

UNIVERZITA KARLOVA

HUSICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Koordinace dobrovolníků v neziskové organizaci

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Mgr. Ester Poláčková

Autor:

Anna Piláriková

Praha 2023

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat své vedoucí práce Mrg. Ester Poláčkové za vstřícnost, trpělivost a cenné rady v průběhu psaní bakalářské práce. Velké díky patří též mému manželovi Davidovi Pilárikovi a mé rodině za podporu během celého studia. Také bych ráda poděkovala respondentům, bez kterých by se výzkum nemohl uskutečnit.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou prací „Koordinace dobrovolníků v neziskové organizaci“ vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Jméno a příjmení autora

Anotace

Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké motivační faktory ovlivňují dobrovolníky přihlásit se a následně nadále pokračovat v dobrovolnické činnosti.

Tato práce reaguje na aktuální situaci dobrovolnictví v České republice a může pomoci k lepší orientaci v problematice dobrovolnictví nebo k pochopení role koordinátora dobrovolníků v neziskové organizaci.

Klíčová slova:

motivace, dobrovolnictví, koordinátor dobrovolníků, nezisková organizace, rozhovor, kvalitativní výzkum.

Anotation

The aim of this bachelor thesis is to investigate the motivational factors that influence individuals to initially sign up and continue volunteering.

The thesis addresses the current state of volunteering in the Czech Republic and aims to enhance understanding of the challenges faced by volunteers and the role of volunteer coordinators in non-profit organizations.

Key words

motivation, volunteering, volunteer coordinator, non-profit organization, interview, qualitative research.

Obsah

Úvod	7
Teoretická část.....	8
1.Dobrovolnictví	8
1.1.Aktuality v dobrovolnické činnosti	9
1.2.Vysvětlení pojmů	10
1.3.Význam dobrovolníka pro organizaci	10
2.Motivace dobrovolníků	13
2.1.Co je motivace?	13
2.2.Maslowova teorie potřeb	13
2.3.Herzbergova dvoufaktorová teorie	15
2.4.Vroomova expektační teorie	16
2.5.Motivace z pohledu neziskové organizace	16
2.6.Teorie psychologické smlouvy.....	17
2.7.Bariéry dobrovolnictví	18
3.Koordinace dobrovolnické činnosti	19
3.1.Další vzdělávání dobrovolníků.....	20
3.2.Supervize.....	20
3.3.Koordinátor dobrovolníků.....	21
4.Projektový management	22
5.Akreditovaný dobrovolnický program	24
Empirická část.....	25
6.Kvalitativní výzkum.....	25
6.2.Charakteristika zkoumaného vzorku	25
6.2.1.Popis respondentů.....	26
6.3.Výzkumná metoda.....	27
6.4.Způsob provedení výzkumu	27
6.5.Formulace výzkumných otázek.....	28
7.Výsledky výzkumného šetření	30
Diskuze.....	39
Závěr.....	42

Seznam použitých informačních zdrojů	44
Seznam tabulek	47
Seznam obrázků	47
Seznam příloh.....	47
Přílohy	48

Úvod

Tato bakalářská práce se snaží reagovat na aktuální situaci dobrovolnictví v České republice. Je určena především k inspiraci koordinátorům dobrovolníků, dobrovolníkům a všem, kteří mají zájem o tuto problematiku. Práce pomůže k lepší orientaci v problematice dobrovolnictví, vysvětlí rozdíl mezi vysílající a přijímací organizací a další pojmy. Objasní, co je pro dobrovolníky motivací a poukáže problematiku dobrovolnických programů v organizaci.

Výzkum koncepce veřejného mínění popsany v teoretické části upozorňuje na fakt, že dobrovolnictví v ČR se výrazně rozmohlo během pandemie Covid – 19. (Koncepce rozvoje dobrovolnictví v České republice s akcentem na zajištění regionální a oborové dostupnosti dobrovolnictví v podobě dobrovolnických center, 2021) O dobrovolnictví vzrostl větší zájem, společnost začala být více empatická, což je pravděpodobně i důsledkem stále probíhající války na Ukrajině. Začalo se o něm více mluvit a stále se zlepšuje jeho propagace. Dobrovolníci, ale potřebují někoho, kdo jim dá možnost pomáhat a realizovat se. Neziskové organizace na tuto situaci reagovali vytvořením pozice koordinátora dobrovolníků. Koordinace dobrovolníků vyžaduje propracované plány, efektivní rozdělení úkolů zajištění prostředí, ve kterém se mohou dobrovolníci cítit bezpečně a motivovat lidi, aby pracovali bez nároku na finanční ohodnocení. Na což se autorka této práce snaží zaměřit.

Samotná práce se skládá z teoretické a empirické části. Teoretická část vysvětluje pojmy, které se pojí s dobrovolnickou činností a popisuje dobrovolnictví jako aktuální téma. Následně je v teoretické části podrobně rozebrána problematika motivace, která vychází z velké části z publikací Vágnerové. Dále je věnována pozornost roli dobrovolníka v organizaci a koordinaci dobrovolnické činnosti, včetně popisu pozice koordinátora dobrovolníků. Empirická část se je věnována motivaci dobrovolníků k dobrovolnické činnosti. Výzkum ukazuje, co dobrovolníky u práce drží a co je přimělo se k dobrovolnictví přihlásit.

Teoretická část

1. Dobrovolnictví

Definice o dobrovolnictví existuje od různých autorů mnoho, ale většina z nich nachází shodu v tom, že dobrovolnická činnost je vykonávána na základě svobodné vůle jedince ve prospěch společnosti jako celku, mimo vlastní rodinu a bez nároku na peněžitou odměnu. Vykonávání dobrovolné činnosti může být považováno za jednu z lidských cností, jelikož se nejedná o naučenou dovednost, ale o jistou morální vlastnost. Dobrovolnické aktivity jsou nedoceněným pilířem naší společnosti. Dobrovolníci hrají velkou roli ve vytváření lepšího světa, ve kterém všichni žijeme.

Podle zákona o dobrovolnické službě se může v České republice dobrovolníkem stát jakákoli svéprávná fyzická osoba starší 15 let, která se svobodně rozhodla vykonávat smlouvenou činnost ve prospěch druhých bez nároku na finanční odměnu. Dobrovolníkem v zahraničí může být fyzická osoba starší 18 let. (Zákon č. 198/2002 Sb.)

Dále můžeme dobrovolnictví definovat v užším i širším smyslu. V širším pojetí se jedná o organizovanou i neorganizovanou činnost, která není nutně plánovaná a není vymezena v čase (dlouhodobá, krátkodobá). V užším smyslu se jedná pouze o organizovanou plánovanou práci (např. koordinátorem dobrovolníků). (Frič, Vávra, 2012)

Jedná se o velmi rozšířenou aktivitu dnešního demokratického světa rozdělenou do několika oblastí dle druhu zvolené aktivity (oblast sociální, zdravotnictví, kultury, životního prostředí a zvířat, prevenci kriminality, mimořádných událostí, sportu, vzdělávání nebo zahraniční dobrovolnictví). (MVČR) Každá z těchto oblastí má svá specifika, ale všechny spojuje výše zmiňovaná definice. Objem nabídky dobrovolnictví je velmi široký, neziskové organizace se musí doslova prát, aby dobrovolníky získali a udrželi je ve své organizaci co nejdéle.

K druhům dobrovolnické činnosti a zároveň aktuálním trendem v české společnosti patří i tzv. firemní dobrovolnictví. Jedná se o organizovaný čas zaměstnancům firmy, která projeví zájem. Firemní zaměstnanci se dostanou do spojení s neziskovou organizací a na pár hodin se stávají jejími dobrovolníky. Cílem tohoto projektu je především seznámit jedince v produktivním věku s dobrovolnictvím a s oblastmi, kterým se neziskové organizace věnují. Dále dopřát zaměstnancům zkušenost i možnost vyzkoušení si nových věcí. Samotný model firemního dobrovolnictví pomáhá zlepšit vztahy mezi zaměstnanci, posílit jejich týmového ducha a

zlepšovat jejich osobní kvality. Zároveň vrhá na firmu lepší světlo a dává jí jistou konkurenční výhodu na trhu, jelikož mnoho lidí dnes preferuje pracovat pro společnost s jasnými hodnotami a viditelným sociálním přínosem. V poslední řadě pomáhá zviditelnit činnost neziskových organizací a dobrovolnictví obecně. (HESTIA). Firemní zaměstnanci pak na základě této zkušenosti získají nový vzorec toho, jak lze trávit volný čas a zároveň se stát užitečným. Tento program se týká především dospělých v produktivním věku, kteří často nemají čas zabývat se věcmi týkající se hledání dobrovolnictví.

1.1. Aktuality v dobrovolnické činnosti

Dle aktuálních informací ministerstva vnitra se dobrovolnická činnost stále více dostává do podvědomí obyvatel České republiky a je o ni stále větší zájem, což je obecně vnímáno velmi pozitivně. Vzrůstající tendence byla zaznamenána hlavně díky pandemii COVID-19. Tuto skutečnost dokládá výzkum veřejného mínění pod záštitou ministerstva vnitra, kdy pouze 3 % respondentů nikdy neslyšela o dobrovolnictví a neví o co jde. Naopak 82 % respondentů jsou aktivními dobrovolníky. (Koncepce rozvoje dobrovolnictví v České republice s akcentem na zajištění regionální a oborové dostupnosti dobrovolnictví v podobě dobrovolnických center, 2021) S tímto trendem souvisí i potřeba profesionalizace dobrovolníků. Konkrétně dochází k tomu, že si organizace dobrovolníky vybírá dle svých kritérií, dobrovolník je smluvně zavázán k činnosti a je veden koordinátorem. Zároveň je organizace nucena být více flexibilní, aby dokázala vyhovět individuálním požadavkům každého dobrovolníka. Flexibilita je myšlena jak časová, kdy má dobrovolník možnost sám určit, jak často a intenzivně se chce zapojit, tak komunikační ve smyslu komunikace dobrovolníka s organizací. Komunikaci s dobrovolníkem nejčastěji zajišťuje koordinátor, který může dát dobrovolníkům možnost vybrat si přes jakou komunikační platformu, chce dobrovolník komunikovat, jelikož každému může vyhovovat jiný způsob komunikace (sociální sítě, telefon, email). (Frič, 2014)

Mezi nejvýznamnější neziskové organizace, které zprostředkovávají dobrovolnickou činnost patří například ADRA, Diakonie ČCE, Charita ČR, Člověk v tísni, Hestia, Inex-SDA a aktualizovaný web, který lze využít při hledání dobrovolnické činnosti je dobrovolnik.cz. (Mladiinfo ČR)

Projektem v oblasti dobrovolnictví, který stojí za zmínku je program Pět P, který rovněž funguje po celé ČR. Jedná se o mentoringový program akreditovaný ministerstvem vnitra, který má za cíl podpořit děti a mládež ve věku 6-15 let v začlenění do společnosti. Koncept programu Pět P je jeden dobrovolník v roli průvodce na jedno dítě. Jedná se tedy o velmi individuální přístup

ze strany dobrovolníka k dítěti. (HESTIA) V praxi to vypadá tak, že dítě má možnost se svěřit, řešit své konkrétní potřeby. Dobrovolník se přizpůsobí potřebám dítěte, může být pro dítě jakýmsi vzorem. Obdobný program cílící na osoby starší padesáti let je program 3G-tří generace. Opět je to program akreditovaný ministerstvem vnitra. Je inspirován programem Pět P, takže zde můžeme najít podobnosti. Zatím co program Pět P se zaměřuje pouze na děti a mladistvé, tento koncept je zaměřen na seniory, přesněji řečeno na lidi starší 50 let, kteří mají touhu být užiteční, jsou v dobré zdravotní kondici, mají čistý rejstřík trestů a zájem o kontakt s dětmi. Dobrovolníci (senioři) jsou následně propojeni s rodinami, ve kterých chybí tzv. třetí generace, tedy prarodiče. (HESTIA)

1.2. Vysvětlení pojmů

V následující kapitole bude vysvětleno několik základních pojmů pro lepší orientaci v oblasti dobrovolnické činnosti.

