

Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta
Katedra speciální pedagogiky

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Problematika dobrovolnictví v nestátních neziskových organizacích pro lidi
se zdravotním postižením

Bc. Veronika Karbanová DiS.

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Monika Mužáková, Ph.D.

Studijní program: Učitelství pro střední školy

Studijní obor: Učitelství všeobecně vzdělávacích předmětů pro základní školy a
střední školy speciální pedagogika – výchova ke zdraví

Odevzdáním této diplomové práce na téma Problematika dobrovolnictví v nestátních neziskových organizacích pro lidi se zdravotním postižením potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Velký Osek, dne 10. 7. 2024

Děkuji vedoucí mé práce Doc. PhDr. Monice Mužákové Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, čas i ochotu. Poděkování patří i všem účastníkům výzkumu, kteří ochotně sdělovali své zkušenosti.

ABSTRAKT

Diplomová práce je zaměřena na problematiku dobrovolníků působících v nestátních neziskových organizacích pro osoby se zdravotním postižením. Teoretická část diplomové práce pojednává o nestátních neziskových organizacích, jejich historii i o formách těchto organizací. Dále se práce zabývá pojmem dobrovolnictví a dobrovolník. Představuje mýty o dobrovolnictví i vývoj dobrovolnictví v českém kontextu. Specifikuje roli koordinátora dobrovolníků i dobrovolnických center a představuje teoretický základ pro danou tematiku. Praktická část diplomové práce kombinuje kvalitativní a kvantitativní výzkumná šetření ve formě rozhovoru a dotazníku. Cílem diplomové práce je získání názorů a postřehů týkajících se působení dobrovolníků v nestátních neziskových organizacích pro osoby se zdravotním postižením. Dále diplomová práce specifikuje práci koordinátorů/vedoucích pracovníků organizací s dobrovolníky. Napomáhá stručnému náhledu do problematiky dobrovolnictví v nestátních neziskových organizacích. V závěru práce autorka uvádí shrnutí doporučení pro koordinátory/vedoucí organizací z pohledu dobrovolníků.

KLÍČOVÁ SLOVA

Nestátní neziskové organizace, dobrovolnictví, koordinátor dobrovolníků, motivace dobrovolníků, COVID- 19

ABSTRACT

The thesis focuses on the issue of volunteers working in non-governmental non-profit organizations for people with disabilities. The theoretical part of the thesis deals with non-governmental non-profit organizations, their history and the forms of these organizations. Furthermore, the thesis deals with the concept of volunteering and volunteers. It presents myths about volunteering and the development of volunteering in the Czech context. It specifies the role of the volunteer coordinator and volunteer centres and introduces the theoretical basis for the topic. The practical part of the thesis combines qualitative and quantitative research investigations in the form of interviews and questionnaires. The aim of the thesis is to obtain opinions and insights regarding the work of volunteers in non-governmental non-profit organizations for people with disabilities. Furthermore, the thesis specifies the work of coordinators/managers of the organizations with volunteers. It facilitates a brief insight into the issue of volunteering in non-governmental non-profit organizations. In the conclusion of the thesis, the author provides a summary of recommendations for coordinators/leaders of organizations from the perspective of volunteers.

KEYWORDS

Non-governmental non-profit organisations, volunteering, volunteer coordinator, volunteer motivation, COVID-19

Obsah

ÚVOD.....	7
1 Nestátní neziskové organizace.....	9
1.1 Vymezení pojmu	9
1.2 Stručná historie neziskových organizací v ČR.....	11
1.2.1 Situace do roku 1989	11
1.2.2 Od roku 2014 do současnosti.....	13
1.3 Formy nestátních neziskových organizací.....	13
2 Dobrovolnictví a dobrovolník	18
2.1 Vymezení pojmů	18
2.2 Mýty o dobrovolnictví	19
2.3 Vývoj dobrovolnictví v českém kontextu.....	21
2.3.1 Dobrovolnictví v současnosti	23
2.4 Dobrovolník jako člen neziskové organizace.....	24
2.4.1 Koordinátor dobrovolníků	26
2.4.2 Dobrovolnická centra	27
2.4.3 Možnosti využití dobrovolníků	27
2.4.4 Získávání dobrovolníků a práce s nimi.....	29
2.4.5 Motivace a odměňování dobrovolníků.....	30
2.5 Nestátní neziskové organizace pro osoby se zdravotním postižením.....	32
2.5.1 Centrum pro všechny	32
2.5.2 POHODA – společnost pro normální život lidí s postižením, z. ú.....	33
2.5.3 Willík.....	34
2.5.4 Rozrazil.....	34
3 PRAKTICKÁ ČÁST	36

