penner (2002, str. 448). Jeho definice říká, že: „Dobrovolnictví lze definovat jako dlouhodobé, plánované, prosociální chování, které přináší prospěch cizím lidem a které se odehrává v rámci organizace. Na základě této definice má dobrovolnictví čtyři významné atributy: dlouhodobost, plánovitost, nepovinnou pomoc a organizační kontext.“²

¹ Překlad vlastní. „..... an individual who incurs a high net cost (broadly defined as costs minus benefits, possibly normalized) in volunteering is likely to be viewed as more of a volunteer than is someone whose net cost is low.“

² Překlad vlastní. „Volunteerism can be defined as long-term, planned, prosocial behaviors that benefit strangers and occur within an organizational setting. Based on this definition, volunteerism has four salient attributes: longevity, planfulness, nonobligatory helping, and an organizational context.“

Jednotlivé atributy jsou pak specifikovány jako:

Dlouhodobost v tomto případě znamená, že dobrovolnická činnost je pravidelná, opakující se, nikoli jednorázová pomoc, například při živelných katastrofách.

Plánovitostí má Penner na mysli předchozí zvažování dobrovolnictví a promyšlený výběr konkrétní aktivity. Nespadá sem tedy třeba neplánovaná a nečekaná okamžitá pomoc jedinci jako je např. poskytnutí první pomoci při nehodě. V takových případech jde o pomoc bližnímu v nouzi, a byť je to činnost velmi důležitá a chvályhodná, podmínku dobrovolnictví díky náhle vzniknuvší situaci nesplňuje.

Dále Penner (2002, str. 449) uvádí nepovinnou pomoc. U tohoto atributu je zásadní, aby daná činnost byla vykonávána z vlastní vůle a nevycházela ze závazků a očekávání. Za nepovinnou pomoc nelze tedy považovat činnost, při které je příjemcem pomoci někdo z rodinných příslušníků, kamarádů či známých.

Posledním atributem je organizační kontext (Tamtéž). Penner zastává názor, že dobrovolnictví by mělo být vykonáváno prostřednictvím nějaké organizace, nikoliv jako individuální a samostatná činnost jedince.

Z výše uvedeného vyplývá, že dobrovolnictví může být posuzováno z různých hledisek a s ohledem na zvyklosti a kulturní vzorce v různých částech světa. Vytvoření jedné a vždy zcela platné definice je proto nesnadné, ne-li nemožné.

Při definování pojmu dobrovolnictví částečně může pomoci *Zákon o dobrovolnické službě* (Zákon 198/2002 Sb.), který dobrovolnictví definuje, i když poněkud stručně, jako „... službu vykonávanou dobrovolníky bez nároku na odměnu.“ (§ 1 zákona 198/2002 Sb.). Dále pak v § 2 vymezuje pojmy následovně:

(1) Dobrovolnickou službou je činnost, při níž dobrovolník poskytuje:

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

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

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

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

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

Pro praxi jako nejlépe uplatnitelné a nejdůležitější spatřuji dobrovolnictví definované třemi znaky pro něj charakteristickými. Dle tohoto konceptu je dobrovolnictví „... nepovinné, neplacené a je ve prospěch druhých.“ (Dekker, Halman, 2003 in Frič, Pospíšilová, 2010, str. 9) .

Jak již z pojmu dobrovolnictví vyplývá, jde o činnost dobrovolnou, nepovinnou, vykonávanou z vlastní vůle a na základě svobodného rozhodnutí. Za dobrovolnickou práci lze považovat například pomoc s péčí o seniory, trávení volného času s dětmi z dětských domovů, ale i aktivní účast při charitativní sbírce nebo pořádání volnočasových aktivit pro děti.

Další podmínkou je neplacená práce, tedy taková práce, za kterou není poskytována žádná odměna. A to nejen odměna finanční, ale ani odměna v nepeněžní formě, kterou mohou být drobné dary, poskytování služeb a podobně (Frič, Pospíšilová, 2010, str. 10).

Poslední podmínkou je prospěšnost (Tamtéž). To znamená, že služba poskytovaná dobrovolníkem musí být prospěšná pro nějakou cizí osobu nebo pro celou společnost. Pomoc rodině a blízkým osobám tuto podmínku nesplňuje a proto se za dobrovolnictví nepovažuje. Aby daná aktivita mohla být považována za dobrovolnickou činnost, je potřeba, aby byly splněny všechny tři podmínky, nikoliv jen některá z nich.

Z důvodu nejednotnosti definice dobrovolnictví se tento pojem pokusila vymezit Rada Evropy. První definice zněla: „Dobrovolnictví je jakákoli forma dobrovolné činnosti, formální či neformální. Dobrovolníci jednají ze své svobodné vůle, na základě vlastní volby a motivace a neusilují o hmotný zisk. Dobrovolnictví je projevem solidarity a pro jednotlivce i sdružení je příležitostí, jak rozeznávat a řešit lidské, sociální a environmentální potřeby a

problémy. Tato činnost se často provádí v rámci některé neziskové organizace nebo občanské iniciativy.“(Hruška, Hrušková, 2018, s.17-18).

Vymezení dobrovolnictví bylo poměrně široké, v roce 2014 proto Rada definici upravila a nově je dobrovolník Radou definován jako: ... „osoba, která se z vlastní vůle a nepeněžní motivace rozhodne zapojit do činností, z nichž má prospěch komunita a společnost obecně.“ (Hruška, Hrušková, 2018, s.18).

Mezinárodní organizace OSN vymezila pojem dobrovolnictví takto: „Neplacená, nepovinná práce, což je čas, který jednotlivci bez nároku na plat věnují aktivitám vykonávaným pro lidi mimo jejich vlastní domácnost, a to buď prostřednictvím organizace anebo přímo.“ (Hruška, Hrušková, 2018, s.18).

Pro tuto práci budu vycházet z výše uvedených charakteristik, na základě kterých je dobrovolnictví považováno za takovou činnost, která je dobrovolné povahy a zároveň i prospěšná jednotlivci nebo společnosti a bez nároku na odměnu.

2.2. Paradigmata dobrovolnictví

Příspěvek k porozumění dobrovolnictví nám mohou pomoci také paradigmatu dobrovolnictví. V souvislosti s dobrovolnictvím je využíváno neziskové paradigma, paradigma občanské společnosti a nakonec volnočasové paradigma (Rochester, Paine, Howlett, 2012, s. 10-14).

Nejprve vysvětlím neziskové paradigma. Toto paradigma je považováno za dominantní a dle něj je motivací dobrovolníka altruismus. Podstatou je pak aktivistický prvek k dobrovolnictví. Dobrovolnictví je vyvolané aktivitou a zájmem dobrovolníka o pomoc druhým. Paradigma zahrnuje motivaci a vlastní aktivitu dobrovolníka. Dobrovolníkův altruismus je chápán jako dar vlastního času. Tento věnovaný čas je rovnocenný daru peněz. Dobrovolnictví je zajišťované velkými profesionálními organizacemi, které jsou formálně strukturované. Mezi takové organizace náleží nemocnice, školy a další ústavy. Dobrovolníci zde pracují zdarma v rámci svého volného času (Lyons, 1998 in Rochester, Paine, Howlett 2012, s. 10-14). Dobrovolníci jsou v těchto institucích vnímáni jako neplacení zaměstnanci, je jim přidělen konkrétní úkol a často musejí absolvovat školení, aby mohli tuto činnost vykonávat.

Paradigma občanské společnosti. Dle tohoto paradigmatu je motivací k dobrovolnictví vzájemná pomoc a spolupráce při řešení společenských problémů jako je například doprava nebo životní prostředí. Nejde zde o pomoc jednotlivcům, jako u předchozího paradigmatu, ale o pomoc celé společnosti. Dobrovolnictví probíhá v různých sdruženích a spolcích, jejichž existence je založená na práci dobrovolníků. Nejde však o neziskové organizace. Dobrovolníci zde nezastávají konkrétní role, ale všichni se účastní řízení, podílejí se na provozu sdružení a vzájemně si vypomáhají. Tuto aktivitu lze nazvat aktivismem.

Volnočasové paradigma. Dobrovolnictví je v rámci tohoto paradigmatu bráno jako dar času. Pro dobrovolníka je tento čas seriózně stráveným volným časem. Dobrovolník daruje svůj volný čas, podobně jako filantrop věnuje peníze (Rochester, 2006, s. 3). Volný čas neznamená jen lenošení a zábavu. Jako volnočasovou aktivitu lze, v pojetí tohoto paradigmatu, chápat i dobrovolnictví, díky kterému je volný čas trávený seriózně a smysluplně.

2.3. Vzorce dobrovolnictví

Dobrovolnictví může mít různou formu a jeho podoba se utváří podle prostředí, ve kterém je uskutečňováno. Pro způsoby, jakými se lidé do dobrovolné činnosti zapojují se v odborné literatuře používá označení vzorce dobrovolnictví. S využitím těchto vzorců se pak dobrovolnictví rozlišuje podle organizačního kontextu, délky jeho trvání a dalších rysů, podle kterých je uskutečňováno. Základní vzorec nahlíží dobrovolnictví dle toho, jestli je zprostředkováno organizací, nebo probíhá mimo formální rámec organizace.

2.3.1. Formální a neformální dobrovolnictví

Formální dobrovolnictví je dobrovolná činnost, kterou jedinec vykonává pro určitou organizaci. Dobrovolník má k organizaci osobní vztah, je vůči ní loajální, je mu blízká svým posláním, někdy i sám využívá jejích služeb. Bývá její součástí (Frič, Pospíšilová, 2010, s. 76). Jde o činnost organizovanou a konanou ve prospěch skupiny či jednotlivce (Tošner, 2014, s. 7). Dobrovolníci se zapojují dle potřeb organizace, plní přidělené úkoly a vykonávají činnost, která je jim organizací přidělena, s cílem přispět k udržení organizace (Smith, Stebbins 2016, s. 350-353). Formální dobrovolník pro organizaci pracuje pravidelně (Cnaan,

1994) po dobu, kdy je jejím členem, práce není jen občasná a nárazová. Cnaan dále formální dobrovolnictví člení na tři podkategorie, a to na dobrovolnictví vykonávané v neziskových organizacích, dobrovolnictví ve státní správě a dobrovolnictví v ziskových organizacích.

Formální dobrovolník ale nemusí být vždy členem organizace, pro kterou pracuje. Svou činnost může vykonávat zprostředkovaně jinou organizací, kterou může být dobrovolnické centrum, středisko volného času apod. (Hruška, Hrušková, Pilát, Tošner, 2014, s. 12). Více se zprostředkované podobě dobrovolnictví věnuji v následující kapitole s názvem Moderní vzorce dobrovolnictví.

Opakem je pak dobrovolnictví neformální, kdy dobrovolník aktivity koná sám za sebe, bez záštity jakékoliv organizace, jde tedy o dobrovolnictví individuální. Může to být například pomoc sousedovi, bezdomovci apod. (Finkelstein, Brannick, 2007, s. 104). Při tomto typu dobrovolnictví není provázanost s určitou organizací, dobrovolník není členem organizace či instituce. Pomoc není koordinována žádnou organizací, ale dobrovolník svou pomoc orientuje přímo na potřebnou osobu, zcela dle svého uvážení. Jde mu čistě o pomoc druhým a využívá dané možnosti, bez ohledu na případnou neziskovou organizaci a pomáhá tam, kde vnímá svou užitečnost a jeho schopnosti odpovídají potřebné činnosti. Nejde však o pomoc v rámci rodiny či osobám, se kterými jedinec žije (Smith, Stebbins, Grotz, 2016, s. 223-226). Tito dobrovolně pomáhající lidé se nikde nespojují, nesdružují, a leckdy svou pomoc ostatním ani nepovažují za dobrovolnictví a sebe za dobrovolníky. Chtějí být prospěšní jednotlivcům, ale i celé společnosti, například při péči o životní prostředí. Tato neformální a neorganizovaná činnost je součástí lidských společenství již od počátku lidstva (Trutnovská, 2016, s. 69). V mnoha případech jde o vzájemnou pomoc, například v rámci komunity nebo náboženské skupiny, kdy si lidé navzájem pomáhají. Toto jednání je reciproční a je zde tedy přítomno dobrovolníkově očekávání pomoci od ostatních, bude-li pomoc v budoucnu potřebovat. Právě z důvodu očekávání vzájemné pomoci toto neformální dobrovolnictví není zcela dobrovolné. V případě neposkytnutí pomoci v rámci skupiny může hrozit ztráta přátelství, případně zavržení skupinou (Smith, Stebbins, Grotz, 2016, s. 223-224).

Finkelstein a Brannic (2007, s. 106-112) neformální dobrovolnictví ještě dělí na dvě formy, dle zaměření pomoci. A to dobrovolnictví zaměřené na osobu, tedy pomoc dítěti, postiženému, přistěhovalci apod., a dobrovolnictví zaměřené na úkol, které spočívá

například v pomoci s venčením psa, prací na zahradě nebo třeba v pomoci s nakupováním susedovi.

Od formálního a neformálního dobrovolnictví se nyní přesunu k tradičním formám dobrovolnictví, mezi které patří dobrovolnictví členské, kolektivní či dlouhodobé.

2.3.2. Tradiční vzorec dobrovolnictví

Ještě do nedávné doby mělo dobrovolnictví převážně tradiční podobu. Tradiční dobrovolnictví je spojováno s členstvím v organizaci a kolektivní formou. To znamená, že dobrovolník svou činnost vykonává ve prospěch organizace či uzavřené skupiny jíž je členem. Členstvím vykazuje určitou oddanost vůči organizaci a přijímá závazek dobrovolné práce ve prospěch této organizace. Práci, kterou pro organizaci dobrovolníci vykonávají, si nevybírají dle svých preferencí, ale podřizují se potřebám a požadavkům organizace, dodržují její pravidla (Hustinx, Lammertyn, 2003, s. 172-178; Hustinx, Lammertyn, 2004, s. 551-552). Dobrovolník je součástí organizace a její hodnoty a cíle bere za své, za organizaci cítí zodpovědnost (Cameron, 1999; Pearce, 1993 in Hustinx, Lammertyn, 2004).

Kolektivní dobrovolnictví (Hustinx, Lammertyn, 2004) je podobné členskému dobrovolnictví. Skupina, ve které se dobrovolník zapojuje může být i komunita nebo jiná uzavřená skupina. Pro kolektivního dobrovolníka je tato skupina důležitá, dodržuje chování skupinou předepsané, participuje na kolektivně stanovených cílech a za skupinu cítí zodpovědnost. Kolektivní dobrovolnictví je spíše amatérské (Wuthnow, 1998 in Hustinx, Lammertyn, 2004, s. 551-552).

Pro tradiční formu dobrovolnictví je také charakteristické dlouhodobé zapojení dobrovolníka, dobrovolník pro „svou“ organizaci pracuje několik let. Dobrovolník se vyznačuje obětavostí a sounáležitostí s organizací, jíž je členem. Dlouhodobí dobrovolníci berou svou činnost vážně, sdílí hodnoty organizace (Danson, 2003, s. 36 in Rochester, Paine, Howlett, Zimmeck, 2012, s. 29). Svůj čas dobrovolník obětuje ve prospěch organizace a dělá činnost, která je zrovna potřeba.

2.3.3. Moderní vzorec dobrovolnictví

S probíhajícími změnami ve společnosti, změnou životního stylu a s modernizací se transformují i vzorce a povaha dobrovolnictví (Jackson, Locke, Hogg, Lynch, 2019, s. 12).

Lidé se stávají více tvůrci svého života, mění své chování, jsou aktivnější a o využití svého volného času více přemýšlejí (Hustinx, Lammertyn, 2004, s. 549-551). Mění se i podoba dobrovolnictví a přístup dobrovolníků k němu. Tento moderní styl dobrovolnictví Hustinx a Lammertyn (2003) nazvali reflexivním. Reflexivní dobrovolnictví dle autorů přináší změnu v přístupu dobrovolníka k závazku vůči organizaci, v motivaci k dobrovolnictví, a změnu postojů a hodnot dobrovolníka. Dobrovolnictví je individualizované, orientované na dobrovolníka, nikoli na organizaci. Práce má dobrovolníkovi přinést nové zkušenosti a znalosti, a zároveň využití jeho schopností a dovedností. Ochota dobrovolníků je ovlivněna jejich osobními zájmy a potřebami. Dobrovolníci preferují možnost individuální dobrovolnické činnosti bez závazku vůči organizaci. Pokud chtějí dobrovolně pracovat ve prospěch ostatních, volí si takovou činnost, která je i obohacuje a skýtá jim možnost sebeuplatnění a seberealizace, a to bez nutnosti dlouhodobějšího závazku. Zároveň si dobrovolníci chtějí svobodně a dle svých představ volit náplň činnosti a čas, kdy ji budou vykonávat. Kromě intenzity závazku si vybírají i konkrétní činnost a organizaci, podle smysluplnosti poslání organizace. Potřebují vědět, že svůj volný čas věnovali něčemu užitečnému a smysluplnému. Dobrovolnická práce by měla také uspokojovat jejich potřebu zábavy a být i zajímavou a moderní. Reflexivní dobrovolník si chce práci užít, bavit se naplnit své zájmy.

Reflexivní podoba dobrovolnictví nenahrazuje původní tradiční vzorec, ale je spíše doplněním a rozšířením vzorců dosavadních dobrovolnictví. Mezi moderní formy dobrovolnictví patří také programové dobrovolnictví. Podobně jako reflexivní, je i tento styl dobrovolnictví individualizovaný a vykonáván dle preferencí dobrovolníka. Podstata tohoto stylu je v přidělení činnosti dobrovolníkovi dle jeho preferencí, zájmu a možností, a to prostřednictvím organizace, která zprostředkovává dobrovolnictví v rámci dobrovolnického programu (Smith, 2000, s. 224 in Smith, Stebbins, Grotz, 2016, s. 1404). Dobrovolnické zapojení je obvykle epizodické, nárazové a krátkodobé, tj. v rozsahu od několika hodin do šesti měsíců. Může být ale i pravidelné, například každoroční pomoc při charitativní akci (Macduff, 1995, s. 188 in Smith, Stebbins, Grotz, 2016, s.1396). Dobrovolník je vlastně „najímán“ organizací na konkrétní práci a jeho postavení je srovnatelné s postavením zaměstnanců, jen s tím rozdílem, že své služby poskytuje bezplatně (Smith, Stebbins, Grotz, 2016).

Zprostředkovatelskou organizací může být konkrétní nezisková organizace, častěji je to ale dobrovolnické centrum, které je prostředníkem mezi zájemcem o dobrovolnictví a

službu přijímající organizací či institucí. Prvním u nás založeným dobrovolnickým centrem je Hestia (Hestia, 2023). Toto centrum, kromě dobrovolnických programů nabízí i kurzy pro koordinátory dobrovolníků a další vzdělání v oblasti práce s dobrovolníky.

Pro moderní vzorec dobrovolnictví je typická krátkodobost dobrovolníkovy zapojení. Krátkodobé dobrovolnictví bývá nazýváno i epizodické (Rochester, Paine, Howlett, Zimmeck, 2012, s. 29). Dobrovolník činnost vykonává nárazově, jde o samostatné nebo časově omezené epizody. Intervaly zapojování jsou nepravidelné, mění se i činnost, kterou dobrovolník vykonává. Má zájem o konkrétní činnosti, vybírá si dle svých preferencí. Dobrovolnictví se nevěnuje kvůli sounáležitosti s organizací a ani není jejím členem. Angažuje se jen příležitostně, na konkrétní akci. Jeho přístup je individualistický, odmítá dlouhodobý závazek vůči organizaci. Vybírá si jednorázovou činnost a vyžaduje mít předem definováno, co bude dělat. Do organizace se nevrací, při příštím dobrovolnictví si vybírá organizaci jinou, nebo vůbec dobrovolnictví neopakuje.

Tento typ dobrovolnictví dělí Macduff (2005 in Rochester, Paine, Howlett, Zimmeck, 2012, s. 30) na 3 podtypy:

Dočasný epizodický dobrovolník: dobrovolnictví věnuje několik hodin, maximálně však jeden den času.

Dočasný dobrovolník: zapojuje se pravidelně, ale v omezeném čase a po dobu méně než šest měsíců. Podmínky dočasného dobrovolnictví naplňuje například účast na stáži nebo v dobrovolnickém programu.

Občasný epizodický dobrovolník: zapojuje se v pravidelných intervalech, ale jen na omezenou dobu, která je v rozsahu několik hodin až jeden měsíc. Využití je možné například při výběru darů během charitativní akce.

Danson (2003 in Rochester, Paine, Howlett, Zimmeck, 2012, s. 8) identifikoval ještě jeden typ krátkodobého dobrovolnictví, a to přechodné dobrovolnictví. V rámci něj se dobrovolník snaží začlenit zpět do společnosti.

Další podtypy krátkodobého dobrovolnictví definoval i Stebbins (Stebbins, 2004, s. 5 in Rochester, 2006, s. 3-4).

Jsou jimi nepracovní uplatnění, kdy jedinec díky své dobrovolnické činnosti získává nové zkušenosti a dovednosti. Dále jde o příležitostné dobrovolnictví, kterým může být například obsluha ve stánku s občerstvením během charitativní akce nebo rozdávání letáků. Posledním

podtypem je pak projektová činnost, což je krátkodobé, příležitostné či jednorázové dobrovolnictví. Může jím být například organizování kulturní akce.

Formu dobrovolnictví a podobu závazku si lidé volí i s ohledem na čas, který mají. V různých životních etapách mají lidé různé možnosti nebo různá omezení. Vlivu životních fází na dobrovolnickou angažovanost se věnuje následující část diplomové práce.

2.4. Životní cyklus dobrovolníka

V lidském životě jsou etapy, které ovlivňují, nakolik a zda vůbec se jedinec zapojí jako dobrovolník. Dle toho, v jaké životní fázi se člověk nachází, a jaké má životní podmínky se pak může či nemusí stát dobrovolníkem. Mezi okolnosti, které dobrovolnictví usnadňují, anebo omezují, patří například rodičovství, dosažení důchodového věku či doba studií. Jiné časové možnosti má matka tří dětí a jiné student, který není nucen najít si placené zaměstnání (Jackson, Locke, Hogg, Lynch, 2019, s. 6).

Dle studie *Dobrovolnictví v kontextu životní dráhy dobrovolníků* (Pospíšilová, 2010, s. 115-118) i přes to, že si dobrovolníci spojitost životních etap s jejich dobrovolnictvím neuvědomují, nastávají v jejich životech tři období, která mají zásadní vliv na jejich případné dobrovolnictví a na jeho podobu.

Prvním z nich je období mládí a doby studií, během kterého většina studentů, ať již středních nebo vysokých škol, nemusí zároveň se studiem docházet do zaměstnání. Studenti tak mají volný čas, který případně mohou věnovat dobrovolnictví. Je tedy v tomto životním období pro ně snazší stát se dobrovolníkem.

Druhým je pak období rodinného života a výchovy dětí. U žen má výchova dětí a také věk dětí zásadní vliv na volný čas, který by mohly ženy dobrovolnictví věnovat. V případě mužů rodičovství nemá tak velký vliv na jejich volný čas a mají tudíž více prostoru pro dobrovolnictví. Věk dětí má větší vliv na volný čas matky, pokud jsou děti ještě velmi malé. Těm se matka musí věnovat více a času na dobrovolnictví příliš nezbývá. V okamžiku, kdy žena nastupuje zpět do zaměstnání, se sice časová náročnost péče o dítě snižuje, ale čas je pro změnu věnován zaměstnání. Volného času tedy žena nemá dostatek ani když její děti nepotřebují nepřetržitou péči. Tato životní fáze tak není pro dobrovolnictví ideální.

Třetí životní fázi je období odchodu do důchodu. V této fázi většina seniorů již nepracuje a ani nepečuje o malé děti. Volného času tak může být dostatek, a pokud to zdravotní stav jedince umožňuje, je i zde, tak jako u studentů, možnost stát se dobrovolníkem velká.

Mlčák, Záškodná (2013, s. 21) popisují životní cyklus dobrovolníka na základě „teorie životních cyklů“. Předpokladem pro to, aby se jedinec mohl stát dobrovolníkem je, že aktuálně probíhající životní fáze je v souladu s dobrovolnickou činností. Teorie životních cyklů tak vysvětluje, proč někteří jedinci v dobrovolnictví setrvávají a jiní naopak dobrovolnictví opouštějí. Životní cykly ovlivňují ukončení dobrovolnické činnosti v době, kdy se lidé vracejí do zaměstnání nebo při změně rodinných poměrů.

Bez ohledu na životní fázi a zaneprázdněnost lidé důkladně zvažují, jak svůj volný čas využijí a čím ho vyplní. Ani dostatek volného času nemusí znamenat, že se člověk stane dobrovolníkem. K rozhodnutí stát se dobrovolníkem vedou každého člověka jiné důvody a motivy. V následujícím textu se zaměřím na motivy a aspekty, které ovlivňují rozhodnutí lidí k dobrovolnictví.

2.5. Motivy k dobrovolnictví

To, zda se člověk rozhodne stát se dobrovolníkem, ovlivňuje řada faktorů. Kromě časových možností hraje při rozhodování roli i dostatečná motivace. Pro každého člověka přitom mohou být důvody stát se dobrovolníkem jiné. Motivы, které vedou jedince k rozhodnutí k dobrovolnictví se vědci snaží vysvětlit pomocí psychologického a sociologického přístupu.

2.5.1. Psychologický přístup

Psychologický přístup se snaží vysvětlit důvody k dobrovolnictví pomocí naplnění lidských potřeb. Dobrovolnická činnost podle tohoto přístupu musí uspokojovat potřeby dobrovolníka (Clary, Snyder, 1999). Dále také záleží na psychické dispozici jedince k tomu stát se dobrovolníkem (Jackson, Locke, Hogg, Lynch, 2019, s. 9-12). Pochopením motivací a pokračování v dobrovolnictví se zabývali Clary a Snyder (1999). Motivы vedoucí k dobrovolnictví vysvětlují za pomoci „Funkčního přístupu“. Autoři hledali odpověď na otázku „Proč se lidé vůbec rozhodnou zapojit se do užitečných činností jako dobrovolníci?“

a „Proč lidé, kteří se rozhodli pro dobrovolnickou službu, v ní pokračují, někdy i několik měsíců a dokonce let“³ (Clary, Snyder, 1999, s. 156). Vycházel přitom z předpokladu, že lidé mohou mít různé motivy a že různí dobrovolníci mohou sledovat různý cíl, případně i více cílů. Potřebné je také zvážit důvody altruistické a egoistické. Clary a Snyder zjistili, že motivy nejsou buď jen altruistické nebo jen egoistické, ale že se na motivaci mohou podílet souběžně. Dobrovolnictví může být tedy motivováno nezištnou potřebou pomáhat ostatním i sobeckou touhou prospět sama sobě zároveň.

Motivace jsou, dle jejich zjištění, komplexní a rozmanité. Stejně tak i každý dobrovolník je jiný a má jiné důvody pro dobrovolnictví. Rozhodnutí k dobrovolnictví je tak kombinací osoby jako takové, situace, příležitosti a prostředí. Konkrétní funkce dle Claryho a Snydera jsou hodnoty, porozumění, kariéra, sociální a ochranná funkce a zlepšení (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, 1998). Stručný popis těchto funkcí uvádím níže:

Hodnoty

Hodnoty související s altruismem, tedy zájem o druhé a potřeba pomáhat ostatním.

Porozumění

Dobrovolnictví umožňuje díky praktickým zkušenostem něco nového se naučit a vyzkoušet si, získat nové dovednosti, nebo si procvičit ty již nabyté.

Sociální funkce

Dobrovolnictvím je možné zlepšovat a posílit sociální vztahy, být mezi lidmi, kteří sdílejí stejný zájem a podílet se na činnosti, která je ostatními pozitivně hodnocená.

Kariéra

Prostřednictvím dobrovolnictví může dobrovolník získat zkušenosti, které využije následně pro svou profesi nebo při hledání zaměstnání.

Ochranná funkce

Dobrovolnictví přináší ochranu před negativními pocity, zmírnění pocitů viny a obav. Někdy dobrovolnictví pomáhá i jako forma úniku před vlastními problémy.

Zlepšení

Díky dobrovolnictví může jedinec psychicky růst a rozvíjet se a cítit se lépe. Dobrovolnictví se může podílet i na zlepšení nálady.

³ Překlad vlastní. „Why do people decide, in the first place, to engage in helpful activities as volunteers? And, having decided to volunteer, why do people continue to serve, sometimes for months and even years?“

Další motivace k dobrovolnictví uvádí Frič (2001, s. 25-26). Motivace jsou dle něj následující:

Konvenční motivace

Motivaci k dobrovolnictví ovlivňují morální normy, nebo náboženské přesvědčení, které jsou běžné v prostředí, kde se dobrovolník pohybuje.

Vzájemná motivace

Motivací je reciprocita, kdy dobrovolník v rámci své pomoci ostatním hledá také výhody, jako například získání pracovních zkušeností, poznání nových lidí apod.

Nerozvinutá motivace

V tomto případě záleží na výskytu skutečností, které napomohou jedinci k rozhodnutí stát se dobrovolníkem. Může jimi být důvěra v organizaci, pro kterou by měl dobrovolník pracovat nebo přesvědčení, že daná dobrovolnická činnost má smysl.

Další motivy, které ovlivňují rozhodnutí jedince stát se dobrovolníkem přináší práce *Rozvoj dobrovolnictví v ČR* (Hruška, Hrušková, Pilát, Tošner, 2014, s. 257-258).

Jsou jimi:

Altruismus

Potřeba dobrovolníka být pro ostatní užitečným.

Kvalita života

Díky pomoci ostatním dobrovolníkovi získá dobrý pocit, pocit aktivního vyplnění volného času, zkvalitnění života a radosti z trávení času s jinými lidmi.

Zpětný zisk

Dobrovolnictví přináší dobrovolníkovi jiný než finanční profit.

Smysl služby

Dobrovolník považuje svou práci pro ostatní za zodpovědnost.

Náboženské přesvědčení

V rámci náboženství je služba ostatním chápána jako povinnost.

Profesionální zkušenost

Díky dobrovolnictví může člověk získat zkušenosti, které mu pak mohou pomoci při hledání zaměstnání nebo v jeho kariéře.

Společenské důvody

Během dobrovolnictví je možné poznat mnoho lidí a získat nové přátele.

Tak, jak se v průběhu života člověk vyvíjí a mění, stejně tak se mění i jeho motivace k dobrovolnictví. Tyto změny reflektuje sociologický přístup (Jackson, Locke, Hogg, Lynch 2019, s. 12).

2.5.2. Sociologický přístup

Pro rozhodnutí k dobrovolnictví je podstatný také sociální kontext (Music a Wilson 2008). Dobrovolník je formován vztahy s ostatními a sociálními normami společnosti. Dobrovolníkovo rozhodnutí ovlivňují také jeho vlastnosti, motivace a jeho osobnostní rysy. Music a Wilson k sociálnímu kontextu sdělují: „Schopnost altruistického jednání je strukturována a rozvíjena organizačním a institucionálním prostředím. Lidé jsou k dobrovolnictví podněcováni jak sociálním kontextem, tak svými individuálními dispozicemi a zdroji.“⁴ (2008, s. 217). Ze sociologického hlediska předpoklad stát se dobrovolníkem ovlivňují hodnoty a normy (Music, Wilson, 2008).

Hodnoty ovlivňují rozhodnutí jedince, zda se stane dobrovolníkem, ale i to, v jakém typu organizace se zapojí. Hodnotově orientované chování pomáhá člověku rozlišovat co je a co není správné a jak se má chovat. Abstraktní hodnoty jsou vlastní přesvědčení o tom, že by člověk měl ostatním pomáhat, darovat peníze na dobročinné účely a uznávat občanské hodnoty.