Nejprve rozdíl mezi dobrovolnictvím krátkodobým a dlouhodobým. Krátkodobé dobrovolnictví je dobrovolnická činnost vykonávaná po dobu kratší než 3 měsíce, naopak přesáhne-li činnost tříměsíční hranici už se jedná o dobrovolnictví dlouhodobé. Datum počátku dobrovolnické činnosti stanovuje smlouva podepsaná s organizací. U krátkodobé spolupráce většinou stačí základní údaje o dobrovolníkovi a místo výkonu činnosti. U dlouhodobějších spoluprací je organizace oprávněna požadovat potřebné dokumenty jako například o výpis ze zdravotní dokumentace, z rejstříku trestů, o doložení požadovaného vzdělání atd. (*Zákon o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, 2002*) Příkladem krátkodobé dobrovolnické činnosti mohou být jednodenní akce nebo workcampy, které jsou oblíbené především mladými lidmi. Příkladem dlouhodobé spolupráce může být například výše zmiňovaný program Pět P nebo program 3G. Tyto programy jsou většinou koncipovány minimálně na půl roku.

Dalšími pojmy jsou přijímající a vysílající organizace. Vysílající organizace je právnická osoba se sídlem v České republice, která na základě splněných podmínek pro akreditaci dobrovolnického programu může uzavírat smlouvy s přijímajícími organizacemi i smlouvy s dobrovolníky ve svůj prospěch. Naopak organizace přijímající může být fyzickou nebo veřejně prospěšnou právnickou osobu, která přijímá dobrovolníky na základě smlouvy s vysílající organizací. Přijímající organizace je povinna dodržet podmínky stanovené smlouvou. (*Zákon o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, 2002*)

1.3. Význam dobrovolníka pro organizaci

Neziskové organizace nevznikají sami, vždy za jejich vznikem stojí právě tvrdá práce jednotlivců s nějakou vizí, která je často odlišná od aktuálního dění ve společnosti. Jde touhu něco změnit, pomoci jiným nebo potvrzení si smyslu své práce. Již zmíněná vize se stane silnější než potřeba pracovat za finanční odměnu, je to obrovská motivace, díky které dobrovolníci pomáhají, i přestože netuší s jakým výsledkem se setkají na konci své práce. (Vrzáček, 2018) Vize může být jedním z motivátorů, který vede jedince něco začít dělat.

“Vize je vybroušeným diamantem, každé slovo v ní má svůj význam a váhu.” (Krabíčka poslední záchrany, Vrzáček, 2018)

Mít vizi, ale není nutností, většina dobrovolníků pomáhá i z jiných důvodů, který pro ně samotné dává smysl.

Z pohledu neziskové organizace existují 3 možnosti, jak lze k dobrovolníkovi přistupovat (Vrzáček a kol., 2017)

1) Dobrovolnictví jako aktivum organizace

Dobrovolník je stejně cenný jako zaměstnanec, jelikož znamená pro organizaci mnoho výhod. Zejména pomáhá zvyšovat hodnotu a prestiž organizace. Dále přináší nové zdroje, nezaujatý pohled na problematiku i nové zkušenosti. Dobrovolník může organizaci ukázat nové perspektivy jejího fungování, a přivést do organizace další dobrovolníky. (Vrzáček a kol., 2017) Dobrovolnické práce je důležité si vážit, nepodceňovat a náležitě ji ocenit. Spokojený dobrovolník se může stát i tzv. „chodící reklamou“ pro organizaci. Naopak nespokojený dobrovolník je schopen organizaci poškodit. Ve společnosti má slovo nespokojeného dobrovolníka obvykle větší váhu než slovo nespokojeného zaměstnance, který za svou práci pobírá finanční odměnu.

2) Dobrovolnictví jako příležitost a služba

Stejně jako na trhu práce funguje hledání dobrovolníků na principu nabídky a poptávky. Dobrovolník nabízí své schopnosti, svůj volný čas a hledá nové zkušenosti, příležitost pomoci, poznat nové lidi a realizovat se. Proti tomu jsou tu neziskové organizace, které dobrovolníky hledají. V praxi se o poptávku starají buď sami organizace, jednotlivci či dobrovolnická centra. (Vrzáček a kol., 2017)

3) Dobrovolnictví jako významný zdroj životní pohody

Dobrovolnictví může být cesta, jak si naplnit lidské potřeby, u kterých se to nedaří ani v práci ani v rodině. Nezáleží na tom, do jaké organizace se dobrovolník přihlásí. V tomhle

případě záleží, kde se dobrovolník bude cítit potřebný, kde může zažít pocit smyslu, jistoty a naplnění. (Vrzáček a kol., 2017) Dobrovolnická činnost může být způsob, jak si potvrdit důležitost své existence, upevnit neboli vytvořit tzv. životní kotvu neboli pevný bod. Pro získání nějaké jistoty, i v podobě dobrovolnictví jsou lidé ochotni přidat si práci navíc. A pokud člověka práce baví a naplňuje bude většinou ochoten přijmout i povinnosti, které s sebou práce přináší. (Plamínek, 2015)

Všechny možnosti, jak lze na dobrovolníka z pohledu neziskové organizace nahlížet úzce souvisí s motivací, se kterou dobrovolníci přichází a s pozicí koordinátora dobrovolníků. Což se snažím podrobněji rozebrat v následujících kapitolách

2. Motivace dobrovolníků

2.1. Co je motivace?

Motivace je vnitřní psychický proces, který směřuje lidské jednání k naplnění potřeb. To znamená, že k tomu, aby se člověk k něčemu rozhodl je zapotřebí určitý motiv, nějaký hnací motor. Motivy se vznikají na základě biologických pudů, rozumových úsudcích a zároveň úzce souvisí s právě prožívanými emocemi, kterým nikdy nelze zcela zabránit. (Vágnerová, 2004)

Motivy určují směr, intenzitu a délku trvání započaté činnosti. Určují oblast dobrovolnické činnosti, kterou se chce jedinec zabývat (směr), jak často a usilovně se ji bude věnovat (intenzita) a na jak dlouho (délka trvání). Délka trvání dobrovolnické činnosti obvykle souvisí s naplněním individuálních potřeb jedince. Jsou-li potřeby naplněny a nejsou nahrazeny novými, jedinec nemá důvod dál pokračovat. (Vágnerová, 2004) Výjimku ukončení činnosti mohou tvořit například zdravotní a rodinné důvody, které dobrovolníka donutí činnost ukončit.

“Motivy jsou faktory, které aktivizují lidské chování, zaměřují je na určitý cíl a v tomto směru je udržují po určitou dobu. Takto navozené jednání směřuje k uspokojení určité potřeby.”

(Vágnerová, 2004, s. 168)

V životě jedince se objevuje celá řada motivů. Motivy odráží vnitřní psychický i somatický stav jedince. Vědomě i nevědomě

se promítají do lidského jednání spolu s působením vnějšího prostředí, kterému nelze zabránit. Na základě tohoto principu vznikne podnět k aktuálnímu chování jednotlivce, a ten rozdělujeme na vnitřní a vnější. Vnitřním motivem jsou již zmiňované potřeby naopak vnějším motivem může

být například vliv sociálního prostředí jedince, osobní zkušenosti a vliv výchovy. Člověk si pak velké množství motivů diferencuje a seřadí dle svých preferencí. (Vágnerová, 2004)

2.2. Maslowova teorie potřeb

Porozumění základním psychickým a psychosociálním potřebám umožňuje lépe porozumět sobě i druhým. Tyto potřeby zahrnují různé aspekty našeho života.

Teoreticky je definoval americký psycholog Abraham Maslow (1970), který na základě nutnosti jejich naplnění sestavil hierarchii lidských potřeb.

Potřeby jsou seřazeny vzestupně. (Vágnerová, 2004).

Na prvním místě se nachází fyziologické potřeby, které zahrnují všechny základní biologické potřeby. Tedy potřebu dýchat, přijímat tekutiny a potravu, potřebu vylučování a vyměšování potřebu spánku, potřebu pohybu a potřebu přiměřené tělesné teploty. (Vágnerová, 2004).

Druhou v pořadí je potřeba bezpečí a jistoty, která má také vrozenou složku a jejím základním smyslem je vyvarovat se hrozbám a nebezpečí. V dnešním demokratickém světě se dá mluvit spíše o potřebě životní jistoty a stability po fyzické i emocionální stránce. Jde například o dobré rodinné zázemí, srozumitelné a stabilní vztahy se svým okolím, jistota bydlení a finanční stabilita. (Vágnerová, 2004).

Následuje potřeba sounáležitosti a lásky, která navazuje a úzce souvisí s potřebou jistoty a bezpečí. Člověk je sociální bytostí touží po intimitě, přirozeně chce být součástí mezilidských vztahů (přátelských, partnerských), sociální skupiny nebo komunity. Jsou to klíčové potřeby pro sociální a emocionální blaho jedince. Také by se sem dala zařadit potřeba stimulace neboli potřeba učit se, poznávat nové věci a vjemy.

Další potřebou v pořadí je uznání a sebeúcta. Ta už začíná být velice specifická a individuální. K jejímu dosažení je třeba získat úctu k sobě samému nebo úctu a uznání od ostatních. Záleží ovšem na způsobu, jak ji dosáhnout. Tento způsob je u každého jedince jiný. Existují dva teoretické modely. Prvním jsou lidé, kteří touží po úspěchu, vyhledávají složité úkoly a výzvy. Následně při jejich zvládnutí mají pocit naplnění. Úspěch jim dopřeje cítit se dobře. Potřeba úcty a uznání je naplněna tímto způsobem. Druhým modelem jsou lidé, kteří mají snahu vyhnout se vlastnímu selhání a neúspěchu. Jdou takzvaně na jistotu, nemají velké cíle. Pouští se jen do věcí, které předpokládají, že zvládnout bez komplikací. Tito lidé mají menší pravděpodobnost, že zažijí neúspěch (což je pro ně vyhovující), ale zároveň zřídka zažijí velký úspěch. Ovšem uspokojení potřeby úcty a uznání spočívá v tom, že neselehávají. (Vágnerová, 2004).

Na posledním stupni pyramidy se nachází potřeba seberealizace. Je to potřeba, která se týká rozvoje plného potenciálu osobnosti jedince samotného, spojená s touhou nalezení spokojenosti se sebou samým a nalezení smyslu vlastní existence. Naplnění této potřeby nedosahuje nutně každý člověk, ale její naplnění je stabilizačním životním bodem neboli výše zmiňovanou kotvou, která pomáhá následně zvládnout náročné životní situace. (Vágnerová, 2004)

Obrázek 1, Maslowova pyramida potřeb



Zdroj: vlastní

2.3. Herzbergova dvoufaktorová teorie

Další významnou teorií, která přispěje k lepšímu pochopení již dobrovolnické motivace, je teorie, kterou popsal americký psycholog Frederick Irvnig Herzberg. Teorie se zakládá na dvou skupinách významných motivačních faktorů. Jednu skupinu tvoří tzv. motivátory, které vyvolávají v dobrovolnících zájem a úsilí. Mají za úkol naplnit jejich potřeby natolik, že budou ochotni v činnosti pokračovat a nebude se jednat o jednorázovou činnost. Druhou skupinou je faktor hygienických vlivů neboli podmínek, ve kterých dobrovolníci vykonávají svou práci (například: klima, podmínky pro práci, schopnost spolupráce apod.) Hygienické vlivy jsou zároveň základem pro spokojenost dobrovolníků. (Mirovský, 2021) Tuto teorii můžeme aplikovat v krátkodobém i dlouhodobém dobrovolnictví. Představíme-li si například jednorázovou akci Den Děti (dobrovolnictví krátkodobé), kde dobrovolníci dostanou možnost předat dětem své zkušenosti se zvolenou aktivitou. Koordinátor zajistí místo konání, potřebné pomůcky a stravu pro dobrovolníky, tím budou naplněny všechny výše popsané hygienické vlivy jako základ pro spokojenost dobrovolníka. Zbytek už záleží na samotných dobrovolnících, jak budou svou činnost vnímat. Příkladem dobrovolnictví dlouhodobého může být doučování dítěte v sociálně slabé rodině. V tomto případě je úkolem koordinátora zajistit vhodný prostor pro doučování. Může se jednat o domácnost klienta po předchozím schválení nejlépe sociálním pracovníkem jako vhodné prostředí pro práci, případně o knihovnu. Dále je

nutné zprostředkování komunikace s rodinou a sepsání individuálního plánu. Dalším aspektem spokojenosti jsou tzv. satisfaktory. Jedná se například o způsob komunikace mezi dobrovolníky, přijímání zodpovědnosti za práci, schopnost uznání i respektu, možnost sebevzdělání nebo supervize. (Mirovský, 2021)

2.4. Vroomova expektační teorie

S Herzbergovou dvoufaktorovou teorií souvisí teorie Victora Vrooma, která vychází z předpokladu, že čím více důležité je pro jedince dosažení cíle, tím více úsilí je ochoten vyvinout. Jedná se o přímou úměru.