3.1	Cíl diplomové práce a výzkumného projektu.....	36
3.2	Metody výzkumného šetření	37
3.3	Charakteristika výzkumného souboru	38
3.4	Interpretace výsledků výzkumného šetření	40
3.4.1	Výsledky rozhovoru	40
3.4.2	Výsledky dotazníkového šetření.....	43
4	Zhodnocení naplnění cílů a výzkumných otázek diplomové práce.....	53
4.1	Diskuze	Chyba! Záložka není definována.
	Závěr.....	63
	Použité zdroje	66
	Zahraniční materiály.....	71
	Seznam příloh.....	72

ÚVOD

Problematika dobrovolnictví je tématem poměrně rozšířeným, málo výzkumů se však zaměřuje konkrétně na tematiku dobrovolnictví u osob se zdravotním postižením. Počet organizací, které se zaměřují na pomoc lidem s postižením, není v povědomí veřejnosti příliš vysoký. Některé organizace využívají pomoc dobrovolníků, díky kterým se např. snižují náklady na chod organizace a uskutečňují různorodé programy a akce pro osoby se zdravotním postižením. Mnozí dobrovolníci jsou ochotni pomáhat druhým bez nároku na vlastní odměnu. Jsou tak důležitými členy organizací, kterými se diplomová práce nadále zabývá.

Cílem teoretické části diplomové práce je vymezení pojmu nestátní nezisková organizace a představení forem nestátních neziskových organizací s působností v České republice. Dále se bude věnovat stručné historii neziskových organizací v České republice do roku 1989 a aktuální legislativě. Druhá kapitola diplomové práce je zaměřena na koncept dobrovolnictví a osobu dobrovolníka, mýty o dobrovolnictví a vývoj dobrovolnictví v českém kontextu. Dále práce poukazuje na různé pohledy na dobrovolné činnosti a služby, pozici koordinátora dobrovolníků, dobrovolnická centra, možnosti získávání dobrovolníků, spolupráci s dobrovolníky a motivy vedoucí k dobrovolnické činnosti. Celá teoretická část je důležitá pro následující praktickou část. Na informace z teoretické části totiž navazuje část praktická, jsou tedy vzájemně propojeny.

Praktická část diplomové práce poskytuje komplexní pohled na činnost dobrovolníků působících v nestátních neziskových organizacích. Hlavním cílem výzkumné části práce je získání názorů týkajících se působení dobrovolníků v nestátních neziskových organizacích pro osoby se zdravotním postižením. Dále bude specifikovaná práce koordinátorů a vedoucích pracovníků organizací s dobrovolníky.

Na základě výzkumných cílů budou položeny hlavní výzkumné otázky, které se zabývají způsobem práce, jímž pracují vedoucí organizací/koordinátoři se svými dobrovolníky a jaké jsou motivy dobrovolníků pro výkon dobrovolnické práce. Vedle hlavních výzkumných otázek budou položeny i vedlejší výzkumné otázky. Zabývají se počtem dobrovolníků v posledních deseti letech, důvody pro ukončení dobrovolnické činnosti, způsoby

zaškolování dobrovolníků do činnosti organizace a doporučení dobrovolníků pro vedoucí organizací či koordinátory.

V praktické části bude aplikována kombinace kvantitativního a kvalitativního šetření pomocí rozhovorů a dotazníkového šetření. Otázky v rozhovoru budou mít za úkol získat odpovědi na způsoby získávání dobrovolníků, metody práce s nimi a jejich odměňování. Dále směřuje na počty dobrovolníků v posledních deseti letech v návaznosti na pandemii COVID-19. Závěr rozhovoru bude cílit na důvody, proč dobrovolníci odcházejí z organizace, i na návrhy na změnu ze strany koordinátorů/vedoucích organizace.

Dotazníkové šetření se zaměří na to, jakým způsobem se dobrovolníci dozvěděli o možnostech zapojení do dobrovolnických programů nebo jakými způsoby byli dobrovolníci v organizaci zaškoleni, dále na jejich motivy k dobrovolnictví i na zpětnou vazbu pro koordinátory nebo vedoucí zařízení. Zjištěné výsledky mohou posloužit jako podnět pro lepší spolupráci mezi neziskovými organizacemi a dobrovolníky.

Téma je mi velmi blízké, protože již několik let působím jako dobrovolnice v nestátní neziskové organizaci. Pracuji i ve škole zřizované podle § 16 odst. 9 zákona č. 561/2004 Sb. školského zákona. Škola je zřizována pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami.

Posledních devět let pořádám v rámci nestátní neziskové organizace různé výlety a příměstské i pobytové tábory pro děti se zdravotním postižením i bez zdravotního postižení. Díky svému působení v organizaci si kladu spoustu otázek, jejichž objasnění snad přinese tato diplomová práce. Mé otázky se týkají zejména získávání nových dobrovolníků, způsoby zaškolování v jiných organizacích, důvody, proč dobrovolníci odcházejí z organizace, i zpětné vazby od dobrovolníků. Domnívám se, že informace získané zpracováním diplomové práce budou přínosné nejen pro mé profesní i volnočasové zaměření, ale rovněž pro osoby, které mají o dobrovolnictví zájem a své působení v nestátních neziskových organizacích zvažují.