Normy jsou pravidla, jak se ve společnosti chovat. Zda se chovat tak, jak je obvyklé, nebo tak, jak si myslíme, že se od nás očekává. Autoři pak rozlišují tři typy norem.

Norma zobecněné reciprocity

Obecné očekávání, že pokud udělám něco pro někoho, příště on udělá něco pro mě, neboli očekávání návratnosti.

⁴ Překlad vlastní. „The capacity for altruistic action is structured and developed by the organizational and institutional environment. People are induced to volunteer by their social context, as well as by their individual dispositions and resources“.

Norma spravedlnosti

Jesliže má někdo dostatek, měl by se podělit s tím, kdo má nouzi. Ten, kdo je zdravý, by měl pomáhat nemocnému a ostatním lidem, kteří pomoc potřebují a neumí si pomoci sami.

Norma společenské odpovědnosti

Nejde o očekávání návratnosti za dobrý skutek, ale o to být dobrým občanem, společensky odpovědným a pomoc poskytovat nezištně.

Motivy a sociální kontext jsou důležité pro rozhodnutí stát se dobrovolníkem. Organizace ale musí umět dobrovolníka motivovat, aby pracoval právě pro ni a také si ho musí umět udržet. Péče o dobrovolníky je trvalá činnost, (Clary, Snyder, 1999) a je součástí managementu dobrovolnictví.

2.6. Management dobrovolnictví

Dobře zvládnutý management dobrovolníků je zásadní v otázce získávání a udržení dobrovolníků. Manager či koordinátor dobrovolníků je klíčovou osobou, na které velmi záleží, zda bude mít organizace nejen dostatek dobrovolníků, ale i dobrovolníků vhodných pro danou činnost, a také zda si organizace již zaškolené a schopné dobrovolníky udrží (Tošner, Sozanská, 2006, s. 7).

Dobrovolníci sice pracují zdarma a organizace jim neplatí mzdu, i tak jsou ale s využíváním dobrovolníků spojené určité výdaje (Dohnalová, Deverová, Legnerová, Pospíšilová, 2015, s. 144-146). Jsou to například náklady vzniklé při zaškolování, výdaje za ochranné a pracovní pomůcky, administrativa spojená s přijímacím řízením a také pojištění dobrovolníků. Proto je v zájmu manažera, respektive organizace, aby byli vybíráni vhodní dobrovolníci a aby v organizaci zůstávali co nejdéle. Pro řízení dobrovolníků ovšem neexistuje jeden univerzální způsob, který by byl využitelný vždy a za všech okolností. Jsou dána určitá pravidla či doporučení pro řízení dobrovolníků, ale vždy záleží na situaci a potřebách konkrétní organizace a také na schopnostech manažera, jak proces povede (Brudney, Meijjs, 2014, s. 300-302).

Styl řízení dobrovolníků může být například členský nebo programový (Dohnalová, Deverová, Legnerová, Pospíšilová, 2015, s. 159-163).

Členské, neboli neformální řízení dobrovolníků je méně systematické, dobrovolníci jsou řízeni spíše podle svých časových možností a schopností. Důležitá je v tomto případě dostatečná ochota dobrovolníka. Je tedy vhodné, aby byla vykonávaná činnost pro dobrovolníka dostatečně zajímavá. Dobrovolníci bývají zároveň členy organizace, na organizaci jim záleží, proto se aktivně zapojují a vyjadřují svůj názor.

Programové, nebo také formální řízení dobrovolníků je oproti členskému stylu více systematické a strukturované. Dobrovolníci jsou najímáni na konkrétní činnosti, a to dle jejich zkušeností a schopností. Dobrovolníky pak na dané práce přiděluje koordinátor, ten také dobrovolníky vyhledává a do organizace přijímá.

Dle příručky *The Complete Volunteer Management Handbook* (Jackson, Locke, Hogg, Lynch, 2019) by prvním krokem managera v procesu řízení dobrovolníků mělo být zjištění, kolik dobrovolníků a pro jaké činnosti organizace potřebuje. Aby mohl být spuštěn nábor dobrovolníků, je také nutné získat podporu od vedení organizace. Informace o tom, kde jsou dobrovolníci užiteční a potřební mohou managerovi poskytnout zaměstnanci, pokud v organizaci jsou. Konzultace příchodu dobrovolníků se zaměstnanci může navíc předejít obavám zaměstnanců, že by mohli být dobrovolníky nahrazeni a přijít tak o práci. Důležité je také nabídnout dobrovolníkům takové činnosti, které pro ně budou zajímavé a přínosné a budou odpovídat jejich schopnostem. Pokud by měli dělat podřadnou práci, nebo takovou, kterou nikdo jiný dělat nechce, bude to pro ně demotivující a organizaci nejspíše brzy opustí. Dobrovolníci by naopak měli mít pocit, že jsou pro organizaci důležití, za svou práci by měli být zodpovědní, měli by mít svůj vlastní úkol.

Když má manager situaci zmapovanou, ještě před započítím samotného náboru, měl by vytvořit dokumenty obsahující formální pravidla a postupy, kterými se dobrovolníci budou při výkonu své práce řídit. Následně může manager začít s náboem dobrovolníků. Je několik možností, jak informovat veřejnost o nabídce dobrovolnictví. Nejjednodušší je informaci zveřejnit na webových stránkách nebo sociálních sítích organizace. Ovšem tato varianta předpokládá angažovanost potenciálních dobrovolníků a aktivní vyhledávání informací na internetu. Další možností je umístování letáků na místech, kde je předpoklad oslovení zájemců, například nástěnky ve školách, v knihovnách apod. Jsou to místa, kde se pohybuje poměrně dost lidí a je šance, že to dobrovolníky přiláká. Nevýhodou však může být nedostatečně zajímavá forma letáku, která neosloví dostatečné množství osob. Leták by tedy měl být sestaven tak, aby byl dobře viditelný a poskytoval podstatné informace. Je také

možné nechat otisknout inzerát v novinách nebo ho odvysílat v televizi, ale tento způsob není nijak výrazně efektivní, a přitom je finančně velmi náročný. Poměrně vhodným způsobem, jak získat nové dobrovolníky, je poptat se u stávajících dobrovolníků či zaměstnanců, zda o někom ve svém okolí nevědí. Také bývalí klienti organizace se mohou stát dobrovolníkem, proto je vhodné oslovit i je.

K výběru nových dobrovolníků by měl manager přistupovat zodpovědně. Právě na managerovi nejvíce záleží, nakolik schopné a angažované dobrovolníky přijme. Přijetím dobrovolníků ale práce managera nekončí. Nyní je úkolem managera zajistit dostatečné zapracování dobrovolníků, a hlavně o dobrovolníky dále pečovat, aby v organizaci zůstali co nejdéle a svou práci odváděli co nejlépe. Management dobrovolníků zahrnuje i řešení případných sporů dobrovolníků, stížnosti a jiné nastalé problémy. Ideálním řešením však je takovým situacím předcházet, například pravidelnými schůzkami s dobrovolníky, kde se jich manager může vyptat na jejich spokojenost, poskytnout jim zpětnou vazbu. Manager by proto měl průběžně počínání dobrovolníků sledovat, pravidelně se s nimi scházet, komunikovat s nimi a řešit jejich podněty. A nejen to, dobrovolníky je také potřeba motivovat, aby jejich zájem nevypřchal a organizace o ně nepřišla. Je vhodné je podporovat a povzbuzovat v jejich úsilí, ale i sdílet s nimi úspěch. O to vše by se manager měl postarat.

Kromě všech uvedených doporučení musí mít manager na paměti, že dobrovolníkům je třeba také za jejich práci poděkovat. I pro vyjádření díky dobrovolníkům mají autoři *The Complete Volunteer Management Handbook* několik doporučení. Dobrovolníkům je za jejich práci potřeba dodat pocit uznání. Určitě není na škodu prosté poděkování dobrovolníkům vyjadřovat průběžně, prostě jim jen tak při setkání poděkovat. Důležité je, aby poděkování bylo upřímné, nikoli jen formalita a také je potřeba dobrovolníkům poděkovat včas, ne až v okamžiku, kdy se rozhodnou svou dobrovolnickou činnost ukončit. Kromě tohoto běžného vyjádření díky za ochotu v organizaci pracovat je dobré poděkovat jim i formálně, například uspořádat jednou ročně při příležitosti dne dobrovolnictví akci, při které je všem dobrovolníkům poděkováno. Mohou obdržet nějakou symbolickou cenu, certifikát nebo odznak. Manager by měl dobrovolníky alespoň trochu znát a vědět, jaká forma poděkování by jim udělala radost. Ať už organizace zvolí jakýkoli způsob poděkování, nemělo by to v dobrovolnících vyvolávat rozporuplné pocity, například pokud je na tento ceremoniál vynaloženo přespříliš finančních prostředků, nebo jde jen o okázalost.

A nakonec, mezi schopnosti manažera patří také umět se s dobrovolníky rozloučit nebo je odmítnout. Ať již v případě, že se sami rozhodnou odejít, nebo jejich působení v organizaci působí problémy a je lepší je propustit. Rozhodně není dobré chtít udržet dobrovolníky v organizaci za každou cenu.

V této diplomové práci se věnuji dobrovolnictví v tradiční zájmové organizaci, proto po části týkající se dobrovolnictví a řízení dobrovolníků pokračuji s popisem typů organizací občanského sektoru.

2.7. Typy organizací občanského sektoru

Frič (Frič, Pospíšilová, 2010, s. 90-98) při svém rozlišování typů organizací občanského sektoru v ČR vychází ze základní dvanáctiprvkové mezinárodní kategorizace ICNPO. Organizace u nás pak dělí na „staré“ a „nové“. Ty pak dále podle oblasti činnosti na „servisní“ a „advokační“. Pro rozlišení organizací občanského sektoru na staré a nové (Frič, Pospíšilová, 2010) je pak použito období před rokem 1989 a po něm. Organizace, které byly zakládány ještě před rozpadem komunistického zřízení, jsou chápány jako staré. Patří sem i organizace, které byly založeny v období první republiky a v meziválečném a poválečném období. Tedy organizace založené ještě před nástupem komunistů k moci. Zaměření těchto organizací bylo zejména na oblast sportu, rekreace či kultury. Organizace, které vznikly po roce 1989 jsou pojmenovány jako nové, a jsou to organizace zaměřující se na služby v oblasti welfare, hájení lidských práv a ochranu životního prostředí.

Klub českých turistů, který je předmětem této případové studie, s ohledem na zájmovou náplň a mnoholetou tradici, bezesporu patří do kategorie starých organizací. Z tohoto důvodu se více věnuji popisu starých organizací.

2.7.1. Nové organizace

Nové organizace občanského sektoru (Frič, Pospíšilová, 2010) jsou uspořádány spíše horizontálně a na rozdíl od starých organizací zastávají strategickou pozici při lobbování v Radě vlády pro nestátní neziskové organizace. Financovány od státu jsou formou grantu, o který si musí zažádat a žádost musí být schválena. Nové organizace občanského sektoru vyvíjejí velkou aktivitu zaměřenou na občanskou participaci a rozšiřování komunity v občanském sektoru. Pro nové neziskové organizace je charakteristický obecně prospěšný

zájem. Poskytují welfare služby, eventuálně jako "nová sociální hnutí" hájí práva menšin i celé společnosti.

2.7.2. Staré organizace

Organizace starého typu (Tamtéž) mají hierarchické uspořádání a nejvíce jsou zastoupeny velkými svazy, ve kterých se sdružují menší členské organizace. Staré organizace získávají finance od státu podle počtu svých členů. Pro staré organizace občanského sektoru je charakteristická kolektivní identita postavená na tradičních hodnotách komunity. Do veřejné debaty týkající se postavení organizací občanského sektoru ve společnosti se téměř nezapojují. Pro staré neziskové organizace je typická vzájemná prospěšnost. Jsou to nejrůznější spolky a kluby, ale i zájmová sdružení, případně to mohou být advokační organizace „starých sociálních hnutí“ (Frič, Pospíšilová, 2010, s. 91) hájící zájmy obyvatel různých sociálních vrstev či členů profesních sdružení.

Organizace občanského sektoru Frič (2014, s.2) dále rozlišuje podle zaměření jejich zájmu, tzn. kdo má z činnosti organizace prospěch. Organizace obecně (veřejně) prospěšné jsou organizace, které poskytují své služby veřejnosti, tedy směrem ven z organizace. Organizace vzájemně prospěšné naopak své služby směřují dovnitř organizace, tedy pouze svým členům. Není ale neobvyklé, že neziskové organizace kombinují obě funkce, jsou tedy vzájemně i veřejně prospěšné, ale vždy tak, že jedna oblast zájmu převyšuje nad druhou, jak je tomu například u spolků. Na základě těchto charakteristik rozdělil Frič (2014) organizace na staré a nové servisní a staré a nové advokační. Pro staré organizace později Frič používá pojmenování „tradiční“. Bližší specifikace takto rozdělených typů organizací občanského sektoru je uvedena v následující tabulce.

Tabulka 2: Rozdělení organizací občanského sektoru

Funkce:	Sledovaný zájem:	
	Vzájemně prospěšný	Obecně prospěšný
Servisní	1. Tradiční zájmové organizace - sport, - rekreace, - komunitní rozvoj, - zájmové spolky	2. Nové servisní organizace - sociální a zdravotní péče, - vzdělávání, - humanitární pomoc, charita
Advokační	3. Tradiční advokační organizace - odbory, - zaměstnanecké svazy, - profesní organizace (komory) - politické strany	4. Nové advokační organizace - ochrana životního prostředí a práv zvířat, - ochrana lidských práv, - ochrana neziskových práv (práv spotřebitelů, minorit...)

Zdroj: Frič, 2014, s. 3

Tradiční zájmové organizace se potýkají s problémem ubývání členů (Frič, 2014, s. 4), což s sebou nese i úbytek dobrovolníků. A to z toho důvodu, že dobrovolníky v těchto organizacích jsou právě sami členové. Průběh poklesu členů tradičních zájmových organizací v letech 1995 až 2009 ukazuje níže uvedená tabulka.

Tabulka 3: Počet členů organizací občanského sektoru

	1995	2002	2005	2008	2009
Tradiční advokační	37	10	6	9	4
Tradiční zájmové	48	47	38	45	34
Nové advokační	2	6	2	2	3
Nové servisní	2	7	6	8	8
Církevní	6	6	2	4	3

Zdroj: Frič, 2014, s. 3

I přes to, že tradiční zájmové organizace lze považovat za „silný segment českého občanského sektoru“ (Frič, Katuščák, Mička, Skála, 2016, s. 228) a mají u nás velkou tradici, ztrácejí své členy, a to z důvodu stárnutí členské základny a postupného vymírání členů. Nevýhodou těchto tradičních organizací je, že nedokáží zaujmout mladou generaci a získat tak nové mladé členy (Frič, 2014, s. 21). Výjimkou jsou sdružení dobrovolných hasičů. Věkové rozložení členů tradičních zájmových organizací zobrazuje následující tabulka.

Tabulka 4: Věkový profil členů tradičních zájmových organizací

	15 – 34 let	35 – 54 let	55 a více let	Celkem
Tradiční zájmové organizace	17	37	46	100
Organizace dobrovolných hasičů	33	37	30	100
Průměr populace ČR	28	33	39	100

Zdroj: Frič, 2014, s. 21

Jak již bylo uvedeno, starší členská základna znamená starší dobrovolníky, tzn. ubývají-li organizaci členové, ubývají jí i dobrovolníci. Poměr počtu členů a dobrovolníků v roce 2009 ukazuje tabulka č. 5.

Tabulka 5: Počet členů a dobrovolníků organizací občanského sektoru

	Dobrovolníci	Členové
Tradiční advokační organizace	4	8
Tradiční zájmové organizace	64	65
Nové advokační organizace	10	6
Nové servisní organizace	15	15
Círky a náboženské organizace	7	6
Celkem	100	100

Zdroj: Frič, 2014, s. 6

Z výše uvedeného je zřejmé, že tradiční zájmové organizace jsou ohroženy nejen tím, že jim budou ubývat členové a budou tak ztrácet svůj význam, ale také, pokud se situace nezmění, nebudou mít dostatek dobrovolníků, které k naplňování svých cílů potřebují. Odpověď na otázku, zda se tento trend projevuje i v Klubu českých turistů, přináší následující výzkumné kapitoly.

3. Metodologie

V této části diplomové práce představím metody výzkumu a postup, který jsem pro dosažení cílů práce zvolila. Definuji cíle práce a výzkumné otázky. Popíši výzkumný případ a výzkumný design včetně technik sběru dat. Uvedu také etické problémy a limity výzkumu. Následovat bude analýza a interpretace dat a jejich vyhodnocení.

3.1. Cíle výzkumu a výzkumné otázky

Cílem této diplomové práce je prozkoumat a komplexně poznat podobu dobrovolnictví ve zkoumané tradiční zájmové organizaci, kterou je Klub českých turistů. S ohledem na obecně klesající počty členských dobrovolníků je mým cílem také zjistit, zda se tento trend projevil i v Klubu českých turistů a čím je způsoben. Ve výzkumu se také zaměřím na postoj organizace k nedostatku dobrovolníků a způsob, jakým tento problém řeší. Dále si kladu za cíl poznat, jaká jsou v KČT specifika dobrovolnictví, jak se dobrovolníci do aktivit spolku zapojují a co jim dobrovolnictví přináší. Ve výzkumu se zaměřím také na podobu nečlenského dobrovolnictví v této organizaci.

Výzkumné otázky

První hlavní výzkumná otázka

VO1. Jaká jsou specifika dobrovolnictví v KČT jakožto tradiční členské organizace OS?

Podotázky

VO1.1. Jaká je charakteristika členského dobrovolníka v KČT?

VO1.2. Jakou podobu a roli má nečlenské dobrovolnictví v KČT?

Druhá hlavní výzkumná otázka

VO2. S jakými problémy se KČT v oblasti dobrovolnictví potýká?

Podotázky

VO2.1. Čím je nedostatek dobrovolníků zapříčiněn?

VO2.2. Jak organizace problémy s nedostatkem dobrovolníků řeší?

3.2. Výzkumný design

S ohledem na povahu mého výzkumu bylo nejvhodnější jako výzkumný design zvolit případovou studii (Yin, 2009). Případová studie umožňuje zkoumat vybraný sociální jev či fenomén do hloubky, v reálném kontextu a v jeho přirozeném prostředí. Další

charakteristická vlastnost případové studie, která je pro tento výzkum přínosná, je využití více zdrojů dat, jako například archiválie a ostatní dokumenty zkoumané organizace, její webové stránky a rozhovory s informátory. Jde o komplexní metodu, a i přes to, že se používá zejména pro kvalitativní výzkum, není vyloučeno ani zakomponování kvantitativní metody výzkumu.

Případové studie mohou být popisné, vysvětlující či průzkumné. Zabývat se mohou jedním případem jako jednopřípadové studie, ale mohou být i vícepřípadové a zkoumat více případů v rámci jednoho výzkumu. Počet případů je nanejvýš vhodné si ujasnit již před započítím výzkumu. Případ, tedy zkoumavý jev, pak bývá kritický, extrémní/jediněčný nebo reprezentativní/typický. Kritickým případem lze například ověřit předem formulovanou teorii. Extrémní/jedinečný případ je případ konkrétní či ojedinělý. Reprezentativním neboli typickým případem je pak nějaká běžná, každodenní situace, typický projekt, organizace apod. Případem ale může být i odhalení, tedy pozorování a analyzování jevu, který byl dříve pro sociálněvědní zkoumání nepřístupný. Případovou studii lze provádět i dlouhodoběji, v několika časových bodech. Taková případová studie se nazývá longitudiální. Významným znakem případové studie je používání otázek „jak“ a „proč“ při hledání odpovědí na zkoumané jevy. Další typická vlastnost pro případovou studii je triangulace, což je využití více pohledů na zkoumaný jev. Díky tomu je dosaženo komplexního a hlubokého porozumění zkoumaného jevu (Švaříček, Šedřová, 2007, s. 204-207).

3.3. Volba případu

Případem, který v této diplomové práci zkoumám, je dobrovolnictví v Klubu českých turistů. Tato organizace naplňuje charakter tradičních zájmových organizací (Frič, Katuščák, Mička, Skála, 2016, s. 228), které se potýkají s ubýváním členů a dobrovolníků. Po roce 1989 bylo celkově dobrovolnictví na ústupu (Frič, 2001), navíc v roce 1991 došlo k odchodu mládeže z KČT do samostatné asociace sdružující Turistické oddíly mládeže (Sborník 2014-2017, 2018, s. 44). Tradiční zájmové organizace se díky převažující postarší členské základně stávají pro mladé lidi neatraktivní (Frič, 2014), ti pak nemají zájem stát se členy organizace a problém s nedostatkem dobrovolníků se prohlubuje. Klub českých turistů je významnou členskou organizací, proto jsem si jej vybrala jako případ pro svůj výzkum. Zaměřím se na podobu dobrovolnictví a na to, zda se i Klub českých turistů potýká

s nedostatkem dobrovolníků. Pro pochopení současné situace je vhodná znalost souvislostí. Proto nyní uvedu důležité okamžiky ve vývoji KČT, strukturu a charakter organizace. Text obsahuje hlavní události, které měly zásadní vliv na strukturu a vývoj organizace. Uvádím informace o členské základně. Jak se utvářela, měnila v jednotlivých obdobích.

Klub českých turistů

Klub českých turistů je členská organizace, díky které, mimo jiné, vzniklo do dnešního dne přes 43 000 kilometrů turistických tras pro pěší po celé naší republice a byly vybudovány desítky turistických chat. Sdružuje „zájemce o turistiku a pobyt v přírodě“ (KČT, 2023). Založen byl dne 11. června roku 1888. První, a také i významnou akcí, kterou KČT zorganizoval, byla turistická výprava na Světovou výstavu v Paříži v roce 1889. Výprava měla mezi českými turisty a turistkami velký úspěch. Účast byla překvapivá, celkem 363 osob, což bylo o třetinu více, než kolik členů v té době spolek měl.

Klub se v dalších letech zaměřoval především na turistiku. Byly pořádány různé vycházky, nejen v Praze a okolí, ale třeba i hromadné zájezdy do zahraničí. Později začaly být pořádány i výlety lyžařské. Z důvodu velkého zájmu o turistiku začaly být od roku 1898 zakládány odbory KČT po celé republice. V roce 1913 čítal spolek již 5 400 členů.

První světová válka, kromě velkého utrpení, ztráty životů a ekonomických problémů, přinesla i mnoho změn, některé byly i pozitivní. Byly vybudovány silnice a železniční tratě. Záliba v turistice pobytu v přírodě rostla, lidé chtěli poznávat i jiné země. Zrodil se tzv. „turistický průmysl“. I když se válka negativně projevila i na KČT, vedení se snažilo situaci zvládnout a již ke konci války začaly plány na budoucnost v novém samostatném státě.

Díky přípravám na poválečnou situaci se klub rychle vzpamatoval a po vzniku Československé republiky v roce 1918 mohl nadále fungovat. V následujících cca 10 letech pak spolek zažíval úspěšné období plné rozmachu. Členů hojně přibývalo, počet odborů se zvyšoval a s 60 000 členy a 2 800 odbory se klub v roce 1927 stal největším spolkem zaměřeným na turistiku s celonárodní působností. Po změnách, které vznik tzv. První republiky přinesl, bylo nutné do působnosti zahrnout i Slovensko s Podkarpatskou Rusí, které k Československu nově přináležely. Stanovy spolku byly proto přepracovány a v roce 1920 byl KČT přejmenován na Klub československých turistů (dále jen KČST). Následně musely být upraveny i turistické trasy a jejich značení, byly také zřízeny nové turistické objekty na rozšířeném území republiky. V roce 1925 byla na základě iniciativy KČST

založena Asociace slovanských turistických družstev, která sdružovala turistické spolky z okolních slovanských zemí.

Zájem o turistiku nadále rostl, kromě té pěší se rozmáhalo lyžování. Po lyžování přibyla i záliba ve vodní turistice, tedy ve vodáctví. Aktivity KČST se rozvíjely dál, po vodáckém sportu začali lidé provozovat vysokohorskou turistiku. Rozpuk turistiky nebral konců a vznikaly kroužky cyklistické a mototuristické. Klub se soustředil také na ochranu přírody a ekologické problémy. Jelikož počty turistů rostly, začal se klub věnovat i výchově prvních průvodců, nejen pro pěší turistiku, ale i pro vodáckou, lyžařskou a horskou. Ve spolupráci se skauty pak KČST vychoval také první instruktory mládeže.

Poměrně dlouhé období úspěchů přerušila krize uvnitř klubu. Některé slovenské okruhy se začaly odklánět od republikové koncepce. I přes vnitřní rozkol se ale klubu navenek vcelku dařilo. Členská základna spolku rostla, v roce 1938 měl KČST přes 100 000 dospělých členů. Počet odborů po celé republice v témže roce dosáhl čísla 390. Jednotlivé frakce se rozrůstaly, modernizovaly, přibýly turistické a sportovní objekty. Vzrostla i aktivita týkající se ochrany přírody. Od roku 1932 se KČST začal více věnovat mládeži a se skauty se spolupodílel na pořádání letních táborů, kurzů první pomoci, učil mládež orientaci v mapách a v přírodě. V roce 1936 dosáhl počet mladých členů čísla 13000. S hrozbou blížící se války KČST začal s výchovou mládeže k obraně vlasti.

S podpisem Mnichovské dohody postihly KČST ztráty turisticky nejzajímavějších oblastí, možnost vyžití pro členy klubu byla podstatně omezena. Zabráním pohraničí přišel KČST o 41 chat, 15000 km značených tras a více než 10 000 členů ze 79 odborů. Po okupaci a vzniku Protektorátu Čechy a Morava, kdy došlo k odtržení Slovenska a Podkarpatské Rusi, byl majetek KČST na Slovensku zabrán nově založeným Klubem slovenských turistov a lyžiarov. I přes ztrátu majetku v několikamilionové hodnotě a turistických tras klub vyvíjel dál činnost. Na začátku roku 1939 došlo ke sloučení KČST se Svazem dělnických turistů a o něco později ještě s Českou obcí turistickou. Během války byla činnost klubu výrazně omezena, nikoliv však ukončena.

Po válce se KČT snažil obnovit svou činnost. Bohužel ale s příchodem komunistů nastala omezení ve spolčování lidí a od roku 1948 již nemohl KČT samostatně fungovat. Jeho dosavadní aktivity byly hlídány státem (Chabr, 2022). Veškerý majetek klubu byl zestátněn. Nebylo možné pořádat besedy, přednášky a obdobnou klubovou činnost. Předválečná historie klubu byla zcela tabu (30 let od znovuoobnovení Klubu českých turistů,

2019, s.3). Nejprve byla turistika v letech 1948 až 1952 zaštitěna spolkem Sokol. Od roku 1953 do roku 1956 převzal provoz, včetně financování, Státní výbor pro tělesnou výchovu a sport. V roce 1956 pak byl tento způsob řízení tělovýchovy zrušen a veškerá pohybová aktivita, včetně turistiky, byla zajišťována a dohlížena Československým svazem tělesné výchovy. Počty zájemců o turistiku značně klesly. Značení turistických tras bylo od roku 1954 v kompetenci sekce turistiky, která spadala pod Státní výbor pro tělesnou výchovu a sport (Štemberk, 2017, s. 138-140; Král, 1988, s. 122-124 in Chabr, 2022). Po roce 1956 se začaly aktivity spojené s turistikou pozvolna obnovovat, ale v podstatně omezenější formě. Zájem o turistiku začal pozvolna narůstat (Štemberk, 2017, s. 143-145 in Chabr 2022). V roce 1967 byl přijat nový organizační řád, díky němuž mohly být nově ustanovovány tělovýchovné jednoty, ale s pouze jediným oborem činnosti. Mohly tak začít vznikat samostatné turistické jednotky s právní i ekonomickou subjektivitou, která zajišťovala možnost vlastnit objekty (Sborník, 1998, č. 49 in Chabr, 2022).

Tímto způsobem turistické aktivity pokračovaly až do roku 1989. Činnost Klubu českých turistů byla slavnostně obnovena 7. 4. 1990 (30 let od znovuoobnovení Klubu českých turistů, 2019, s. 3). V současnosti má KČT téměř 30 000 členů, z toho téměř 5 000 členů je sdružených v turistických oddílech mládeže po celém Česku (Kalendář turistických akcí 2023, 2022). Mládež se z KČT v roce 1991 vyčlenila a od té doby se Turistické oddíly mládeže, zkráceně TOM sdružují samostatně v Asociaci TOM, zkráceně A-TOM. Členů TOM neboli Tomíků, je v současnosti necelých 10 000. Zpočátku byli členové TOM souběžně členy KČT a TOM. V roce 2017 přestalo být pro Tomíky členství v KČT povinné a někteří mladí členové KČT opustili (Sborník 2014-2017, 2018). V roce 1997 KČT přestal být klub součástí ČSTV (Sborník 2014-2017, 2018, s. 8).

V současnosti klub realizuje programy pro mládež a juniory, pro rodiny s dětmi a seniory. Zaměřuje se na organizovanou turistiku pěší, výkonnostní a vysokohorskou. Dále pak na turistiku lyžařskou, vodní, bosou, běžeckou, hypoturistiku a turistiku pro zdravotně postižené osoby. Ve své správě má klub téměř 43 700 km pěších turistických tras, 39 800 km cyklotras a také přes 5 000 km tras pro lyžařskou turistiku. Klub pečuje také o téměř 2 800 km tras pro turistiku na koni a 149 km tras pro vozíčkáře (Kalendář turistických akcí 2023, 2022).

Klub má tři organizační stupně. Jsou jimi KČT, oblasti KČT a odbory KČT. „KČT koordinuje a metodicky usměrňuje činnost oblastí KČT a ty dále koordinují a metodicky

usměrňují odbory KČT.“ (Stanovy Klubu českých turistů, 2022) Oblasti a odbory jsou samostatné subjekty. Odbor je základní organizační stupeň KČT a je sdružený v oblasti KČT dle odpovídajícího území. Náplní KČT je „vytvářet všestranný turistický a sportovní program, podporovaný jako celoživotní aktivita, včetně mezinárodních turistických aktivit, vytvářet materiální, organizační a metodické podmínky pro bezpečný a volný pohyb v přírodě, značení a údržbu sítě turistických značených tras, ochrana přírody a krajiny, péče o kulturní památky, vytvářet podmínky pro aktivní turistickou činnost všech občanů, včetně seniorů, rodin, dětí, mládeže a zdravotně postižených, pořádat turistické akce pro veřejnost, rozvíjet tradice KČT a propagaci turistiky jako činnosti poznávací i sportovní pro nejširší veřejnost.“ „KČT je založen na dobrovolné práci svých členů a jen v nezbytném rozsahu na efektivní profesionální práci ,..... vlastní pracovní a časový vklad členů pokládá za jejich dobrovolný příspěvek k rozvoji KČT a celé občanské společnosti.“ (Tamtéž)

Členové, kteří vykonávají nějakou dobrovolnou práci, jsou v klubu označováni jako funkcionáři, nikoliv dobrovolníci, jak dokládá odpověď zaměstnance sekretariátu KČT na můj dotaz na počet dobrovolníků v klubu. „Co se týče dobrovolníků, tak zřejmě myslíte funkcionáře, kteří činnost organizují. Ti jsou všichni členové KČT a v loňském roce jsme jich měli 3 350. Podle zákona o dobrovolnictví nemáme ani jednoho dobrovolníka,“ I.N. Mezi funkcionáře patří zejména předsedové oblastí či jednotlivých odborů, vedoucí a zástupci vedoucích turistických oddílů, cvičitelé a značkaři. V rámci KČT existují i další funkce, jako je například hospodář a pokladník. Členové, kteří dobrovolně pro klub pracují, jsou někdy nazýváni také činovníci. Klub má 6 zaměstnanců, kteří pracují na ústředním sekretariátu sídlícím v Praze. Někteří z nich jsou zároveň i dobrovolníci, neboli funkcionáři. KČT spolupracuje také se zahraničními turistickými organizacemi (KČT, 2023). Klub českých turistů provozuje vedlejší činnost, kterou je vydávání časopisu Turista.