“Čím hodnotněji je cíl jedincem vnímán, tím větší snahu vedoucí k jeho dosažení je ochoten vyvinout” (Mirovský, 2021, s. 80)

Cíl si v tomto případě určuje dobrovolník. Velký vliv má, ale i faktor hygienických vlivů popsany v Herzbergově dvoufaktorové teorii. (Mirovský, 2021) Vroomova expektační teorie není schopna nahradit další faktory motivace, spíše pomáhá porozumět tomu, jak velké úsilí jsou jedinci ochotni vyvinout. Teorie funguje na principu přímé úměry, je-li cíl pochopitelný důležitý a zvládnutelný, jedinec vynaloží mnohem více energie na jeho dosažení.

2.5. Motivace z pohledu neziskové organizace

Motivace je jedna z nejdůležitějších oblastí, o kterou by se měla přijímající organizace zajímat. Jedna z hlavních otázek, kterou od koordinátora uslyší zájemce o dobrovolnictví mezi prvními je právě na motivaci k dobrovolnictví, opisem většinou zní nějak takto “Z jakého důvodu jste si vybral právě naši organizaci?” nebo “Co vás vedlo k tomu přihlásit se a být dobrovolníkem právě u nás?”

Důležitost motivace potvrzuje i studie faktorů ovlivňující dobrovolníky. Motiv je hlavní složkou, na kterou je dobré se zaměřit a případně už zpočátku je třeba vyloučit patologické motivy. Motiv poukazuje na existenci zároveň se prolínajících egoistických a altruistických prvků. Znat důvod, proč se jedinec dobrovolně přihlásil, je v tomto případě zcela relevantní. (Studer, Sibylle a Georg von Schnurbein, 2013)

Druhým podstatným aspektem, který koordinátora dobrovolníků zajímá je “Kdo se hlásí” jinak řečeno zjistit informace o sociálním životě jednotlivce a zaměřit se alespoň v rámci možností, na jeho duševní vlastnosti a stavy. (Studer, Sibylle a Georg von Schnurbein, 2013)

Následně je velmi důležitý potenciál spolehlivosti daného uchazeče o dobrovolnictví. Spolehlivost dle odborníků nespadá do osobnostních rysů jedince, ale souvisí i s celkovým

vedením organizace (případně služby) kam dobrovolník dochází. Z výzkumů vyplývá, že spolehlivost dobrovolníka ovlivňuje i to, jak se dobrovolník v organizaci cítí a do jaké míry se sám může spolehnout na svého koordinátora. Jestliže nováček (dobrovolník) bude mít zkušenost s nedodržením domluvených pravidel (bez omluvy a bez sankcí), nebude pro něj takový problém porušit své závazky a sliby. (Vantilborgh a Stijn Van Puyvelde, 2018) Právě spolehlivost je u dobrovolníků je dle mého názoru důležitější než samotná motivace. Jestliže se o dobrovolnictví přihlásí někdo, z pohledu druhého velmi motivovaný, kdo pak opakovaně nedorazí ve smluvený čas na domluvenou schůzku, jen protože nestihl autobus, nejedná se o spolehlivého člověka, s takovým dobrovolníkem nebude jednoduchá spolupráce.

Naopak z pohledu koordinátora na dobrovolníka je nutné si uvědomit, že uvázání se k dobrovolné činnosti závisí na míře uspokojení důležitějších potřeb, než je samotná dobrovolnická činnost. Názorně to ukazuje Maslowova pyramida potřeb viz výše, která řadí lidské potřeby dle váhy jejich naplnění. Jinak řečeno člověk, který trpí hladem nepůjde nezištně pomoci druhému. (Vágnerová, 2004) V praxi to znamená, že koordinátor musí respektovat potřeby dobrovolníků a nezlehčovat je, snažit se je pochopit a vycházet vstříc.

2.6. Teorie psychologické smlouvy

Psychologická smlouva neboli soubor nepsaných někdy i neřečených pravidel, která jsou ve vzájemné spolupráci vyžadována. Tento termín je hodně využíván ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel, ale aktuální je i v problematice dobrovolnictví. Tato smlouva je na rozdíl od té právní založena vždy, ale neexistuje fyzicky. Nikdo ji neseписuje, nikdo ji nepodepisuje. Je založena pouze na základě víry, že obě strany budou dodržovat základy slušného chování, vzájemně znají svá očekávání, potřeby a budou je akceptovat. Druhým podstatným rozdílem mezi psychologickou a právní dobrovolnickou smlouvou, je její podoba. Zatím co dobrovolnická smlouva je sepsaná přesně podle zákona, smlouva psychologická je individuální, nepsaná a proměnlivá v čase. Její podoba záleží na osobnosti dobrovolníka, na hodnotách organizace, aktuální situaci ve světě a na dalších vnějších proměnných. (Jermář, 2014) Dodržování psychologické smlouvě je podle mého názoru založeno na morálních hodnotách každého jedince.

A právě výše zmíněné lidské potřeby, v tomto případě potřeby dobrovolníků jsou úzce spojeny s teorií psychologické smlouvy. Jedná se o velmi častý problém, který neziskové organizace s dobrovolníky řeší. Dobrovolníci jedná do organizace s nějakou motivací, ale také s nějakým očekáváním, které by jim organizace měla naplnit. Může se jednat o nalezení nových

sociálních kontaktů, naučení se novým dovednostem, mít dobrý pocit z pomoci, získat zkušenosti pro budoucí povolání atd. (Vantilborgh a Stijn Van Puyvelde, 2018)

2.7. Bariéry dobrovolnictví

Bariéry v dobrovolnické činnosti neboli skutečnosti, které brání aktuálním nebo potencionálním dobrovolníkům ve výkonu činnosti.

Nejčastější bariérou je nedostatek času, který úzce souvisí s prioritami jedince a jeho motivací. Dále mohou mít potencionální dobrovolníci pocit, že o jejich pomoc nikdo nestojí, neví jak a komu by mohli pomoci nebo nemají dostatek informací o dobrovolnictví. Také se může jednat o osobní důvody, jako je zdravotní stav jedince, vstup do nové životní role, dlouhá dojezdová vzdálenost, nedostatek finančních prostředků nebo chybějící podpora lidí v blízkém okolí jedince.

Ze strany organizace může být bariérou nesplnění podmínek organizace pro dobrovolnickou činnost, předsudky pracovníků organizace k dobrovolníkům, nedostatečná podpora a úcta k dobrovolníkům nebo pasivita při jejich hledání a vedení.

3. Koordinace dobrovolnické činnosti

Koordinaci dobrovolnické činnosti můžeme nazvat také jako management dobrovolníků. Samotný pojem management vychází z anglického slova manage, které v překladu znamená vést, řídit, spravovat nebo také zařídit. Z mého pohledu se jedná o nepostradatelnou součást vedení organizace.

Koordinace dobrovolníků neboli řízení je na sebe navazující proces, do kterého spadají všichni zaměstnanci organizace, dobrovolníci, klienti i koordinátor dobrovolníků. Koordinátor se musí zabývat hledáním způsobů, jak zapojit všechny zúčastněné, hledat rovnováhu mezi individuálními potřebami jednotlivců a v ideálním případě udržovat příznivé podmínky pro práci, zvyšovat její efektivitu a odstraňovat komunikační bariéry. (Schneiderová, 2010).

V rámci správného vedení týmu neboli v tomto případě dobrovolníků je třeba vytvořit metodiku, tedy funkční model, jak s dobrovolníky pracovat. Vymezit cíle, které organizace od dobrovolnického programu očekává. Mít jasnou strukturu a hierarchii, aby dobrovolníci věděli na koho se mohou v případě komplikací obracet. Popsat a pojmenovat co nejvíce situací, které mohou při práci s dobrovolníky nastat. Vymyslet, jak v těchto situacích reagovat. Sestavit řád a pravidla, se kterými se všichni seznámí, budou s nimi souhlasit a respektovat je. Po schválení pravidel by měl koordinátor programu, cíleně vyžadovat jejich dodržování a vytvořenou metodiku pravidelně aktualizovat.

Seznámí-li se s metodikou i ostatní zaměstnanci, kteří přijdou do styku s dobrovolníky jedná se o prevenci před nepochopením a nepřijetím dobrovolníků mezi sebe. Zaměstnanci neseznámení s důležitostí dobrovolnické činnosti mohou cítit vnitřní strach nebo mohou vnímat dobrovolníky jako někoho, kdo jim při práci překáží, což vytváří atmosféru, ve které by se dobrovolníci nemuseli cítit komfortně.

Metodika dobrovolnického programu by měla dále obsahovat popis kritérií pro výběr dobrovolníka, podrobný postup, jak dobrovolníka připravit (vyškolit), průběh vedení a popis spolupráce mezi koordinátorem, dobrovolníkem a klientem. V některých organizacích se dobrovolníci také mohou účastnit supervizí, vzdělávacích seminářů a workshopů. Další vzdělávání a supervize je podrobněji popsána v následujících kapitolách.

Stejně jako zaměstnanci i dobrovolníci prochází tzv. fázemi. Nejprve se seznamují s očekáváním organizace, s jejími normami a hodnotami. Následně už jsou schopni dobrovolnou činnost vykonávat bez nebo s minimálními zásahy koordinátora. (Vantilborgh a Stijn Van

Puyvelde, 2018) Další fází, kterou dobrovolníci mohou procházet, je fáze zvažování, jestli v organizaci setrvat nebo ji opustit. V této fázi hodně závisí na tom, jaký motiv v organizaci dobrovolníka drží. (Vantilborgh a Stijn Van Puyvelde)

3.1. Další vzdělávání dobrovolníků

Vzdělávání pro dobrovolníky jeden ze zajímavých prostředků, který napomáhá dobrovolníky v organizaci udržet. Zároveň jejich rozvoj a vzdělání je v zájmu celé společnosti, jelikož dobrovolníci pomáhají tam, kde je to nejvíce potřeba. V dnešní době je téměř nutností, aby dobrovolníci měli přístup k odborným informacím a nástrojům, potřebných k co nejvíce efektivnímu výkonu jejich práce. Díky vzdělávání se dobrovolníci mohou lépe seznámit s problematikou cílové skupiny, se kterou pracují, mají možnost pokládat otázky a lépe pochopit smysl své činnosti. Zároveň se mohou naučit lépe zvládat stres, rozvíjet své schopnosti i talenty a podpořit svůj osobní seberozvoj (Hruška, 2022) Vzdělávání v tomto smyslu se týká především dlouhodobých dobrovolníků a probíhá v průběhu celého roku. Organizace si ho organizují sami na základě doporučení ministerstva vnitra.

3.2. Supervize

Supervize je také jeden ze způsobů, kterým neziskové organizace pomáhají zlepšovat práci dobrovolníků. Jde o prevenci před syndromem vyhoření, o možnost sdílení zkušeností a o možnost konzultace osobních problémů s odborníkem. Supervize je v některých organizacích pro dobrovolníky prezentovaná jako jedna z jejich povinností, především proto, že se intenzivně věnují práci s náročnou sociální skupinou. Pokud dobrovolníci mají o supervize zájem a aktivně se jí účastní, jedná se o další způsob, kterým mohou realizovat svůj osobní seberozvoj, mohou se dozvědět zpětnou vazbu na svou práci, či probrat své aktuální problémy týkající své činnosti. Supervize funguje jako podpora a ujištění důležitosti práce každého jedince, jde o prevenci pocitů méně cennosti, pocitu zbytečnosti odvedené práce.