„Dobrovolníci nejsou placeni – ne proto, že jsou bezcenní, ale proto, že jsou k nezaplacení.“ (Mahátma Gándhí)

1 Nestátní neziskové organizace

V České republice mají nestátní neziskové organizace důležitou roli a pomáhají rozvoji celé společnosti. Zasahují do nejrozmanitějších oblastí života lidí (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018). Umožňují a poskytují množství služeb, které stát či tržní sektor není schopen zajistit (Dobrozemský, Stejskal 2015). Jsou důležitým ukazatelem společenského rozvoje a zaměřují se mimo jiné i na větší sounáležitosti občanů. Přispívají k prosazování vlastních hodnot a zájmů (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018).

Nestátní neziskové organizace částečně nahrazují stát v oblastech, kde stát nemůže nebo nechce zasahovat. Jsou charakteristické iniciativou ze strany občanů a hájí zájmy, které přispívají k rozvoji společnosti. Role těchto organizací je chápána jako nástroj k ochraně jedinců, kteří jsou zranitelní, bezmocní nebo diskriminováni, kteří nejsou schopni si svá práva prosadit. Mají velký sociální přínos (Klečková, 2020, online).

Mezinárodní klasifikace neziskových organizací shrnuje dvanáct základních oblastí, kterými se neziskový sektor zabývá. Je to oblast kultury a umění, sportu a rekreace, vzdělávání a výzkumu, zdraví, sociálních služeb, ekologie, rozvoje obce (komunity) a bydlení, ochrany práv a obhajoby zájmů, politiky, organizování dobročinnosti, náboženství, mezinárodní aktivity, profesních a pracovních vztahů a jiné (Salomon, 1996 in Frič, 2001, online).

1.1 Vymezení pojmu

Nevýdělečné organizace či neziskový sektor jsou pojmy, které se běžně používají a jsou ustálené. Tyto organizace vznikají s prospěšným cílem, ne za dosažením zisku. Získaný výnos je určen k rozvoji organizace či plnění jejích cílů. Nemůže být rozdělen mezi vlastníky či zakladatele (Šedivý, Medlíková, 2017).

Označení státní a nestátní či nevládní/mimovládní organizace vyjadřuje zřizovatele či iniciátora vzniku organizace. Nestátní neziskové organizace jsou zakládány občany, kteří mají povahu právních osob. Dobrozemský, Stejskal (2015, s. 20) hovoří o označení státní a nestátní či nevládní/mimovládní organizace ve vztahu ke zřizovateli organizace: *„Tato označení mají vyjadřovat explicitní odluku od státu nebo vlády (včetně regionálních úrovní), coby zřizovatele či iniciátora vzniku takové organizace. Z kontextu vyplývá, že státní neziskové organizace zřizuje stát, kraje, obce, případně jejich organizační složky. Jedná se*

především o organizační složky a příspěvkové organizace, které tyto instituce zřizují a převážně zabezpečují výkon státní správy nebo zajištění dalších veřejných služeb, typicky zdravotních a sociálních služeb a školství.“

Každý autor zabývající se neziskovými organizacemi vymezuje různé definice, které odpovídají jejich záměru. Tetřevová ve své publikaci *Veřejná ekonomie* (in Dobrozemský, Stejskal, 2015, s. 21) uvádí: „*Neziskové organizace jsou organizace, které nebyly založeny či zřízeny za účelem podnikání. Jsou to organizace, o jejichž činnosti je jiný zájem, ať už státu, společnosti, či určité skupiny lidí.“*

Celosvětový akční výbor označuje termínem neziskové organizace právnické osoby či organizace, které se zabývají získáváním a přerozdělováním finančních prostředků pro dobročinné účely, ale také pro rozvoj náboženství, kultury, vzdělání, sociální účely nebo realizaci „dobrých skutků“ (FATF, 2023, online).

Stejskal (in Dobrozemský, Stejskal, 2015, s. 21) uvádí, že „*často užívaný pojem nezisková organizace je v právním řádu České republiky naprosto neznámým pojmem. Označuje organizaci, která vznikla za účelem vykonávání veřejně prospěšné činnosti, nikoliv za účelem dosahování zisku.“*

Všechny definice mají něco společného – společnou činnost, poslání nebo funkci, která je určujícím prvkem celé neziskové stránky (Benčo, Kuvíková, 2011 in Dobrozemský, Stejskal, 2015).

Tyto charakteristické znaky jsou typické i pro mezinárodní definice nestátní neziskové organizace. Příkladem internacionální nevládní organizace je Mezinárodní červený kříž (Redakce světa neziskovek, 2005, online).

Nestátní neziskové organizace zaměstnávají velké množství lidí, kteří pracují na placené bázi, ale i formou neplacených vztahů. Velké spektrum služeb je založeno na dobročinnosti. Tyto organizace odlehčují veřejnému sektoru, protože využívají samofinancování či fundraising¹. Příležitostně je možné získat finance z různých dotací (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018).