3.4. Techniky sběru dat

Mezi techniky získávání dat pro případovou studii (Yin, 2009) patří vedení rozhovorů s informátory, pozorování zkoumaných jevů, chování nebo činností. Dále pak studium již existujících materiálů, ať už odborné literatury k danému tématu nebo archiválií či jiných specifických dokumentů, ale třeba i webových stránek. Kromě těchto způsobů získávání dat je možné využít ještě dotazníkového šetření.

Dokumenty organizace

V úplném začátku tohoto výzkumu, pro získání základních, ale i hlubších znalostí potřebných během celého výzkumu, jsem využívala webové stránky organizace, interní dokumenty a publikace organizace. Tyto materiály jsem důkladně přečetla, abych si mohla vytvořit základní představu o organizaci jako takové, o její historii, činnosti a důležitých událostech. Webové stránky jsem využila zejména z počátku výzkumu při hledání kontaktů pro uskutečnění rozhovorů a pro orientaci ve struktuře organizace. Byla jsem tak alespoň základně obeznámena s organizací ještě před uskutečněním rozhovorů. Důležitá pro mou práci byla i stručná historie klubu uvedená na webových stránkách KČT. Nastudovala jsem si i dokumenty organizace, konkrétně Zprávy o činnosti, Zpravodaje, Sborníky a Stanovy (KČT, 2023) Přečetla jsem i ostatní dostupné materiály a získala tak více informací o členské základně, orgánech apod. Návštěva facebookového profilu pro mne byla nejpřínosnější v okamžiku, kdy zde byl uveřejněn můj dotazník s žádostí o jeho vyplnění. Všechny materiály, které jsem takto využívala jsou veřejně dostupné.

Po tomto mém základním seznámení s organizací jsem, se záměrem získat kontakty na konkrétní osoby, se kterými by bylo možné uskutečnit rozhovory, nejprve emailem oslovila pracovníci sekretariátu. Jelikož jsem potřebné informace nezískala, využila jsem telefonický kontakt uvedený na stránkách KČT. Po úspěšném kontaktování pracovníka KČT mi bylo poskytnuto telefonní číslo na dlouholetého člena a nyní i zaměstnance KČT s dostatečnými znalostmi, se kterým jsem si následně domluvila osobní schůzku na ústředí KČT.

Rozhovory

Na domluvenou schůzku jsem se dle dohody dostavila a po úvodním představení, předání informovaného souhlasu a všech potřebných úkonech jsem začala s nahráváním. Pro vedení rozhovoru jsem použila techniku polostrukturovaného rozhovoru (Švaříček, Šed'ová, 2007). Měla jsem předem připravené otázky obecnějšího charakteru. Otázky jsem pak během rozhovoru doplňovala, dle toho, jak se rozhovor vyvíjel. V rámci tohoto hodinového povídání jsem se tak dozvěděla základní informace o KČT. Dále z rozhovoru vyplynula důležitá témata a problematické oblasti, díky kterým jsem si následně ujasnila směr výzkumu a dále se tímto směrem při výzkumu ubírala. Tento rozhovor byl pro mne odrazovým můstkem pro můj výzkum. Na základě těchto získaných informací jsem se rozhodla změnit

původní téma a cíl výzkumu. Na konci rozhovoru jsem poděkovala a rozloučila se. Následně jsem od informátora obdržela tip a kontakty na dvě osoby, se kterými by bylo možné pravděpodobně vést další, již konkrétněji zaměřené rozhovory. Za tyto kontakty jsem byla ráda a samozřejmě je využila. S prepisem rozhovoru jsem začala co nejdříve, dokud jsem rozhovor měla v živé paměti a dokázala si vybavit všechny podrobnosti.

První ze získaných kontaktů byl také na zaměstnance KČT pracujícího na ústředí, který je zároveň i dobrovolníkem. S ním jsem si krátce po získání kontaktu telefonicky domluvila schůzku. Informátor byl vstřícný a ochotný, ale velmi pracovně vytížený, proto jsme termín schůzky museli jednou přesunout. Tato schůzka se uskutečnila taktéž v prostorách ústředí KČT. Po úvodních formalitách, týkajících se seznámení informátora s výzkumem a udělení souhlasu s nahráváním, jsme začali výzkumný rozhovor. I na tento rozhovor jsem si předem připravila otázky, lépe řečeno oblasti (Příloha 1), které se mi po předchozím úvodním rozhovoru jevily jako důležité a podstatné. Jelikož byl informátor otevřený, hovořil samostaně a plynule, nebylo nutné jej k mluvení vyzývat, jen občas položit doplňující otázku. Tento rozhovor byl velmi zajímavý, podnětný a poučný. Kromě zamýšlených informací jsem se dozvěděla i mnoho jiného. U informátora bylo znát nadšení z práce, kterou dělá, a to i přes velkou vytíženost a náročnost jeho povolání. Rozhovor tak rychle plynul. Krátce pokračoval i po ukončení a vypnutí diktafonu.

S domluvením rozhovoru v případě druhého získaného kontaktu to bylo složitější. Potenciálního informátora jsem nejdříve kontaktovala emailem. Jelikož jsem neobdržela odpověď, informátorovi jsem zavolala. Bohužel ale pracovní vytíženost informátora uskutečnění rozhovoru neumožňovala. Byl mi ale poskytnut kontakt na jinou osobu, se kterou jsem si pak rozhovor telefonicky domluvila. V tomto případě informátor nebyl zaměstnancem KČT, ale „pouze“ dobrovolníkem. Schůzku jsme si domluvili v restauraci, nikoli v prostorách KČT. I pro tento rozhovor jsem měla připravené otázky (Příloha 2), podobné jako u předchozího rozhovoru, a stejně jako u ostatních rozhovorů jsem s nahráváním začala až po úvodních formalitách. Tím, že informátor byl čistě dobrovolníkem, otázky jsem trochu upravila. Prostředí schůzky ale nebylo ideální, v restauraci byl hluk, a tím, jak během našeho rozhovoru přicházeli hosté se hluk ještě zvyšoval. Na hovor jsem se musela značně soustředit a nahrávka rozhovoru nebyla kvalitní, což mi komplikovalo následný prepis. I v tomto rozhovoru jsem si potvrdila problematiku oblastí. Shodně s předchozím rozhovorem byly i důvody pro dobrovolnickou činnost.

Přestože jsem měla z dosavadních rozhovorů již ujasněná témata výzkumu, rozhodla jsem se uskutečnit ještě jeden rozhovor. Vedl mě k tomu nábor značkařů uveřejněný na webových stránkách KČT. Značkaři⁵ jsou pro činnost KČT velmi důležití a nepostradatelní, chtěla jsem proto zjistit, zda má dosavadní zjištění korespondují i se situací mezi dobrovolníky značkaři. Opět jsem informátora nedříve kontaktovala emailem a následně po jeho odpovědi si s ním telefonicky domluvila schůzku. K setkání došlo opět v prostorách ústředí KČT v Praze, i tento informátor je jedním ze šesti zaměstnanců spolku. Tento rozhovor byl kratší, jelikož jsem se jen doptávala na detaily (Příloha 3). Základní informace o značkařích jsem totiž již měla zjištěné ze stránek KČT a z rozhovorů a článků v médiích. Samozřejmě jsem ani zde nevynechala představení sebe a výzkumu, zajištění podpisu informovaného souhlasu apod. Tento rozhovor se tedy trochu lišil, a to nejen délkou a zaměřením, ale i ve výsledných zjištěních, jež uvedu v části s analýzou dat.

Dotazníkové šetření

Z uskutečněných rozhovorů jsem vyvodila zásadní témata a ta využila pro sestavení dotazníku (Příloha 4). Podstatou dotazníku je kladení otázek v písemné formě (Eger, Egerová, 2017). Použila jsem techniku strukturovaného dotazníku s uzavřenými otázkami. Dotazník byl rozdělen do dvou částí s tím, že informátoři, kteří nevykonávají žádnou dobrovolnickou činnost pro KČT vyplňovali kromě úvodních otázek pouze otázku týkající se bariér pro jejich případné dobrovolnictví. Informátoři, kteří jsou dobrovolníky v KČT pak pokračovali a odpovídali na další otázky zaměřené na jejich dobrovolnickou činnost.

Mým záměrem bylo s žádostí o vyplnění dotazníku oslovit všech 29 497⁶ členů KČT. S ohledem na to, že seznam členů KČT a kontakty na ně nejsou veřejně přístupné, zvolila jsem postup, při kterém jsem prostřednictvím emailových adres zveřejněných na stránkách KČT oslovila předsedy všech 14 oblastí. Předsedy jsem v emailu požádala jak o přeposlání mé prosby o vyplnění dotazníku předsedům jednotlivých odborů spadajících pod danou oblast, tak i s žádostí o vyplnění dotazníku každého z oslovených předsedů. Zároveň díky ochotě pracovníka ústředí KČT byla má žádost uveřejněna i na webových stránkách a na facebookovém profilu klubu. Dotazník by tak v ideálním případě mohl být roz distribuován

⁵ Značkař je dobrovolník, který se věnuje značení turistických tras. V rámci této činnosti buď „maluje“ novou značku, nebo opravuje tu již existující.

⁶ Stav ke dni 31. 12. 2022. zájemci o členství v KČT mohou přihlášku podat kdykoliv během roku, celkový počet členů se proto může průběžně měnit a není tak v průběhu roku konečný. Proto využívám údaj ze stránek KČT. <https://kct.cz/files/O-Klubu/zpravy-o-cinnosti/Zprava-o-cinnosti-KCT-2022.pdf>

ke všem členům, či nečlenským dobrovolníkům⁷. Jelikož byl dotazník umístěn na webové stránky a na facebookový profil klubu a byl přístupný široké veřejnosti, vyplnilo jej i 37 osob, které nejsou členem KČT a ani nevykonávají žádnou dobrovolnickou činnost. Ovšem i z tohoto nepatrného a předem nezamýšleného vzorku informátorů bylo možné získat data, která doplňují celkový obrázek zájmu či nezájmu o dobrovolnictví včetně důvodů k němu vedoucích. Zjištění týkající se tohoto nezamýšleného budou uvedena samostatně, mimo hlavní výzkum. Po odečtení těchto „nevhodných“ odpovědí je počet použitelných dotazníků 232. Návratnost vyplněných dotazníků dosáhla tedy pouze 1 %. Jako pozitivní ale spatřuji to, že dotazníky byly vyplněny za každou oblast a dobrovolnictví v jednotlivých oblastech lze alespoň částečně porovnat.

Dotazníkové šetření probíhalo v období mezi 2. a 14. květnem 2023 prostřednictvím online formuláře na Google. Sběr dotazníků jsem původně chtěla ukončit již 10. 5. 2023, ale jelikož i po tomto termínu přicházely odpovědi, průzkum jsem ukončila o čtyři dny později, tedy 14. 5. 2023. Následující den jsem začala s analýzou odpovědí a dělením odpovědí do kategorií.

Překvapivě poměrně velká část informátorů měla zájem o zaslání výsledků průzkumu, z čehož usuzuji, že hlavním důvodem pro vyplnění dotazníku byl právě zájem o tuto problematiku. Někteří z informátorů mi ještě zaslali emailem doplňující informace, které považovali za podstatné a v dotazníku pro ně nebyl prostor. Tyto informace potvrzují celkové zjištění z výzkumu.

3.5. Etika výzkumu

Etika je neodmyslitelnou součástí každého výzkumu. Během celého výzkumu je nutné chovat se tak, aby účastníci výzkumu nebyli nijak poškozeni a nedošlo k žádné újmě (Švaříček, Šedřová, 2007, s. 45-46; Yin, 2009, s. 73). Zásady etiky výzkumu jsem po celou dobu vedla v patrnosti. Před započítáním rozhovorů jsem si vždy zajistila souhlas s nahráváním rozhovoru a poskytla informátorům informace o výzkumu a o mé osobě. Data jsem uchovávala tak, aby nedošlo k jejich zneužití. Také jsem anonymizovala jednotlivé informátory, aby je nebylo možné identifikovat.

⁷ Dobrovolníci značkaři nejsou vždy zároveň členem KČT, ale jsou s ostatními značkaři sdruženi v samostatném odboru v rámci dané oblasti.

3.6. Limity výzkumu

Jako limit výzkumu vnímám velmi nízkou návratnost dotazníkového šetření. Odpovědí bylo málo, a to i přes to, že byla žádost o vyplnění dotazníku, včetně odkazu na formulář dotazníku, umístěna na stránkách KČT i facebookovém profilu. Způsob, který jsem pro oslovení členů zvolila, zřejmě nebyl dostatečný. Skutečná příčina nízké návratnosti mi ale není známa. Mohlo jí být buď nepřeoslání mé žádosti ke všem členům nebo i neochota členů dotazník vyplnit. Na možnou neochotu členů vyplnit dotazník jsem byla v případě jedné oblasti i upozorněna. Naopak nadbytečné byly odpovědi 37 informátorů, pro které ale dotazník nebyl určen. Neuvedla jsem dostatečně, že se dotazníkové šetření týká pouze členů a nečlenských dobrovolníků a tito náhodní a aktivní návštěvníci dotazník vyplnili také. U některých odpovědí v dotazníku ještě bylo možná vhodnější zvolit možnost doplnění vlastní odpovědi, místo výběru z připravených odpovědí. Data by mi pak poskytla podrobnější odpovědi.

4. Analýza a interpretace dat

V tomto výzkumu jsem jako zdroj dat využila rozhovory, dotazníky a dokumenty a publikace organizace. Rozhovory jsem nahrávala na diktafon, následně jsem je přepisovala a pročítala. Pro přepis rozhovoru jsem zvolila redigovanou formu (Novotná et al., 2019). Z rozhovorů jsem při přepisu vypustila opakující se slova a upravila je do spisovné hovorové řeči. Během opakovaného čtení jsem si označovala důležité pasáže a přiřazovala jim kódy a pojmenování. K pasážím jsem si také psala poznámky. Kódy jsem následně členila do kategorií a z kategorií jsem poté vyvodila důležitá témata.

Data z dotazníků jsem přenesla do Excelové tabulky. Takto jsem mohla jednotlivé odpovědi u každé otázky různě filtrovat podle intenzity výskytu a dělit do kategorií (Eger, Egerová, 2017, s. 99-100). Pro vyfiltrovaná a seskupená data jsem ve stejném programu vytvářela grafy podle četnosti odpovědí.

Dokumenty a publikace organizace, které jsem pro analýzu použila jsou Zprávy o činnosti, Zpravodaje, Sborníky, Stanovy a Kalendář turistických akcí (KČT, 2023). Všechny tyto materiály jsou veřejně dostupné. Dokumenty jsem analyzovala pomocí tematické analýzy (Braun, Clarke, 2006). Vybrané podklady jsem pročítala a cíleně v nich vyhledávala pasáže, které tematicky odpovídaly mému výzkumu a byly pro výzkum podstatné.

4.1. Analýza rozhovorů

V této části se budu věnovat zjištěním vyplývajícím z uskutečněných rozhovorů. Analyzované rozhovory jsou tři, analýzu ale dělím na dvě části. Důvodem je určitá odlišnost mezi prvními dvěma a třetím rozhovorem. První dva analyzované rozhovory se týkají KČT a dobrovolnictví v něm obecně a více vypovídají o organizaci z pohledu vzájemné prospěšnosti a dobrovolnictví ve prospěch jejích členů. Třetí rozhovor je zaměřen na konkrétní činnost organizace, a to na značení turistických tras, kterou v rámci dobrovolnictví vykonávají značkaři. Tato činnost je veřejně prospěšná a dobrovolníci jsou v tomto případě specifickou skupinou s konkrétní rolí. Odlišují se také tím, že ne každý značkař je zároveň členem organizace. Mezi informátory, se kterými jsem rozhovory vedla, je jak zaměstnanec, tak i člen KČT, kteří jsou zároveň dobrovolníky. Pro zajištění co největší anonymity k pozicím informátorů neuvádím více podrobností a zároveň v rámci analýzy vynechávám úryvky, které by mohly identitu informátorů odhalit.

Vzájemně prospěšné dobrovolnictví

V obou rozhovorech se objevují shodná důležitá témata, kterými jsou seniorní věk členů i dobrovolníků, nepřítomnost dětí a mládeže v členské základně. Mezi tématy u obou informátorů je pak zmiňována i motivace k dobrovolnictví a počátky působení v organizaci. V každém rozhovoru se vyskytují samostatná témata, která se v druhém rozhovoru neobjevila. Tato témata jsou chybějící střední generace a potřeba zaujmout nové členy organizace, dále pak problematika vedení dětských oddílů a obecná neochota lidí k dobrovolnictví.

Vyčlenění mládeže z KČT

Během rozhovoru oba informátoři zmínili důvod spíše seniorní členské základny klubu a potíže s tímto spojenými. Velká část členů, a tedy i dobrovolníků, je v důchodovém věku, což se odráží i v činnosti jednotlivých odborů a má to bohužel i vliv na zánik odborů. Důvodem nepřítomnosti mladší generace v KČT je odliv mládeže z klubu do Asociace Turistických oddílů mládeže, ke kterému došlo v roce 1991⁸. O mladé zájemce o turistiku je

⁸ K odchodu mládeže z KČT uvádím více v části této práce [Volba případu](#)

v A-TOM velmi dobře postaráno, ale i přes původní dohodu, že děti budou vychovávány pro budoucí činnost vedení odborů, a že ve věku dospělosti tato mládež přejde zpět do KČT, je jejich návrat do řad členů KČT minimální.

„... po revoluci přišla skupina lidí, která řekla, my založíme asociaci turistických oddílů mládeže a my se budeme starat o děti z Klubu českých turistů...“. „... tehdejší vedení KČT s tím souhlasilo a stalo se to, že si oni tu mládež vlastně jakoby vyvedli z toho klubu, se začali nazývat, že jsou to Tomíci.“ „Ti Tomíci začali fungovat. Ti Tomíci tím nesmírně získali, protože ta Asociace turistických oddílů mládeže se ukázala jako efektivní organizace, která si umí šáhnout na granty. A slíbili Klubu českých turistů, že to bude fungovat tak, že ta mládež tím takhle jakoby získá a potom, až doroste a bude jim šestadvacet, tak bude pokračovat v činnosti klubové.“ I.J.

„... Klub českých turistů vlastně v historii jakoby dostal v tomhle směru takový negativní zásah. Protože v určitém období se z klubu vyčlenil A-TOM, no a ten pod sebe vyčlenil vlastně všechny děti. No a vlastně víceméně A-TOM už je samostatná organizace, byť teda některé jejich oddíly jsou členy Klubu českých turistů. Ale už prostě ty děti nejsou k tomu vedené, už jsou prostě samostatné a tím pádem Klub českých turistů jednorázově ztratil obrovské množství dětí, které si mohl vychovat na ty funkce.“ I.D.

Kromě záměru, že Tomíci přijdou do KČT, bylo i to, že Tomíci budou mít dvojí členství, tedy, že budou jak členy Turistických oddílů mládeže, tak i zároveň členy KČT. Bohužel se tak nakonec nestalo a toto dvojí členství má poměrně málo dětí. Většina z nich je členem pouze oddílu mládeže, což má dopad na nedostatek této věkové kategorie mezi členy KČT.

„... těch Tomíků je, já nevím, devět a půl tisíce a z toho tři tisíce jsou, že mají to dvojí členství ...“ „Takže historicky prostě ten klub přišel o tu mládež.“ I.J.

Tato, pro klub nepříjemná situace, mohla mít dva důvody. Tím prvním se zdá být náplň činnosti oddílů mládeže a činnost jednotlivých odborů KČT. Konkrétně to, že v Tomících je činnost pestrá, zajímavá, zábavná, ale odbory KČT se spíše věnují hromadným pochodům, různě dlouhým, i na zajímavá místa, ale tyto aktivity se mladým lidem mohou zdát nezajímavé a fádny. A tím, že pochodů se účastní zejména starší lidé a nikoli vrstevníci členů Asociace TOM, mohou se tak mladí ve skupině lidí zcela jiné generace cítit vyloučení.

„Tam došlo k tomu, že těm Tomíkům se opravdu začlo dařit, ale když došli do toho věku, kdy by vlastně měli jít do té klubové činnosti, tak najednou tam viděli jakoby ty staré lidi a řekli si, no, ale tam my nepůjdem, jako my nebudeme chodit na pochody, my teď tady děláme takovýhle věci a teď ono se jim nechce přecházet“. I.J.

Druhým důvodem je pak zřejmě nepřípravenost na založení vlastního odboru a přetažení svých kamarádů a vrstevníků z oddílů mládeže do odboru KČT.

„... mají ten servis v tom oddíle a teď by se jako měli postavit na vlastní nohy, a to se jim mnohdy nedaří, mezi sebou jakoby nenajdou lídra, který by pokračoval dál.“ I.J.

„Takže oni vlastně skončej. A tím pádem dochází k tomu, že nám jakoby v KČT chybí ta střední generace.“ I.J.

Nedostatek vedoucích dětských oddílů

Jeden z informátorů zmínil v rozhovoru ještě jiné potíže související s nedostatkem dobrovolníků. Dle něj zájem o přihlášení dětí do KČT je, ale problém je v nedostatku vedoucích dětských oddílů. Důvody jsou dva. Prvním z nich je, že vedení dětí je náročnější a je potřeba, aby vedoucí byl v dobré kondici. Tím pádem se zužuje okruh potenciálních dobrovolníků na věkovou kategorii, která není v KČT příliš zastoupena. Jako důvod zmiňuje informátor fakt, že mladí lidé nemají dost volného času, aby se vedení dětí věnovali. Příčinou nedostatku volného času jsou rodinné závazky a péče o malé děti.

„Je to těžké v současné době, ... protože je málo lidí pro Klub českých turistů.“ I.D.

„Nemají na to čas, rodiny, prostě málo času.“ I.D.

„Takže v zásadě, kdybychom my měli ty lidi, na ty vedoucí, tak není problém si založit oddíl a nabrat děti, protože v současné době je obrovský zájem o to dostat děti právě do nějakých takových klubů kvůli tomu, aby byly v přírodě. I.D.

Druhým omezením pro vedení dětí a mládeže je interní směrnice klubu, která neumožňuje vést mužům oddíly, ve kterých jsou dívky. Při schůzkách a aktivitách oddílu s děvčaty musí být vždy přítomna jako vedoucí žena. Co se týče chlapců v oddílech, zde

není žádné omezení a může je vést žena i muž. Ale pro vedení dívčích nebo smíšených oddílů platí zmíněné opatření.

„... další věc je to, že by to mohl být pak pouze chlapecký oddíl, protože dívky mohou vést pouze ženy ...tam je to v zásadě určené tak, že žena může vést holky i kluky.“
I.D.

Převažující seniorní členská základna

Následující úryvky z rozhovoru potvrzují předpoklad, že i Klub českých turistů má mezi svými členy převážně seniory a že zájem o členství mají nejvíce právě lidé v této věkové kategorii. V KČT mají lidé ve vyšším věku možnost vyplnit svůj volný čas zajímavou aktivitou, která je přizpůsobena jejich věku a zdravotnímu stavu. Také se na pochodech setkávají s lidmi podobného věku. Tím, že u této tradiční členské organizace jsou dobrovolníky právě její členové, jsou dobrovolníci právě nejvíce senioři.

„... je převážně jako starší osazenstvo, v našem odboru je naprostá většina členů v důchodovém věku. A tak to bohužel bývá, Klub českých turistů opravdu je spíš jako celkově starší.“ I.D.

„... hlásí se takhle, protože mají třeba zájem. Obzvlášť jsme zaznamenávali, že zájem jako seniorů se stát členem klubu, aby se vypravovali někam na výprav s jinými seniory.“
I.D.

Nedostatek dobrovolníků

Vedení odborů není jedinou oblastí, kde se nedostatek dobrovolníků projevuje. Pomocníci chybí i při činnostech spojených s provozem spolku, propagací apod.

„když budeme mít armádu 50 lidí, tak pro ně budeme mít práci, protože těch nápadů je milion. I.J.

„... je to prostě hrozně časově náročné. A zase říkám, na to bychom uživili jednoho dalšího člověka....“I.J.

Neochota k dobrovolnictví

Další téma, které z analýzy rozhovorů vyplynulo, se také týká nedostatku dobrovolníků. Informátor problém vidí v neochotě lidí dělat něco zadarmo a pro ostatní, pokud z toho jedinec nemá nějaký prospěch. Informátor také zmiňuje, že lidé si nechtějí přidělovat žádné starosti a vše je pro ně směnou, obchodem.

„No celkově vnímám tu neochotu něco dělat dobrovolně a zadarmo.“ I.D.

„No, co se týče dobrovolníků, tam prostě je problém. V té dnešní době ta hodnota toho, že k něčemu přispěju, nebo něco vybuduju, nebo něco takového, prostě už mezi lidma tolik není“. I.D.

„... o turistiku zájem je velký, o oddíly taky, lidé chtějí prostě někam umístit své děti, aby se o ně postarali a něco se naučili a tak, „..... maximálně to zaplatí, ale už se nezajímají o to....., prostě žádné starosti ... prostě že lidé chtějí mít míň starostí, povinností a jenom odebírat nějakou službu a neřešit to.“ I.D.

Nekoordinovanost odborů

Jako možný problém vnímám i to, že KČT nekoordinuje své funkcionáře a nepřináší nové trendy. Každý odbor je samostatná jednotka a záleží jen na předsedovi, jak odbor vede. Je možné, že mladší předsedové by odbory vedli jinak, novějším způsobem a nesoustředili by se jen na pochody.

„... odborům do toho v podstatě nikdo nekecá. Odbor je ostrov a tam si to udělají po svém.“ I.J.

Možné řešení nedostatku dobrovolníků

Výše zmíněný nedostatek střední generace mezi členy organizace je ovšem, dle informátora, řešitelný. Jednou z možností je získat jako nové členy rodiny s dětmi a nabídnout jim takové aktivity, kterých se tyto rodiny mohou účastnit, kam se budou těšit a trávení volného času pod záštitou KČT bude pro ně zajímavé a přínosné. Zapojí se tak celá rodina a KČT tím získá jak střední generaci, tak i děti. Ovšem zásadní je právě nabídka zajímavých aktivit. Tuto, málo v KČT zastoupenou generaci, je potřeba zaujmout a

nabídnout jiné činnosti než jen turistické pochody. Veřejných pochodů se může účastnit kdokoliv, zájemce nemusí být členem KČT. Je proto potřeba nabídnout nějaké zajímavé a neotřelé akce, na které si třeba běžný turista sám netroufne a uvítá zajištění ze strany KČT. Jsou i předsedové, kteří vedou odbor moderně a vymýšlejí zajímavé akce, ale stále převažují předsedové v seniorním věku, kteří se věnují právě jen klasickým pochodům.

„... ale jsou ty, kdy prostě je mladý předseda a ten tu činnost opravdu si pohlídá a dělá to, co jsem vám říkal, výlety do zahraničí autobusový, přechody, ale klidně jde i na pochod, nebo něco zorganizuje, ale ta činnost je modernější a potom to samozřejmě ty lidi natahuje, jo? A pak ještě další věc, a to je důležité, že ty lidi, mnohdy tam vlastně jdou za tou partou, protože jim je tam dobře.“ I.J.

Možností jsou i odbory s věkově rozmanitou strukturou, kde je šance si vychovat nové vedoucí. Zároveň v těchto věkově smíšených odborech dochází k sounáležitosti, předávání znalostí a zkušeností. Zatím smíšených odborů v KČT ale mnoho není.

„Takže pokud je ten odbor zdravý a má rovnoměrné věkové zastoupení a má tu činnost takovou, že zajímá i ty děcka, no tak o ty děcka nepřijde.“ I.J.

„... ale fakt ta činnost musí být jakoby tak zajímavá, aby to toho človíčka jakoby chytlo a bavilo, a to říkám, třeba u nás jsou ty děcka, který od malička chodili se svými rodiči a dneska dělají expedice do Alp, zimní, prostě přechody a tak dále, a tu pomyslnou laťku si furt zvedají.“ I.J.

Zatraktivnění nabídky aktivit pro veřejnost

Z rozhovorů vyplývá, že ke zlepšení situace a získání členů v mladších věkových kategoriích je zásadní nalákat veřejnost, umožnit lidem, aby si vyzkoušeli třeba i značení tras, poznali prostředí KČT a aby klub působil navenek otevřeně. Ukázat, že KČT jde s dobou a dělá věci zajímavě a moderně. A o to se klub také v poslední době snaží.

„.. tohle je cesta, jak ten klub otevřít a jak přitáhnout ty nové, protože třeba jsme tam vymysleli program Výlet se značkaři KČT, teď ty lidi se taky potřebují nějak odreagovat. V 10 ráno přišli, dali jsme jim barvičky a oni si obešli s námi trasu. Namalovali si značky, vyzkoušeli, ty lidi byli úplně nadšený, strašně se jim to líbilo“ „... a bylo to prostě super. A to jsou podle mě činnosti, aktivity, které mají šanci prostě oslovit tu veřejnost, na kterou cílíme, na tu skupinu.“ I.J.

„... a tohleto jsou takové věci, jakoby tady děláme a snažíme se nějakým způsobem prostě zas té veřejnosti ukázat, že nejsme úplně jako zkostnatělý spolek plný seniorů, který dělá jenom pochody, ale my vám nabízíme takovouhle věc.“ I.J.

Omlazení členské základny je možností, jak být nejen zajímavější pro potenciální nové členy, ale také jak mít i mladší dobrovolníky.

„Chce to protlačit někam ty děti, a vychovat si je. Právě tam jeden ze způsobů získávání těch dobrovolníků je to, že si je člověk vychová.“ I.D.

„Právě to, že když nemají tu mládež, pro to něco měli udělat, aby měli nějaké nástupce. To by mělo být úplně prvotní, myslet na to, že musím svojí činností oslovit někoho, kdo přijde po mně.“ I.J.

Dlouhodobé členství

Má první, úvodní, otázka byla zaměřena na počátky působení informátorů v KČT. Důvodem dlouholetého působení obou informátorů v organizaci je jejich členství v turistických oddílech v dětství, což je pozitivně ovlivnilo natolik, že se turistice věnují stále a také se dobrovolně zapojují do aktivit v rámci KČT. Oba informátoři mají na dětství v KČT velmi pěkné vzpomínky, což je také k setrvání v KČT motivovalo.

„Tak ke KČT jsem se dostal už jako dítě. Vlastně oddíl turistů, a takže v devadesátém šestém jsem vlastně přibyl a od té doby jsem stále člen. Takže vlastně tímto způsobem. Rodiče mě přihlásili do oddílu a chodili jsme na výpravy a tak.“ I.D.

Motivace k dobrovolnictví

Během rozhovoru informátoři zmínili, co je motivuje, proč se do dobrovolnictví zapojují a proč svůj volný čas věnují aktivitám pro ostatní členy KČT. Z odpovědí je zřejmé, že důležitou roli hrají ostatní účastníci, se kterými se informátoři během těchto aktivit setkávají. Přátelská atmosféra, porozumění a vzájemnost jsou informátory uváděny jako důležité okolnosti, které je motivují k dobrovolnictví. Motivací je pro oba zejména příjemně strávený čas s kamarády, nezapomenutelné zážitky a naplňující a smysluplná činnost. Někdy jde o práci fyzicky náročnou, ale dobrý pocit z vykonané práce je silným hnacím motorem.

„... a ten zážitek je natolik velký a silný, že mi to stojí za to, abych to pro ty lidi udělal. A pokud by mě to ale s těmi lidmi přestalo bavit a řeknu, bychom se hádali, nebo by tam byl nějaký potížišťa, nebo tak, ..., tak už bych to nedělal.“ I.J.