Supervizi v pomáhajících profesích můžeme definovat jako *“organizovanou příležitost k reflexi, která se zaměřuje na různé aspekty pracovní situace, s cílem zkvalitnit práci a podpořit profesní růst pracovníka.”* (Kalina, 2008, s. 233).

Z definice je zřejmé, že se jedná o aktivitu určenou pro pracovníky organizace, ale v našem případě ji můžeme aplikovat i na dobrovolníky. Samozřejmě záleží, jakou dobrovolnickou činnost dobrovolník vykonává, ale pomáhá-li dobrovolník například dlouhodobě lidem v nelehké životní situaci je supervize také jeden z benefitů a zároveň podnět ke sdílení, který může nezisková organizace dobrovolníkům nabídnout. Během supervize vzniká bezpečný

prostor pro sdílení zážitků, obav, strachů či postěžování si, načerpání inspirace nebo v případě dobrovolníků, kteří se neznají může dojít i k seznámení se mezi sebou. Prostředí by mělo být příjemné a dobrovolníci nesmí cítit žádný nátlak. Je tedy na zvážení, zda supervizi dobrovolníkům prezentovat jako povinnou.

V praxi se můžeme setkat se dvojitým dělením supervizí, tedy na supervizi vnitřní a vnější. Základní rozdíl je v tom, kdo je v roli supervizora. Vede-li supervizi někdo z pracovníků organizace jedná se o supervizi vnitřní a naopak supervizi vnější vede nějaký externí odborný pracovník (v tomto případě tomu říkáme supervizní kontrakt). Obě varianty mají své výhody i nevýhody. (Kalina, 2008)

Sama jsem se setkala s externí supervizí, kde za největší výhodu považují nepřítomnost koordinátora dobrovolníků na supervizi. Dobrovolníci tak mají možnost sdílet své zkušenosti s další osobou, případně dostanou příležitost bezpečně ohodnotit práci jejich koordinátora. Koordinátor pak dostane jen zpětnou vazbu ze supervize a řečené informace zůstávají v bezpečí v prostředí supervize.

3.3. Koordinátor dobrovolníků

Koordinátor dobrovolníků *“řídí specifické lidské zdroje – dobrovolníky a zajišťuje veškeré činnosti spojené s jejich činností v souladu s cíli organizace nebo projektu.”* (Národní soustava povolání, 2014)

Dále je dle národní soustavy povolání pro koordinátory nejvhodnější minimálně odborné střední vzdělání s maturitou doplněné o akreditovaný kurz koordinátora dobrovolníků a chuť se dál vzdělávat a rozvíjet. V praxi se ale zejména v neziskových organizacích setkáváme s tím, že koordinátorem dobrovolníků je sociální pracovník, který koordinaci vykonává navíc ke své hlavní činnosti. (Národní soustava povolání, 2014)

Koordinátorem je osoba, která umí najít a propojit schopné lidi, dát dohromady dobře fungující dvojice a týmy. Dokáže zvážit všechny možnosti pro a proti. (Vrzáček, 2018). Mělo by se jednat o kreativního člověka a vzhledem k práci v sociálních službách neziskových organizací nebo církvích je od koordinátorů vyžadována empatie, chuť se vzdělávat a seznámit se s danou sociální skupinou, se kterou dobrovolníci pracují. Téměř nutná je v dnešní době i znalost práce s počítačem a orientace na sociálních sítích.

4. Projektový management

Jedním ze způsobů vedení týmu je projektový management a ve vztahu ke koordinaci dobrovolnické činnosti můžeme pojmenovat čtyři fáze (zahájení, plánování, realizace a ukončení projektu). (Doležal a kol., 2017)

Fáze zahájení spočívá výhradně ve vymezení si konkrétních cílů neboli vytvoření již zmiňované metodiky dobrovolnického programu. Pro vytváření cílů je odborníky doporučována tzv. metoda SMART, což je akronym počátečních písmen anglických názvů cílů. (Doležal a kol., 2017)

Specific – Specifické a konkrétní cíle, které mají jasně daný výsledek. Například naučit se vyjmenovaná slova po B.

Measurable – Cíl má být měřitelný. To znamená, že jeho výsledek se musí dát vyhodnotit. Příkladem je, že student se naučil pouze polovinu vyjmenovaných slov po B.

Achievable/Acceptable – Cíl musí být pro jedince dosažitelný, s ohledem na dostupné kompetence jedince. To znamená, že není dosažitelné chtít po dítěti předškolního věku, aby se naučilo vyjmenovaná slova po B.

Realistic/Relevant – Cíl má být realistický/relevantní (vzhledem ke zdrojům). To znamená, že jedinec má k dispozici prostředky, díky kterým je schopen se vyjmenovaná slova naučit.

Time Specific/Trackable – Cíl má jasné časové specifikum. Je zadán konkrétní termín, kdy má jedinec vyjmenovaná slova po B umět.

Po vymezení a popsání cílů má organizace možnost podání žádosti o akreditaci dobrovolnického programu, která výrazně rozšíří možnosti organizace v péči o dobrovolníky.

Pro proces plánování je charakteristické vymezení prostředků, které koordinátor potřebuje pro získání stanoveného cíle. Jedná se například o konkrétní počet potřebných dobrovolníků, o prostory, ve kterých je možno program realizovat a o finanční rozpočet.

Je-li projekt schválen dostává se do fáze realizace, kdy by koordinátor a ostatní pracovníci již měli postupovat dle popsané metodiky, podávat výstupy a průběžně zaznamenávat průběh a počet hodin odpracovaných dobrovolníky. S čímž úzce souvisí komunikace s dobrovolníky a

podávání zpětné vazby. Je nutno počítat s tím, že teprve v průběhu realizace programu se bude koordinátor a další zaměstnanci potýkat s krizemi a s nedostatky v teoreticky popsané metodice.

Poslední fází je ukončení, nemusí se vždy jednat o ukončení celého dobrovolnického programu, ale například jen o ukončení spolupráce s jedním dobrovolníkem nebo ukončení plánované akce. V rámci tohoto ukončení je důležitá zpětná vazba, porovnání plánů se skutečností a pojmenování nových poznatků. (Doležal a kol., 2017) Příkladem ukončení může být konec dlouho plánované akce nebo vyhodnocení individuálního plánu půlroční spolupráce.

5. Akreditovaný dobrovolnický program

Neziskové organizace mohou za podmínek stanovených v zákoně č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů získat akreditované dobrovolnické programy. Akreditaci uděluje vysílajícím organizacím ministerstvo vnitra na 4 roky. zákonů (Zákon o dobrovolnické službě, 2002)

Organizace s akreditovaným programem jsou zavázány k plnění podmínek zákona s čímž souvisí i výhody a povinnosti pro dobrovolníky. V každém akreditovaném programu podepisuje organizace s dobrovolníkem smlouvu, se kterou dobrovolník získává právní status. Smlouva zaručuje dobrovolníkům kvalitu, bezpečné prostředí a jistotu z hlediska funkčního programu a oběma stranám konkrétní a právně vymahatelná pravidla. Akreditací se organizace zavazuje například k pojištění dobrovolníků, jejich vyškolení anebo je schopna dobrovolníkům proplatit určité výdaje spojené s dobrovolnickou službou, pokud je to součástí smlouvy. Peníze čerpá z dotací získaných od ministerstva vnitra. Další výhodou dobrovolné činnosti v akreditovaném programu je evidence přesného počtu hodin, kterých dobrovolník v neziskové organizaci odpracoval. S touto výhodou vzniká možnost, kterou mohou využít například nezaměstnaní evidovaní na úřadu práce (odpracují-li 20 hodin v kalendářním týdnu mohou využít možnost úhrady zdravotního pojištění státem po dobu výkonu služby, dále může vzniknout nárok na hrazení důchodového pojištění). Pokud dobrovolník požádá o potvrzení o jeho dobrovolnické službě, je organizace povinna mu vydat osvědčení, které je součástí přílohy novelizovaného zákona o dobrovolnické službě. (Zákon o dobrovolnické službě, 2002)

Službou v akreditovaném programu vznikají také dobrovolníkům povinnosti, mezi které patří například účast na přípravě/výcviku pro dobrovolníky, předložení výpisu z rejstříku trestů, předložení výpisu ze zdravotní dokumentace nebo doložení požadovaného vzdělání. V některých organizacích je povinností také pravidelně informovat koordinátora o průběhu dobrovolnické činnosti (ústně, dotazníkem) nebo účast na supervizích. (Hruška, L.; Hrušková, A.; Tošner, J.; Pilát, M. a kol., 2018.)

Akreditace dobrovolnického programu není nutností, dobrovolnický program, či jiné aktivity mohou fungovat i bez ní. Jedná se pouze o možnost, která přináší dobrovolníkům a organizaci výše zmíněné výhody. To znamená, že ne každý dobrovolník musí pracovat v akreditovaném dobrovolnickém programu.

Empirická část

6. Kvalitativní výzkum

6.1. Cíl výzkumu

Tento výzkum se zaměřoval na motivaci dlouhodobých dobrovolníků k dobrovolnické činnosti. Cílem výzkumu bylo prozkoumat a popsat motivační aspekty dlouhodobých dobrovolníků, kteří působí v neziskových organizacích. Výsledky tohoto výzkumu mohou obohatit jednak samotné dobrovolníky, tak koordinátory. Dále může napomoci zjistit co dobrovolníky v organizacích drží, proč se přihlásili a jak může organizace aktivně pomoci motivovat dobrovolníky k dlouhodobé spolupráci. Výsledky výzkumu rovněž mohou poskytnout informace o tom, co je pro dobrovolníky důležité a jaké oni sami vnímají pozitivní a negativní stránky této činnosti

Odpovědi respondentů byly porovnány s informacemi uvedenými v teoretické části této práce a zároveň bylo sledováno, zda se výpovědi respondentů shodují nebo vylučují s použitou literaturou.

6.2. Charakteristika zkoumaného vzorku

Bylo osloveno 7 respondentů, kteří se aktivně věnují dobrovolnické činnosti, při které pracují s dětmi minimálně 1x měsíčně po minimální dobu 2 roky. Respondenti se k výzkumu sami přihlásili reakcí na můj příspěvek na sociální síti Facebook, kde jsem podrobně definovala hledané respondenty a uvedla možnosti rozhovoru (osobní nebo online rozhovor). Následně jsem si skrz soukromé zprávy přes platformu Messenger ověřila, zda opravdu spadají do mé charakteristiky zkoumaného vzorku a pokud bylo vše v pořádku, domluvili jsme si schůzku. Dva respondenty jsem si sama vytipovala na základě osobní známosti.

Respondenty byli vybráni záměrně tak aby každý byl z jiné neziskové organizace, s cílem předejít ovlivnění dotazovaných respondentů jednou organizací.

Tabulka 1, Přehled oslovených respondentů

Věk	Žena	Muž	Manželský pár
	-	-	-
20-25	2	1	-
25-30	1	-	-
30-35	-	-	1
35-40	1	1	-

Zdroj: vlastní

6.2.1. Popis respondentů

Zdroj: vlastní

Respondent č.1 – žena (R1)

Věk respondentky se pohybuje v rozmezí 35-40. Má vystudovaný bakalářský program na vysoké škole a aktuálně pracuje jako učitelka v mateřské škole. Náplní její dobrovolnické činnosti je vedení výtvarného volnočasového kroužku pro hendikepované děti jednou týdně, čemuž se věnuje již 5 let. Dobrovolnické činnosti obecně se věnuje 8 let.

Respondent č.2 – žena (R2)

Věk respondentky se pohybuje v rozmezí 20-25 let. Aktuálně studuje na vysoké škole a přivydělává si na brigádách. Pravidelně se dobrovolnictví věnuje 2 roky, konkrétně jednou týdně vede kurzy českého jazyka pro děti z Ukrajiny. Respondentka má i dřívější zkušenost s krátkodobou dobrovolnickou činností, většinou jednorázovou.