¹ Systematická činnost, která slouží k získávání finančních či jiných prostředků (Šedivý, Medlíková, 2017).

V ČR je zřizovatelem osoba fyzická (člověk) nebo osoba právnická (korporace) a jejich činnost je daná zákony. Základním předpisem je občanský zákoník č. 89/2012 Sb, který upravuje založení, způsob správy i zánik neziskových organizací. Jsou v něm uvedené i jednotlivé formy nestátního neziskového sektoru. Občanský zákoník je doplňován dalšími speciálními předpisy (Zákony pro lidi, 2019, online).

O jednotlivých formách i o dalších zákonech bude krátce pojednáno v následujících kapitolách.

1.2 Stručná historie neziskových organizací v ČR

1.2.1 Situace do roku 1989

Formování neziskového sektoru můžeme najít již ve středověku a raném novověku. Pod vlivem křesťanství lze vidět rozvoj humanitární i duchovní pomoci. „*Jednalo se zejména o podporu chudých, nemocných, postižených či starých*“ (Hejduková, 2015, in Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018, str. 24). V obcích se vytvářely spolky akorporace. Vznikaly také profesní spolky. Rok 1811 byl pro spolky klíčový, neboť došlo k přijetí obecního zákoníku rakouského, který umožnil vznik určitého typu právnických neziskových osob. „*Nejvíce se rozvíjely spolky, například po rozpadu bachovského absolutismu vznikají Hlahol či Pražský Sokol*“ (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018, s. 24). Vznikaly také regionální spolky zaměřené na osvětu či charitativní činnost. V roce 1867 s vydáním Spolkového zákona (č. 134/ 1867 ř. z.) vznikaly konzumní spolky, hasičské sbory, ale také spolky pěvecké, čtenářské či sportovní (Škarabelová, 2002).

V období první republiky prožíval neziskový sektor rozkvět. Vznikala řada neziskových organizací, které se inspirovaly v zahraničí (Skaut, tramské osady). „*V tomto období se zvýraznilo zaměření neziskových organizací, zejména na sociální problémy, ochranu veřejného zdraví nebo problémy chudoby. Dá se označovat za ,zlatý věk*“ (Tůma in Frič & Goulli, 2001, str. 7).

Vlivem druhé světové války v roce 1939 byl rozvoj přerušen (Tůma in Frič & Goulli, 2001). Tisíce českých a veškerých židovských spolků zaniklo (Mužáková, 2004). Zřizovány byly pouze centrálně řízené masové organizace. Po skončení války nastalo krátké období

obnovení občanského sdružování. Obnovilo se i mnoho organizací a mnohé z nich ovlivnily politické strany (Tůma in Frič & Goulli, 2001).

V letech 1945–1948 byla republika osvobozena, ale žádné zásadní obraty v této oblasti nenastaly. Vlivem optimismu po válce se spolky rozrůstaly a spojovaly se v masové organizace. Menší spolky již svou činnost neobnovily (Mužáková, 2004).

Po nastolení totalitního politického režimu v roce 1948 byly omezeny jen na centrálně řízené organizace. Spolkový život utrpěl paralýzu vytvořením akčních výborů, které nahradily volené orgány neziskových organizací pod záminkou čištění veřejného života od reakčních a protisocialistických prvků. Majetek spolků byl zabaven a jednotlivé organizace byly sloučeny do „dobrovolných organizací“ Národní fronty. Občanský život byl v Československu silně omezen až do poloviny 60. let 20. století. Během Pražského jara v roce 1968 vzrostl zájem občanů o veřejné záležitosti, což vedlo k obnovení některých významných neziskových organizací jako je Junák a Sokol. Byly zahájeny sbírkové akce a vznikaly nové politické skupiny reagující na změny. Toto období občanského probuzení bylo násilně ukončeno invazí vojsk Varšavské smlouvy a následnou „normalizací“, která vrátila neziskový sektor do stavu před rokem 1960. Izolované projevy občanské angažovanosti, jako Charta 77, čelily tvrdému útlaku a nenašly širokou veřejnou podporu. V 80. letech se okolnosti začaly měnit, když se aktivity občanských sdružení rozšířily do mnoha oblastí společenského života. Po pádu komunistického režimu došlo k liberalizaci pravidel a byl přijat nový zákon o sdružování občanů č. 83/1990 Sb. (Tůma in Frič & Goulli, 2001).

Po schválení zákona o sdružování občanů (č. 83/1990 Sb.) byly přijaty další zákony vztahující se k politickým stranám a církvím. Byl přijat zákon č. 424/1991 Sb. o sdružování v politických stranách a v politických hnutích. Ve stejném roce byl schválen i zákon č. 308/1991 Sb. O svobodě náboženské víry a postavení církví a náboženských společností. V polovině 90. let vznikaly další zákony, které upravovaly právní formy neziskových organizací. Rok 1995 znamenal schválení zákona č. 248/1995 Sb. o obecně prospěšných společnostech. O dva roky později byl přijat zákon č. 227/1997 Sb. o nadacích a nadačních fondech (Tůma in Frič & Goulli, 2001).