„... ale že se v té partě známe, a tak jsou ty prožitky opravdu natolik silné, že jsem ochoten tomu prostě dát ten čas a pro ty kamarády to připravit, ale oni zase na férovku připraví něco pro mě.“ A ve finále, když se pak sám sebe zeptám, proč to vlastně dělám, no tak to dělám, protože mě to s těmi lidmi baví. Je to pro ten prožitek. Jo, prostě ten stav s nimi. Smějete se ...“ I.J.

„... máme tam partu kamarádů, prostě jsme takhle spolu vyrostli na tom turistáku, takže má to spoustu takovýchlech pozitiv.“ I.D.

Také potřeba pomáhat ostatním z rozhovoru vyplynula jako hnací síla pro dobrovolnictví. Dostatečná motivace je potřeba například při značení turistických tras, jelikož jde v některých případech o činnost fyzicky velmi náročnou.

„... samozřejmě litry potu prostě a tak dále, ale je to zase tak silný zážitek. Jo a tohle je prostě něco, co vás naplňuje Třeba to značení nám dává i smysl v tom, že pomáháme těm místním, že tam přijede turistický ruch....“ I.J.

Dalším motivátorem je také spolupráce s podobně založenými lidmi, s lidmi kteří jsou stejně nadšení, když vznikne něco nového, užitečného.

„... najednou vás ta práce prostě fakt baví, protože vás to naplňuje...“ Ale fakt ty lidi, je to s nima radost, takže takováhle spolupráce je moc hezká.“ I.J.

Odměnou je pak krásný pocit z odvedené práce, a i když je to náročné, stojí to za to. I poděkování a pochvala potěší a motivuje k další činnosti.

„jsme to projeli, prostě je to 300 km převýšení, já nevím, asi 10 km, ale byl to zážitek , no prostě jsme z toho udělali video, které jsme dali na web, že jo? A napsali jsme o tom, a to je práce, která vás pak baví“. ...“to vás naplňuje, takže si říkáte, jo, dělám něco a pak jdete na nějakou konferenci celostátní a tam přijde člověk, který, já sem viděl to vaše video, my jsme hned jeli, no bylo to skvělé, hele chlapi, díky.“ I.J.

Veřejně prospěšné dobrovolnictví

Profil dobrovolníka značkaře

V úvodu rozhovoru, který byl zaměřen jen na dobrovolníky značkaře, jsem se zajímala o to, kdo jsou vlastně tito dobrovolníci jsou. Zda jsou mezi značkaři i ženy a zda také převažují lidé v seniorním věku. Za zajímavé považuji zjištění, že situace kolem dobrovolnictví je u značkařů odlišná od ostatních dobrovolníků v KČT. Dle informátora jsou ve skupině těchto dobrovolníků zastoupeny různé věkové kategorie. Značkaře informátor v odpovědi o jejich věku dělí do dvou skupin. Jak vyplývá z rozhovoru, značkaři, kteří pro klub pracují již nějaký čas, jsou nejvíce v seniorním věku. Naopak noví značkaři, kteří procházejí, nebo nedávno prošli potřebným školením, jsou v různých věkových kategoriích.

„... není to jenom mužská záležitost, máme mezi značkaři i značkařky, není jich úplně málo. Teď, když jsem byl na školení těch vedoucích značkařů, tak tam byla možná třetina žen.“ I.T.

„Je to pestrá vlastně škála. Ti značkaři vlastně můžou značit, od patnácti let se může stát vlastně zaškoleným značkařem. Potom od osmnácti let může být vedoucím značkařem....“ I.T.

„... a vlastně stávají se z nich značkaři i v tomhleto pozdním věku, jinak ten věkový průměr na těch školeních značkařů bych řekl, že se bude pohybovat někde kolem čtyřiceti, pětáctičtyřiceti let. Je tam zastoupená vlastně jak ta mladší generace, tak i ti starší. A jsou tam lidi toho středního věku kolem těch pětáctičtyřiceti až pětáctičtyřiceti let. Takže je to pestré. To je to, co se týká vlastně věkové struktury na tom školení. Jinak mezi značkaři asi převažuje, nemám nějakou statistiku udělanou, ale asi převažuje ta věková kategorie starší. Je to dané tím, že vlastně ty lidi v tom značení fungují dokud' v podstatě můžou, dokud' jim jaksí síly dovolí...., tak vlastně pracují do pozdního věku.“ I.T.

Počet dobrovolníků značkařů

Vše nasvědčuje tomu, že se Klubu českých turistů daří dobrovolníky pro značení turistických tras úspěšně nabírat. Potvrzením je následující výrok informátora o počtech zájemců o značení cest.

„... letos přes stovku vlastně nových vedoucích značkařů. Tam jsou vlastně účastníky těch školení lidé ve věku opravdu od těch osmnácti, dvaceti let do nějakých třeba pětadesáti....“ I.T.

Počet dobrovolníků

Jelikož jsem na facebookovém profilu organizace narazila na nábor značkařů pro Karlovarský kraj, zařadila jsem do rozhovoru otázku i na tento problém. Také jsem zjišťovala, jestli je nedostatek značkařů i v jiných částech republiky. Dozvěděla jsem se, že tento problém se týká pouze Karlovarského kraje a v ostatních oblastech je značkařů dostatek. Nejdříve uvádím odpověď na část otázky zaměřené jen na Karlovarsko.

„... nicméně se nám nedaří nějakou delší dobu tam sehnat značkaře, kvalitní, kteří by nám doplnili vlastně ty stavy, my tam máme jenom vlastně dva nebo v podstatě tři značkařské obvody, je tam Cheb, Sokolov, Karlovy Vary, ale dlouhodobě několik let tam zápasíme vlastně s tím nedostatkem lidí v té jedné oblasti.“ I.T

V ostatních značkařských obvodech dobrovolníci nechybějí. V oblasti Praha je zájem o značení naopak nadměrný. Informátor mi sdělil i celkový počet značkařů, které Klub českých turistů má.

„... třeba tady v Praze nebo okolí vlastně máme přetlak, nebo naopak tady se generuje spousta zájemců o značení...“ I.T.

„... v rámci celé České republiky máme 1 860. Myslím, že to číslo je pravdivé. O něco nám to přibude každý rok. Samozřejmě značkaři ubývají s věkem a přibývají noví tím, že se vyškolí, takže to číslo se pohybuje už někde mezi těmi osmnáctistý devatenáctistý značkaři na těch pěších trasách.... protože děláme i cyklotrasy, tak máme přes 350 zhruba značkařů na těch, na ty kontroly a obnovy značení cyklotras.“ I.T.

Důvody pro dobrovolnictví značkařů

Zájem o to být značkařem je ovlivněno i tím, že lidé v důchodu hledají smysluplné využití volného času a toto je pro ně vhodná aktivita. A to i přes to, že při značení s sebou značkaři nosí nádoby s barvami a ostatní potřebné vybavení.

„... kdy vlastně třeba ti starší, kteří odcházejí do důchodu, tak hledají nějakou jakoby náplň pro svůj volný čas a dát se vlastně na tu dráhu značkářskou nebo začít pomáhat s tím značením jim přijde jako smysluplné.“ I.T.

Členství značkářů

V další otázce, kterou jsem informátorovi položila, jsem se ptala, zda jsou všichni značkáři zároveň členy klubu a zda je to podmínkou. Dozvěděla jsem se, že značkář nemusí být povinně členem KČT, ale že je pro klub lepší, pokud jím je.

„Není to striktní podmínka, i když se snažíme přesvědčit vlastně všechny značkáře k tomu, aby byli členy KČT. Ale není to tak, že vlastně k tomu, aby člověk mohl být značkářem, musí být zároveň členem KČT. Ta podmínka tam striktně takhle nastavená není, i když bychom byli rádi, aby to tak bylo. Protože s tím souvisí některé věci. I po té organizační stránce technické je to lepší.“ I.T.

Nábor dobrovolníků

Dále jsem se v rozhovoru zajímala o to, jak probíhá nábor značkářů. Jaké kroky k získání nových značkářů KČT podniká a zda se zájemci hlásí sami. Také jsem se ptala, zda probíhají nějaké akce, kde si lidé mohou značení vyzkoušet a pak se případně stát značkářem. Z úryvků z rozhovoru je patrné, že sekce značkářů dělá akce, které mají zájemce o značení přilákat. O fenoménu značení turistických cest v Česku je možné najít několik článků v médiích, veřejně přístupných informací je k dispozici zájemcům dostatek. Zde vidím velkou odlišnost v přístupu a mezi počtem dobrovolníků „vzájemně prospěšné“ části KČT, tedy dobrovolníků funkcionářů, kterých má klub nedostatek a „veřejně prospěšnou“ částí klubu, kam patří značkáři.

„Je to tak, že vlastně přicházejí zájemci o značení zvenku, mimo KČT a začnou značit a pak se třeba stanou, nebo v té souvislosti se stávají členy KČT.“ I.T.

„Třeba i z těchto akcí a nebo z různých informací, které zveřejňujeme, nebo prostě ti lidé přijdou sami, že mají zájem, někde si přečtou článek o značení a řeknou si, jo tohle je třeba věc, která by mě zajímala, to bych chtěl zkusit.“ I.T.

„Takže různými kanály se ti lidé dozvědí o tom, že je možno stát se značkařem a pak vlastně kontaktují naše značkaře s tím, že mají zájem. Chtěli by se značením pomoci...“
I..T.

4.2. Analýza dotazníků

Analýzu dotazníků jsem rozdělila do tří částí. V první části analyzuji informátory, tedy výzkumný vzorek, který je v tomto případě, z důvodu návratnosti dotazníků dosahující hodnoty jednoho procenta, spíše sondou. Nepředpokládala jsem, že by dotazník vyplnila většina členů i nečlenských dobrovolníků, ale doufala jsem ve větší množství odpovědí. U tohoto výzkumného vzorku jsem vyhodnotila zastoupení členů a nečlenů, věk a pohlaví a také počet informátorů z jednotlivých krajů.

Druhou část analýzy je hlavní a nejdůležitější. Analyzuji zde odpovědi na otázky zaměřené na délku dobrovolnictví, vykonávanou dobrovolnickou funkci, motivaci k dobrovolnictví a časovou náročnost činnosti ve prospěch KČT. Dále pak možná negativa dobrovolnictví v KČT a případné ukončení činnosti. Z důvodu obecného ubývání členů tradičních zájmových organizací⁹ jsem v závěru dotazníku zařadila i otázku na to, zda si dobrovolníci za sebe hledají nástupce pro případ, že již nebudou moci, z jakéhokoli důvodu, funkci nadále vykonávat. Otázky a odpovědi byly totožné pro členy klubu i pro nečlenské dobrovolníky. V závěru této části práce jsem pro dokreslení celkové situace zařadila ještě zprávu od informátorky jako reakci na dotazníkové šetření, kterého se zúčastnila. Komentář od informátorky považuji za důležitý, je z něj patrné, že situace týkající se stárnutí členů KČ není, alespoň některým aktivním členům, lhostejná.

Poslední a nejkratší část analýzy je spíše doplňková. Rozebírám v ní bariéry dobrovolnictví u členů KČT, kteří nejsou dobrovolníky. Do této části analýzy jsem zahrnuta i analýzu již zmíněných 37 informátorů, pro které původně dotazník nebyl určen a nejsou dobrovolníkem v organizaci a ani jejím členem. Využívám tak nezáměrně získaných dat k možnost alespoň částečně získat povědomí, jaké jsou bariéry pro dobrovolnictví u širší veřejnosti. Jelikož tato skupina informátorů není členem KČT, ale navštívila stránky klubu,

⁹ Tradiční členské organizace se potýkají s problémem stárnutí členů a dobrovolníků a nezájmu mladých lidí o členství v těchto organizacích (Frič, 2014).

domnívám se, že jde o osoby se zájmem o turistiku, kteří buď zvažují členství v klubu, nebo preferují individuální turistiku a na stránkách KČT hledají inspiraci.

Popis výzkumného vzorku

Pro dotazníkové šetření jsem zvolila účelový výběr vzorku (Disman, 2011, s. 112-113). Oslovenými účastníky průzkumu měli být všichni členové klubu, dobrovolníci i nedobrovolníci a také nečlenští dobrovolníci. Seznam členů KČT není veřejný, proto jsem oslovila všechny předsedy oblastí a požádala je o vyplnění dotazníku a o přeposlání na jednotlivé odbory v oblasti, kterou spravují s tím, že bych byla ráda, kdyby předsedové odborů dotazník předali členům. Dle dotazníků, které byly vyplněny, se tak ale asi nestalo. Počet vyplněných dotazníků odpovídá návratnosti pouhého jednoho procenta při předpokládaném oslovení všech členů. Výzkumným vzorkem tohoto výzkumu je nakonec 151 aktivních a 67 neaktivních členů, tedy celkem 218 členů KČT a 14 nečlenských dobrovolníků. Dohromady výzkumný vzorek čítá 232 osob. Jde o muže i ženy v různých věkových kategoriích z různých krajů Česka a s různou délkou působení v KČT. Členští dobrovolníci zastávají různé funkce, nečlenští dobrovolníci jsou všichni značkaři, tedy dobrovolníci, kteří se věnují značení

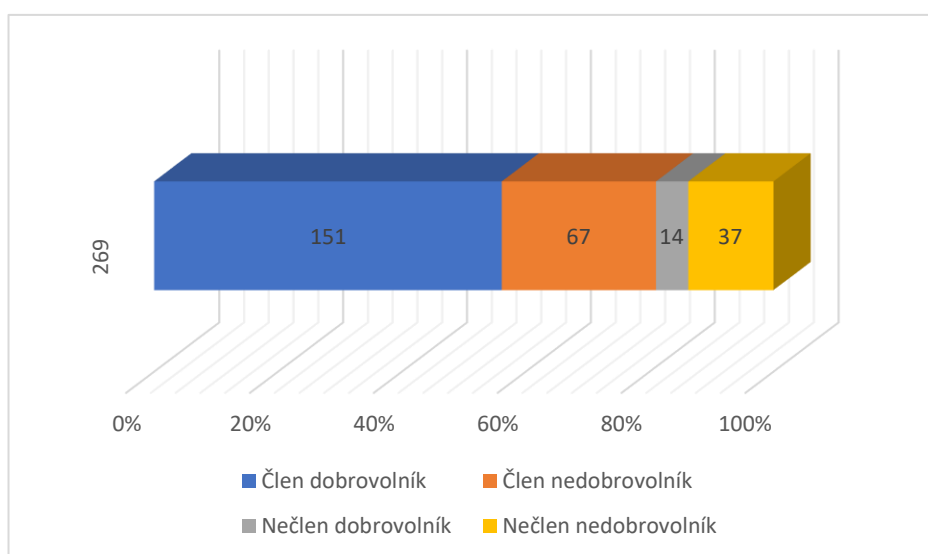
První část analýzy: Analýza výzkumného vzorku

Skupina informátorů, kteří jsou členskými dobrovolníky je od skupiny nečlenských dobrovolníků oddělena. Pro každou skupinu jsem vytvořila samostatný graf a ty mezi sebou porovnávám. Pro snazší orientaci jsou grafy týkající se členů KČT barevně odlišeny. Grafy týkající se členů KČT jsou v modré barvě v kombinaci s oranžovou a grafy s údaji o nečlenech KČT v barvě zelené. Barevné provedení grafů nemá žádný důvod ani podtext, jde jen čistě o praktické rozlišení s náhodným výběrem barev.

V otázkách se vyskytuje pojem dobrovolník a dobrovolnická činnost zároveň s pojmem funkcionář. Důvodem je to, že v KČT se pro dobrovolníka používá právě označení funkcionář¹⁰ a chtěla jsem, aby otázky byly pochopitelné i pro ty, kteří výraz dobrovolník nepoužívají a za dobrovolníka se nepovažují.

¹⁰ Funkcionář je v KČT výraz používaný pro členy, kteří se dobrovolně angažují, tedy pro členy aktivní. Jak jsem uvedla v části [Volba případu](#), v KČT nejsou členští dobrovolníci za dobrovolníky považováni a jsou tzv. funkcionáři nebo činovníci. Funkcionáři své funkce vykonávají zdarma a není jim poskytována žádná finanční odměna.

Graf 1: Počet vyplněných dotazníků

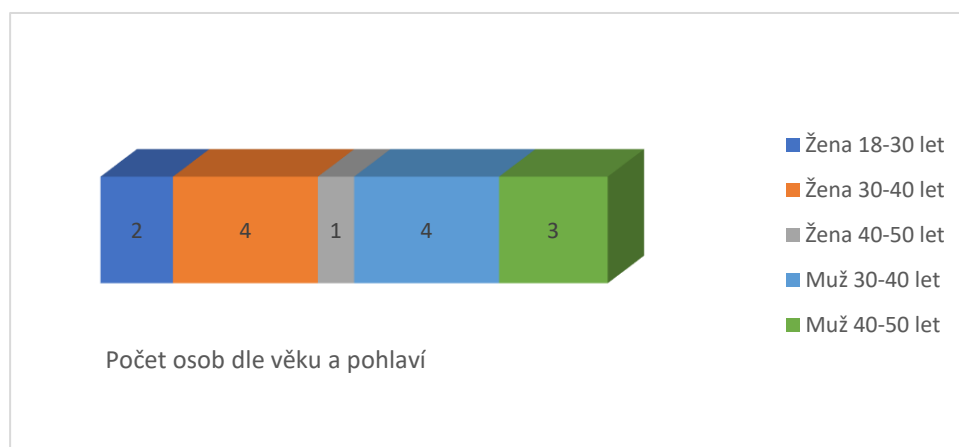


N=269

Zdroj: vlastní výzkum

Dobrovolníků, kteří ale nejsou členy KČT, vyplnilo dotazník celkem 14. Zde je rovnoměrné zastoupení žen i mužů, rozdílné jsou jen věkové kategorie. Všichni tito účastníci dotazníkového šetření jsou značkaři. Věk žen, které se dobrovolně věnují značení turistických tras, se pohybuje v rozmezí 18 až 50 let, u mužů je věkové rozpětí v tomto případě 30 až 50 let. Tento vzorek, i přes to, že je malý v poměru k celkovému počtu značkařů a týká se pouze jedinců bez členství v KČT, s jistotou potvrzuje informaci sdělenou v rozhoru s informátorem I.T., že mezi značkaři jsou muži i ženy a zastoupeny jsou všechny věkové kategorie. Značkaři tedy nejsou jen osoby v důchodovém věku, jak jsem se z důvodu nedostatku volného času u seniorů domnívala.

Graf 2: Značkaři bez členství

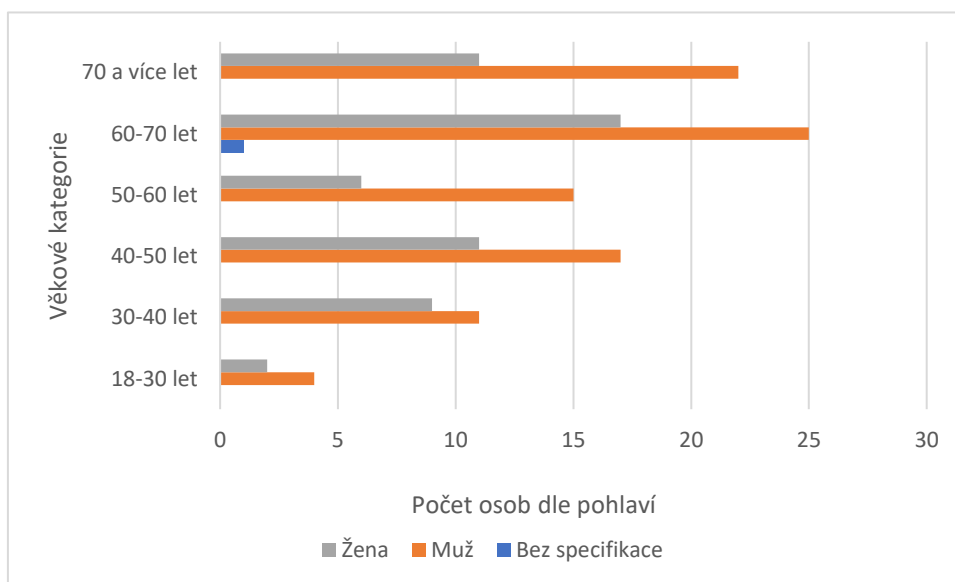


N=14

Zdroj: vlastní výzkum

Pokračováním analýzy výzkumného vzorku je zhodnocení věku a pohlaví informátorů. V tomto grafu kombinuji oba ukazatele. Rozhodla jsem se k tomu pro případ, že by byl patrný výrazný rozdíl v jednotlivých věkových kategoriích mezi muži a ženami. Jak je ale z grafu vidět, žádné extrémní rozdíly se neobjevily. Mezi aktivními členy převažují muži, ale ani počet žen není zanedbatelný. Nejvýrazněji je mezi informátory zastoupena skupina ve věku 60 až 70 let a více než 70 let. I přes nízký počet vyplněných dotazníků a nemožnosti brát účastníky dotazníkového šetření jako reprezentativní vzorek, toto zjištění odpovídá věkovému profilu členů Klubu českých turistů. Je tedy možné předpokládat, že pokud největší část členské základny tvoří osoby ve věku 60 let a více, bude se zastoupení této věkové skupiny také promítat do počtu dobrovolníků. Graf dále zobrazuje poměr zastoupení mužů a žen. Z důvodu dostatečné korektnosti dotazníkového šetření jsem do výběru odpovědí na otázku týkající se pohlaví zařadila i možnost bez specifikace pohlaví. Tato odpověď se vyskytla pouze jednou. Je možné, že byla odpověď vybrána záměrně, například pro zesílení anonymity, ale je i možné, že byla vybrána nedopatřením. Hodnotu odpovědi této osoby to ale nijak neovlivňuje. A i tento informátor patří do věkové skupiny 60 až 70 let.

Graf 3: Dorovlníci s členstvím v KČT



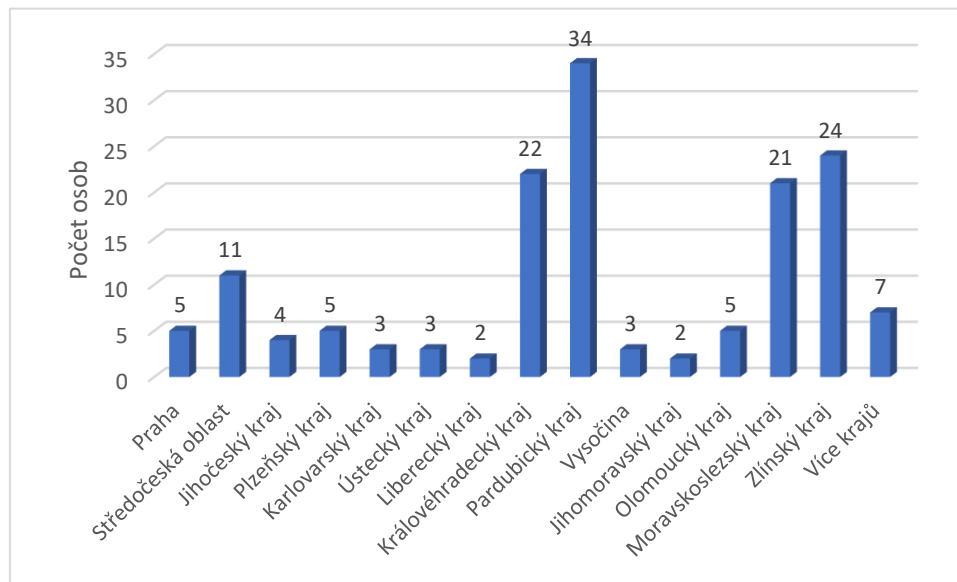
N=151

Zdroj: vlastní výzkum

Pro otázku zaměřenou na zjištění oblasti, ve které dobrovolníci svou činnost vykonávají, jsem použila rozpis oblastí, jak je KČT používá a má je rozdělené ve svých dokumentech. Ačkoliv z grafu není možné vyvodit počet dobrovolníků v jednotlivých

krajích, ale spíše počet informátorů z jednotlivých krajů, kteří dotazník vyplnili, za povšimnutí stojí poslední sloupec grafu. Jsou i tací dobrovolníci, kteří svou činnost vykonávají na území více krajů. Pět těchto „multidobrovolníků“, vybralo dva kraje, ve kterých působí, a dva dobrovolníci všechny kraje, tedy celou republiku. Takové zjištění je opravdu zajímavé. Dobrovolník je s organizací zřejmě nějak hodně srostlý a je značně obětavý. Mezi odpověďmi je nejvíce zastoupen Pardubický kraj, což ale spíše než o počtu dobrovolníků vypovídá o přístupu a vstřícnosti dotazník předat odborům v dané oblasti a následně i jednotlivým členům a ochotě členů tento dotazník vyplnit. Domnívám se také, že v krajích s minimálním počtem odpovědí dotazník nebyl vůbec jednotlivým odborům rozeslán a dotazník vyplnil jen první příjemce, a proto jsou hodnoty tak nízké. Možným vysvětlením malé návratnosti může být samozřejmě i neochota k vyplnění dotazníku. Skutečný důvod tak nízké návratnosti ale není možné předjímat. Na druhou stranu jsem ale od některých informátorů, a také i na ústředí organizace, zaznamenala pozitivní reakci na tento výzkum. Zainteresovanost potvrzuje i zájem mnoha informátorů o zaslání výsledků dotazníkového šetření.

Graf 4: Počet vyplněných dotazníků podle krajů: členscí dobrovolníci KČT



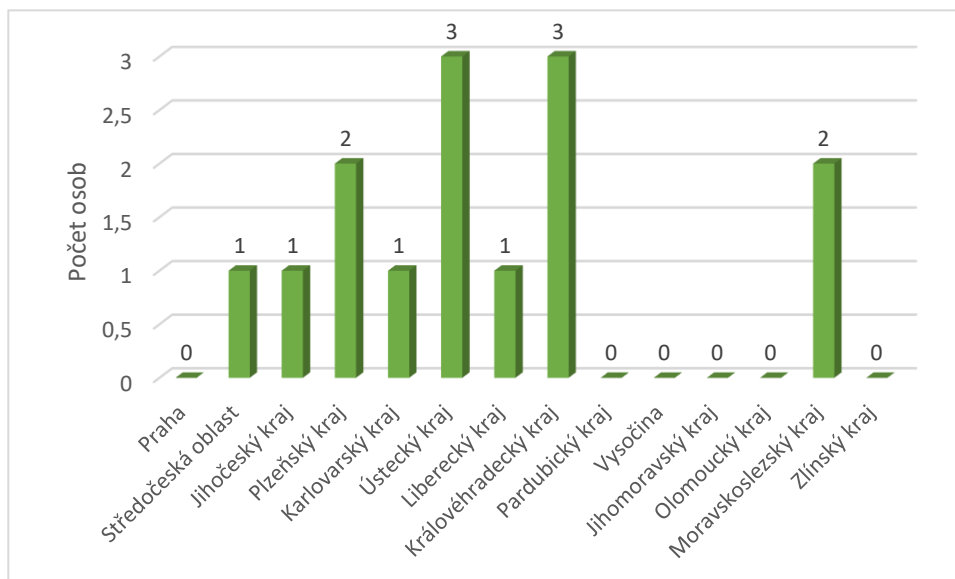
N=151

Zdroj: vlastní výzkum

U nečlenských dobrovolníků je zastoupení krajů zcela odlišné. Zde například za Pardubický kraj nikdo neodpověděl. Značkaři mají sice samostatné odbory, ale zároveň jsou tyto odbory součástí oblastí, tak jak je tomu i u členů KČT. Nedokážu ale z výsledků

zastoupení krajů mezi značkaři nijak vyvodit závěr, proč jsou výsledky od členských dobrovolníků zcela odlišné.

Graf 5: Počet vyplněných dotazníků podle krajů: nečlenští dobrovolníci KČT



N=14

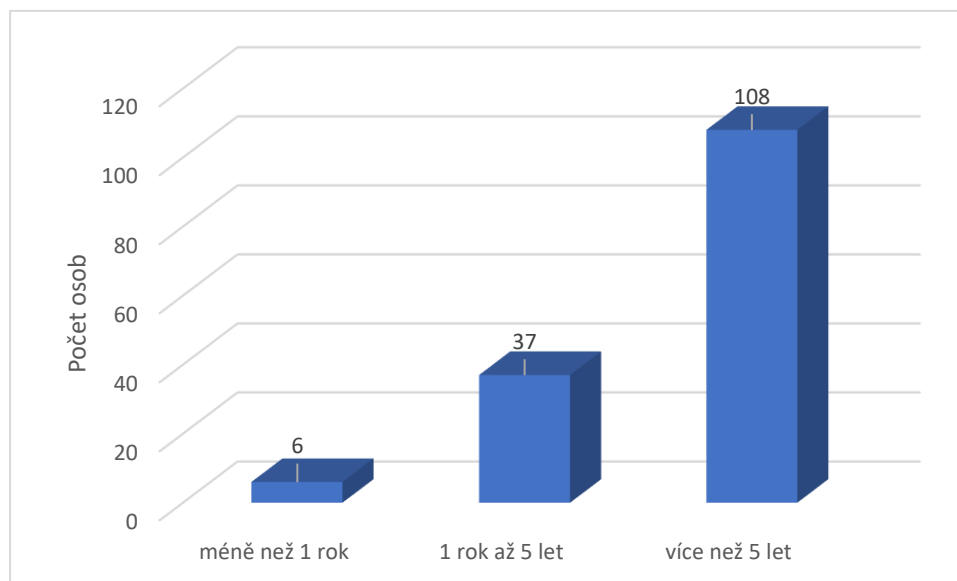
Zdroj: vlastní výzkum

Nyní bych se ráda posunula k analýze hlavní části dotazníků, která je zaměřená na charakteristiku dobrovolníků v KČT. I nadále odděluji členské a nečlenské dobrovolníky stejným způsobem jako v předchozí části analýzy.

Druhá část analýzy: Charakteristika dobrovolníků KČT

Graf číslo 6 je vyhodnocením odpovědí na otázku týkající se délky dobrovolnictví v KČT. Z grafu je zjevné, že v případě dobrovolníků, kteří jsou zároveň členy KČT, je nejvíce dlouhodobých, tedy těch, kteří se dobrovolnictví věnují více než 5 let. Přestože je výzkumný vzorek malý a neposkytuje informace zobecnitelné na všechny dobrovolníky v KČT, celková data získaná v rámci tohoto výzkumu dlouhodobost dobrovolnictví obecně v KČT potvrzují.

Graf 6: Délka dobrovolnické činnosti členů KČT



N=151

Zdroj: vlastní výzkum

V případě dobrovolníků nečlenů převažuje dobrovolnictví v rozsahu pět a více let. Výsledek může být ale ovlivněn počtem dobrovolníků, tak jako u členských dobrovolníků, kteří dotazník vyplnili. Není proto možné tento výsledek považovat za ukazatel délky dobrovolnictví mezi nečlenskými dobrovolníky.