Respondent č.3 – žena (R3)

Věk respondentky se pohybuje v rozmezí 25-30 let. Původním povoláním je zdravotní sestra ale aktuálně pracuje v obchodě s dětským oblečením a doučuje. Dobrovolnictví se věnuje přes 2 roky v komunitním centru pro matky s dětmi na malém městě.

Respondent č.4 – muž (R4)

Věk respondenta se pohybuje v rozmezí 20-25 let. Má dokončené středoškolské vzdělání a aktuálně pracuje v nábytkářské firmě. Jako dobrovolník pracuje v moderní křesťanské církvi, kde vede program pro děti minimálně 1x za měsíc.

Respondent č.5 – žena

Věk respondenta se pohybuje v rozmezí 20-25 let. Aktuálně studuje v bakalářském programu na vysoké škole, pracuje v nízkoprahovém klubu jako sociální pracovník a miluje cestování. Dobrovolnictví se aktivně věnuje přes 7 let. Jako dobrovolník má na starosti vedení různých akcí pro děti a workcampy pro mládež.

Respondent č.6 – manželský pár

Věk obou v páru se pohybuje v rozmezí 30-35 let. Oba mají vysokoškolské vzdělání. Po dobu dvou let vedou jako dobrovolníci společně jednou týdně klub pro děti pod záštitou křesťanského společenství. Mají 2 děti.

Respondent č.7 – muž

Věk respondenta se pohybuje v rozmezí 35-40. Respondent má dokončené vysokoškolské vzdělání v magisterském oboru. Pracuje jako jednatel a manažer ziskové společnosti. Nemá rodinu. Dobrovolnictví se věnuje přes 3 roky, aktivně pomáhá v sociálně slabé rodině.

6.3. Výzkumná metoda

K naplnění cílů tohoto výzkumu byl zvolen kvalitativní přístup, konkrétně metoda hloubkových rozhovorů. Hloubkové rozhovory byly zvoleny převážně z toho důvodu, že umožňují co nejdetailnější získání slovních dat. Hloubkový rozhovor lze rozdělit na volný, polostrukturovaný a strukturovaný. Pro tento výzkum byl zvolen hloubkový rozhovor polostrukturovaný, a to především proto, aby bylo možné se případně respondentů zeptat na nějaké další doplňující otázky, které nebyly připraveny a zároveň by mohly být pro výzkum podstatné. (Švaříček, Šedřová, 2007)

6.4. Způsob provedení výzkumu

Rozhovory byly provedeny osobně nebo online přes internetovou platformu Google Meet. Záleželo na domluvě s respondentem, jakým způsobem chtěl rozhovor uskutečnit. Možnost online rozhovorů byla zvolena z důvodu větší flexibility. S ohledem na to, že ne každému je online prostředí příjemné, byla i možnost rozhovoru během osobního setkání. Každý respondent si individuálně mohl zvolit jakým způsobem chce rozhovor udělat. 5 ze 7 respondentů upřednostnilo možnost online rozhovoru, a to především z časových důvodů. Online rozhovor byl proveden se zapnutou kamerou. 2 ze 7 respondentů si zvolili rozhovor během osobního setkání.

Rozhovory trvaly 30-60 minut a byly nahrány na mobilní telefon, následně byly přepsány a použity k výzkumu této práce. Všichni respondenti byli předem informováni o tom, čeho se

výzkum práce týká. Tazatelské otázky neměli možnost si předem přečíst. Dále byli seznámeni s tím, že rozhovor bude zcela anonymní, že bude nahráván a následně přepsán a použit. Respondenti pak souhlasili s rozhovorem podepsáním informovaného souhlasu.

Rozhovor byl vedený přátelským způsobem, bylo nabídnuto tykání, které žádný z respondentů neodmítl. Naopak měl tento krok velmi pozitivní vliv na sdílnost respondentů. Respondenti se více rozpovídali, byli otevření a upřímní.

6.5. Formulace výzkumných otázek

K výzkumu byla zformulována jedna hlavní výzkumná otázka pět dílčích výzkumných otázek. K přímému rozhovoru s respondenty byly sestaveny tazatelské otázky, které napomohly zjistit co nejvíce podrobných informací. Vše je uvedeno v tabulce 3.

Tabulka 2, Přehled hlavní výzkumné otázky, dílčích výzkumných otázek a tazatelských otázek

HVO: Jaké motivační faktory ovlivňují jedince, kteří se přihlásili k dobrovolnické činnosti a co je vede k tomu v organizaci zůstat?		
Dílčí výzkumné otázky:		Tazatelské otázky:
Úvodní otázky		
DVO 1	Co vede dobrovolníky v organizaci zůstat?	Jak probíhá vaše dobrovolnictví v organizaci?
		Jakým způsobem vás organizace podporuje pokračovat v dobrovolnictví? (možnost dalšího vzdělávání, supervize, setkání s dalšími dobrovolníky)
		Z jakého důvodu dobrovolnickou činnost vykonáváte?
		Co vás vede k tomu pokračovat?
		Jaké vidíte pozitiva a negativa práce ve vaší organizaci?
DVO 2	Jak dobrovolník nahlíží na svou dobrovolnickou činnost?	Jak dlouho v organizaci působíte a vidíte nějaký posun ve své činnosti?

		Jak byste váš průběh dobrovolnictví zhodnotili zpětně?
		Jaká vidíte pozitiva a negativa obecně v dobrovolnické činnosti?
DVO 3	Jaké potřeby vedou dobrovolníka přihlásit se k dobrovolnické činnosti.	Co vás k dobrovolnictví motivovalo?
		Proč jste se přihlásil k dobrovolnické činnosti?
		Jaké byly vaše potřeby se k dobrovolničit? Podařilo se vám je naplnit?
DVO 4	Jaký vliv má na dobrovolníka funkčnost, poslání a hodnoty organizace?	Znáte a chápete poslání a hodnoty organizace, ve které působíte. Jak se objevují ve vaší praxi.
		Jak na vás působí atmosféra na pracovišti?
		Ovlivňuje to nějak vaši chuť v dobrovolnictví pokračovat? Proč?
DVO 5	Je pro dobrovolníka podstatná zpětná vazba?	Jakým způsobem od svého koordinátora nebo od někoho jiného zpětnou vazbu na vaši práci?
		Jak často jste v kontaktu s vaším koordinátorem?
		Je tato forma získávání zpětné vazby efektivní? Pokud ano? Co konkrétně vám vyhovuje? Pokud ne? Co byste chtěli změnit?

Zdroj: vlastní

7. Výsledky výzkumného šetření

Tabulka 3 Faktory ovlivňující motivaci dobrovolníků

Jednotky	Kódy
Smysluplnost	Naplnění, služba Bohu, jinakost, potřeba mateřství/rodičovství – kontakt s dětmi
Komunita	Potřeba podpory, přátelé, zajímavé známosti, nové zkušenosti
Seberealizace	Zkušenost z dětství, touha předat schopnosti/znalosti, příprava na povolání (praxe)
Negativní stránky	Organizace, málo dobrovolníků

Zdroj: vlastní

Tato kapitola je zaměřena výsledky výzkumného šetření, bude zde podrobně popsána odpověď na výzkumnou otázku „Jaké motivační faktory ovlivňují jedince, kteří se přihlásili k dobrovolnické činnosti a co je vede k tomu v organizaci zůstat.“

Z rozhovorů vyplynulo, že prvotní impulz neboli prvotní motivace se k dobrovolnictví přihlásit byla potřeba seberealizace. Tato potřeba se u každého jedince liší. Každý jedinec hledá jiné způsoby, jak ji naplnit, což se ukázalo v následujících výpovědích. Každý respondent hledal dobrovolnictví z jiného důvodu. U 2 respondenti potřebovali získat další zkušenosti pro výkon budoucího povolání neboli praxi, což je vedlo k tomu aby se k dobrovolnictví přihlásili.

„Já jsem právě začínala kdysi na vysoký škole, v rámci že jsem to potřebovala jako praxi, takže to mě jako vůbec do toho dobrovolnictví nakoplo. Takže ta motivace tý praxe, to mě do toho dostalo.“ R1

„Jojo určitě k tomuto dobrovolnictví jsem se dostala díky praxím, ještě jsem přemýšlela, jestli přece jen v něčem nepokračovat v jiném prostředí, než kde už jsem pracovala, ale ne. Nechtělo se mi.“ R2

Další respondenti uváděli, že jejich prvotní motivací k dobrovolnické činnosti byla touha předat své zkušenosti a znalosti jinde. Což se dá také považovat za způsob seberealizace, i přesto že respondenty nenutil, žádný podnět zvenčí, sami cítili potřebu dělat něco víc.

Zároveň se u několika respondentů objevil jako motivační faktor dřívější zkušenost z dětství, kde jim byli rodiče vzorem nebo oni sami chodili na program, který vedli dobrovolníci.

„Určitě mě tenkrát motivovala ještě tenkrát má vedoucí, která se mě zeptala, jestli tady taky nechci pomáhat, předávat své zkušenosti. Pro upřesnění, chodil jsem do Kids v naší církvi, kde i teď sloužím od dětství. A já si tenkrát, to mi bylo asi 18 řekl, že proč ne. Dnes bych určitě řekl, že jsem nechtěl úplně církev opustit, chtěl jsem být nějak užitečný a předat své znalosti, být nějakým vzorem pro ty děti.“ R4

„Ten pocit, že bych ten čas měla nějak smysluplně vyplnit, nechtěla jsem sedět jen doma. Všichni moji kamarádi pořád prostě něco dělali. A já taky chtěla někomu pomáhat. Říkala jsem si, že za to nepotřebuji peníze a pak se to nějak zvirtlo v dobrovolnictví.“ R2

Nikdy mi dobrovolnictví nebylo cizí a byla to pro mě možnost, jak nebyť doma a získávat nové zkušenosti do životopisu.“ R5

„Jako určitě tam byla ta potřeba nějakého smysluplného využití volného času a třeba i poznat jiný lidi.“ R1

„Moje máma vedla jako dobrovolník nějaký kroužek pro děti, kam jsem chodila i já. Od mých možná 4 let do nějakých jedenácti. Takže jsem s tím přicházela do styku prakticky odmalička.“ R5

„Rozhodně bych řekl, že jsem chtěl předat i nějaké své životní zkušenosti a přestalo mi dávat smysl posílat jen peníze. Když jsem se dozvěděl o téhle organizaci tak jsem si řekl, že pomoci s domácími úkoly a se inspirovat, jak se dá smysluplně využít volný čas snad ještě zvládnu“ R7

„Za nás to byla určitě touha víc vzdělat ty děti jako v té české křesťanské tradici. Jelikož si myslíme, že ta naše generace těch rodičů a vlastně tím pádem i jejich děti pořádně nevědí co je to kostel, kdo do něho chodí a kdo je to křesťan. Tak alespoň já osobně jsem chtěla předat něco ze svého studia, když už ho mám za sebou.“ R6

Zároveň se u několika respondentů objevil jako motivační faktor dřívější zkušenost z dětství, kde jim byli rodiče vzorem nebo oni sami chodili na program, který vedli dobrovolníci.

„Ano, ano i moji rodiče v církvi dobrovolničí, takže jsem ani nepřemýšlel nad tím, že bych odmítnul“ R4

„I moje mamka tam pracovala, tak jsem tam chodila s ní jako dobrovolník a pomáhala jsem tam s ní.“ R2

„Navíc sama jsem do takového dorostu v církvi chodila“ R6

Jiný motivační faktor, který byl dle respondentů, tím prvotním, proč se přihlásili k dobrovolnické činnosti je mateřství/rodičovství. V prvním případě tento faktor zmiňuje manželský pár, které k dobrovolnictví přivedla mimo jiné potřeba založit nějaký klub pro své děti. Nedávalo jim smysl své děti vozit přes celé město do dorostu v církvi, tak se rozhodli založit svůj vlastní klub pro děti ze sídliště. Což by se dalo vyhodnotit jako jeden z faktorů prvotní motivace s dlouhodobou vidinou spolupráce.