1.2.2 Od roku 2014 do současnosti

Od roku 2014 platí nový občanský zákoník, který přinesl novou právní úpravu neziskových organizací. Současně došlo k zániku některých právních úprav (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2019).

Původní Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. byl plně nahrazen a zmodernizován. Nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb. vešel v platnost v roce 2014. Objevují se v něm termíny korporace, fundace a ústav (Zákony pro lidi, 2012, online). Korporace zahrnuje právnické osoby, do kterých patří spolky, církve, politické strany, příspěvkové organizace či profesní komory. Fundace jsou právnické osoby (organizace), které schraňují majetek a podle zákona je přerozdělují. Ten je určen k nějakému účelu. Patří sem nadace a nadační fondy. Ústavy kombinují majetkový a lidský potenciál. Nemají členy, ale zaměstnance (Pelikánová, 2018).

Neziskový sektor prošel velkými změnami v návaznosti na aktuální politickou situaci v zemi. Dnes je důležitou součástí společnosti a je klíčový pro rozvoj a prosperitu České republiky.

1.3 Formy nestátních neziskových organizací

Nový občanský zákoník s sebou přinesl řadu změn. V následujících podkapitolách představím aktuální právní úpravy vybraných organizací. Záměrem je představení jednotlivých forem nestátních neziskových organizací a ukázka toho, jak se od sebe liší.

Spolek je definován jako dobrovolné sdružení alespoň tří osob, které mají společný zájem. Dříve bylo pojmenované jako občanské sdružení. Je důležité, aby organizace sloužila k uspokojení potřeb svých členů, nikoli společnosti. Členem spolku mohou být fyzické i právnické osoby nebo jejich kombinace (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018). Toto názvosloví je známé již ze starověkého římského práva, které ukotvilo zásadu *tres faciunt collegium*, v předkladu „tvoří tří spolek“ (Dobrozemský, Stejskal, 2015). Peterková, Sládeček (2011) uvádí, že sdružování závisí na vůli osob vytvářet uskupení, kde mohou realizovat své cíle, uplatňovat práva a dělit se o odpovědnost (in Dobrozemský, Stejskal, 2015). V současné době je právo sdružovací uvedeno v Listině základních práv a svobod. Řadí se mezi politická práva a má za cíl podporovat a udržovat svobodnou demokratickou společnost a právní stát (Černý, 2010 in Dobrozemský, Stejskal, 2015).

Spolek vzniká zápisem do veřejného rejstříku. Nejdříve se musí podat návrh, který musí být do 30 dnů schválen. „*Název spolku musí podle zákona obsahovat ‚spolek‘, ‚zapsaný spolek‘ nebo zkratku ‚z. s.‘*“ (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018, str. 30). Takový spolek lze založit na základě stanov a musí obsahovat minimálně: název, sídlo, účel založení spolku, práva a povinnosti statutárního orgánu a určení statutárního orgánu. Dále mohou stanovy obsahovat i dobrovolné údaje, jako jsou např. postup pro zánik členství, vyloučení člena a členské schůze. Tyto stanovy musí být uloženy v sídle spolku (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018).

Spolek je jedním z typických a nejvýznamnějších právních forem zařazovaných do neziskového sektoru (Dobrozemský, Stejskal, 2015). „*V roce 2020 působilo v Česku přes 147 tisíc neziskových institucí, meziročně se jejich počet snížil o 1,9 %. Největší pokles jsme zaznamenali u spolků, kterých zaniklo přes dva tisíce*“ (Český statistický úřad, 2022, online).

Mezi spolky s nejvyšším počtem členů patří dobrovolní hasiči, fotbalisté, rybáři či sokolové (Wikipedia, nedatováno). K 29. 2. 2020 jsou podle registru ekonomických subjektů nejpočetnějšími zástupci nestátních neziskových organizací v České republice (101 461) (Český statistický úřad, nedatováno). Informace o statistice dalších neziskových organizací lze nalézt v příloze č. 1. Údaje jsou aktualizovány k roku 2020.

Ústav je právnická osoba, která má za cíl provozovat užitečnou společenskou nebo hospodářskou činnost. Využívá své osobní a majetkové složky. Podmínky jsou předem dané a jsou nastavené tak, aby výsledky byly rovnoměrně dostupné pro všechny. Pojem ústav „nahrazuje“ dříve se používající koncepci obecně prospěšné společnosti. Vytváří se pomocí zakládající listiny formou notářského zápisu. Název musí obsahovat slova „zapsaný ústav“ či zkratku „z. ú.“ (Dobrozemský, Stejskal, 2015).

Je to vhodná forma pro poskytovatele sociálních či jiných druhů veřejně prospěšných služeb. Funguje na zaměstnaneckém principu. Nemá členy, proto nestanovuje členské příspěvky (Profi neziskovky, 2017, online).