Graf 7: Délka dobrovolnické činnosti nečlenů KČT



N=14

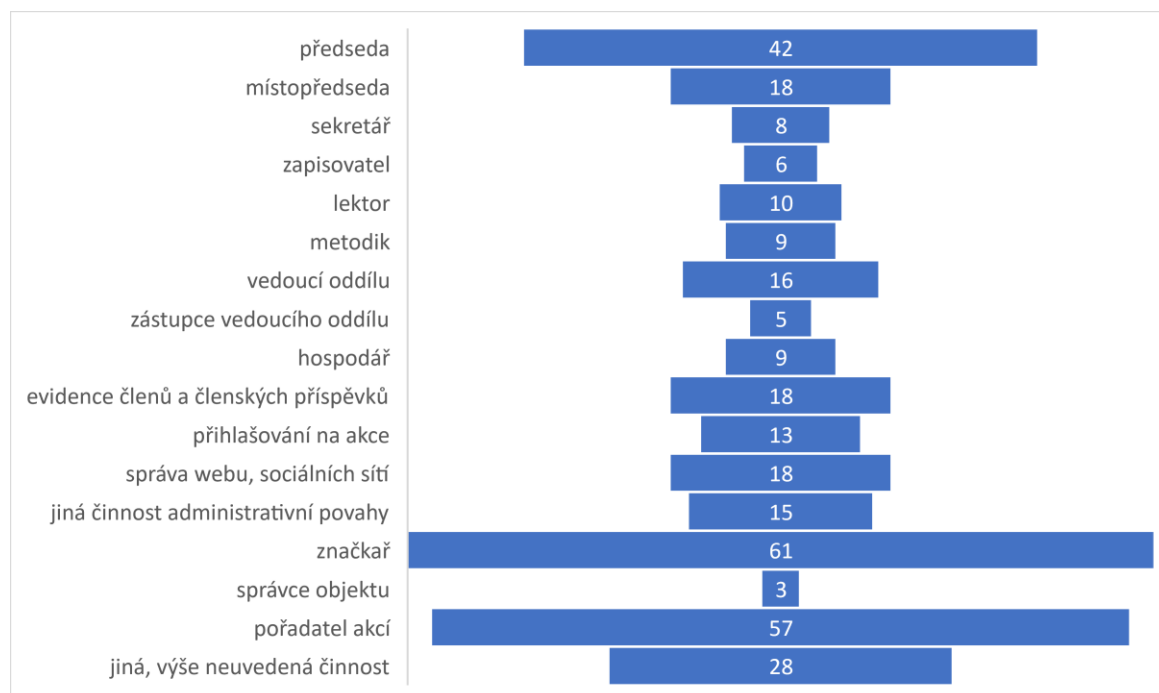
Zdroj: vlastní výzkum

Další položka dotazníku zjišťovala, jaké funkce dobrovolníci v KČT zastávají. Jednotlivé funkce jsem vyvodila z rozhovorů a z analýzy dokumentů organizace. V KČT je

evidentně mnoho různých funkcí, které dobrovolníci zastávají. Mou snahou bylo uvést ideálně všechny možnosti. Jak je ale zřejmé z poslední možnosti výběru, kterou zvolilo poměrně dost dobrovolníků, existuje i jiná (nebo jiné) další funkce. V případě této otázky bylo možné vybrat více možností, podle toho, kolik funkcí reálně dobrovolníci vykonávají. Funkce, které jsou zastoupeny v odpovědích nejčastěji jsou značkař a pořadatel akcí, nejméně správce objektu. Nízkou hodnotu má i pozice zástupce vedoucího či zapisovatel. Domnívám se, že v případě minimálního počtu správců objektu je důvodem náročnost této funkce. U funkce zástupce vedoucího a zapisovatel jde o činnost, která není v KČT tak častá. Zástupce vedoucího je v tomto případě funkce v turistickém oddílu mládeže a jak vyplývá z popisu KČT v této práci, těchto oddílů klub mnoho nemá. Co se týká funkce pořadatel akcí, přestože se mohou akce pravidelně opakovat, například každý rok v rámci výročí klubu, je toto činnost krátkodobější a nárazovější. Proto je nejspíš snazší získat dobrovolníka na jednorázovou akci než na pravidelné klubové akce.

V dotazníku u této otázky bylo možné vybrat více odpovědí, proto celkový počet odpovědí převažuje nad počtem členských dobrovolníků, kteří dotazník vyplnili. Z výsledku lze vyvodit, že někteří dobrovolníci zastávají více než jednu funkci. Toto zjištění mě přivedlo k myšlence zjistit, kolik funkcí v průměru kdo zastává.

Graf 8: Dobrovolnické funkce členů KČT

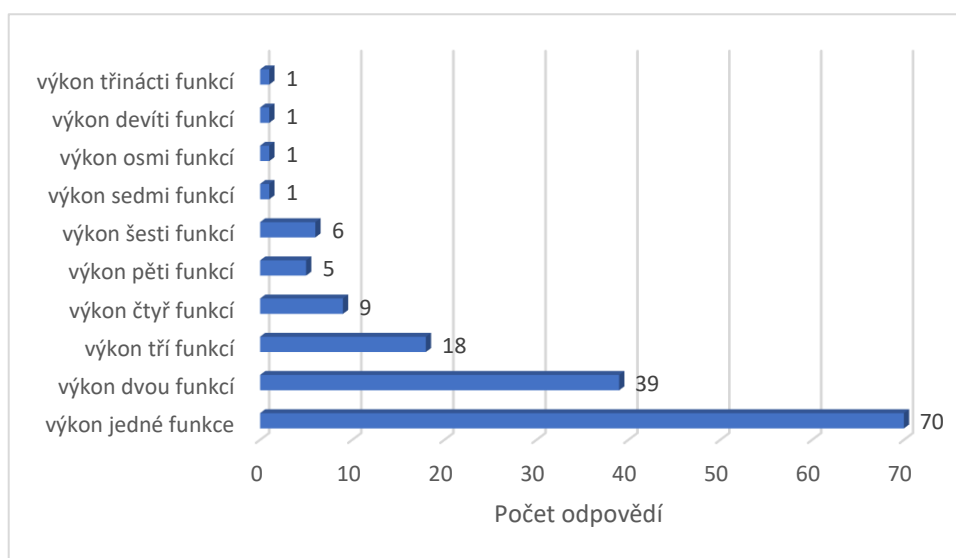


N=151

Zdroj: vlastní výzkum

I když převažuje v průměru výkon jedné či dvou funkcí na jednoho dobrovolníka, v odpovědích se vyskytly i extrémy, kdy informátoři uvedli výkon funkcí v rozmezí sedm až třináct. To by mohlo znamenat, že dobrovolnictví v KČT věnují hodně času a organizace je pro ně obzvlášť důležitá. Zároveň by tento stav mohl vypovídat o charakteristickém znaku členských organizací, kdy členští dobrovolníci vykonávají činnosti, které jsou zrovna potřeba a nevybírají si činnost dle svých preferencí.

Graf 9: Počet funkcí na osobu: členský dobrovolník



N=151

Zdroj: vlastní výzkum

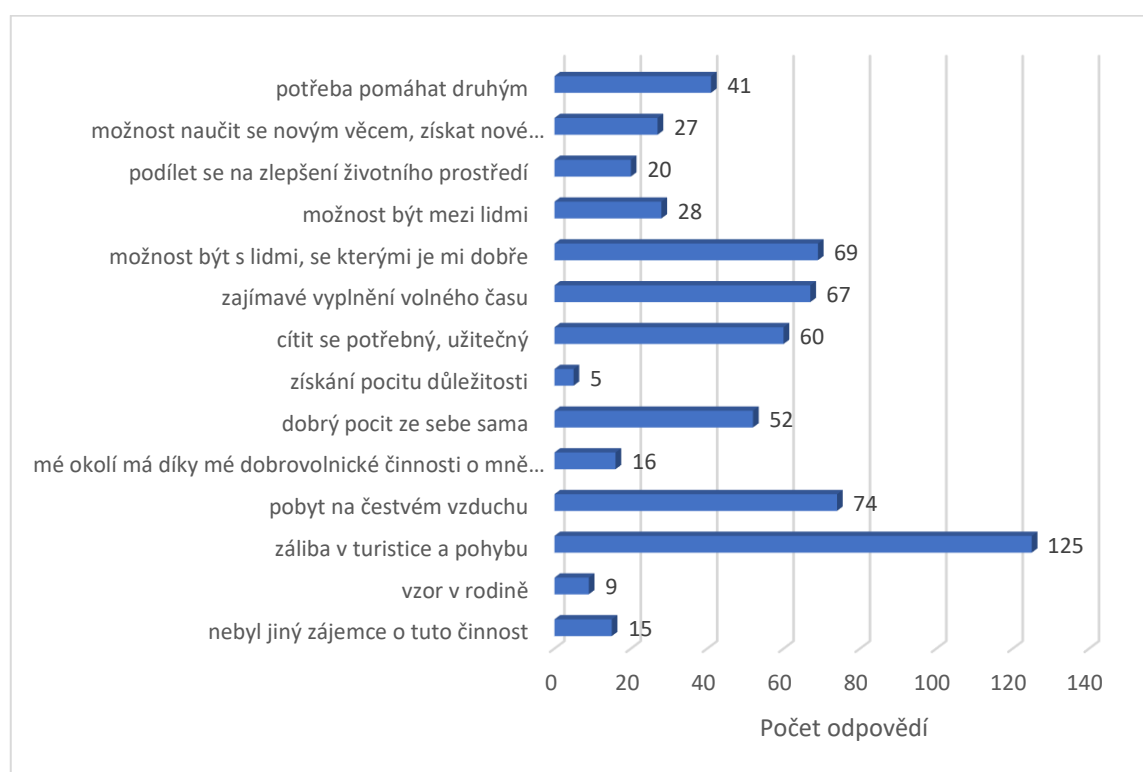
Pro skupinu nečlenských dobrovolníků jsem graf nevytvářela. Důvodem je zjištění z úvodní části dotazníku, že nečlenští dobrovolníci zde zastoupení jsou výhradně značkaři. Tato skutečnost byla zobrazena v grafu číslo 2.

V dotazníkovém šetření jsem nemohla opomenout otázku týkající se motivace k dobrovolnictví. Motivace, kromě dostatku volného času, se významně podílí na rozhodnutí stát se a zůstat dobrovolníkem. U této položky mohli informátoři vybrat libovolný počet možností, proto množství odpovědí neodpovídá počtu informátorů. Pro navržení možností odpovědí jsem vycházela z inventáře funkcí dobrovolníků¹¹ a také ze zjištění, která vyplynula z rozhovorů uskutečněných v rámci této případové studie. Nejčastěji vybranou možností byla jako motivace záliba v turistice. To je zřejmě také důvod, proč se informátoři

¹¹ Inventář funkcí dobrovolníků, v originále Volunteer Functions Inventory, VFI (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas et al., 1998)

stali členy KČT. Dále byly často vybírány i odpovědi vypovídající o oblíbě pobytu na čerstvém vzduchu, potřebě být mezi lidmi, a to jak obecně, tak zejména mezi lidmi právě z klubu. Také vyplnění volného času je u těchto informátorů motivací k dobrovolnictví. Minimum informátorů ale odpovědělo, že motivací k dobrovolnictví jim byl vzor v rodině. Můj předpoklad, že se děti členů a funkcionářů stávají též členy a funkcionáři, a vlastně „dědí“ funkci, byl mylný. Skutečnost, že potomci nepokračují v aktivitách svých rodičů, vyplynula i z rozhovorů, které předcházely tomuto dotazníkovému šetření. Tento výsledek by pravděpodobně bylo možné zobecnit pro celou organizaci.

Graf 10: Motivace k dobrovolnictví členů KČT



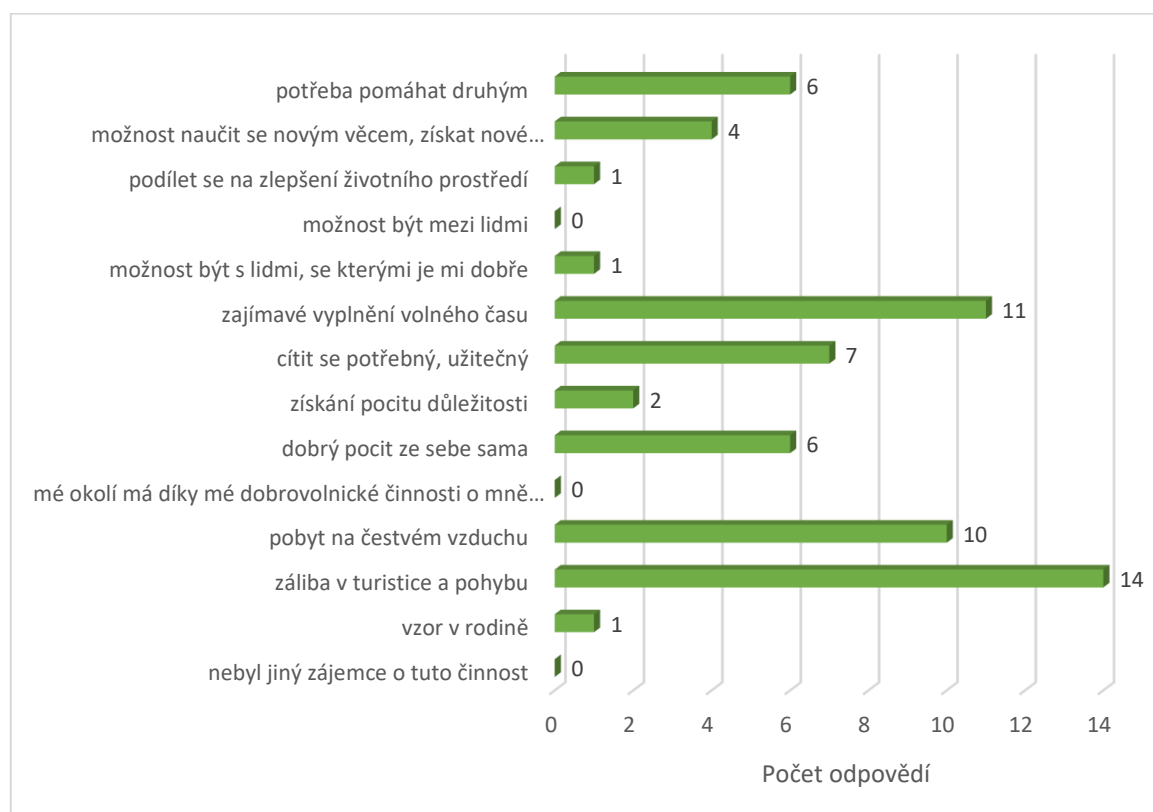
N=151

Zdroj: vlastní výzkum

Všichni dobrovolníci, tedy i ti, kteří nejsou členem KČT, měli shodné otázky i odpovědi. Proto i pro odpovědi na otázku motivací platí stejný postup jako dobrovolníků členských. Navržené možnosti vychází z Inventáře funkcí dobrovolníků (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas et al., 1998) a ze zjištění v rámci výzkumu. I tito dobrovolníci měli možnost vybrat libovolný počet odpovědí. Častou motivací k dobrovolnictví u nečlenů KČT je také záliba v turistice. Zde je to více než pochopitelné, jelikož náplní práce značkaře je procházet turistické trasy, na který pečuje o turistické značky. Bez záliby v turistice by tuto činnost asi ani nebylo možné vykonávat. S tím souvisí i další časté odpovědi, kterými jsou

zajímavé vyplnění volného času a pobyt na čerstvém vzduchu. V případě takových potřeb je pro jejich naplnění činnost značkáře naprosto ideální. Také odpověď, že motivací byl vzor v rodině je zde minimálně zastoupena. Zřejmě ani záliba ve značení turistických tras se nepředává v rodině. Zastavím se ještě u odpovědi týkající se možnosti být mezi lidmi a také situace, kdy nebyl jiný zájemce o tuto činnost. Práce značkáře není kolektivní činnost, na trasu se vydávají společně dva značkáři. Je to tak spíše činnost pro někoho, kdo nevyhledává společnost a postačuje mu přítomnost jen kolegy značkáře. Nula u odpovědi, že nebyl jiný zájemce je v případě značkářů také pochopitelná. Jak vyplynulo z rozhovoru s informátorem I.T., KČT se nábor značkářů daří a kromě jediného regionu, jich mají dostatek. Domnívám se tedy, že příliš nenastávají situace, že by byl velký problém za značkáře, který ukončil svou činnost, najít v blízké budoucnosti náhradu. Navíc značkáři mají svá území, kde značí, a pravděpodobně by mohlo dojít k dočasnému zastoupení jiným značkářem z daného území. Ale toto je má domněnka, kterou nemám potvrzenou, ale celkově zjištění, učiněná v rámci tohoto výzkumu, tomu napovídají.

Graf 11: Motivace k dobrovolnictví nečlenů KČT

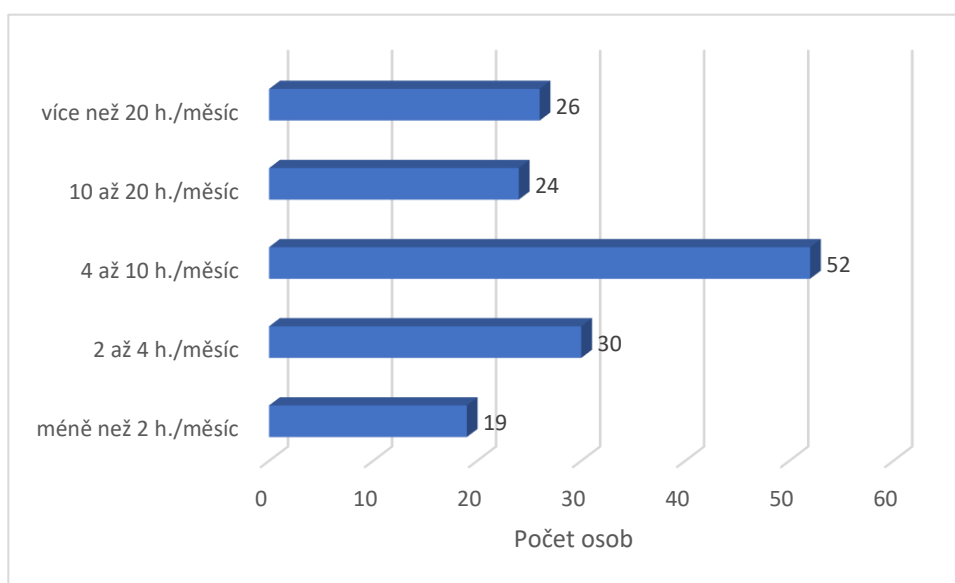


N=14

Zdroj: vlastní výzkum

Další položka v dotazníku související s výkonem funkce/funkcí v KČT se týkala času, který informátoři své dobrovolnické činnosti věnují. Nejvíce zastoupenou odpovědí v případě času stráveného dobrovolnickou činností je 4 až 10 hodin měsíčně, a tento výsledek je kupodivu shodný pro členské i nečlenské dobrovolníky v KČT. Mohlo by jít o jakési optimum, kdy dobrovolnictví jedince naplňuje, a přitom míra zásahu do osobního života nepřesahuje únosnou mez a dobrovolníkovi zbývá ještě další volný čas. Ostatní časové kategorie se ale liší, a to zejména kategorie, kdy dobrovolníci věnují práci pro klub více než 20 hodin měsíčně.

Graf 12: Čas věnovaný dobrovolnické činnosti průměrně u členů KČT

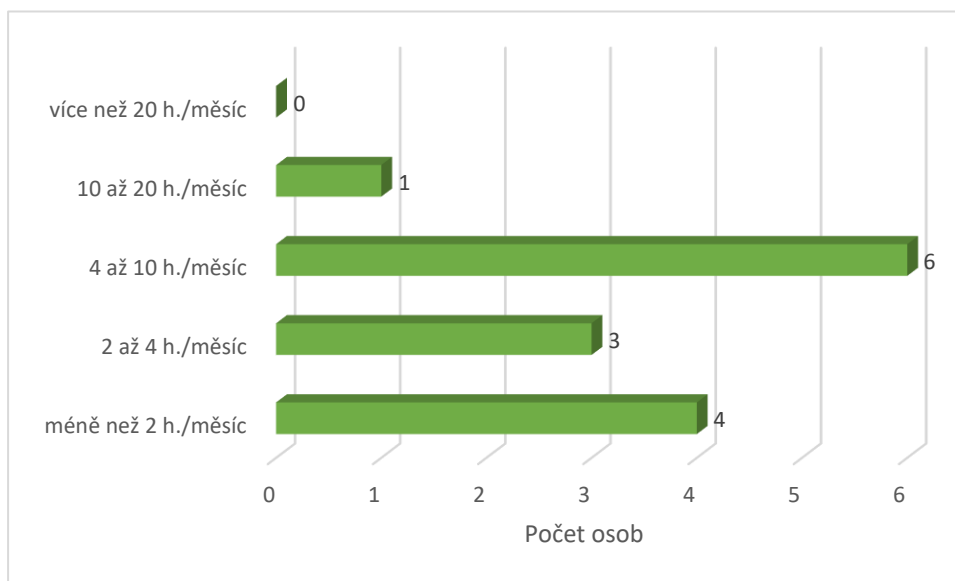


N=151

Zdroj: vlastní výzkum

Nečlenští dobrovolníci, jak vyplynulo z odpovědí v úvodu dotazníku, jsou značkaři a jiné funkce nezastávají. Čas trávený prací pro KČT tak mohou lépe korigovat, kdežto u dobrovolníků z řad členů je činnost spojená s funkcemi, které se promítají do provozu spolku, a tedy časová náročnost je vyšší. Značkaři si svou práci plánují v předstihu. Náročnost je zde spíše fyzická a méně časová, než je tomu u funkcionářů klubu.

Graf 13: Čas věnovaný dobrovolnické činnosti průměrně u nečlenů KČT

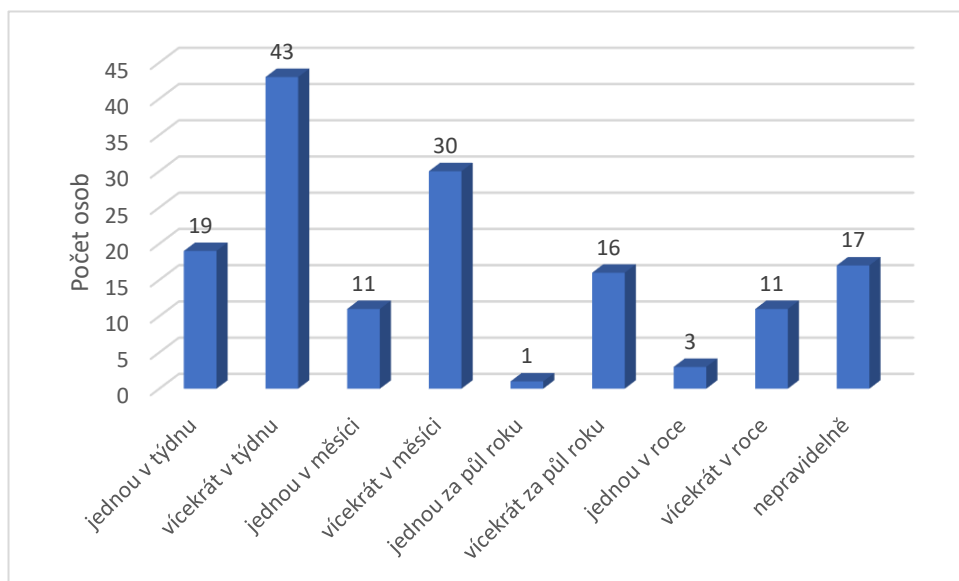


N=14

Zdroj: vlastní výzkum

V souvislosti s množstvím času, který dobrovolníci činnosti ve prospěch KČT věnují, jsem do dotazníku zařadila otázku zjišťující, jaká je frekvence zapojení dobrovolníků. V případě členů KČT byla nejčastěji zvolena odpověď s frekvencí vícekrát v týdnu a vícekrát v měsíci. Naopak odpovědi jednou za půl roku a jednou za rok jsou zastoupeny minimálně. Zdá se, že je potřeba se dobrovolnické činnosti věnovat pravidelně a poměrně často, což, pokud dobrovolníci zastávají vedoucí funkci, například předseda oblasti či odboru, je pochopitelné. Tyto funkce v KČT obvykle zahrnují plánování pravidelných akcí či pochodů, které se mohou konat i několikrát do měsíce. Pro tak velkou časovou investici je pravděpodobně potřeba velké zapálení a oddanost Klubu českých turistů. Je ale možné, že průzkum u většího počtu členů by přinesl jiné výsledky.

Graf 14: Frekvence dobrovolnické činnosti členů KČT

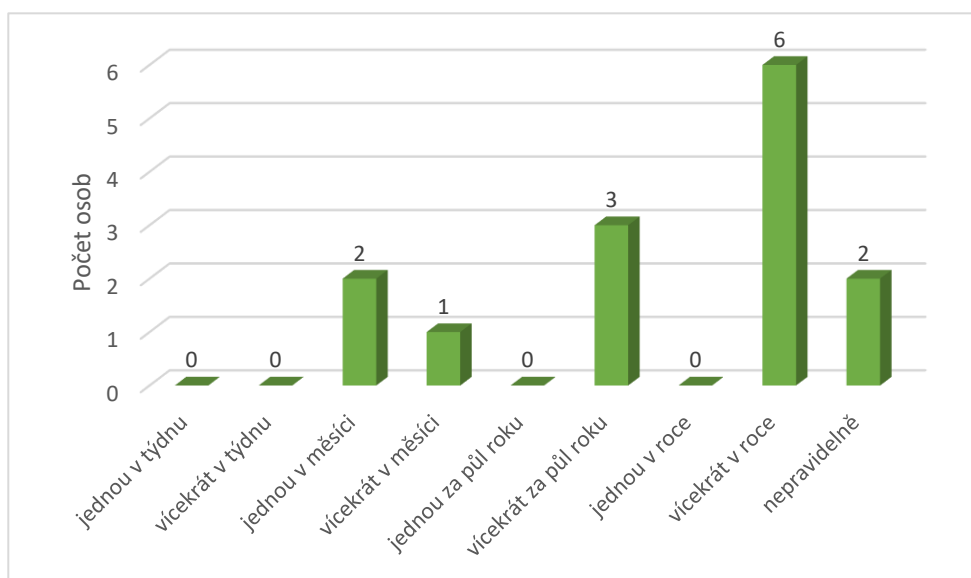


N=151

Zdroj: vlastní výzkum

U dobrovolníků nečlenů je situace jiná. Značení tras je sice činnost pravidelná, ale není třeba ji vykonávat tak často, což ukazuje i graf. Nejčastěji byla vybrána odpověď vícekrát v roce a vícekrát za půl roku. To by vytiženosti značkařů, dle mého úsudku vycházejícího z rozhovoru o značkařích, zcela odpovídalo. Značkaři mohou mít na starost trasy různých délek, to se pak promítá i do času, který této činnosti věnují.

Graf 15: Frekvence dobrovolnické činnosti bečlenů KČT

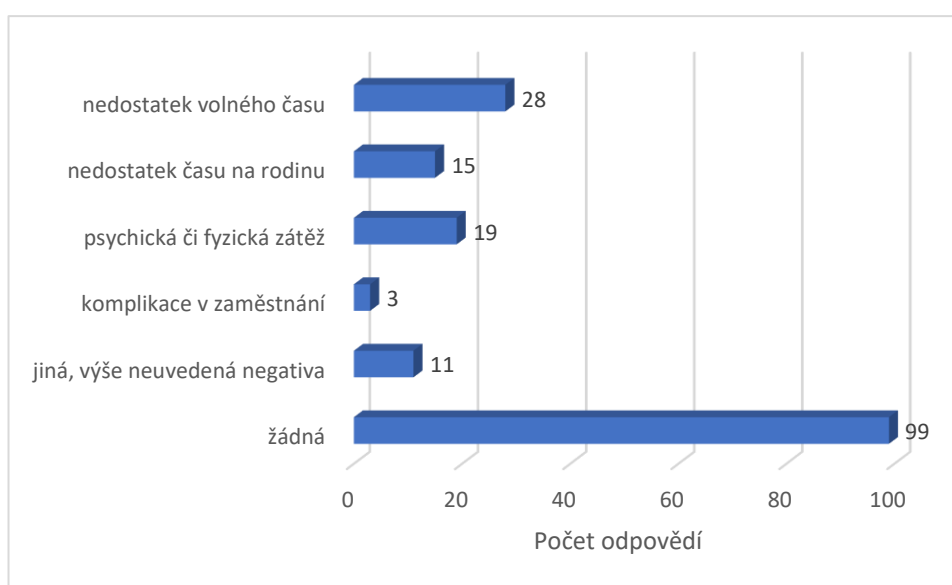


N=14

Zdroj: vlastní výzkum

Další položka dotazníku směřovala k získání informací o případných negativěch, která dobrovolnictví v KČT provázejí. Ovšem, jak je vidět z následujícího grafu, členští dobrovolníci svou činnost vnímají kladně, bez výrazných negativ. Nejvíce odpovědí je u možnosti *žádná negativa*. Dobrovolnictví jim tedy nejspíš přináší více radosti a uspokojení než komplikací a problémů. Pokud nějaká negativa dobrovolnictví v KČT má, pak je to, dle odpovědí v této sondě, zejména nedostatek volného času a náročnost po psychické či fyzické stránce. Nejméně odpovědí se týká komplikací v zaměstnání. Jelikož nejde o reprezentativní vzorek, není možné vyvodit plnohodnotný závěr, ale je možné se domnívat, že je nízký počet odpovědí v případě komplikací v zaměstnání ovlivněn vyšším věkem dobrovolníků a tudíž tím, že nemusí každý den docházet do zaměstnání.

Graf 16: Negativa dobrovolnické činnosti v KČT pro členy

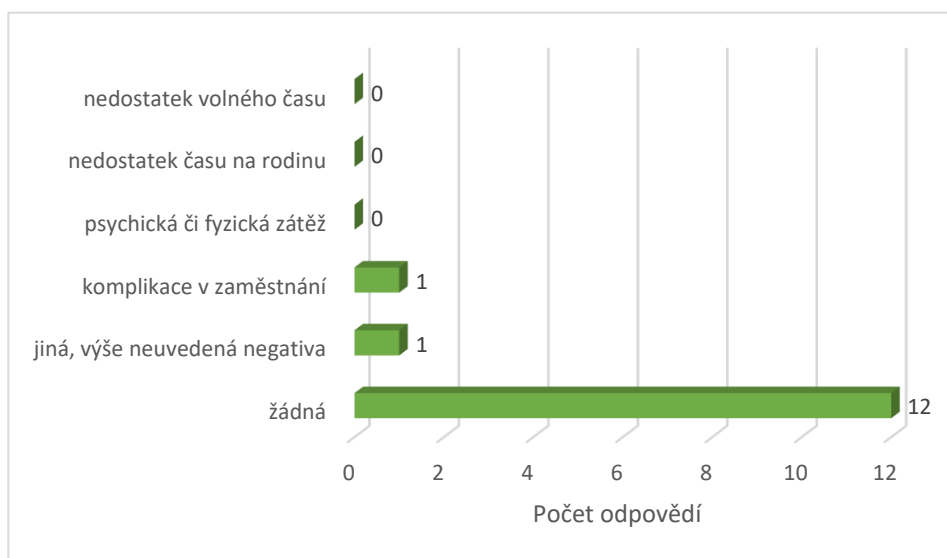


N=151

Zdroj: vlastní výzkum

U nečlenských dobrovolníků odpovědi vyznívají také pozitivně a téměř všichni vybrali možnost, že pro ně dobrovolnictví nemá negativní dopad. Takto pozitivně vyznívající výsledek může být způsoben tím, že tito dobrovolníci se zcela a jen sami pro dobrovolnickou činnost rozhodují, bez přemlouvání okolím a členy KČT. Také tím, že nevedou žádnou skupinu a není na nich závislý nějaký odbor nebo oddíl, je pro ně snazší činnost vykonávat a případně ji i ukončit.