„My jsme totiž oba věřící a jsme členi církve a vlastně jsme si říkali že... abych to vysvětlil, já jsem tam už předtím dělal v dorostu vedoucího a vnímal jsem, že hlavní problém u toho dorostu, je že musí dovážet děti přes celé město, a to je takový složitý. Vždy děti dovést a pak zase vyzvednout. Tak my dávalo velký smysl něco založit přímo na našem sídlišti pro místní děcka.“ R6

K faktoru mateřství/rodičovství můžeme zařadit i následující výpovědi, kde se jedná o nenaplněnou potřebu mateřství/rodičovství. R3 uvádí, že její velké přání bylo stát se mladou matkou a v mladém věku o své dítě přišla. Zároveň stále po mateřství stále touží. Dobrovolnictví jí tedy umožňuje být v kontaktu s jinými matkami v podobném věku jako je ona sama a zároveň cítí alespoň částečné naplnění svých mateřských pudů.

„Rozhodně můžu říct, že to bylo ta touha alespoň pracovat s těmi dětmi, já si tu ztrátu takto svým způsobem pořád vynahrazuji. Ale zároveň čím dýl tady na tom městě jsem, tak se seznamuji s těmi lidmi a tak nějak to člověk jako plánuje že jako teď idylicky zase. Obhájím za ten půl rok tu diplomku, schválí nám s manželem hypotéku, začneme se snažit a třeba za rok za dva už tam budu v tom centru i já se svým miminem.“ R3

I respondent R7 uvedl, že nemá děti zároveň by si nějaké přál. Bohužel, ale nemá nikoho, s kým by byl ochoten rodinu plánovat. Respondent uvedl, že peníze pro něj nejsou žádný problém a zároveň mu přestalo dávat smysl posílat nějaký obnos peněz do organizace, kde přímo neuvidí, co se nimi děje. Dle jeho slov chtěl přímo předávat své zkušenosti. Výpověď respondenta R7 potvrzuje jednak motivační faktor seberealizace, prostřednictvím touhy předávat zkušenosti, tak faktor mateřství/rodičovství.

„Několik let jsem akorát posílal nějakou část své výplaty do organizací. Vybíral jsem si různé, ale pak mi to přestalo dávat smysl. U svého terapeuta jsem si potvrdil, že jednou z mých nenaplněných potřeb je rodina. Bohužel jsem dosud nepotkal ženu, se kterou bych rodinu chtěl, a tak jsem se rozhodl pomoci v rodinách, které na tom nejsou finančně tak dobře jako já. Narazil jsem na organizaci kde mi bylo umožněno trávit volný čas s náctiletým klukem, chodím s ním například do divadla, jezdím s ním a jeho rodinou na výlety, třeba teď jsme byli v zoo.“ R7

Z rozhovorů dále vyplynulo, že nejčastější odpověď na otázku „Co vede dobrovolníky v organizaci zůstat?“ byla smysluplnost v jejich práci, jedná se v tomto případě o dlouhodobý motivační faktor, který ale úzce souvisí s již výše zmíněnou seberealizací. Pro každého dobrovolníka je ovšem ten pocit smysluplnosti v něčem jiném. Tři respondenti vidí smysluplnost své práce v posunu dětí, které vedou.

„Ta samotná práce s dětmi mě baví a dělám to hlavně proto ten smysl, který vidím. Vidím, že děti mají volnočasové vyžití, zažívají nějaký pocit a já s nimi o tom můžu mluvit. Děti se tam potkávají se svými kamarády“ R1

„Vím, že prostě tam jsou vždycky alespoň 2 děti, které to ocení a chtějí se naučit česky. Těch zbylých 28 ať si dělá co chce, ale i ty 2 děti mi za to stojí prostě.“ R2

„Protože vidím, jak se ten kluk za ty roky obrovsky posunul, teď se spolu připravujeme na přijímačky na střední školu, sice je teď velký nátřesk dětí, tak to nebude mít jednoduché, ale já mu věřím a už jen to, že chce zkusit maturitní obor je pro mě obrovský impulz pokračovat. Zkrátka vidím, že to má smysl a není to zbytečné.“ R7

Další tři respondenti vidí smysluplnost svého dobrovolnictví spíše z pohledu svého vlastního posunu.

„Dává mi to smysl i v tom, že se u toho neustále učím, a přece jen ta práce s dětmi z hendikepem je trochu jiná, než se zdravými dětmi“ R1

„Vlastně protože z toho mám pořád radost, že jakožto těm dětem dokážu něco předat, právě z té role dětského kazatele, a i ta samotná služba mi dává smysl, nejen v tom, že sloužím Bohu, ale i já jsem se hodně zlepšil, minimálně už mnohem lépe zvládám vedení těch dětí, mám větší schopnost je zaujmout.“ R4

„Tak když pak přijdou i ty rodiče, s tím jak zajímavý to náboženství, že jsou rádi, že to s nima někdo probere. Že oni tomu tak nerozumí. To takový hezký to slyšet, že to člověk nedělá úplně zbytečně. Pak i to, že vidíme, jak to ty děti baví.“ R6

Druhým vyzkoumaným dlouhodobým motivačním faktorem je komunita. Komunita ve smyslu nalezení nových sociálních kontaktů, přátel a načerpání inspirace od ostatních dobrovolníků. Respondenti uváděli, že si díky svému dobrovolnictví dokázali vybudovat přátelské vztahy, nové kontakty a poznali zajímavé lidi.

„Setkáváme se všichni společně, jezdíme společně na akce. Což je super.“ R1

„Důvod, proč chodím do toho centra, je že jsou tam holky, se kterými já budu to přátelství. To je prostě fajn. Takže si myslím, že už to určitě přešlo z toho původního motivu, se kterým jsem do toho šla. Beru to teď tak, že strávím odpoledne sice dobrovolnickou činností, ale vlastně s kamarádkami a s dětmi.“ R3

„Mám mezi těmi lidmi dobrý pocit. Přijde mi, že když už někdo dobrovolničí musí mít hrozně velký osobní drive. Takže to jsou pro mě většinou hodně zajímaví lidi, ti ostatní dobrovolníci.“ R2

„Je tam mezi námi dobrovolníky taková hrozně skvělá přátelská atmosféra. Každý tě tam zdraví, když přijdeš, ptá se, jak se daří, co je nového a tak dále. Já sám jsem vždy rád, že je vidím a nesedím doma“ R4

„Máme takové po návratové setkání, takže třeba grilovačku, kde se sházíme a je to pro mě fakt super, poznala jsem tam i několik cizinců, procvičila si angličtinu a mám hlavně kontakty, na koho se obrátit“ R5

„Rozhodně komunita, několikrát se stane, že nám sami rodiče ochotně pomohou něco připravit. Ale hlavně je skvělé, jak potkávám na tom sídlišti ty děti a všichni se zdravíme Ahoj, prostě jak někde na vesnici.“ R6

„Všichni dobrovolníci se mohou setkat na supervizi, tak jsem se dozvěděl, spoustu zajímavých příběhů z jiných rodin. Především mě to inspirovalo, jak nějaké věci mohu změnit, dělat jinak nebo mi to dalo podnět přemýšlet.“ R7

Faktor komunity velmi úzce souvisí i s třetím vypořádaným faktorem dlouhodobé motivace, kterýmž je podpora. Podpora je v případě respondentů R6 A R4 myšlena jako přátelská,

modlitební. To, ale nutně neznamená, že ostatní respondenti by přátelskou podporu necítili, spíše ji nezmínili.

„Od nás z církve, tam cítíme tu podporu, především modlitební teda. Ale jinak nám všichni moc fandí, líbí se jim, že to děláme.“ R6

„Podporu určitě mám, minimálně jednou za rok se uspořádá Thank You Party, kde se shází všichni dobrovolníci, je tam spousta jídla a pití a všem dobrovolníkům se děkuje. R4

V druhém případě se jedná o podporu, ze strany organizace. Konkrétně o podporu ze strany koordinátora dobrovolníků. Respondenti několikrát potvrdili, že minimálně jednou byl pro ně samotné koordinátor dobrovolníků oporou, proto je pro ně jako pro dobrovolníky důležitá důvěra ve vztahu dobrovolník – koordinátor dobrovolníků. Podporu od neziskové organizace ve smyslu dalšího vzdělávání, supervize, zmínili dva respondenti. Pouze jeden z oslovených respondentů má osobní zkušenost se supervizí a jedna respondentka zmínila intervizi.

„Co se týče podpory po celý rok, tak mám možnost se vždy obrátit na svou vedoucí, když mám nějaký problém. Což je velká pomoc, kterou jsem už několikrát využil.“ R4

„Ano určitě, kdyby byl nějaký problém, vím že bych se mohla obrátit na našeho předsedu, který má dobrovolníky na starost.“ R1

„Máme v našem centru takové tři dámy, kterým mohu důvěřovat v tomhle. Tak těmhle bych mohla říct, kdyby se něco dělo, kdyby byl nějaký problém. Všechny by byly ochotné to se mnou probrat.“ R3

„Mám dvě možnosti, samozřejmě můžu se vším volat naší koordinátorce. Což jsem využil snad jen jednou, ale to jen protože mám spolehlivou rodinu, ve které dobrovolničím. Druhou možností, kterou jako dobrovolník mám je supervize. Tu využívám častěji. Jednak tam mohu dostat radu na svou konkrétní situaci, ale spíše jsou pro mě podporou ostatní dobrovolníci. Sdílí tam své příběhy z rodin a řešíme společné problémy. Dáváme si tipy a rady a zároveň je u toho vystudovaný supervizor, což vnímám jako hodnotné“ R7

„S koordinátorkou jsem byla v kontaktu hlavně, když jsem začínala. Byla hodně ochotná, vše mi vysvětlila. Kdy se mám vlastně kam dostavit, co tam mám dělat. Takže jsem ji brala jako velkou oporu hlavně ze začátku, kdy bylo pro mě vše nové. Ted' už v kontaktu tolik nejsme, ale kdyby byl problém, můžu se jí kdykoli ozvat.“ R2

Je to spíš taková intervize, kdy si sdílíme, jak dál postupovat a co zlepšit. Přijde mi to důležité hlavně v tom směru, že se mám s kým sdílet“ R2

Dalšími zkoumanými prvky byly negativní stránky dobrovolnické činnosti. Většina dobrovolníků v prvotní chvíli odpověděla, že negativní stránky dobrovolnictví jako takové nemá. Po delším zamyšlení se ale objevil faktor nejasného vedení a organizace. Respondentka R2 zmiňovala jako negativní stránku zmatek, nebyla si jistá, kdy a kde má být a co přesně má dělat.

„Bylo nás tam moc a k tabulkám kam jsme se měli zapisovat, měl přístup téměř každý, takže v tom byl obrovský zmatek, neustále se měnily čase, vůbec jsem nevěděla kdy, kde být.“ R2

Dále se respondenti shodovali v tom, že někdy jejich dobrovolnictví bere více času, než by oni sami chtěli. Zároveň je, ale těžké říci ne nebo odejít od nedokončené práce.

„No krom toho, že do toho občas musíme investovat více času, než bychom chtěli, že nemáme personál, tak mě nic nenapadá.“ R6

„Samozřejmě to žere spoustu volného času, když se tomu člověk věnuje nějak víc. Zároveň to, ale záleží na každém. Pak je někdy blbý, když se některý lidi zapojují víc a některý míň, ale s tím se musí asi počítat.“ R1

„Už se mi stalo, že jsem tam trávil více času, než jsem chtěl“ R7

Respondentka R3, zde popisovala i pocit zneužívání její role studentky a bezdětné ženy, ve smyslu, že má mnohem víc času tak může být nápomocná více než ostatní.

„Občas mi vadí třeba, že se po mě chce abych tam trávila více času, než chci. Kolikrát řeknou, že jsem bezdětná studentka a že přece mám čas pomoci, tak to mi trochu vadí někdy“ R3

Co se týče důležitosti zpětné vazby z pohledu dobrovolníků, jedná se o podstatnou součást jejich práce. Z výpovědí respondentů vyplývá, že díky zpětné vazbě si sami mohou uvědomit své úspěchy a nedostatky. Respondenti R5, R4, R7 uvedli, zpětná vazba je povinná, ale žádný z respondentů neuvedl, že by tuto povinnost vnímal negativně.