Lidem, kteří využívají služby spolku, se říká destinátoři. Ústavy mohou být založeny soukromoprávně i veřejnoprávně (školy, muzea, galerie, výzkumné či vědecké ústavy)

(Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018). Příklady ústavů mohou být Ústav paměti národa či Ústav pro jazyk český.

Obecně prospěšná společnost představuje právnickou osobu nadačního typu, která poskytuje obecně prospěšné služby. Její činnost byla upravena v zákoně o obecně prospěšných společnostech č. 248/1995 Sb., který byl nahrazen Novým občanských zákoníkem. V současné době nelze tuto právnickou osobu založit, mnoho společností se přetransformovalo na výše zmíněný ústav. I když tato forma mizí, můžeme se s ní ještě občas setkat (Novotná, 2023, online).

Obecně prospěšná společnost vzniká dnem zápisu do rejstříku obecně prospěšných společností vedeným příslušným soudem. OPS nemá žádné společníky ani členy, nejedná se tím pádem o společenství osob. Téměř od počátku působení zákona se setkávala s velkou kritikou. Příčinou kritiky bylo pojmenování „společnost“, ačkoliv nešlo o korporaci či nadaci. Název musí obsahovat slova „obecně prospěšná společnost“ či jejich zkratku „o.p.s.“ (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018).

Nadace a nadační fondy. Nadace jsou základním typem fundace. Jedná se o právnické osoby vytvořené majetkem vyčleněným ke svému účelu. Tyto osoby rozdělujeme dle soukromého a veřejného práva. Fundace veřejného práva jsou podřízeny zákonům a jsou jimi založeny, patří sem státní a veřejné fondy. Fundace soukromého práva jsou již zmíněné nadace a nadační fondy.

Do 31. 12. 2013 byla tato problematika upravena zákonem o nadacích a nadačních fondech, který definoval nadace jako účelová sdružení majetku zřízená za účelem dosahování obecně prospěšných hodnot. Ty byly v zákoně vymezeny jako „*rozvoj duchovních hodnot, ochrana lidských práv nebo jiných humanitárních hodnot, ochrana přírodního prostředí, kulturních památek a tradic a rozvoj vědy, vzdělání, tělovýchovy a sportu*“ (Dobrozemský, Stejskal, 2015, str, 200).

Nadace a nadační fondy jsou vytvářeny s účelem, který přináší společenský nebo hospodářský prospěch. Jejich účel může být pro veřejný prospěch nebo dobročinnost. V tomto ohledu je důležité, komu jsou prostředky směřovány. Nadace má vkladovou povinnost, která musí dosahovat minimálně půl milionu za všechny zakladatele, nemusí být

pouze peněžního charakteru. Statutárním orgánem je správní rada, která musí mít, stejně jako u spolku, tři členy (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018).

Nadační fondy se od nadací liší zejména minimální vloženou částkou zakladatelů (1 Kč). Tyto fondy se zřizují většinou krátkodobě. Nadace i nadační fond se zakládá nadační listinou, která má formu notářského zápisu. Název musí obsahovat „nadace“ nebo „nadační fond“ a odkazovat na svůj účel (Dobrozemský, Stejskal, 2015).

V České republice existují i **další formy a organizace**, které nejsou tak rozšířené. V Novém občanském zákoníku nalezneme i sociální družstva. Taková skupina lidí se zaměřuje na vzájemnou podporu a pomoc ostatním. Jejich cílem je provozovat prospěšné aktivity, které podporují sociální soudržnost a integraci osob se zdravotním postižením (Pelikánová, 2018).

Typické neziskové organizace se vztahují i na registrované církve a náboženské společnosti. Tyto subjekty představují dobrovolné sdružení lidí, kteří následují vlastní projevy víry, ale mají svou hierarchii, vnitřní předpisy a rituály. Jejich primárním cílem je vyznání víry, společná shromáždění, poskytování duchovní péče a bohoslužby.

Neziskové organizace, které pro založení potřebují petici s 1000 podpisy, zahrnují politické strany a politická hnutí. Žádosti o založení strany spravuje Ministerstvo vnitra České republiky. Jejich řízení je uvedeno ve vnitřních stanovách s předpisy.

Jednou z mála neziskových organizací, která není založena na dobrovolném principu sdružování, je společenství vlastníků jednotek. Tento typ organizace sdružuje vlastníky bytových jednotek, kteří jsou odpovědní za správu a provoz společných prostor domu. Vzniká v domech s minimálně pěti bytovými jednotkami.

Mezi další formy patří např. veřejné vysoké školy, profesní komory nebo honební společenstva. Příkladem profesních komor jsou například Česká lékařská komora nebo Česká advokátní komora, sdružují tedy zaměstnance v různých profesích (Dobrozemský, Stejskal, 2015).

Na webu Nadace neziskovky (online, 2020) je uveden přehled počtu nestátních neziskových organizací od roku 2005 do roku 2020. Informativní obrázek lze nalézt v příloze č. 2.