Graf 17: Negativa dobrovolnické činnosti v KČT pro nečleny

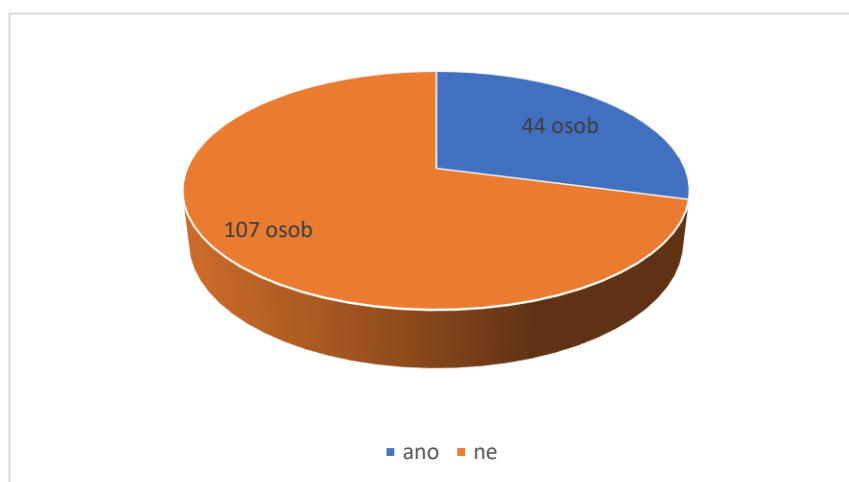


N=14

Zdroj: vlastní výzkum

S tím, že je dobrovolnictví informátory vnímáno pozitivně, korespondují i odpovědi na otázku, zda dobrovolníci zvažují ukončení činnosti. I zde se opět výrazně objevuje odpověď vypovídající o převažujících pozitivních činnosti. Nejčastější odpovědí tedy je, že dobrovolníci nezvažují ukončení dobrovolnické činnosti. Část informátorů ukončení činnosti ale přeci jen zvažuje. Bohužel z dotazníkového šetření není možné zjistit, jaký postoj k dalšímu pokračování ve svých dobrovolnických funkcích zastávají zbývající dobrovolníci, tedy ti, kteří se výzkumu nezúčastnili. Domnívám se, že by tato informace byla pro KČT důležitá.

Graf 18: Zvažování ukončení dobrovolnické činnosti členů KČT



N=151

Zdroj: vlastní výzkum

Z nečlenských dobrovolníků v tomto případě nikdo neodpověděl, že by o ukončení uvažoval. To je pro KČT jistě dobrá zpráva.

Graf 19: Zvažování ukončení dobrovolnické činnosti nečlenů

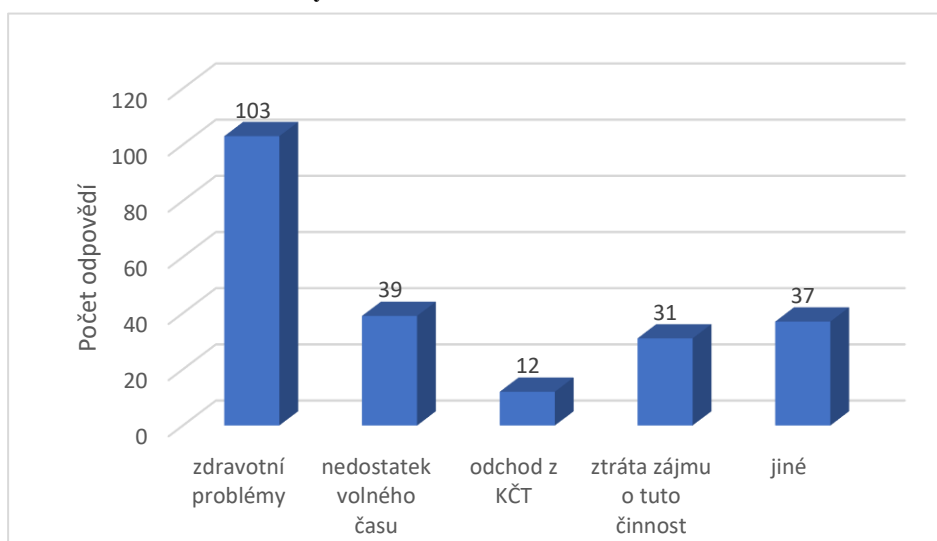


N=14

Zdroj: vlastní výzkum

Výsledky odpovědí na následující otázku, která se týkala důvodů případného ukončení dobrovolnictví v KČT, mohou souviset s již zmiňovaným věkem dobrovolníků. Se zvyšujícím se věkem může být činnost pro klub náročnější a hůře zvladatelná, a proto je nejvíce mezi odpověďmi zastoupena možnost ukončení činnosti ze zdravotních důvodů. Z odpovědí je ale vidět, že informátoři nespojují ukončení dobrovolnictví s ukončením členství v KČT. Nejspíše je to z důvodu sounáležitosti s organizací a obliby turistických aktivit, kvůli kterým se stali členy.

Graf 20: Potenciální důvody k ukončení dobrovolnické činnosti členů KČT

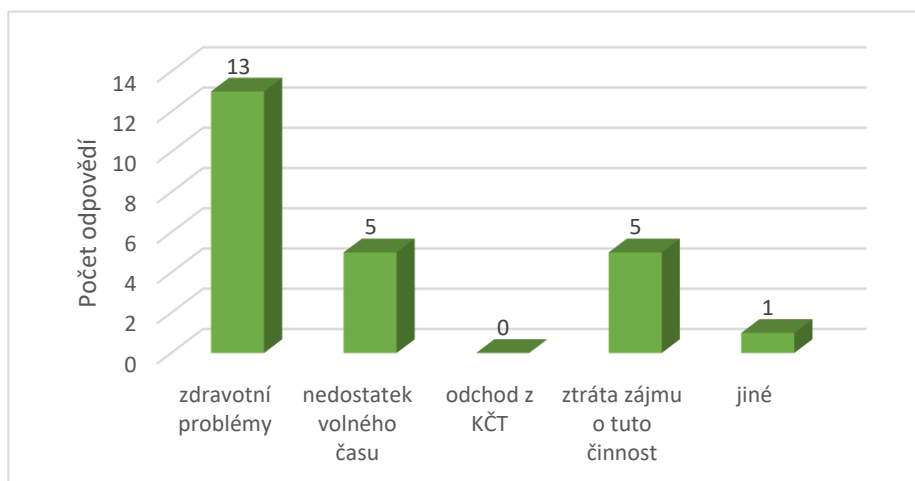


N=151

Zdroj: vlastní výzkum

Zdravotní důvody, jako příčina ukončení dobrovolnictví, je nejčastěji zmiňována i v případě nečlenských dobrovolníků. Jelikož byl dotazník pro obě skupiny dobrovolníků shodný, tedy pro členské i nečlenské dobrovolníky, byla v nabídce odpovědí možnost odchodu z KČT i pro dobrovolníky nečleny. Odpověď o odchodu z KČT nebyla nikým vybrána, jelikož nebyla relevantní.

Graf 21: Potenciální důvody ukončení dobrovolnické činnosti nečlenů KČT

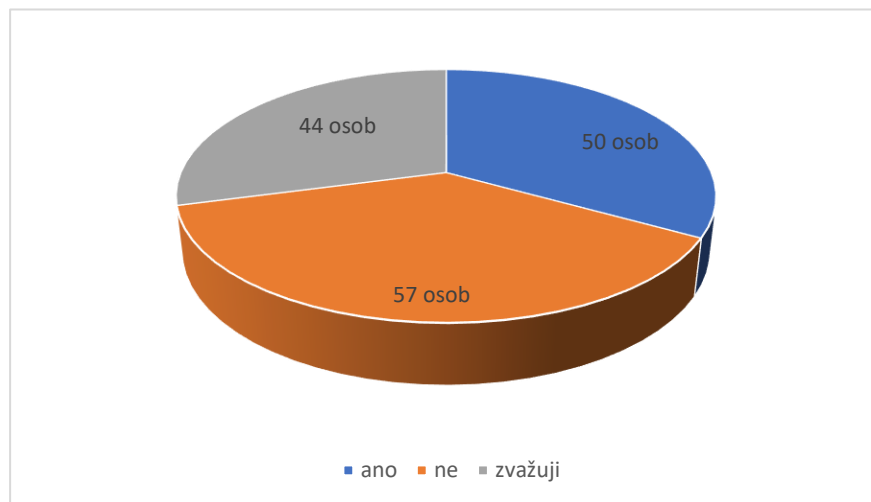


N=14

Zdroj: vlastní výzkum

Jako důležitou, s ohledem na fakt, že členská základna tradičních zájmových organizací je nejčastěji zastoupena osobami v seniorním věku, vnímám otázku zaměřenou na zjištění, zda si dobrovolníci hledají za sebe náhradu pro případ, že již nebudou moci svou funkci vykonávat. Jak je z této sondy zřejmé, převažuje odpověď *ne*. To může být pro budoucnost odborů komplikací, neboť pokud se nenajde nikdo jiný, kdo by odbor vedl, dojde k zániku odboru. Ovšem jako pozitivní spatřuji skutečnost, že odpověď *ano* není ojedinělá a že 44 informátorů o možnosti najít si svého nástupce alespoň uvažuje.

Graf 22: Hledání nástupce na svou funkci u členů KČT



N=151

Zdroj: vlastní výzkum

Naprostá většina dobrovolníků nečlenů odpověděla, že nástupce nehledá. Značkaři jsou pro KČT samozřejmě důležití, ale jejich případné ukončení činnosti by v daném okamžiku nemělo na KČT takový negativní dopad, jako náhlé ukončení činnosti například předsedy odboru, který plánuje a vede pochody, a bez nějž, nebo jeho zástupce, by akce nemohla proběhnout. Procházení tras kvůli údržbě je pravidelné, plánuje se, ale pravděpodobně by se situace s ukončením činnosti značkaře dala řešit snáz, než je tomu u členských dobrovolníků.

Graf 23: Hledání nástupce na svou funkci u nečlenů KČT



N=14

Zdroj: vlastní výzkum

Nyní, na závěr této analýzy, zařazuji již avizovaný emailový příspěvek od jedné informátorky, který se týká stárnutí členů. Důležitý je, dle mého názoru, i poznatek informátorky o „jiné době“, jelikož moderní doba a nové technologie ovlivňují zájmy mládeže, která se pak ubírá zcela jiným směrem, než je záliba v turistice. Tím je zřejmě značně ovlivněn budoucí vývoj spolku. Tato její poznámka koresponduje i se sdělením předsedy V. Chvátala ve Sborníku 2014-2017.

„Všechny kluby mají stejný problém – jejich členové zestárli. V dnešní době se ani střední generace (naše děti) ani naše vnoučata už o akce KČT moc nezajímají, pouze výjimečně.“ I.S.

„Ráda bych už svou funkci také předala, ale nemám komu. Hrobařem KČT v bych být nechtěla. Máme 58 členů a průměrný věk dosáhl 75 let. V kategorii 71-80 let máme 17 členů a v kategorii 81-90 let 9 členů. Náš program musí být přizpůsoben věku turistů a dnes již mnohým zdravotním problémům, které se jim pochopitelně nevyhýbají.“ I.S.

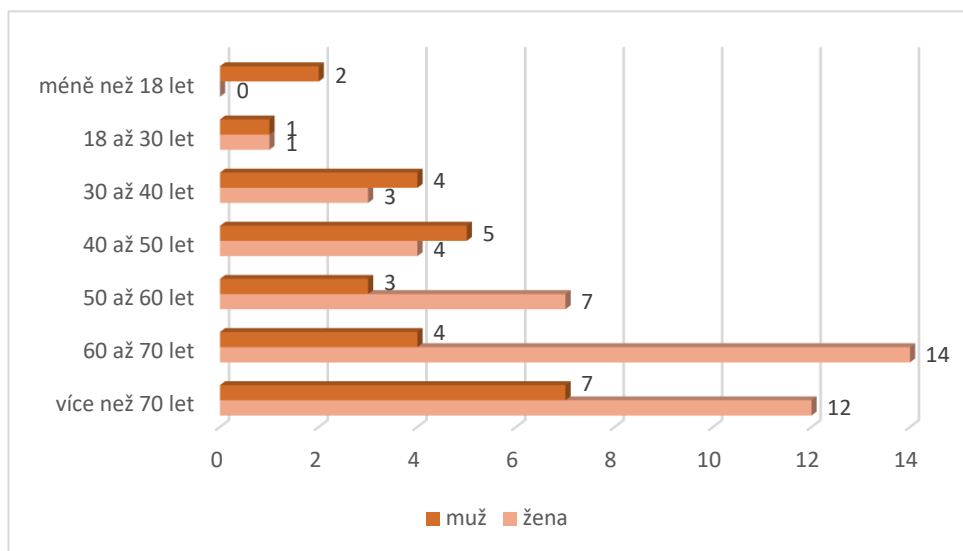
„Dnes je úplně jiná doba. Žije se velmi rychle a děti podlehly nejmodernější technice.“ I.S.

Třetí část analýzy: Informátoři, kteří nejsou dobrovolníky

Po hlavní části analýzy dotazníků se nyní přesouvám k třetí, již avizované části. Zde jsou představeny výsledky analýzy profilu informátorů, kteří se nijak do dobrovolnictví v KČT nezapojují. A jsou to jak členové KČT, tak i náhodní návštěvníci stránek, kteří členy klubu nejsou. Opět zde, pro lepší orientaci, obě skupiny rozdělují a graficky zpracovávám samostatně, a opět s náhodně vybranými barvami. Grafy zobrazující data o členech Klubu českých turistů jsou v barvě oranžové a data nečlenů v barvě šedivé. Grafy ale v tomto případě neřadím za sebou, ale každou skupinu představuji zvlášť, jelikož jde o odlišné skupiny informátorů.

Tento graf zobrazuje věkové kategorie osob, které vyplnily dotazník a jsou také členy organizace. Zajímavé je, že se zde opakují nejvíce zastoupené věkové skupiny jako u členů dobrovolníků. Tedy nejen v klubu jako takovém, ale i v této sondě se nejvíce vyskytují osoby ve věku 60 let a více. Naopak mladých informátorů ve věku do třiceti let je zde naprosté minimum.

Graf 24: Profil informátorů: členové KČT nedobrovolníci

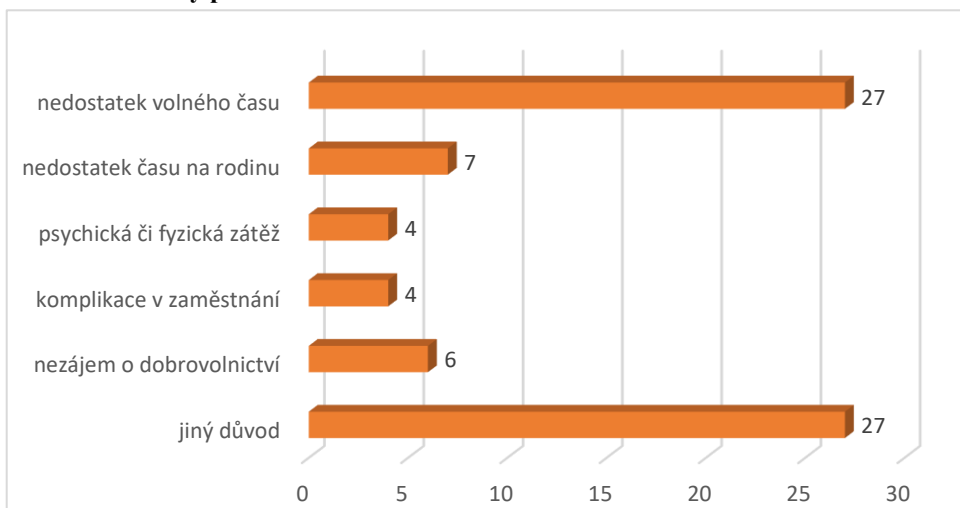


N=67

Zdroj: vlastní výzkum

V dotazníkovém šetření bylo také mojí snahou zjistit, proč se členové nezapojují dobrovolně do aktivit organizace. U této položky bylo opět možné vybrat více odpovědí. Shodné hodnoty má odpověď s nedostatkem volného času a s jinými důvody. Nedostatek volného času je určitě zásadní bariérou pro dobrovolnickou činnost. Být dobrovolníkem je velký závazek a podle zjištění v této sondě, je to i časově náročný závazek. Je proto pochopitelné, že tato odpověď byla zvolena tolikrát. A domnívám se, že ji lze považovat za vypovídající, přestože se šetření zúčastnilo malé množství informátorů. Domnívala jsem se, že jsem do dotazníku zařadila všechny odpovídající možnosti odpovědí, a to včetně volby nezájmu o dobrovolnictví. Pro případ nějaké výjimečné odpovědi jsem mezi odpovědi zahrнула i možnost *jiný důvod*. Nepředpokládala jsem takové množství této odpovědi. Tuto možnost jsem zvolila spíše „pro jistotu“, kdybych přeci jen nezhodnotila dostatečně nabízené možnosti. Můj předpoklad byl chybný a z nedostatečné zkušenosti s dotazníkovým šetřením jsem bohužel odpověď nechala uzavřenou, bez možnosti informátora se více vyjádřit. Pokud bych tak učinila, bylo by zřejmě možné získat více informací o bariérách pro dobrovolnictví, za předpokladu, že se za volbou této odpovědi neskrývá skutečnost, že informátor nechtěl veřejně, byť anonymně, přiznat, že o dobrovolnictví nemá zájem a dobrovolníkem být nechce. Nicméně počet odpovědí ukazuje, že bariér je podstatně více a nejsou jimi jen zdravotní důvody a ani tak často ve společnosti zmiňovaný nedostatek času.

Graf 25: Bariéry pro dobrovolnictví členů nedobrovolníků v KČT

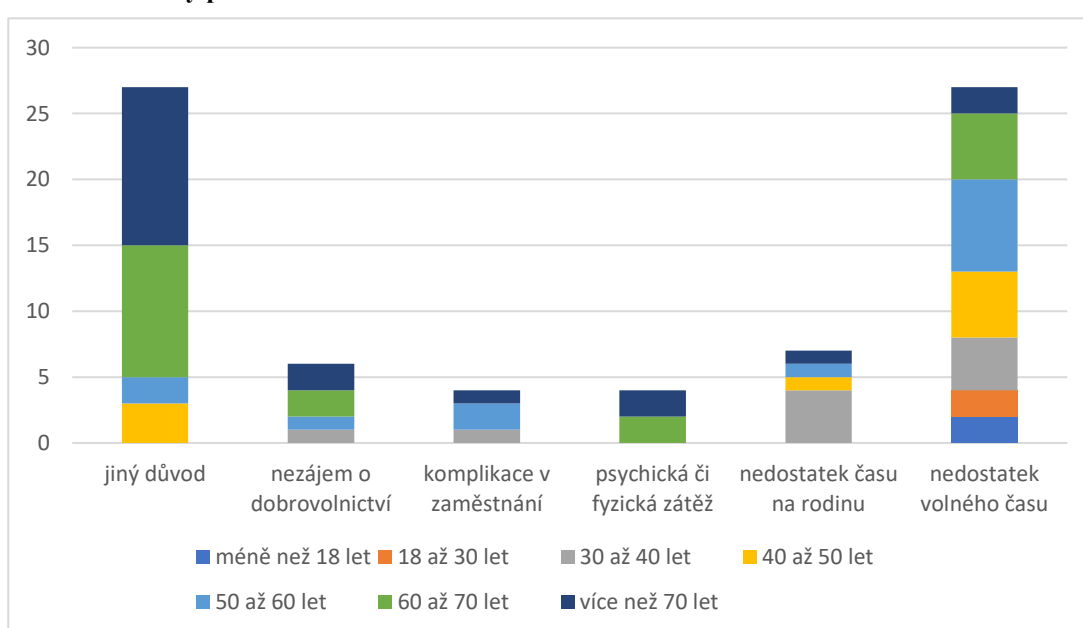


N=67

Zdroj: vlastní výzkum

V očekávání většího pochopení odpovědi týkající se bariér pro dobrovolnictví, provedla jsem analýzu těchto odpovědí společně s odpověďmi na otázku zaměřenou na věk informátorů. Jak ukazuje graf, jiné důvody znemožňující dobrovolnictví zvolili nejvíce informátoři ve věkových kategoriích 60 až 70 let a 70 let a více. K tomuto výsledku mě napadá možnost, kterou jsou dříve nezávězila, a to, že v tomto věku mohou mít lidé obavu se zavázat k dlouhodobější a náročnější činnosti. Přeci jen v tomto věku není neobvyklé, že přicházejí zdravotní potíže a ty by mohly být následně důvodem k ukončení dobrovolnictví. Pokud tomu tak je, pak tyto odpovědi dávají smysl.

Graf 26: Bariéry pro dobrovolnictví členů KČT nedobrovolníků dle věku



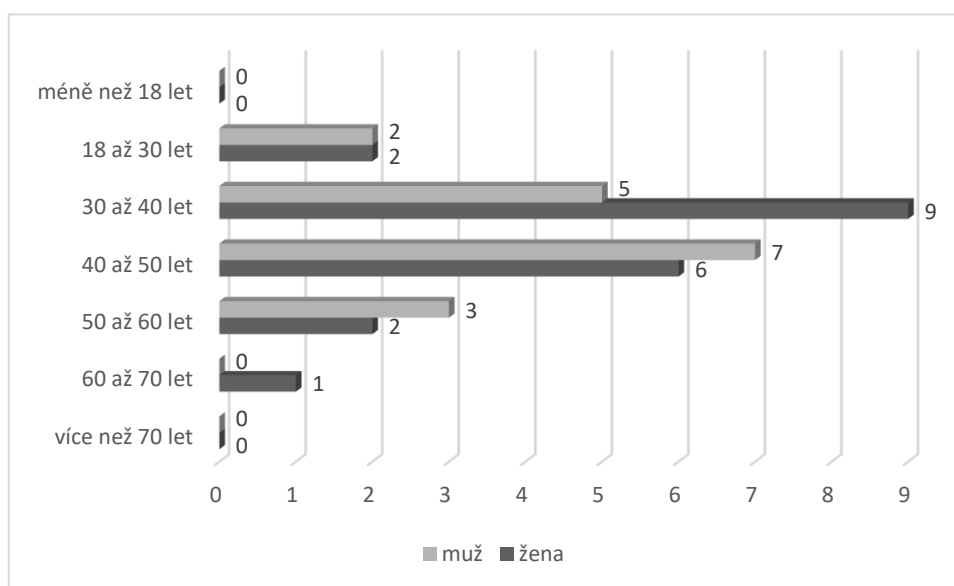
N=67

Zdroj: vlastní výzkum

A na konci celé analýzy se dostávám ke skupině, která neměla být součástí dotazníkového šetření. Doufám ale, že i tak odpovědi přinesou trochu užitečné informace, nebo alespoň částečný náhled na problematiku dobrovolnictví obecně.

Na stránky Klubu českých turistů, nebo na profil na Facebooku, kde byla výzva k vyplnění dotazníku ze strany KČT umístěna zavítalo a dotazník vyplnilo 37 informátorů, pro které ale dotazník nebyl určen. V tomto případě převažují lidé ve věku mezi třiceti a šedesáti lety. Dalo by se proto předpokládat, že jde o aktivní jedince věnující se turistice. Jisté to ovšem není. Nicméně zde jsou naprosto minimálně zastoupeni lidé v důchodovém věku. Dotazník vyplnil pouze jeden informátor ve věku 60 a 70 let a nikdo starší 70 let. Pravděpodobně zájemci o turistiku v tomto věku jsou již členy KČT, a proto zde nefigurují. I mladých lidí ve věku do třiceti let je zde minimum. Předpokládám, že tato generace spíše volí aktivity organizované jinak, individuálně a také i v jiné podobě, a tak stránky týkající se turistiky tolik nenavštěvuje. Samozřejmě je to jen má domněnka, z takto malého vzorku není možné žádný relevantní závěr vyvodit a ani to není pro tuto práci potřebné.

Graf 27: Profil nedobrovolnické veřejnosti

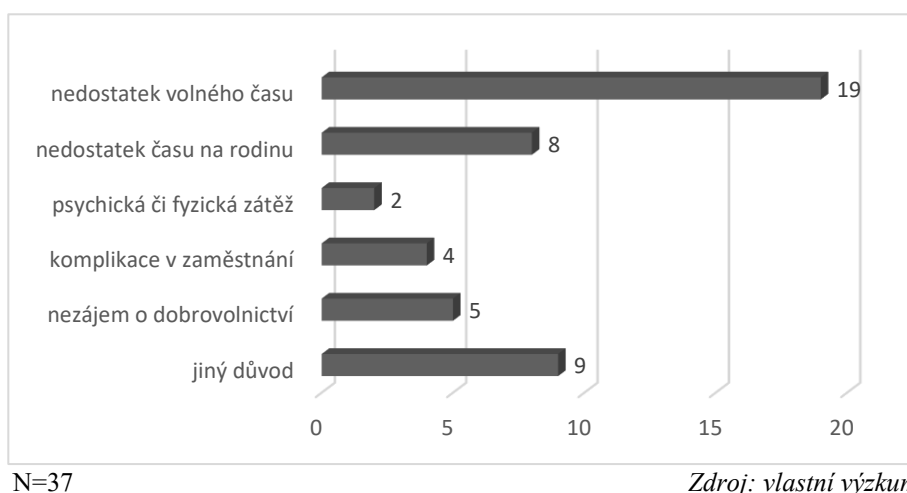


N=37

Zdroj: vlastní výzkum

Tak, jak by se dalo předpokládat, jako bariéra dobrovolnictví byla nejčastěji vybrána odpověď týkající se nedostatku volného času. Nedostatek volného času, nebo výmluva na něj, se stal zcela běžnou součástí lidských životů a projevem moderní doby. Jelikož data získaná z těchto odpovědí nejsou pro tento výzkum důležitá, více se jim nevěnuji.

Graf 28: Bariéry pro dobrovolnictví u veřejnosti



4.3. Analýza dokumentů a materiálů organizace

V této části se budu věnovat analýze dokumentů a publikací KČT. Po důkladném prozkoumání všech dostupných materiálů jsem pro analýzu použila Zpravodaje KČT z let 2021 a 2023, Zprávy o činnosti za roky 2016 až 2022, Sborníky vydané za období 2014-2017 a 2018-2021 a Kalendář akcí na rok 2023. Ostatní dokumenty nebyly pro výzkum z mého pohledu relevantní. Při pročítání materiálů jsem se zaměřovala na obsah, v rámci kterého jsem vyhledávala důležitá fakta, jako je například počet členů. Dále pasáže, které korespondovaly s tématy, která vyplynula z rozhovorů a dotazníků a teoretického rámce této práce. Zaměřila jsem se i na text, který zmiňoval zajímavé události, zásadní okamžiky pro KČT, ale i problémy, které v klubu řeší. Mým záměrem bylo nalezení informací, které by doplnily doposud získaná data, ale i nových informací, které mohou být pro tuto případovou studii podnětné.

Ubývání členů

Jak je ze zkoumaných materiálů zřejmé, spolku není jeho budoucnost lhostejná. Vedení si uvědomuje, že se stav členské základny snižuje, a že je nutné pro budoucnost klubu zajistit, aby počet členů neklesal. Na jednáních je tato problematika projednávána. Vynechány z důležitých bodů jednání nejsou ani turistické oddíly mládeže.

„Z materiálů na ÚV Vedení projednalo aktuální stav členské základny (včetně TOM) či stav registrací odborů a oblastí...“ (Zpravodaj 2023-02, str. 16)

Dopad na stav členské základny a potažmo na dobrovolníky měla i situace spojená s Covidem. Na jednu stranu počet členů lehce klesl, ale zároveň omezení cestování přineslo klubu nové zájemce o turistiku, což je pro klub velmi pozitivní.

„Na druhou stranu turistika získala v „covidovém období“ na významu. Lidé znovu objevili její krásu a mnozí u ní zůstali i nadále.“ (Kalendář turistických akcí 2023, 2022, s. 6)

Následující tabulka zobrazuje stav členské základny v letech 2014 až 2017. Trend poklesu je zde evidentní. Úbytek členů není sice extrémní, ale negativní dopad na klub jistě, jak také vyplynulo z výše uvedených úryvků, má.

Tabulka 6: Počet členů KČT v letech 2014-2017

ČLENSKÁ ZÁKLADNA KČT V LETECH 2014–2017										
Rok		Kategorie příspěvků								Celkový počet členů
		Junior	Dospělý	Senior	A-TOM junior	A-TOM dospělý	RZ člen	RZ nositel	Zdravotně postižený	
2014		953	6 476	14 218	6 683	1 602	2 090	741	631	33 394
2015		929	6 302	15 052	7 028	1 653	2 188	771	630	34 553
2016		901	6 280	15 699	5 875	1 669	2 309	852	629	34 214
z toho	zákl. čl.	896	5 749	14 608	5 872	1 631	2 245	706	580	32 287
	rozš. čl.	4	517	1 087	3	31	54	142	48	1 886
	TOP čl.	1	14	4	-	7	10	4	1	41
2017		809	6 431	15 557	3 494	1 163	2 435	883	646	31 418
z toho	zákl. čl.	801	5 889	14 506	3 489	1 130	2 349	736	594	29 494
	rozš. čl.	6	517	1 041	5	26	69	140	49	1 853
	TOP čl.	2	25	10	-	7	17	7	3	71

Zdroj: Sborník 2014-2017, 2018, s. 19

Ubývání členů pokračovalo i v letech 2018 až 2022. Počet členů v letech 2018 až 2021 je vyobrazen v následující tabulce. Stav členské základny za rok 2022, který byl 29 497 členů, klub zveřejnil ve Zprávě o činnosti za rok 2022.

Tabulka 7: Počet členů KČT v letech 2018-2021

Rok	Počet odborů	Kategorie příspěvků								Celkový počet členů	Z toho	
		Junior	Dospělý	Senior	A-TOM junior	A-TOM dospělý	RZ člen	RZ nositel	Zdravotně postižený		TOP členů	Rozšířené členství
2018	409	743	6 378	15 793	3 603	1 200	2 626	943	647	31 933	74	1858
2019	406	748	6 396	15 626	3 762	1 224	2 743	985	642	32 126	87	1823
2020	401	711	6 182	15 520	3 619	1 219	2 711	980	629	31 571	70	1736
2021	400	707	5 762	14 369	3 203	1 159	2 636	954	585	29 375	84	1672

Zdroj: Sborník 2018-2021, 2022, s. 23

Nedostatek dobrovolníků

Klub českých turistů ovlivňují i obecně změny ve společnosti, modernizace, individualizace aktivit, nechutí lidí se zavazovat k povinnostem a generační proměny. KČT se bude muset těmto změnám přizpůsobit a jít s dobou.

„Příčin stagnace, resp. úbytku členů, je ale jistě více. Trvalou příčinou je narůstající neochota a malý zájem jednotlivců se sdružovat a zavazovat se k povinnostem. Současná generace preferuje volnost, kterou podporují a umožňují moderní komunikační platformy jako je Facebook, WhatsApp atd., umožňující jedincům a zájmovým komunitám operativní komunikaci a ad-hoc plánování volnočasových aktivit.“ (Sborník 2018-2021, 2022, s. 2)

Dále ve svém proslavu předseda vyzývá členy, aby se zapojili do potřebných činností ve prospěch spolku a nenechali klub padnout. Zdá se tedy, že stárnutí členské základny není jediným důvodem, proč nemá KČT dostatek dobrovolníků, ale že je jím i neochota se zapojit a nedostatečná angažovanost členů.

„..., a k členům, aby našli odvahu a odhodlání kandidovat do funkcí na různých úrovních klubu s cílem přispět k zajištění kontinuity činnosti mateřských odborů KČT i klubu jako celku. Jsem přesvědčen, že v prostředí KČT se nové mladé tváře najdou, a že s jejich pomocí a s využitím jejich invence nebude počet členů KČT v budoucnu dramaticky klesat.“ (Sborník 2018-2021, 2022, s. 3)

Klesající počty členů nebyly v letech 2018 až 2021 jediným problémem, který klub musí řešit. Předseda poukázal i na neochotu členů se zapojit do činností souvisejících s fungováním klubu a potřeba využití profesionalizovaných pracovníků.