„Tvoří se info pro dobrovolníky, komunikuje se s námi jako s dobrovolníky hodně. Píše se poměrně dlouhá závěrečná zpráva, kde se vše hodnotí, jestli jsme měli od organizace dostatečnou podporu, jestli místní partner spolupracoval, jaká ta spolupráce vlastně byla. Jak se nám pracovalo v týmu, jestli tam byli nějaký problémy. A tím že vedu ty workcampy

poměrně dlouho, tak si uvědomuji, jak je ta zpětná vazba a ta závěrečná zpráva důležitá. Jsem v ní už mnohem víc upřímná, detailní a kritická. Protože jednak to pomáhá mě, zpětně si uvědomit, co jsem udělala dobře a špatně, jak bych to příště mohla zlepšit, udělat jinak. A také si uvědomuji, že to pomáhá i mé organizaci, ve které jsem. Díky mně a mé zpětné vazbě může zhodnotit, zda má smysl investovat znovu do podobného projektu.“ R5

„Zpětnou vazbu máme formou sdílení se ve skupině na Messengeru. Většinou máme dohodu, že poté co náš program skončí, tak dáváme vědět o průběhu toho dne. Jde o takový feedback, co se nám povedlo, co bylo fajn, co je potřeba změnit, co je potřeba zlepšit a na co si do příště dát pozor. Pak se jednou za čas i všichni scházíme osobně a plánujeme naši vizi do budoucna, jak se posunout.“ R4

„Zpětnou vazbu si dělám sama, co se mi povedlo a nepovedlo, co potřebuji mám možnost konzultovat se svou vedoucí. Podstatné je to pro mě hlavně v tom, že si zpětně občas uvědomím své chyby, které jsem v dané situaci předtím neviděla“ R2

„Řekl bych, že nějaká zpětná vazba zvenčí je od těch dětí, tak od rodičů. Ta je pro nás většinou hodně povzbuzující a pozitivní. Taky něco málo nafotíme. Co se týče zpětné vazby mezi sebou, tak není to tak dobře propracované jako třeba v práci, ale říkáme si, co se podařilo, co děti bavilo a co naopak vůbec. R6,,

„Zpětnou vazbu každý měsíc musím povinně posílat své koordinátorce. Je to formou dotazníku, kdy vždy odpovím na několik otázek. Zabere mi to tak 5 minut, ale pomáhá to i mě, uvědomit si kolik jsem toho ve svém volném čase udělal. Je to pro mě i lepší pocit. Samozřejmě ne každý měsíc se vše povede, ale poslední dobou je vše v pořádku“ R7

Dalším zkoumaným prvkem bylo jaký vliv má na dobrovolníka funkčnost a hodnoty organizace. Co se týče hodnot organizace, respondenti odpovídali spíše neurčitě. Hodnoty organizace pro ně nebyly nijak zvlášť důležité.

„Hodnoty si teď přesně nevybavuji, ale určitě je to něco ve smyslu, jako moderní pojetí křesťanství. A jak se to projevuje v mojí práci. No asi převážně tak, že když mám ten program tak jsem tam pro ty děti takový vzor, hlavně ve smyslu, že ani já nejsem dokonalý, tak ani oni nemusí být. Pak jedna z těch hodnot by mohla být i štedrost, kdy se snažím být štedrý, pak asi trpělivost. Myslím si, že hlavní je, že se snažím dělat vše, jak nejlépe umím“ R4

„Atmosféru mezi dobrovolníky máme skvělou, jak už jsem říkal, vždy se tu každý zajímá, jak se máme, náš pastor nás dokáže vždy povzbudit a já se sem těším. Často je to i velká motivace proč ráno vstanu z postele v neděli“ R4

„Hodnoty to bych takhle asi úplně neřekl, ale snažíme se dětem předat hlavně to jak mohou smysluplně trávit volný čas. Tedy nějaký sport třeba a pak teda možná nějaké ty křesťanské hodnoty, kde mluvíme o bibli, ale jen spíše tak okrajově.“ R6

„Jaké máme vztahy, no tím, že to vedeme vlastně sami dva tak musíme říct, že dobré. Vnímáme to hlavně jako čas nás dvou spolu a s dětmi. Určitě je pro nás povzbuzující i atmosféra v církvi, kdy nám vlastně všichni fandí, to že nám personálně nikdo nepomůže je věc druhá. Církev nám, ale pomáhá alespoň finančně.“ R6

„Hodnoty, jestli myslíš, ten slogan, který visí na různých místech, tak to asi úplně nemáme. Každopádně je samozřejmé, že se to snažíme dělat, tak aby to nikomu nebylo nijak nepříjemné, aby z toho měli děti i ty maminky radost.“ R3

„Vztahy mezi námi dobrovolníky, to je vlastně důvod proč tam chodím, to, že tam mám ty lidi, se kterými se chci stýkat, kvůli kterým se tam vracím“ R3

„Hodnoty nebo nějaký etický kodex to vyloženě asi nemáme nebo asi máme, ale nic pevně daného. V podstatě každý z nás si ten kroužek vede, jak sám uzná za vhodné, máme v tom dost kreativní volnost. Ale samozřejmě to musíme dělat, tak aby to ty děti bavilo“ R1

„Nás to tady stoprocentně spojilo dohromady, je to i důvod proč jsem chodím, ty vztahy s těmi lidmi“ R1

„Na atmosféru a celkově vztahy mezi námi dobrovolníky se tu hledí hodně. Vždycky když se účastním nějakého semináře nebo nějaké aktivity pro nás dobrovolníky, tak je tam nějaká stmelovací hra, možnost se sdílet, najíst se společně. To mě na tom baví“ R5

Diskuze

Diskusní části jsou porovnány hlavní poznatky výzkumného šetření s teorií popsanou v teoretické části. Během výzkumného šetření se podařilo získat odpovědi na všechny připravené výzkumné otázky. Výzkum se zaměřoval především na motivaci, kterou dobrovolníci mají a jak ji oni sami vnímají. Jak se změnila v průběhu času. Dále bylo zjišťováno, jaké mají dobrovolníci očekávání od organizace a od koordinátora dobrovolníků.

První kladenou otázkou bylo „Co vede dobrovolníky v organizaci zůstat?“ . Prostřednictvím této široké otázky bylo zjišťováno několik věcí. Nejprve respondenti popsali, jak probíhá jejich dobrovolnictví v organizaci, což pomohlo autorce ke konkrétní představě, jak dobrovolník pracuje. Pak následovaly otázky zaměřené na cíle výzkumu, tedy zjistit co respondenty vede v dobrovolnictví pokračovat. Bylo zjištěno, že se jedná především o pocit smysluplnosti, který je dle Maslowovi pyramidy potřeb na nejvyšším stupni. Pokud je tato potřeba naplněna, tvoří tak zvanou životní kotvu, která pomáhá zvládat těžší životní situace a krize (Vágnerová, 2004). Jak je popsáno v teoretické části, tuto potřebu si každý jedinec naplňuje jiným způsobem (Vágnerová, 2004), což potvrzují i odpovědi respondentů. Z výpovědí se daly vyzorovat dva odlišné typy odpovědí. Tři respondenti viděli smysl převážně v tom, že jsou sami svědky nějakých pokroků a dobrých výsledků u dětí. Naopak pro další tři respondenti přikládali důležitost především svému osobnímu posunu, ve kterém viděli smysl.

Navazujícím faktorem, kteří respondenti uváděli jako dlouhodobý motivační faktor byla komunita a podpora. Jednalo se tedy o naplnění potřeby někam patřit a mít možnost se někomu sdílet. Dva respondenti, kteří dobrovolnickou činnost vykonávají v církvi, zmínili navíc modlitební podporu, která je pro ně důležitá především z hlediska víry. Jinak jejich odpovědi zcela souhlasily s odpověďmi ostatních respondentů, kteří mluvili o skvělé atmosféře mezi dobrovolníky, o navázání přátelských vztahů, které mohou mít potenciál i do budoucna. Zde se dá pozorovat i důležitost role koordinátora dobrovolníků, jehož úkolem je zajistit příznivé podmínky pro dobrovolnickou činnost. Tyto podmínky konkrétněji popisuje Hezbergova dvou faktorová teorie, uvedená v teoretické části, jedná se například o vhodné prostředí pro práci, pro setkávání se s ostatními dobrovolníky nebo o způsob komunikace. Respondenti uváděli, že koordinátora dobrovolníků potřebovali hlavně ze začátku, kdy si nebyli jisti, co a jak funguje. Zároveň, ale respondenti potvrdili, že se jedná o člověka, který je nápomocný s řešením

problémů, mohou mu důvěřovat. Což dodává přidanou hodnotu pozice koordinátora v neziskové organizaci.

Druhým cílem výzkumu bylo zjistit, co dobrovolníky motivovalo se k dobrovolnické činnosti přihlásit. Dle odpovědí se jednalo především o motiv vlastní realizace, tedy znovu o potřebu na vrcholu Maslowovi pyramidy potřeb. Opět platí, že tuto potřebu si každý jedinec, tím pádem i každý dobrovolník, naplňuje jiným způsobem. V rozhovorech byly tedy hledány společné prvky této seberealizace. Ukázalo se, že u dvou respondentů se jednalo o potřebu získat praxi, primárně to tedy nebyla jejich iniciativa hledat dobrovolnickou činnost, nýbrž se jednalo o podnět ze školní instituce. Nicméně po ukončení praxe, respondentky nechtěli s činností přestat z důvodu naplnění dalších potřeb (komunita a smysluplnost práce), které jsou popsány výše. Dalším faktorem prvotní motivace byla potřeba předat své znalosti a zkušenosti, což úzce souviselo s faktorem dřívější zkušenosti z dětství. Čtyři respondenti se zmínili, že dobrovolnictví viděli u svých rodičů, kteří jim v tomhle směru byli vzorem nebo sami v dětství chodili někam, kde byli vedeni dobrovolníky. Například respondent R4 přiznal, že o dobrovolnictví neuvažoval, ale na základě podnětu od koordinátorky, která se ho zeptala, jestli by také nechtěl pomáhat s dobrovolnictvím souhlasil. Zmínil, že ho ani nenapadlo odmítnout, právě protože i jeho rodiče aktivně pomáhají.

Dalším velmi zajímavým faktorem, který vyplynul z rozhovorů byl faktor mateřství/rodičovství. Tento faktor byl velmi překvapivý. Nicméně ho popisovali tři respondenti. Tento faktor byl zmíněn respondentkou R3, která touží po dítěti, zároveň v minulosti prodělala samovolný potrat. Podle jejích slov se k dobrovolnictví přihlásila, aby naplnila své mateřské pudy. Zmínila, že chtěla vždy být mladou matkou a když se jí to nepodařilo, rozhodla se alespoň pro dobrovolnickou činnost v komunitním centru pro matky s dětmi. S vidinou toho, že možná jednou tam bude moci docházet i ona se svým miminkem. Dále se tento faktor objevil i u respondenta R7, který je v situaci, že by rád založil rodinu, ale nemá s kým. Respondent uvedl, že na potřebu nenaplněného rodičovství narazil u svého terapeuta, ke kterému dochází. A na základě tohoto zjištění se rozhodl být aktivním dobrovolníkem a pomáhat v sociálně slabé rodině. Konkrétně pomáhá náctiletému klukovi s naplněním jeho volného času. Předává mu své zkušenosti a zároveň u něj vidí velké zlepšení, což opět potvrzuje dlouhodobý faktor smysluplnosti popsany výše. Posledním respondentem, kde se objevil faktor mateřství rodičovství je respondent R6. Jedná se o manželský pár, který už děti má, zároveň, ale oba cítili potřebu založit nějaký klub kam by mohli jejich děti chodit, mít kamarády a dozvědět se něco o Bohu. V tomto případě ne sice nejedná o nenaplněnou

potřebu mateřství/rodičovství, ale o potřebu předat a udělat něco pro své děti, tedy splnit svou roli rodiče co nejlépe. Zároveň oni sami mohou být vzorem k dobrovolnictví pro své děti.