V oblasti osob se zdravotním znevýhodněním jsou nestátní neziskové organizace nesmírně důležité. Poskytují pomoc i podporu integraci či inkluzi. Organizují kulturní a společenské akce, které umožňují lidem se znevýhodněním navazovat nové kontakty a cítit se součástí širšího společenství. Velkou výhodou těchto organizací je jejich flexibilita a schopnost rychle reagovat na aktuální potřeby. Pro zakladatele neziskových organizací je velice důležité, aby znali možnosti právních forem. Díky tomu pak mohou vybrat tu nejvhodnější, která je v souladu s jejich definovanými cíli. Je nezbytné, aby byly organizace dostatečně podporovány nejen finančně, ale i legislativně. Investice do jejich činnosti se vrací v podobě zdravější, vzdělanější a soudržnější společnosti, kde má každý jedinec možnost naplno rozvinout svůj potenciál.

2 Dobrovolnictví a dobrovolník

Dobrovolníci dnes tvoří základ mnoha neziskových organizací a jejich práce je neocenitelná. Bez jejich nasazení by mnoho projektů a iniciativ nemohlo být realizováno. Dobrovolnictví také přináší mnoho přínosů samotným dobrovolníkům. Takovými přínosy mohou být například nové dovednosti, zkušenosti a pocit smysluplnosti a uspokojení z pomoci druhým.

2.1 Vymezení pojmů

Pojem dobrovolnictví vychází z latiny, z pojmů „*voluns*“ volba nebo ze slova „*velle*“ chtění. Dobrovolnictví je činností jedince, který se svobodně podílí na pomoci bez nároku na odměnu. Tato aktivita je považována za základní pilíř občanské společnosti. Dobrovolníci jsou lidé motivováni touhou po míru, svobodě, bezpečí a spravedlnosti pro všechny (Janíčková, Zmeškalová, 2011).

Velké množství lidí, kteří působí v neziskových organizacích, jsou zde na základě neplaceného vztahu – tedy právě na základě dobrovolnictví. *„To spočívá v ‚darování‘ času široké škále komunitních a veřejně prospěšných účelů. Jmenovat lze pomoc potřebným, distribuci potravin, navštěvování nemocných nebo úklid veřejného prostranství“* (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018, str. 38). S tímto pojmem úzce souvisí i pojmy jako charita, filantropie či donátorství. Charita znamená péči a dobročinnost včetně pomoci chudým, nemocným, a podporu vzdělávání a kultury. Filantropie vychází z lásky k lidstvu a dobrovolné pomoci. Donátorství zahrnuje poskytování finančních prostředků na dobročinné účely či specifické účely (Krechovská, Hejduková, Hommerová, 2018).

Dobrovolnictví je prospěšné pro komunity ve většině zemí a kultur. Hraje důležitou roli v oblasti volného času, jelikož dobrovolníci tvoří významnou část pracovní síly v tomto odvětví (Činčalová, Černá, 2021).

Být dobrovolníkem může mít pozitivní vliv na ty, kteří jsou jimi podporováni, ale i na ně samotné. Jsou to obyčejní lidé, kteří dělají nevšední věci. *„Jejich neobyčejnost spočívá v tom, že se rozhodli věnovat část svého času a energie tomu, aby byli užiteční světu, ve kterém žijí. Smyslem činnosti dobrovolníků není nahradit personál zařízení, do kterého dobrovolně vchází, ale přinést jeho klientům něco navíc, pomoci jim radovat se ze života, vyplnit jejich volný čas“* (Materiál ke školení dobrovolníků, str. 3, 2007, online).

Podle zákona může být dobrovolníkem fyzická osoba, která dosáhla věku 15 let, pokud se jedná o dobrovolnictví prováděné na území České republiky. V případě zájmu o vykonávání dobrovolnické služby v zahraničí musí být osoba starší 18 let. Dobrovolník vykonává svoji službu na základě smlouvy, kterou uzavře s organizací (Zákon pro lidi, 2002, online). Služba může být krátkodobá nebo dlouhodobá. Trvá-li déle než 3 měsíce, jedná se o dlouhodobou dobrovolnickou službu (Šormová, Klégrová, 2006).

Dobrovolníky se stávají určité občanské skupiny, zejména studenti, kteří se připravují na pomáhající profesi. Tato činnost je pro ně přínosná do praxe. Mohou to být ale také ženy, které pečují o své děti, ale nechtějí ještě nastoupit do zaměstnání. Chtějí být užitečné a udržet si společenský kontakt. Dobrovolníci se nacházejí i mezi seniory, kteří chtějí být v kontaktu s lidmi (Matoušek, 2003).