„... s postupujícím časem ubývá členů, kteří jsou ochotni věnovat svůj čas, energii a zdraví nehonorané dobrovolné práci pro KČT. V čase rostoucí ekonomické a sociální

nejistoty mnozí pragmaticky zvažují, zda svůj čas nevěnovat raději finančnímu zajištění osobních a rodinných potřeb. Opakuji tezi, kterou jsem vyslovil na slavnostním setkání KČT v senátu v roce 2018 při oslavách 130 let KČT:

Bez dobrovolníků by program KČT i samotný klub ztratily smysl. V protikladu k dobrovolnictví se ale ozývají i hlasy po profesionalizaci výkonu některých volených funkcí, a tak se dříve či později nevyhneme diskusi, kde je hranice pro zajištění chodu KČT aktivitami dobrovolných funkcionářů, a kde je již vhodné angažovat pracovníka.“ (Sborník 2018-2021, 2022, s. 2)

Chybějící mládež

V každoročně vydávaných zprávách o činnosti jednotlivých oblastí je vždy věnován prostor sdělením týkajících se dětí a mládeže. Stav je různý, dle konkrétní oblasti. V některých oblastech ale i přes nabídku aktivit pro děti není o tyto zájem. Týká se to nejvíce oblasti Ústeckého a Pardubického kraje. Situaci dokreslují úryvky ze Zpráv o činnosti.

„Oblast se snaží organizovat akce pro rodiny s dětmi, s pokusem o obnovení zájmu mladých lidí o organizovanou turistiku. Tyto aktivity se dařily zvláště ve Šluknovském výběžku“. (Zpráva o činnosti 2016)

„Přes všechno úsilí, které oblast problematice úbytku mladých lidí v turistice věnuje, nedaří se zvýšit počty mládežníků a současně se nedaří získávat další vedoucí turistiky.“ (Tamtéž)

Nedostatek dobrovolníků je tedy i v případě vedoucích turistiky. Ústecký kraj se ale snaží tento stav změnit a snahu získat děti i vedoucí nevzdává. V roce 2020, 2021 a 2022 zaznamenal Ústecký kraj úspěch a podařilo se mu v těchto letech proškolit několik vedoucích a cvičitelů.

„V roce 2020 se podařilo proškolit několik vedoucích turistiky.“ (Zpráva o činnosti 2020, s. 17)

„V roce 2021 se podařilo proškolit několik vedoucích turistiky na pravidelném školení cvičitelů.“ (Zpráva o činnosti 2021, s. 16)

Pardubický kraj, kde také není zájem mládeže o turistiku, se k situaci staví trochu jinak a jako možné řešení vidí větší zapojení jednotlivých odborů v kraji.

„Řešení otázky mládeže v klubu není tak jednoduché. V oblasti úspěšně pracují pouze dva odbory, které mají samostatný oddíl mládeže. V několika dalších odborech fungují potomci dospělých členů, kteří se věnují rodinné turistice.“..... „Přesto nám počet mládeže v klubu neroste. Nedaří se ani získávání nových vedoucích mládeže, kteří by oddíly vedli. A toto je úkol pro odbory, oblast je schopna zabezpečit pouze vyškolení vedoucích oddílů.“ (Zpráva o činnosti 2022, s. 22)

To, že je situace v jednotlivých oblastech různá, dokazuje oblast Valašsko – Chříby. Zde je naopak situace dobrá a spolupráce TOM funguje velmi dobře.

„Práce s dětmi a mládeží se v odborech velmi kvalitně realizuje prostřednictvím TOM, které jsou současně členy Asociace TOM ČR.“ (Zpráva o činnosti 2018, s. 32)

Vedení KČT si uvědomuje, že Mládež je pro další existenci KČT zásadní a může přinést nejen nové dobrovolníky, ale hlavně dobrovolníky mladé, v potřebné věkové kategorii. Proto zde uvádím úryvek z druhého čísla Zpravodaje z roku 2023.

„KČT si uvědomuje důležitost členství a aktivity mládeže, a proto v rámci *Strategie KČT* na svých jednáních orgánů projednalo „... koncept zapojení oddílů mládeže do značení a údržby turistického značení...“ (Zpravodaj 2023-02, s.15)

Zmenšení členské základny je zapříčiněno i ukončením členství Tomíků, jelikož od 2017 již není povinností být souběžně členem TOM a členem KČT). Proto část Tomíků opustila KČT.

„Od roku 2017 se oddíly TOM samy rozhodují, zda chtějí být členy KČT, A-TOM ČR nebo obou spolků současně“. (Sborník 2014-2017, 2018, s. 4)

Předseda dále pokračuje v tématu důležitosti mládeže pro budoucnost KČT.

„Činnost i budoucnost každého spolku je svázána s mládeží. Mládež je zárukou pokračování činnosti, tradic a garantem dalšího rozvoje spolku.“ Spolupráci KČT a Asociace TOM ČR považují za oboustranně potřebnou a prospěšnou se značným (a doposud

nevytěženým) programovým a personálním potenciálem pro další směrování činnosti KČT.“ (Sborník 2014-2017, 2018, s. 5)

„... věřím, že s přispěním této části členské základny KČT ¹²se postupně podaří udržet zájem o turistiku a s využitím jejich nápadů je vnést do prostředí KČT i potřebné zpestření činnosti. I to je jedno z důležitých témat, které je zakomponováno v návrhu Střednědobého záměru rozvoje KČT v období 2021-2025. Inspirací pro činnost a realizaci některých akcí KČT zejména na místní a oblastní úrovni je spolupráce s dalšími partnerskými spolky, především se Sokolem a Junákem.“ (Sborník 2018-2021, 2022, s. 3-4)

Řešení nedostatku dobrovolníků

V úvodu Sborníku 2014-2017 je ohlédnutí předsedy KČT za tímto obdobím. Předseda zde zmiňuje zásadní témata, která je nutné pro zachování klubu řešit. Tehdejší předseda KČT Vratislav Chvátal se vyjádřil k nerostoucí členské základně a postoji lidí ke kolektivním činnostem a neochotě k dobrovolné práci. Konstatoval, že problém je v současné společnosti, kdy se vše individualizuje. Situaci je dle něj potřeba řešit. Jak je z příspěvku zřejmé, s těmito problémy se klub potýká již nějakou dobu a Vedení KČT si je dané situace vědomo.

„...počet členů KČT se za uplynulé období nijak dramaticky nesnížil.“ „...členská základna KČT bohužel neroste, ale stagnuje. Příčin je jistě více, ale jednou z nepřehlédnutelných je trend posledních let spočívající v neochotě jednotlivců se sdružovat a zavazovat se k povinnostem – navíc zdarma a ve svém volném čase. Důležitým úkolem bude usilovat o to, aby počet členů KČT významně neklesal, ale abychom byli schopni členskou základnu udržet, resp. nabídkou zajímavých akcí a projektů, ale také poskytnutím tvůrčího prostoru „novým tvářím“, počet členů KČT zvyšovat. To se neobejde bez přípravy kvalifikovaných následovníků – vedoucích, pořadatelů, funkcionářů, tak jak se to, myslím, dlouhodobě daří značkařům KČT.“ (Sborník 2014-2017, 2018, s. 4)

Řešením by pak mohlo být spojení s ostatními turistickými organizacemi a přizvání jejich členů na veřejné akce KČT.

¹² Předseda hovoří o mládeži, tj. o členech TOM

„ .. věnovat pozornost také turistům, kteří se v minulosti rozhodli pro turistickou činnost mimo KČT, v oddílech TJ sdružených v České unii sportu a v Asociaci TJ a sportovních klubů ČR.“ (Sborník – 2014-2017, 2018, s. 4)

Zviditelňování

Jak jsem již uvedla v části věnující se analýze rozhovorů, činnost značkařů je ze strany KČT propagována, a i díky těmto propagačním akcím se hlásí noví zájemci o značení turistických tras. Během těchto akcí si lidé mohou značení vyzkoušet, jako tomu bylo například v roce 2021. Tyto akce jsou samozřejmě přínosné obecně, klub tak dává o sobě vědět a má šanci oslovit potenciální členy.

„Přijďte se projít po trase do Náprstkova muzea a zpět, zkusit si nakreslit turistickou značku...“ (Zpravodaj 2021-02, s. 2)

4.4. Výsledky výzkumu

Během výzkumu jsem analyzovala rozhovory, dotazníky a dokumenty organizace. Díky kombinaci metod jsem tak mohla důkladněji prozkoumat jednotlivé aspekty a získat hlubší vhled do problematiky. Analýza přinesla komplexní pohled na dobrovolnictví v organizaci a poskytla odpovědi na výzkumné otázky a podotázky.

VO1. Jaká jsou specifika dobrovolnictví v KČT jakožto tradiční členské organizace občanského sektoru?

V úvodu musím zopakovat sdělení zaměstnance KČT, že lidé, kteří dobrovolně pracují pro organizaci, nejsou považováni za dobrovolníky. Členové organizace, kteří se ve svém volném čase angažují ve prospěch organizace, jsou pro KČT funkcionáři. Tito dobrovolníci zastávají různé funkce, jako například předseda odboru nebo oblasti, hospodář apod. Pro tradiční zájmové organizace je charakteristické, že se z členů stávají dobrovolníci, a že se také aktivně zapojují do činností ve prospěch organizace. Klub českých turistů, jako tradiční zájmová organizace, je postaven na dobrovolné práci svých členů a pouze v nezbytném případě využívá práci profesionálního pracovníka. Angažovanost členů a investice vlastního času do aktivit klubu je považován za dobrovolný příspěvek člena

vedoucí k rozvoji organizace. Součástí členství je tedy i určitý předpoklad či závazek, že se člen, bude-li to potřeba, zapojí do činností spojených s provozem organizace. KČT je organizací vzájemně prospěšnou, podstata členství je tedy založena na vzájemné podpoře a pomoci členů mezi sebou. Dobrovolnictví, které je pro KČT charakteristické, je dobrovolnictví členské a jeho podstatou je, že dobrovolníci svou činnost vykonávají s ohledem na prospěch organizace a jejích členů a dobrovolníky jsou dlouhodobě. Dobrovolníci sdílí společné hodnoty a cíle a jejich dobrovolnické zapojení je přínosem pro celou komunitu členů. Výjimku tvoří někteří značkaři, kteří nejsou členy organizace a aktivity poskytované členům nevyužívají. Tím, že dobrovolníky jsou dlouholetí členové organizace a členská základna je zastoupena ponejvíce seniory, je taktéž většina dobrovolníků ve vyšším věku. To se promítá také do zániku odborů v případě, že stávající předseda odboru již nemůže pro svůj věk funkci vykonávat a vedení odboru se neujme jiný dobrovolník.

KČT je organizací s mnohaletou historií, má své tradice, hodnoty a postupy, ze kterých stále čerpá a využívá je. To se pak ve fungování klubu odráží, a i přes to, že v KČT dochází k inovacím a snaze změny ve společnosti reflektovat, může klub působit zastarale a nepružně. Ale právě hodnoty a tradice jsou pro členy organizace klíčové. Důležitý je pro ně i pocit sounáležitosti a sdílení společného zájmu, kterým je záliba v turistice a vztah k přírodě.

VO1.1. Jaká je charakteristika členského dobrovolníka v KČT?

Členský dobrovolník je členem organizace dlouhodobě, mnohdy již od dětství, do organizace „vrůstá“. S organizací cítí sounáležitost a ctí její hodnoty a tradice. S organizací členského dobrovolníka pojí zájem o turistiku a přírodu. Většina členských dobrovolníků v KČT je starších šedesáti let. Mezi dobrovolníky jsou muži i ženy. Dobrovolníci se zapojují dle potřeb organizace a přijímají úkoly, které je třeba splnit. Funkce, které dobrovolníci vykonávají, jsou zejména předseda oblasti či odboru, značkař, pořadatel akcí, místopředseda, administrativní pracovník a vedoucí oddílu. Dále mezi dobrovolníky najdeme správce webových stránek, zapisovatele nových členů, pokladníky atd. Někteří dobrovolníci zastávají více funkcí najednou, a to dokonce i v několika oblastech. Působí tedy dobrovolně v různých částech republiky. Dobrovolníci v KČT jsou obětaví, práci pro klub věnují čas v rozsahu několik hodin měsíčně, někdy i přes 20 hodin v měsíci. Dobrovolnictví se aktivně účastní obvykle déle než 5 let, jde tedy o dobrovolnictví dlouhodobé, což je u členských

dobrovolníků typické. Dobrovolnictví v KČT je založeno spíše na vlastních zkušenostech a nadšení než na profesionalitě. Předsedové odborů nejsou speciálně vyškoleni pro vedení odboru a při plánování turistických akcí využívají získané znalosti a dovednosti. Laický způsob dobrovolnictví platí ale i pro ostatní dobrovolníky v KČT. Dobrovolníci nejsou nijak koordinováni, angažují se dle vlastního uvážení a jak jim časové a zdravotní možnosti dovolují. Z dat, která byla v tomto výzkumu analyzována, nic nenasvědčuje tomu, že by se v této organizaci využíval jakkoli management dobrovolníků a členští dobrovolníci byli nějak řízeni.

I přes časovou náročnost dělají svou práci dobrovolníci rádi, naplňuje je pocit, že dělají něco užitečného a prospěšného pro ostatní. Zároveň se mohou věnovat turistice a být s lidmi, se kterými je jim dobře. Svou dobrovolnickou činnost vnímají pozitivně a jako smysluplné využití volného času. Také jim záleží na organizaci jako takové, uvědomují si, že dobrovolníků ubývá a mají obavy o budoucnost KČT. Někteří si proto hledají za sebe nástupce, aby, až přijde doba, kdy se dobrovolnictví nebudou moci věnovat, se vedení odboru ujal jiný dobrovolník a odbor tak nezanikl.

VO1.2. Jakou podobu a roli má nečlenské dobrovolnictví v KČT?

Přestože charakteristickým rysem tradičních zájmových organizací je členské dobrovolnictví, v Klubu českých turistů jsou dobrovolníci, kteří nejsou členy spolku. Tito dobrovolníci se zapojují do aktivit, které přinášejí prospěch veřejnosti. Nečlenskými dobrovolníky jsou v tomto případě pouze tzv. značkaři, tedy dobrovolníci, jejichž dobrovolnická činnost spočívá v procházení turistických tras a obnova či tvorba nových turistických značek. Nejsou to tedy „typičtí“ členští dobrovolníci výrazněji spjatí s organizací. Dle dat získaných dotazníkovým šetřením a rozhovory jsou to obecně lidé, kteří se rozhodli využít svůj volný čas a vyplnit ho smysluplnou aktivitou, při které závažně uplatní svou zálibu v turistice. Mezi další motivy seřazené dle zastoupení odpovědí, které značkaře k jejich dobrovolnictví v KČT vedou, patří pobyt na čerstvém vzduchu, potřeba být užitečný a pomáhat druhým či dobrý pocit ze sebe sama. Dále, i když méně, je pro nečlenské dobrovolníky motivací možnost se něco nového naučit, získat pocit důležitosti či přispět ke zlepšení životního prostředí. Nejméně zastoupenou odpovědí na motivaci, která vede dobrovolníka z jeho zapojení, je možnost být mezi lidmi, se kterými je mu dobře anebo vzor v rodině.

Značkaři působí po celé České republice, nejde tedy o výjimku, která by byla specifická pro konkrétní oblast Česka. Dotazník vyplnili informátoři z osmi oblastí republiky. Zjevné tedy je jejich působení v různých částech Česka. Mezi značkaři jsou muži i ženy v různých věkových kategoriích. Z rozhovoru vyplynulo, že základ skupiny dobrovolníků, která se věnuje značení, tvoří lidé v seniorním věku. Důvodem jsou jejich časové možnosti, jelikož již netráví tolik času v placeném zaměstnání. Stát se značkařem může po absolvování školení zájemce od patnácti let, mezi značkaři jsou tedy zastoupeny i ostatní věkové kategorie. Dotazník vyplnilo nejvíce značkařů ve věku 30 až 40 let, počet mužů a žen je v tomto případě rovnoměrný. Co se týče věku a pohlaví značkařů, z dotazníku pro minimální počet odpovědí, není možné vyvodit reliabilní odpověď. Nicméně ale data o věku a pohlaví nečlenských dobrovolníků získaná dotazníkovým šetřením naprosto potvrzují výpověď informátora v rozhovoru o značkařích, a to, že mezi značkaři jsou ženy i muži a v různém věku. Dlouhodobost dobrovolnictví je u nečlenských dobrovolníků různá, jak se lze domnívat z rozhovoru s informátorem I.T. Noví dobrovolníci průběžně přibývají, zároveň se mezi značkaři, kteří nejsou členy klubu, najdou i jedinci, jež se této činnosti věnují již řadu let. Dotazník tato tvrzení potvrzuje, neboť se v odpovědích vyskytují všechny tři možnosti, kterými je délka zapojení kratší než jeden rok, zapojení v délce 1 rok až 5 let a i dobrovolnictví delší než 5 let.

Nečlenští dobrovolníci věnují dobrovolnické činnosti většinou méně času než dobrovolníci, kteří jsou členy KČT. Značkaři, zapojení do této sondy věnují v měsíčně průměru dobrovolnické v KČT činnosti nejobvykleji čas v rozmezí 4 až 10 hodin s frekvencí několikrát do roka případně v několikrát v měsíci, ale ne častěji. Na rozdíl od členských dobrovolníků, nikdo z této skupiny informátorů neodpověděl, že by pracoval ve prospěch KČT více než 20 hodin měsíčně. Je možné, že se najde značkař, který věnuje značení v průměru více než 20 hodin měsíčně, ale pro nečlenské dobrovolníky tak výrazné zapojení není charakteristické. Obvyklé je to naopak u dobrovolníků členských, kteří jsou s organizací spjatí, jsou jí oddáni a jsou její součástí již delší čas. U nečlenských dobrovolníků jde spíše o činnost jako takovou, o činnost, která je nějak naplňuje a sami si ji zvolili. Organizace je až na druhém místě. Tento typ dobrovolnictví je novější, tzv. moderní a jeho existence je kratší než existence tradičních zájmových organizací (Hustinx, Lammertyn 2003). To, že si tito značkaři sami vybrali, co budou dělat a nakolik se dobrovolně zapojí, je pravděpodobně i důvodem, proč 12 z nich neshledává v dobrovolnictví

pro KČT žádná negativa. Pouze dvěma informátorům dobrovolnictví nějaká negativa přináší.

Dle výsledků analýzy se zdá být nečlenské dobrovolnictví, jakým je značení turistických cest, poměrně dobrým způsobem využití volného času pro jedince, kteří mají rádi pohyb, turistiku a pobyt na čerstvém vzduchu. Zapojení není tolik zavazující a svazující, jak je tomu u členských dobrovolníků. Není ani tolik časově náročné a negativní dopad na dobrovolníka má jen ve výjimečných případech. Takovou podobu má dobrovolnictví tedy alespoň v případě čtrnácti informátorů, kteří se dotazníkové šetření zúčastnili.

Sekce značkařů se trochu liší od ostatních dobrovolníků v KČT. Klub obecně nevyužívá metody managementu dobrovolníků (Jackson, Locke, Hogg, Lynch, 2019), u značkařů ale určitým způsobem koordinace dobrovolníků realizována je. V případě potřeby nových dobrovolníků probíhá nábor, např. během veřejných akcí, nebo jsou informace o nedostatku značkařů zveřejněny na stránkách KČT. Všichni noví zájemci o činnost značkaře povinně procházejí školením a také vždy pracují ve dvojicích se zkušenějším kolegou, případné potíže mají tedy s kým řešit. Navíc se značkaři sdružují v tzv. značkařských obvodech, které jsou rozděleny podle krajů ČR a tyto obvody pak mají svého předsedu, který činnost koordinuje.

Práce se značkaři je alespoň částečně řízena. Činnost, které se nečlenští dobrovolníci věnují, je méně časově náročná, nevyžaduje žádné organizační schopnosti, je snadnější si ji naplánovat a následně uskutečnit. Možná to vše je důvodem, že sekce značkařů se nepotýká s žádným výrazným problémem s nábořem a prací značkařů.

VO2. S jakými problémy se KČT v oblasti dobrovolnictví potýká?

Klub českých turistů se potýká jednak s nedostatkem dobrovolníků a také s vysokým věkem u aktuálně působících dobrovolníků. Ze zjištění týkajících se problémů s dobrovolníky vyjímám dobrovolníky, kteří se zapojují do činností spojených se značením turistických tras, tedy značkaře. Zde se problémy, až na jednu výjimku, nevyskytují. V odpovědi na druhou hlavní otázku se tedy věnuji pouze dobrovolníkům, kteří se věnují ostatním činnostem, zejména pak vedení odborů.

Jelikož se v této tradiční zájmové organizaci dobrovolníky stávají členové klubu, odráží se převažující seniorní věk členů i ve věku dobrovolníků. KČT bohužel mezi svými členy má převážně seniory, lidí ve středním věku je v KČT pomálu, proto je jen zřídka

předsedou odboru člověk ve středním věku. Převážně jsou tedy dobrovolníci ve věku, kdy přichází zdravotní obtíže a ubývají síly. A tím, že v KČT není zaveden management dobrovolníků a každý odbor je samostatnou jednotkou, záleží pouze na stávajícím předsedovi, jak odbor vede a zda si hledá nebo vychovává za sebe nástupce. Pokud tedy dobrovolník ze své funkce odstoupí, a to z jakéhokoliv důvodu, i když nejčastěji to bývá právě kvůli vysokému věku, většinou není nikdo, kdo by ho nahradil. Klub nepodniká žádné kroky, které by v nejbližší době k dostatku dobrovolníků přispěly. Veškerá případná aktivita v tomto směru je ponechána čistě jen na odborech. Kromě věku, je nedostatek dobrovolníků ovlivněn i v poslední době rozmáhající se neochotě a neangažovanosti členů se do dobrovolné práce zapojit. Loajalita členů k organizaci se pozvolna vytrácí. Kromě apelu předsedy KČT ve Sborníku 2018-2021 neprobíhá v KČT žádný nábor dobrovolníků. Nezaznamenala jsem ani žádné motivující počínání klubu, které by přispělo k zvýšení počtu dobrovolníků.

Činnost funkcionářů je navíc poměrně náročná, časově i fyzicky. Vedení odboru a přípravám akcí je potřeba věnovat dostatek času, nejde jen o občasnou práci, ale o práci pravidelnou, několikrát v měsíci nebo i týdně, v závislosti na aktivitě daného odboru. I to může případné dobrovolníky odrazovat. A tím, že předsedové nejsou pro plánování turistických akcí speciálně školeni, mohou členům chybět i dostatečné znalosti a zkušenosti, které jsou ale také pro tuto činnost důležité. Noví členové, kteří by se případně funkce ujali, do KČT příliš nepřicházejí. Aktivity klubu pro ně mohou být nudné, nebo preferují neorganizovanou turistiku.

VO2.1. Čím je nedostatek dobrovolníků zapříčiněn?

Po roce 1989, kdy u nás došlo k velkým změnám a angažovanost ve prospěch společnosti nebyla již vynucována a lidé již nemuseli svůj čas povinně věnovat budování socialismu, pochopitelně dobrovolníků ubylo. Oficiálně ani dobrovolnictví neexistovalo (Frič, 2001, 61-62), ale i tak v lidech zůstala jakási pachuč' spojená s dobrovolnictvím a ochota lidí věnovat svůj volný čas práci pro druhé byla minimální. Celkově tedy po roce 1989 dobrovolníků značně ubylo, což se jistě projevilo i v KČT.

Velmi zásadní vliv na současnou podobu KČT měl také rok 1991, kdy došlo k vyčlenění mládeže z klubu. Členové Turistických oddílů mládeže opustili KČT a začali se sdružovat v nově založené Asociaci TOM. Z počátku měli tito členové dvojí členství, byli

tedy zároveň členy TOM i KČT. V roce 2017 bylo toto dvojí členství zrušeno a někteří Tomíci jsou již jen členy TOM. (Sborník 2014-2017) KČT má tedy mezi svými členy velmi málo dětí a mladých turistů. Protože v TOM je o ně dobře postaráno, podnikají zajímavé akce, nejen turistické výpravy. Také jsou mezi vrstevníky, se kterými navazují přátelství. Turistické pochody seniorních členů KČT se pro ně stávají velmi nezajímavé a nemají žádnou motivaci se v dospělosti stát členem a následně dobrovolníkem v KČT. Bohužel ani dohoda, která měla klubu zajistit v budoucnosti příchod těchto mladých členů TOM se zkušenostmi s vedením turistických odborů, nakonec nebyla naplněna a kromě toho, že klub přišel o mládež, nezískal nakonec ani mladé dospělé, kteří by organizovali odborovou činnost. V klubu tedy již od doby znovuzaložení převažují členové ve vyšším věku a děti a mládež jsou členy KČT jen zřídka.

Členská základna se neomlazuje a členové klubu postupně stárnou a umírají. V případě, že si předseda odboru nenajde nebo nevychová svého nástupce, který by odbor vedl poté, co se stávající předseda již činnosti nemůže věnovat, odbor zanikne. Z analýzy dotazníků vyplynulo, že část funkcionářů si své nástupce hledá nebo o tom alespoň uvažuje. Pokud by se nástupcem stal ale zase jedinec ve vyšším věku, situace by se zanedlouho opět opakovala.

V KČT neprobíhá nábor nových funkcionářů ani žádné specializované školení pro předsedy odborů zaměřené na turistiku a nové trendy v této oblasti. Dobrovolníci nejsou nijak koordinováni, všechny odbory si své aktivity plánují zcela individuálně, dle schopností a dovedností každého předsedy. Akce, ve většině případů jde o pochody, jsou pak přizpůsobovány věku a zdravotnímu stavu členů odboru. Pochody nejsou pro mladší ročníky tolik zajímavé a nepřitahují nové mladší členy, kteří by pak v budoucnu mohli převzít funkci předsedy odboru. Nedostatek dobrovolníků je tedy nejvíce způsobem vyšším věkem dobrovolníků a jejich přirozeným ukončováním činnosti z důvodu zdravotních problémů nebo úmrtí. A dále tím, že nepřicházejí, ať již z důvodu neprobíhajícího náboru nebo pro neatraktivnost pochodů, noví mladší členové, kteří by se funkce ujali.

Nicméně, důvodů nedostatku dobrovolníků v KČT je více. Jak konstatoval jeden z informátorů, i bývalý předseda KČT, problémem současné doby je neochota lidí dělat něco zadarmo, věnovat svůj volný čas aktivitám, které nepřinášejí dostatečnou odměnu. Zajímavé je, že tato neochota se projevila i mezi členy Klubu českých turistů, když uvážím, že u tradičních zájmových organizací je typická angažovanost členů a zapojování do činností

spojených s provozem organizace (Frič, 2016), loajalita k organizaci a přijetí dobrovolného závazku pracovat ve prospěch organizace. Na druhou stranu, jak sám tehdejší předseda Chvátal poznamenal, v dnešní nelehké době mnoho lidí svůj čas spíše věnuje výdělečným aktivitám, které pomohou finančně zajistit vlastní rodinu. U mladších lidí je zase problém, že mají rodiny a malé děti a na dobrovolničení jim nezbyvá čas. Závazek pravidelné činnosti v takovém nasazení, které při vedení odborů potřeba, je málokdo ochoten a schopen dělat. Starší lidé, kteří se v KČT sdružují, sice mají k dispozici více volného času než mladí lidé, a mohli by se tedy snáze dobrovolně zapojit, na druhou stranu ale již leckdy nemají tolik sil, elánu a nápadů, aby jimi vedené akce byly zajímavé, zábavné a trendy.

Také organizovaná turistika samotná již není tolik atraktivní. V dnešní době, kdy je možné využít moderní technologie a výlet si může zorganizovat jakákoliv skupinka lidí, nebo i jednotlivec, není členství v organizaci pro turisty nijak zvlášť zajímavé. Běžný pochod si může dnes naplánovat každý sám a nepotřebuje k tomu žádného zprostředkovatele. Konec konců, i v KČT se sdružují individualizovaní zájemci o turistiku, tzv. e-turisti. Jsou členem KČT, ale nechodí hromadně na pochody, každý se věnuje turistice individuálně, dle vlastních preferencí.

VO2.2. Jak organizace problémy s nedostatkem dobrovolníků řeší?

Odpověď na tuto podotázku dělím na dvě části, a to podle strategie, kterou pro řešení nedostatku dobrovolníků organizace zvolila. Strategie rozlišuji na vnitřní a vnější. Vnitřní strategií nazývám iniciativy uvnitř organizace a vnější strategií mám na mysli aktivity zaměřené na veřejnost, tedy mimo členy KČT.

Vnitřní strategií je apel na členy klubu, aby se zapojovali a stali se funkcionáři. Tato výzva je součástí úvodu Sborníku 2018-2021 (2022, s. 3), kde tehdejší předseda KČT Vratislav Chvátal promluvil ke stávajícím členům a vyzval je, aby kandidovali do „funkcí na různých úrovních klubu“. Jako možné řešení nedostatku dobrovolníků vidí předseda také přijetí kvalifikovaného pracovníka, který by s potřebnými činnostmi pomohl.

Vnější strategie, tedy kroky, které KČT pro získání dobrovolníků z široké veřejnosti podniká, je rozmanitější. Vedení věří, že pokud se rozšíří členská základna, a obzvlášť, pokud mezi novými členy budou i mladší lidé, mohou z těchto nových členů vzejít noví a mladí funkcionáři. Jelikož se chce KČT „omladit“, přichází v současnosti s nabídkou zajímavých aktivit, které jsou vhodné pro všechny věkové kategorie turistů, a to i pro rodiny

s dětmi. Klub také upravuje turistické trasy tak, aby byly tzv. zdravé. To znamená, že některé trasy, které vedou po asfaltu, přesouvá, nebo nově značí tak, aby vedly lesem nebo po pěšině, která není tvrdá a nepohodlná právě jako je tomu u asfaltu. I vozíčkáři nebo rodiny s malými dětmi si v nabídce akcí a tras najdou nějakou pro sebe vhodnou. Dále klub spolupracuje s autorem projektu Stezka Českem, který je velmi zajímavým počinem a je pro zájemce o turistiku poměrně dost atraktivní. Další lákavou aktivitou pro milovníky turistiky je zajištění ubytování v objektech, které KČT vlastní, a to dle trasy, kterou turista plánuje ujit. Klub také rozšiřuje spolupráci s jinými organizacemi sdružujícími turisty. Samozřejmě mezi organizace, se kterými KČT navázal spolupráci, patří i A-TOM. Zde si Vedení KČT slibuje příchod mladých členů, poté, co mladí dospělí opustí Turistické oddíly mládeže. V bývalých členech TOM vidí KČT velký příslib oživení jak členské základny, tak i aktivit a postupů v KČT uskutečňovaných.

Značkářská část KČT sice, kromě jediného regionu, s nedostatkem dobrovolníků problém nemá, ale i tak se prezentuje a o své činnosti pro veřejnost a potenciální značkaře dává vědět. Zájemci o značení turistických tras si tak na některých veřejných akcích, které KČT hojně pořádá, práci značkaře mohou vyzkoušet a namalovat si svoji turistickou značku. KČT jako celek se také zviditelňuje na internetu, kde pravidelně zveřejňuje aktuality na sociálních sítích a na svých webových stránkách. Vedení klubu si značné využívání nových technologií ve společnosti uvědomuje a hledá řešení, jak být více moderní a atraktivní pro mladší generaci.

Shrnou-li to, Klub českých turistů chce nové dobrovolníky najít ve svých řadách výzvou k členům, aby se ujali funkce. Mimo klub vidí potenciál v bývalých členech TOM a široké veřejnosti za předpokladu, že nastoupí cestu modernizace, profesionalizace a zatraktivnění nabízených aktivit.