Co se týče zkoumání negativních stránek dobrovolnictví z pohledu dobrovolníků. Ukázalo se, že se jedná například o zmatek, kdy dobrovolník neví, co mají přesně dělat, kdy mají kde být. Této negativní stránce se ale dá předcházet správným vedením dobrovolníků, tedy pojmenování všech cílů a úkolů, které se po konkrétních dobrovolnících očekávají. Což by měl zajistit koordinátor dobrovolníků. Doporučení, jak správně vést lidi, popisuje kapitola projektový management, kde je popsáno, jak správně definovat cíle. Druhou zmiňovanou negativní stránkou dobrovolnictví z jejich pohledu je čas. Čtyři respondenti se shodovali v tom, že občas dobrovolnictví věnují více času, než by oni sami chtěli. Zároveň se na to lze podívat i z druhého pohledu a to, že se dobrovolníci tímto způsobem mohou naučit lépe zvládat svůj osobní časový harmonogram. Což je dovednost, kterou rozhodně ocení.

Další zkoumání v této práci se zaměřovalo na důležitost zpětné vazby pro dobrovolníky. A ukázalo se, že respondenti zpětnou vazbu nevnímají jako zbytečnou součást jejich práce, ale dokážou si díky ní zpětně uvědomit své chyby a mají možnost se zlepšovat, což opět úzce souvisí s výše zmíněnou potřebou vlastní seberealizace.

Poslední otázka se zaměřovala na podstatu hodnot a funkčnosti organizace pro dobrovolníky. V zásadě se ukázalo, že hodnoty organizace nebyli pro respondenty podstatné, většinou si ani nemohli vybavit jaké to vlastně jsou. Co se týká funkčnosti organizace, dobrovolníkům záleží především záleží na atmosféře během jejich práce, což úzce souvisí s výše zmíněným faktorem komunity, přátelství mezi dobrovolníky.

Celkově bylo zjištěno, že nejdůležitějším motivačním faktorem je seberealizace konkrétního dobrovolníka a smysluplnost jeho práce. Což zároveň poukazuje na důležitost pozice koordinátora dobrovolnické činnosti. Jelikož právě koordinátor pomáhá k naplnění těchto potřeb, jednak zajištěním podmínek pro funkčnost dobrovolnického programu, tak jako podpora a člověk, na kterého se mohou dobrovolníci obrátit. Dále dobrovolníkům zajišťuje seberealizaci i mimo jejich činnost, kdy dobrovolníci mají možnost dalšího vzdělávání, supervize, workshopů a jiné.

Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala především problematikou dobrovolnictví, motivací dobrovolníků k dobrovolnické činnosti a snažila se poukázat na důležitost pozice koordinátora dobrovolníků.

V první kapitole je vysvětlen samotný pojem dobrovolnictví a další s ním související pojmy. Následně je popsána aktuální situace dobrovolnictví v ČR a jaký má význam samotný dobrovolník pro organizaci. V jakých ohledech je dobrovolník pro organizaci prospěšný a proč může být někdy cennější než zaměstnanec. Druhá kapitola se zabývá motivací, nejprve obecně a pak popisuje teorie, které se vztahují přímo k motivaci dobrovolníků. Vysvětluje, na jakém principu funguje teorie psychologické smlouvy a jak souvisí s motivací. Dále jsou zde zmíněny bariéry dobrovolnické činnosti, tedy skutečnosti, které mohou bránit ve výkonu této činnosti, jak ze strany dobrovolníka, tak ze strany organizace. Třetí kapitola se zabývá koordinací dobrovolnické činnosti. Obsahuje popis toho, co práce koordinátora obnáší, zmiňuje podstatu dalšího vzdělávání a supervize pro dobrovolníky.

Dále je v práci definována pozice koordinátora dobrovolníků. A v poslední části je vysvětlen projektový management jako cesta k fungujícímu dobrovolnickému programu. A popis výhod, které přináší organizaci akreditovaný dobrovolnický program, včetně toho, co je potřeba k jeho získání.

V empirické části jsou pospána data, která byla zjištěna pomocí hloubkových rozhovorů. Data byla pomocí kódů zanalyzována a byly z nich vytvořeny jednotlivá témata týkající se motivace dobrovolníků. Na základě těchto témat bylo možné odpovědět na hlavní a dílčí výzkumné otázky, které jsou v empirické části podrobně popsány. Zjištěná data se z velké části shodovaly s použitými zdroji v teoretické části. Zároveň byl objeven i nový motivační faktor mateřství/rodičovství, čímž by tato práce mohla přispět. Za limity této práce by se dala považovat subjektivita interpretace dat a také to, že výsledky nemůžeme vztáhnout na všechny dobrovolníky v České republice. Zajímavým výzkumem pro další práci by mohly být důvody z jakých dobrovolníci z organizací odchází a jakým způsobem by bylo možné tomu předcházet.

Seznam použitých informačních zdrojů

Dobrovolnická služba: Akreditace [online]. ČR: Ministerstvo vnitra, 2021 [cit. 2023-03-04].

Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolnicka-sluzba-akreditace.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

DOLEŽAL, Jan a Jiří KRÁTKÝ. *Projektový management v praxi: naučte se řídit projekty!*.

Praha: Grada, 2017. ISBN 978-802-4756-936.

FRIČ, Pavol a Martin VÁVRA. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví: neformální pomoc, organizovaná práce a virtuální aktivismus*. Praha: Agnes, 2012. ISBN 978-80-903696-9-6.

FRIČ, Pavol a Martin VÁVRA. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví: neformální pomoc, organizovaná práce a virtuální aktivismus*. Praha: Agnes, 2012. ISBN 978-80-903696-9-6.

FRIČ, Pavol. Současné trendy dobrovolnictví a sociální práce. *O ČEM SE MLUVÍ* [online].

2014, [cit. 2023-11-22]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/online-clanky/pavol-fric-soucasne-trendy-dobrovolnictvi-a-socialni-prace/>

HESTIA [online]. [cit. 2023-05-27]. Dostupné z: <https://www.hest.cz/cz/home>

HRUŠKA, Lubor. a kol. Doporučený obsah vzdělávání pracovníků dobrovolnických center, dobrovolnických organizací a školení dobrovolníků. Ostrava: ACCENDO, 2022

HRUŠKA, Lubor.; Andrea HRUŠKOVÁ, Jiří TOŠNER; Miroslav PILÁT. a kol. Analýza o stavu dobrovolnictví v zahraničí a ČR. Ostrava: ACCENDO. 2018.

JERMÁŘ, Milan. Spolupráce v sítích a psychologická smlouva. *Trendy v podnikání* [online]. Západočeská univerzita v Plzni, 2014(3), 22-30 [cit. 2023-06-06]. ISSN 1805-0603. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/11025/16325>

KALINA, Kamil. *Terapeutická komunita: obecný model a jeho aplikace v léčbě závislostí*. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2449-2.

Koncepce rozvoje dobrovolnictví v České republice s akcentem na zajištění regionální a oborové dostupnosti dobrovolnictví v podobě dobrovolnických center. *Dobrovolnik.net* [online]. ČR, 2021, 11. 10. 2021 [cit. 2023-04-06]. Dostupné z:

https://www.dobrovolnik.net/storage/app/media/vystupy/20220830_-_SCaC_Dobrovolnictvi_v_CR.pdf

MIROVSKÝ, Tomáš. (2021) „VÝZNAM PSYCHOLOGICKÉHO KONTRAKTU A KOMUNIKACE V UDRŽENÍ MOTIVACE DOBROVOLNÍKŮ“, *DIAGNOSTIKA A PORADENSTVÍ v pomáhajících profesích*, 5(1), s. 78–89. Dostupné z: <http://odborne.casopisy.palestra.cz/index.php/dap/article/view/265>

Mladiinfo ČR [online]. [cit. 2023-11-22]. Dostupné z: <https://www.mladiinfo.cz/odkazy/tipy-dobrovolnictvi/>

Národní soustava povolání [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 2023-01-22]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/koordinator-dobrovolniku>

OBECNĚ O DOBROVOLNICTVI: O DOBROVOLNICTVÍ [online]. ČR: Ministerstvo vnitra ČR, 2020 [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: <https://www.dobrovolnictvi.net/dobrovolnictvi/obecne-o-dobrovolnictvi>

PÁVKOVÁ, Jiřina. *Pedagogika volného času*. V Praze: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2014. ISBN 978-80-7290-666-6.

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-5515-1.

SCHNEIDEROVÁ, Anna a kol. *Kompetence managerů v sociálních službách*. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2010. ISBN 978-80-7368-855-4.

Studer, Sibylle a Georg von Schnurbein. “Organizational Factors Affecting Volunteers: A Literature Review on Volunteer Coordination.” *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, vol. 24, no. 2, 2013, pp. 403–40. *JSTOR*, <http://www.jstor.org/stable/42629816>.

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

TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2002, 149 s. ISBN 80-717-8514-8.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0841-3.

Vantilborgh, Tim, a Stijn Van Puyvelde. "Volunteer Reliability in Nonprofit Organizations: A Theoretical Model." *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, vol. 29, no. 1, 2018, pp. 29–42. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/45105391>.

VRZÁČEK, Petr. *Krabička poslední záchrany pro neziskové organizace: manuál managementu neziskových organizací*. Druhé, rozšířené vydání. Praha: Togga, spol. s r.o., s Univerzitou Karlovou, Fakultou humanitních studií, 2018. ISBN 978-80-7476-133-1.

VRZÁČEK, Petr. *Krabička poslední záchrany pro neziskové organizace: manuál managementu neziskových organizací*. Druhé, rozšířené vydání. Praha: Togga, spol. s r.o., s Univerzitou Karlovou, Fakultou humanitních studií, 2018. ISBN 978-80-7476-133-1.

Zákon o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů: (zákon o dobrovolnické službě). In: 2002, Zákon 198/2002 Sb.

Zákon o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů: (zákon o dobrovolnické službě). In: 2002, Zákon 198/2002 Sb.

Seznam tabulek

Tabulka 1, Přehled oslovených respondentů.....	26
Tabulka 2, Přehled hlavní výzkumné otázky, dílčích výzkumných otázek a tazatelských otázek.....	28
Tabulka 3, Faktory ovlivňující motivaci dobrovolníků.....	30

Seznam obrázků

Obrázek 1, Maslowova pyramida potřeb.....	15
-------------------------------------------	----

Seznam příloh

Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru.....	48
--------------------------------------------------	----

Přílohy

Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru

Výzkumné šetření probíhá v rámci zpracování bakalářské práce: „Koordinace dobrovolníků v neziskové organizaci“, která je vedena na Husitské teologické fakultě Karlovy Univerzity. Bakalářská práce je psána ve studijním programu Sociální pedagogika.

Výzkumná část práce se zaměřuje na dlouhodobé dobrovolníky tzn. na dobrovolníky, kteří vykonávají dobrovolnickou, při které pracují s dětmi a mládeží do 18-ti let a to minimálně jednou za měsíc po dobu dvou let a více.

Předpokládaná délka rozhovorů je 30-60 minut. Rozhovory budou probíhat osobně nebo v online prostředí, dle domluvy s konkrétním respondentem a budou nahrány na hlasový záznam v mobilním telefonu/notebooku. Následně bude nahrávka přepsána a data budou použita v analýze.

Rozhovor je anonymní. To znamená, že nikde nebude uvedeno Vaše jméno ani jiné údaje, dle kterých by Vás bylo možné identifikovat. Výstupy z rozhovorů budou použity pouze pro výše zmíněnou bakalářskou práci.

Prohlášení:

Souhlasím s poskytnutím rozhovoru a potvrzuji, že spadám do výše definované kategorie dobrovolníků. Rozumím tomu, že nemusím odpovídat na obtížné nebo nepříjemné otázky a zároveň mám právo úplně zrušit svou účast na výzkumném šetření.

Dne

Podpis