5. Závěr

Cílem této diplomové práce bylo poznání podob dobrovolnictví v Klubu českých turistů v kontextu ubývání dobrovolníků v tradičních zájmových organizacích a neatraktivnosti těchto organizací pro nové členy (Frič, 2014). To znamená, jaké dopady stárnoucí členská základna na organizaci má a jak organizace tento problém řeší. Dále si tento výzkum kladl za cíl zjistit, jakým způsobem se dobrovolníci zapojují a jaká pozitiva

jim dobrovolnictví přináší. Součástí výzkumu bylo i poznání podob nečlenského dobrovolnictví v této organizaci.

Pro realizaci tohoto výzkumu bylo nejprve potřeba představit teoretický rámec výzkumu. Na začátku jsem vymezila pojem dobrovolnictví, pro pochopení předmětu zkoumání. Následoval popis paradigmat dobrovolnictví, která se zabývají důvody k dobrovolnictví. Dále jsem se v teoretické části věnovala vzorcům dobrovolnictví charakterizujícím různé formy dobrovolnictví podle zaměření dobrovolníka. Motivy vedoucí lidi k dobrovolnictví vysvětloval další teoretický koncept v této části práce. Dále jsem popsala management dobrovolnictví, který hraje důležitou roli při náboru a udržení spokojených dobrovolníků v organizaci. V závěru teoretické části jsem se věnovala typům organizací občanského sektoru. Popis organizací pro tuto práci dělí organizace občanského sektoru na staré a nové (Frič, Pospíšilová, 2010).

V následující části práce jsem se věnovala metodám použitým v tomto výzkumu. Jako výzkumný případ této případové studie jsem zvolila dobrovolnictví v Klubu českých turistů. Pro sběr dat jsem použila polostrukturované rozhovory s dobrovolníky a zaměstnanci organizace, dotazníkové šetření cílené na aktivní i pasivní členy a nečlenské dobrovolníky. Také jsem k analýze využila dokumenty a publikace organizace. Díky využití více zdrojů dat jsem mohla získat dostatek informací pro naplnění cílů této práce a zodpovězení výzkumných otázek.

Výzkum potvrdil podobu dobrovolnictví v Klubu českých turistů odpovídající dosavadním poznatkům o dobrovolnictví v tradičních zájmových organizacích, tzv. „starých“ organizacích občanského sektoru (Frič, Pospíšilová, 2010, s. 90-98). Dobrovolníci jsou dlouholetými členy organizace, často již od dětství, do organizace „vrůstají“. Pro dobrovolníky jsou důležité kolektivní tradice a hodnoty Klubu českých turistů. S organizací dobrovolníky pojí společný zájem, kterým je turistika a pobyt v přírodě. Organizací je dobrovolné zapojení členů chápáno jako příspěvek času pro organizaci a je organizací od členů očekáváno. Aktivní členové jsou považováni za funkcionáře, tedy členy vykonávající zdarma funkci ve prospěch ostatních členů. Pro organizaci to nejsou dobrovolníci. Tito funkcionáři splňují podmínky pro dobrovolnictví stanovené v teoretické části této práce, proto jdou pro tuto práci za dobrovolníky považováni. Dobrovolnictví je spíše amatérské, prováděné na základě vlastních zkušeností a také nadšení. Dobrovolníci si práci pro organizaci nevybírají podle svých preferencí, ale funkce se ujímají podle potřeby organizace.

Pro tyto staré organizace je charakteristické, že členskou základnu tvoří zejména lidé v seniorním věku. Většina dobrovolníků je proto také ve vyšším věku.

Pro tradiční zájmové organizace, jako je Klub českých turistů, je typické členské dobrovolnictví. V KČT jsou ale i dobrovolníci, kteří členem nejsou. Členští dobrovolníci jsou zejména lidé starší šedesáti let, muži i ženy. Zastávají často více funkcí najednou. Činnost funkcionářů je spojená s vedením odborů či oblastí, sportovních oddílů a organizováním akcí. Mezi funkce patří zejména předseda a místopředseda odboru nebo oblasti, značkař, pořadatel akcí, správce webových stránek, administrativní pracovník. Přesný seznam funkcí nemám k dispozici a ty, které uvádím, jsem vyvodila z rozhovorů a materiálů organizace. Dobrovolníci jsou členy organizace obvykle déle než pět let a své činnosti pro organizaci se věnují v průměru nejčastěji po dobu 20 hodin měsíčně s frekvencí několikrát do měsíce. I přes časovou náročnost jsou dobrovolníci se svou činností spokojeni. Mohou se díky ní věnovat své zálibě turistiky a být s lidmi, se kterými je jim dobře. Motivací je pro dobrovolníky také smysluplné využití volného času. Takto strávený volný čas odpovídá volnočasovému paradigmatu (Rochester, Paine, Howlett, 2012, s. 10-14).

Nečlenské dobrovolnictví v této organizaci se od toho členského trochu odlišuje. Nečlenskými dobrovolníky jsou značkaři. Tedy lidé, kteří pečují o turistické značky. Značkaři se zapojují ve prospěch organizace, ale ne v zájmu členů. Značení turistických tras je v zájmu široké veřejnosti. Mezi značkaři jsou muži i ženy v různých věkových kategoriích, nejčastěji ve věku 30 až 40 let. Činnosti věnují průměrně obvykle 4 až 10 hodin měsíčně a několikrát do roka. Tito dobrovolníci si svou činnost vybrali pro svůj zájem o turistiku a plánují si ji dle svých časových možností. Organizace a její poslání není to, co dobrovolníky k dobrovolnictví vede. Sekce, která má v organizaci značení na starosti, provádí nábor dobrovolníků. Ti také musí absolvovat školení, během kterého se učí pravidlům značení. Tento typ dobrovolnictví není pro členské organizace běžný a odpovídá charakteristikám pro reflexní dobrovolnictví (Hustinx, Lammertyn, 2003).

Problémem Klubu českých turistů je nedostatek dobrovolníků a vysoký věk členů. A právě věk členů, kteří se pak stávají dobrovolníky, ovlivňuje podobu dobrovolnictví. Nejvíce je to znát na odborech. Předseda odboru organizuje aktivity odpovídající jeho schopnostem a možnostem. Starší předseda plánuje činnost odboru tak, aby byl schopen aktivity absolvovat a musí je proto přizpůsobit svému zdravotnímu stavu. Samozřejmě ale i stavu ostatních členů osboru. Z těchto důvodů většina odborů nabízí pochody, které jsou pro ně

zvládnutelné. Ty ale nejsou pro mladší turisty zajímavé a ti nemají příliš zájem se takových akcí účastnit. Zdravotní a další potíže, které jsou s vysokým věkem spojené, jsou někdy příčinou zániku odborů. Předsedové většinou nemají svého nástupce a v případě nedobrého zdravotního stavu, případně i úmrtí, není nikdo, kdo by se vedení odboru ujal. Také to, že v odborech jsou dlouholetí členové, kteří se znají již dlouho a mnohé spolu zažili, může být problém se mezi ně začlenit. Také se vytrácí angažovanost a aktivita členů. Jejich věk má sice výhodu dostatku volného času a mohli by se stát dobrovolníkem, ale neděje se tak.

Členská základna se v posledních letech snižuje, dobrovolníci ubývají, noví nepřicházejí. A v Klubu českých turistů je velmi málo mladých lidí, ještě méně dětí a mládeže, kteří by v činnosti dál pokračovali. Aktivity odborů nejsou pro mladé lidi atraktivní. Mládež, která se sdružovala v Turistických oddílech mládeže a byla dříve součástí KČT, se roku 1991 z klubu vyčlenila a od té doby je sdružena v Asociaci Turistických oddílů mládeže. Turistické oddíly nabízejí zajímavé možnosti a činnosti, různé výzvy, zábavu a hry. Jsou to zcela odlišné aktivity, než které nabízejí odbory Klubu českých turistů. Proto, i přes původní dohodu, že se dospělí členové turistických oddílů začnou angažovat v KČT a povedou klubovou činnost, se tito mladí lidé do klubu nevrací a dobrovolníky se nestávají. Není pro ně zajímavé účastnit se pochodů se seniory a zřejmě nemají ani dostatek odhodlání k založení vlastního turistického oddílu. Vysoký věk členů je hlavním důvodem nedostatku dobrovolníků v KČT, není ale důvodem jediným. Podle konceptu životního cyklu dobrovolníka (Pospíšilová, 2010) mají mladí lidé s dětmi méně volného času a méně se tak dobrovolně zapojují. Tento koncept se potvrdil i u mladých členů KČT, kteří mají rodinu. Nedostatek času jim znemožňuje se aktivně zapojit do činností organizace.

Dle výsledků výzkumu má na nedostatek dobrovolníků v Klubu českých turistů vliv i obecně neochota k dobrovolnictví. Modernizace, úspěchanost a změny ve společnosti mají zřejmě dopad i na životní hodnoty lidí. Ti jsou méně ochotní investovat svůj čas ve prospěch ostatních a raději se věnují svým zájmům. Možná i proto lidé v poslední době upřednostňují možnost finančního příspěvku před závazkem reciprocit a za přijatou službu od organizace raději zaplatí, než aby se zdarma a ve svém volném čase angažovali ve prospěch organizace.

Klub českých turistů ke zlepšení situace s nedostatkem dobrovolníků zvolil dva způsoby řešení. Prvním je výzva směrem ke stávajícím členům, aby se zapojili a pomohli se zajištěním činností podporujících udržitelnost odborů. Druhá varianta řešení se zaměřuje na dění mimo organizaci. Klub si slibuje zlepšení situace rozšířením členské základny. Proto

chce přilákat nové, a hlavně mladé členy. Toho chce docílit navázáním spolupráce s jinými turistickými a sportovními organizacemi. Dále plánuje KČT intenzivněji zapojit mládež z turistických oddílů. Tím by mělo dojít k oživení a zpestření aktivit klubu a omlazení členské základny. Dalším krokem bude více se veřejně prezentovat a upozornit zájemce o turistiku na možnost stát se členem klubu. S tím souvisí nutnost nabízené turistické aktivity zatraktivnit a koncipovat je tak, aby byly zajímavé pro mladé lidi i pro rodiny s dětmi. Pokud to bude nutné, najme KČT placeného profesionála na pomoc s některými činnostmi. Vedení klubu si také uvědomuje, že doba se mění, moderní technologie a aplikace jsou využívány i pro plánování turistiky a sdružování zájemců o turistiku. Proto i tradiční procesy doposud v klubu využívané budou modernizovány a přizpůsobeny době a preferencím budoucích členů.

Diplomová práce přinesla podstatné poznatky v oblasti dobrovolnictví v tradičních zájmových organizacích. Potvrdila specifika dobrovolnictví v tomto typu organizací i stárnutí členů a ubývání dobrovolníků. Výzkum ukázal ale i celkové změny jednotlivců v přístupu k dobrovolnictví v kontextu změn probíhajících ve společnosti.

Dovolím si předložit pohled na dobrovolnictví, který jsem z tohoto výzkumu získala. Společnost se mění, lidé mají jiné hodnoty, jiná očekávání. Jsou spíše individualisté, nemají již takovou potřebu být členy organizací a kolektivů. Životní tempo se zrychluje, lidé mají čím dál tím méně volného času. Je tak pro ně jednodušší si za servis poskytnutý organizací zaplatit, bez závazku reciprocity a angažovanosti vůči organizaci. Nastupuje nová generace. Generace, která více využívá nové technologie, umí si spoustu věcí zařídit sama a nepotřebuje k tomu žádného prostředníka. Mladí lidé nemají důvod stát se členem organizace. Poznatky z této diplomové práce korespondují s výsledky výzkumu o změně chování mladé generace a proměnách dobrovolnictví (Wollebæk, Selle, 2003). Dle autorů komunitní duch slábne a organizace starého typu, tedy ty, které jsou postavené na tradičních hodnotách, dobrovolné aktivitě svých členů, s tradiční strukturou a hierarchií, skomírají. Mladí lidé jsou k organizaci méně loajální, vykazují jiné způsoby participace. Jejich vztah k organizaci je od generace jejich rodičů odlišný. Vyhledávají spíše organizace s nekonvenčním způsobem řízení. Stávají se členy organizací, které mají menší požadavky na členy a nevyžadují od členů velký závazek.

Klub českých turistů má jistě šanci předejít zániku, ke kterému tradiční zájmové organizace spějí. A já si upřímně přeji, aby se to klubu podařilo. Zřejmě ale bude muset dostatečně

reflektovat změny ve společnosti a přizpůsobit se jim. Nejspíš bude nutné změnit vnitřní procesy organizace a adaptovat se na změnu přístupu dobrovolníků. Zda a jak se s výzvou Klub českých turistů vypořádal a nakolik byly jeho postupy efektivní, ukáží následující roky. Zhodnocení úspěšnosti může být předmětem dalšího výzkumu.

Použitá literatura

BRAUN, Virginia a CLARKE, Victoria. Using thematic analysis in psychology. Online. Qualitative research in psychology. 2006, roč. 3, č. 2, s. 77-101. ISSN 1478-0887. Dostupné z: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>. [cit. 2023-12-29].

BRUDNEY, Jeffrey L. a MEIJS, Lucas C.P.M. Models of Volunteer Management: Professional Volunteer Program Management in Social Work. Online. Human service organizations, management, leadership & governance. 2014, roč. 38, č. 3, s. 297-309. ISSN 2330-3131. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/23303131.2014.899281>. [cit. 2023-12-02]

CLARY, E. Gil a SNYDER, Mark. The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. Online. Current directions in psychological science: a journal of the American Psychological Society. 1999, roč. 8, č. 5, s. 156-159. ISSN 0963-7214. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>. [cit. 2023-12-04].

CLARY, E. Gil; SNYDER, Mark; RIDGE, Robert D; COPELAND, John; STUKAS, Arthur A et al. Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. Online. Journal of personality and social psychology. 1998, roč. 74, č. 6, s. 1516-1530. ISSN 0022-3514. Dostupné z: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>. [cit. 2023-12-30].

CNAAN, R. A., HANDY, F., WADSWORTH, M. 1996. „Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations.“, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 25 (3): 364-383.

DOHNALOVÁ, Marie; DEVEROVÁ, Lenka; LEGNEROVÁ, Kateřina a POSPÍŠILOVÁ, Tereza. Lidské zdroje v sociálních podnicích. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9.

EGER, Ludvík a EGEROVÁ, Dana. Základy metodologie výzkumu. 2. přepracované a rozšířené vydání. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2017. ISBN 978-80-261-0735-4.

FINKELSTEIN, Marcia A. a BRANNICK, Michael T. APPLYING THEORIES OF INSTITUTIONAL HELPING TO INFORMAL VOLUNTEERING: MOTIVES, ROLE IDENTITY, AND PROSOCIAL PERSONALITY. Online. Social behavior and personality. 2007, roč. 35, č. 1, s. 101-114. ISSN 0301-2212. Dostupné z: <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.1.101>. [cit. 2023-12-01].

FRIČ, Pavol a POSPÍŠILOVÁ, Tereza. Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století. Praha: Agnes ve spolupráci s občanským sdružením HESTIA, 2010. ISBN 978-80-903696-8-9.

FRIČ, Pavol. Občanská společnost a definice NNO, vývoj, stav a trendy: Dílčí studie pro Koncepti politiky vlády vůči nestátním neziskovým organizacím do roku 2020. Online. 2014. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_fric_pro_web.pdf. [cit. 2023-12-03].

FRIČ, Pavol; KATUŠČÁK, Tamara; MIČKA, Pavel a SKÁLA, Vít. Občanský sektor v ohrožení? Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2016. ISBN 978-80-7419-243-2.

FRIČ, Pavol. Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: (výsledky výzkumu NROS a Agnes). Praha: NROS, 2001. ISBN 80-902633-7-2.

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

HUSTINX, L., LAMMERTYN, F. 2003. Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 14(2), 167–187. DOI: 10.1023/A:1023948027200.

HUSTINX, Lesley a LAMMERTYN, Frans. The Cultural Bases of Volunteering: Understanding and Predicting Attitudinal Differences Between Flemish Red Cross Volunteers. Online. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*. 2004, roč. 33, č. 4, s. 548-584. ISSN 0899-7640. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/0899764004269144>. [cit. 2023-12-01].

JACKSON, Rob; LOCKE, Mike; HOGG, Dr. Eddy a LYNCH, Rick. The Complete Volunteer Management Handbook. Online. 4th edition. London: Directory of Social Change, 2019. ISBN 978-1-78482-057-2. Dostupné z: <https://www.dsc.org.uk/publication/the-complete-volunteer-management-handbook/>. [cit. 2023-12-02].

MLČÁK, Zdeněk a ZÁŠKODNÁ, Helena. Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2013. ISBN 978-80-7464-462-7.

MUSICK, Marc A. a WILSON, John. Volunteers a social profile. Bloomington: Indiana University Press, c2008. ISBN 1-282-07832-1.

NOVOTNÁ, Hedvika, Ondřej ŠPAČEK a Magdaléna ŠTOVÍČKOVÁ, ed. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: FHS UK, 2019. ISBN 978-80-7571-025-3.

PENNER, Louis A a FINKELSTEIN, Marcia A. Dispositional and Structural Determinants of Volunteerism. Online. *Journal of personality and social psychology*. 1998, roč. 74, č. 2, s. 525-537. ISSN 0022-3514. Dostupné z: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.525>. [cit. 2023-12-03].

PENNER, Louis A. Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Online. Journal of social issues*. 2002, roč. 58, č. 3, s. 447-467. ISSN 0022-4537. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00270>. [cit. 2023-12-04].

POSPÍŠILOVÁ, Tereza. Dobrovolnictví v kontextu životní dráhy dobrovolníků. *Online. Lidé města: revue pro etnologii, antropologii a etnologii komunikace*. 2010. [cit. 2023-12-02].

ROCHESTER, Colin. *Making sense of volunteering: A literature review*. London: Volunteering England on behalf of The Commission on the Future of Volunteering, 2006. ISBN 1-897708-38-6.

ROCHESTER, Colin; PAINE, Angela Ellis; HOWLETT, Steven a ZIMMECK, Meta. *Volunteering and society in the 21st century*. London: Palgrave Macmillan, 2012. ISBN 978-0-230-21058-5.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

SMITH, David Horton; STEBBINS, Robert A a GROTZ, Jurgen. *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*. 1. London: Palgrave Macmillan UK, 2016. ISBN 1137263164. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/978-1-137-26317-9>.

TOŠNER, PhDr. Jiří. *Studie o dobrovolnictví: Koncepce politiky vlády vůči nestátním neziskovým organizacím do roku 2020*. *Online*. Praha: HESTIA - Národní dobrovolnické centrum, 2014. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rno/dokumenty/studie_tosner_pro_web.pdf. [cit. 2023-12-03].

TOŠNER, Jiří a SOZANSKÁ, Olga. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-178-6.

TRUTNOVSKÁ, Romana. *Fungování dobrovolnictví v ČR — současné trendy a dobrovolnické programy*. *Online*. *Forum Socialni Prace*. 2016, č. 1, s. 69-76. ISSN 1804-3070. [cit. 2023-12-03].

WOLLEBÆK, D., SELLE, P. (2003). *Generations and Organizational Change*. In: Dekker, P., Halman, L. (eds) *The Values of Volunteering. Nonprofit and Civil Society Studies*. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0145-9_10

YIN, Robert K. *Case Study Research: Design and Methods*. Fourth Edition. United States of America: SAGE Publications, 2009. ISBN 978-1-4129-6099-1.

Dokumenty organizace

CHABR, Pavel. Historie organizované turistiky 1948-1989 / v letech zrušeného KČT: Nepublikovaný interní dokument. Klub českých turistů. 2022.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. 30 let od znovuoobnovení Klubu českých turistů. Roman Hruža Agency, s.r.o. Vydavatelství Baron, 2019.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. Kalendář turistických akcí 2023: Česká republika. 2022.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ: Sborník 2014-2017. Praha, 2018.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ: Sborník 2018-2021. Praha, 2022.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. Stanovy Klubu českých turistů. 2022.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. Zpráva o činnosti Klubu českých turistů v roce 2016. Praha, 2016.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. Zpráva o činnosti Klubu českých turistů v roce 2017. Praha, 2017.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. Zpráva o činnosti Klubu českých turistů v roce 2018. Praha, 2018.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. Zpráva o činnosti Klubu českých turistů v roce 2019. Praha, 2019.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. Zpráva o činnosti Klubu českých turistů v roce 2020. Praha, 2020.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. Zpráva o činnosti Klubu českých turistů v roce 2021. Praha, 2021.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. Zpráva o činnosti Klubu českých turistů v roce 2022. Praha, 2022.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. ZPRAVODAJ KČT: 2021_02. Praha: Ústřední sekretariát KČT, 2021.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. ZPRAVODAJ KČT: 2021_05. Praha: Ústřední sekretariát KČT, 2021.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. ZPRAVODAJ KČT: 2023_02. Praha: Ústřední sekretariát KČT, 2023.

KLUB ČESKÝCH TURISTŮ. ZPRAVODAJ KČT: 2023_03. Praha: Ústřední sekretariát KČT, 2023.

Ostatní zdroje

KČT: Klub českých turistů [online]. Praha: Klub českých turistů, 2023 [cit. 2023-01-09]. Dostupné z: www.kct.cz

HESTIA: ABOUT US. Online. HESTIA. Dostupné z: <https://www.hest.cz/cz/o-hestia/about-us>. [cit. 2023-12-03].

Zákon o dobrovolnické službě (Zákon198/2002 Sb.)

Seznam zkratek

KČT	Klub českých turistů
TOM	Turistické oddíly mládeže
A-TOM	Asociace Turistických oddílů mládeže

Seznam tabulek a grafů

Tabulky

Tabulka 1: Kategorie dimenzí	strana 4
Tabulka 2: Rozdělení organizací občanského sektoru	strana 23
Tabulka 3: Počet členů organizací občanského sektoru	strana 23
Tabulka 4: Věkový profil členů tradičních zájmových organizací	strana 24
Tabulka 5: Počet členů a dobrovolníků organizací občanského sektoru	strana 24
Tabulka 6: Počet členů KČT v letech 2014-2017	strana 71
Tabulka 7: Počet členů KČT v letech 2018-2021	strana 72

Grafy

Graf 2: Počet vyplněných dotazníků	strana 49
Graf 2: Značkaři bez členství	strana 49
Graf 3: Dorovlníci s členstvím v KČT	strana 50
Graf 4: Počet vyplněných dotazníků podle krajů: člensčtí dobrovolníci KČT	strana 51
Graf 5: Počet vyplněných dotazníků podle krajů: nečlenští dobrovolníci KČT	strana 52
Graf 6: Délka dobrovolnické činnosti členů KČT	strana 53
Graf 7: Délka dobrovolnické činnosti nečlenů KČT	strana 53
Graf 8: Dobrovolnické funkce členů KČT	strana 54
Graf 9: Počet funkcí na osobu: členský dobrovolník	strana 55
Graf 10: Motivace k dobrovolnictví členů KČT	strana 56
Graf 11: Motivace k dobrovolnictví nečlenů KČT	strana 57
Graf 12: Čas věnovaný dobrovolnické činnosti průměrně u členů KČT	strana 58
Graf 13: Čas věnovaný dobrovolnické činnosti průměrně u nečlenů KČT	strana 59
Graf 14: Frekvence dobrovolnické činnosti členů KČT	strana 60
Graf 15: Frekvence dobrovolnické činnosti bečlenů KČT	strana 60
Graf 16: Negativa dobrovolnické činnosti v KČT pro členy	strana 61
Graf 17: Negativa dobrovolnické činnosti v KČT pro nečleny	strana 62
Graf 18: Zvažování ukončení dobrovolnické činnosti členů KČT	strana 62

Graf 19: Zvažování ukončení dobrovolnické činnosti nečlenů	strana 63
Graf 20: Potenciální důvody k ukončení dobrovolnické činnosti členů KČT	strana 63
Graf 21: Potenciální důvody ukončení dobrovolnické činnosti nečlenů KČT	strana 64
Graf 22: Hledání nástupce na svou funkci u členů KČT	strana 65
Graf 23: Hledání nástupce na svou funkci u nečlenů KČT	strana 65
Graf 24: Profil informátorů: členové KČT nedobrovolníci	strana 67
Graf 25: Bariéry pro dobrovolnictví členů nedobrovolníků v KČT	strana 68
Graf 26: Bariéry pro dobrovolnictví členů KČT nedobrovolníků dle věku	strana 68
Graf 27: Profil nedobrovolnické veřejnosti	strana 69
Graf 28: Bariéry pro dobrovolnictví u veřejnosti	strana 70

Seznam příloh

Příloha 1: Otázky pro rozhovor s informátorem I.J.	strana 32
Příloha 2: Otázky pro rozhovor s informátorem I.D.	strana 32
Příloha 3: Otázky pro rozhovor s informátorem I.T.	strana 33
Příloha 4: Dotazník na téma Podoby dobrovolnické činnosti vykonávané pro Klub českých turistů	strana 33

Příloha 1: Otázky pro rozhovor s informátorem I.J.

Co Vás k činnosti v rámci KČT přivedlo? Jak jste se k tomu dostal a jak dlouho už to děláte?

Předává se zájem o dobrovolnictví v KČT v rodině? Jsou mezi dobrovolníky různé generace z jedné rodiny?

Jak časově náročná je Vaše práce? Kolik času jí věnujete?

Co Vaše práce v KČT obnáší, co obvykle děláte?

Co Vás na té činnosti těší, co Vám to přináší.

A kromě pozitiv, má dobrovolnictví i nějaké stinné stránky, nějaké negativní dopady na Váš život?

Všiml jste si nějakých změn v oblasti dobrovolnictví za dobu, po kterou v KČT působíte?

Je ještě něco, co Vás k dobrovolnictví nebo KČT napadá, co považujete za zajímavé nebo důležité?

Příloha 2: Otázky pro rozhovor s informátorem I.D.

Co Vás k činnosti v rámci KČT přivedlo? Jak jste se k tomu dostal a jak dlouho už to děláte?

Předává se zájem o dobrovolnictví v KČT v rodině? Jsou mezi dobrovolníky různé generace z jedné rodiny?

Jak časově náročná je Vaše práce? Kolik času jí věnujete?

Co Vaše práce v KČT obnáší, co obvykle děláte?

Co Vás na té činnosti těší, co Vám to přináší.

A kromě pozitiv, má dobrovolnictví i nějaké stinné stránky, nějaké negativní dopady na Váš život?

Všiml jste si nějakých změn v oblasti dobrovolnictví za dobu, po kterou v KČT působíte?

Je ještě něco, co Vás k dobrovolnictví nebo KČT napadá, co považujete za zajímavé nebo důležité?

Příloha 3: Otázky pro rozhovor s informátorem I.T.

Jaký je věk značkařů? Značí i ženy, nebo jen muži?

Jsou mezi značkaři jen členové KČT?

Co je potřeba, kromě zaškolení, aby se člověk mohl stát značkařem?

Je dostatek značkařů? Kromě Karlovarského kraje, chybí i jinde značkaři?

Mohou si lidé značení vyzkoušet? Vede to k novým značkařům?

Počty značkařů rostou. Jak je získáváte?

Odcházejí značkaři často? Jaké jsou důvody ukončení činnosti?

Co odrazuje lidi od toho stát se značkařem?

Změnilo se něco v průběhu posledních let v oblasti značení?

Je ještě něco, o čem jsme nehovořili, ale mohlo by to být důležité nebo zajímavé?

Příloha 4: Dotazník na téma Podoby dobrovolnické činnosti vykonávané pro Klub českých turistů

Sekce 1

1, Jste členem KČT?

- Ano
- Ne

2, Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena
- Nechci uvést

3, Jaký je Váš věk?

- Méně než 18 let
- 18 až 30 let
- 30 až 40 let
- 40 až 50 let
- 50 až 60 let let
- 60 až 70 let
- Více než 70 let

4, Vykonáváte v KČT nějakou dobrovolnickou činnost/jse funkcionářem v KČT?

- Ano
- Ne

Sekce 2

5, Jsou nějaké bariéry, které Vám znemožňují dobrovolnickou činnost/být funkcionářem v KČT?

- Nedostatek volného času
- Nedostatek času na rodinu
- Psychická či fyzická zátěž

- Komplikace v zaměstnání
- Nezáměr o dobrovolnictví
- Jiný důvod

6, Máte zájem o zaslání výsledků dotazníkového šetření?

.....

Sekce 3

7, V rámci které oblasti svou dobrovolnickou činnost/funkci vykonáváte?

- Oblast Praha
- Středočeská oblast
- Oblast Jihočeského kraje
- Oblast Plzeňského kraje
- Oblast Karlovarského kraje
- Oblast Ústeckého kraje
- Oblast Libereckého kraje
- Oblast Královéhradeckého kraje
- Oblast Pardubického kraje
- Oblast Vysočina
- Jihomoravská oblast
- Oblast Olomouckého kraje
- Oblast Moravskoslezská
- Oblast Zlínského kraje

8, Jak dlouho jste dobrovolníkem/funkcionářem v KČT?

- Méně než 1 rok
- 1 rok až 5 let
- Více než 5 let

9, Jakou dobrovolnickou činnost/funkci v KČT vykonáváte?

- Předseda/předsedkyně
- Místopředseda/místopředsedkyně

- Sekretář/sekretářka
- Zapisovatel/zapisovatelka
- Lektor/lektorka
- Metodik/metodička
- Vedoucí oddílu
- Zástupce vedoucího/vedoucí oddílu
- Hospodář/hospodářka
- Evidence členů a členských příspěvků
- Přihlašování na akce
- Správa webu, sociálních sítí
- Jiná činnost administrativní povahy
- Značkař/značkařka
- Správce objektu
- Pořadatel akcí
- Jiná, výše neuvedená činnost

10, Co je Vaší motivací pro dobrovolnickou činnost/vykonávání funkce v KČT?

- Potřeba pomáhat druhým
- Možnost naučit se novým věcem, získat nové zkušenosti, seberozvoj
- Podílet se na zlepšení životního prostředí
- Možnost být mezi lidmi
- Možnost být s lidmi, se kterými je mi dobře
- Zajímavé vyplnění volného času
- Cítit se potřebný, užitečný
- Získání pocitu důležitosti
- Dobrý pocit ze sebe sama
- Mé okolí má díky mé dobrovolnické činnosti o mně dobré mínění
- Pobyt na čerstvém vzduchu
- Záliba v turistice a pohybu
- Vzor v rodině
- Nebyl jiný zájemce o tuto činnost

11, Kolik času průměrně dobrovolnické činnosti/činnostem v rámci své funkce v KČT věnujete?

- Méně než 2 hodiny měsíčně
- 2 až 4 hodiny měsíčně
- 4 až 10 hodin měsíčně
- 10 až 20 hodin měsíčně
- Více než 20 hodin měsíčně

12, Jaká je frekvence Vaší dobrovolnické činnosti/činností spojených s výkonem funkce ve prospěch KČT, tzn. jak často se obvykle činnostem spojených s Vaší funkcí v KČT věnujete?

- Jednou v týdnu
- Vícekrát v týdnu
- Jednou v měsíci
- Vícekrát v měsíci
- Jednou za půl roku
- Vícekrát během půl roku
- Jednou ročně
- Párkrát do roka
- Nepravidelně

13, Má pro Vás dobrovolnictví v KČT/výkon funkce nějaká negativa?

- Nedostatek volného času
- Nedostatek času na rodinu
- Psychická či fyzická zátěž
- Komplikace v zaměstnání
- Jiná, výše neuvedená negativa
- Ne

14, Zvažoval/a jste někdy možnost, že svou dobrovolnickou činnost/funkci v KČT ukončíte?

- Ano
- Ne

15, Jaké důvody by Vás k ukončení dobrovolnické činnosti/výkonu funkce vedly?

- Zdravotní problémy
- Nedostatek volného času
- Odchod z KČT
- Ztráta zájmu o tuto činnost
- Jiné

16, Hledáte či vychováváte si nástupce na svou funkci v KČT?

- Ano
- Ne
- Tuto možnost zvažuji

17, Máte zájem o zaslání výsledků dotazníkového šetření?

.....