Dobrovolnická činnost je otevřena všem, proto není možné definovat typické vlastnosti jedince, který se do dobrovolnictví pouští. Jeho výhodou však je, pokud je otevřený, flexibilní, vstřícný, vnímavý a odpovědný (Šormová, Klégrová, 2006). Dobrovolník bývá vnímán jako pomocník, který je spolehlivý. Projevuje přirozenou vstřícnost, aktivitu a štedrost. Je ochoten udělat vždy víc, než je požadováno, a připraven pomoci druhým. Jeho jednání je ovlivněno prostředím, ale také dáno okolnostmi, nikoli pouze jeho povahou (Dekker et Halman, 2003).

Dobrovolnictví má pozitivní vliv na jedince i na celou společnost. Dobrovolníkem se může stát každý a záleží jen na něm, co bude pro organizaci vykonávat. Pro dobrovolníka je to příležitost, díky které získá zkušenosti, ale také mu to může pomoci v osobním i kariéřním růstu. Během dobrovolnické činnosti často jedinci získávají i nové sociální kontakty.

2.2 Mýty o dobrovolnictví

Dobrovolnictví je jedna z občanských cností, která je v řadě zemí považována za samozřejmou součást občanského života. V českých zemích kořeny dobrovolnictví sahají až do národního obrození či do období prvního československého státu po roce 1918. V té době tyto organizace významně ovlivnily sociokulturní úroveň státu. V současnosti je však s dobrovolnictvím spojeno i mnoho mýtů, jež vytvářejí negativní pohled na lidi, kteří chtějí

pomáhat (Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace, 2003, online). Tato podkapitola si klade za cíl tyto mýty vyvrátit.

Dobrovolnictví není obět'

Autorka Müllerová (2011) uvádí ve své knize *Dobrovolnictví pro kulturu* příklad, že ne všichni dobrovolníci, kteří pomáhají ve správě Kongregace milosrdných sester sv. Karla Boromejského, mají náboženský podnět. Nejedná se o lidi, kteří mají nenaplněný volný čas nebo neúplnou rodinu, ale o jedince, kteří se angažují i v mnoha jiných nenáboženských aktivitách. Často se jedná o dobrovolníky, kteří jsou humanitně zaměřeni.

Dobrovolnictví není zcela zadarmo

Veřejně prospěšné dobrovolnictví zahrnuje nabízení času a energie lidí prostřednictvím dobrovolnických center nebo přímo do organizací, kde chtějí pomáhat. Jako odměnu může dobrovolník obdržet dar, například pozvánku na kulturní událost nebo výrobek od klientů. Dobrovolník může být i profesionál, jenž zastává pozici koordinátora, který má často plný pracovní úvazek. Jako inspirativní příklad může sloužit pečovatelský ústav v Holandsku, kde se o méně než stovku klientů stará téměř stejný počet placených zaměstnanců a téměř dvojnásobek dobrovolníků. Koordinátor na plný úvazek zajišťuje efektivní řízení, což umožňuje rovnoměrné rozdělení péče mezi všechny klienty (Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace, 2003, online).

Dobrovolnictví není amatérismus

Dobrovolná pomoc je účinná jen v případě, že je efektivně organizovaná. Byl vytvořen obor management dobrovolnictví, díky kterému se zvýší výkonnost, ale i profesionalita neziskové organizace. Klíčovou postavou organizací je koordinátor dobrovolníků, o kterém bude zmiňováno v kapitole 2.4.1. (Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace, 2003, online).

Dobrovolníci nejsou levná pracovní síla

„Dobrovolník by neměl nahrazovat práci profesionálů a neměl by dělat činnosti, do kterých se obvykle nikomu nechce“ (Müllerová, str. 17, 2011). Dobrovolná práce musí vycházet z motivace dobrovolníků, zaměstnanců, vedení organizace a musí respektovat potřeby klientů a charakter služeb, které organizace poskytuje (Vedení dobrovolníků, nedatováno,

online). Myšlenka firem, že si mohou pozvat dobrovolníky jako hotový nástroj pro pomocné práce, je naprosto chybná (Müllerová, 2011).

Dobrovolnictví by nemělo být vnímáno negativně, ale jako obohacující činnost, kterou by si měl vyzkoušet každý. V dnešní uspěchané době je obdivuhodné, když se lidé rozhodnou pro dobrovolnou práci místo placeného zaměstnání. I několik hodin dobrovolné práce měsíčně může výrazně pomoci těm, kteří to potřebují.

2.3 Vývoj dobrovolnictví v českém kontextu

Počátky solidarity a vzájemné pomoci najdeme v českých zemích již v raném středověku. To bylo spjato s církví. Vznikaly církevní řády a náboženská bratrstva, která se věnovala duševní péči, ale i charitativní činností. Vedle klášterů vznikaly útulky a špitály (Krátká, Pernicová et al., 2010, online). (Viz též kapitola č. 1. 2.)

Organizované dobrovolnictví má kořeny v 19. století, kdy vzniklo mnoho spolků podporujících umění, kulturu, vědu a vzdělání. Příkladem mohou být Mánes (1887), Hlávková nadace (1904) nebo Sokol (1862). Tyto organizace jsou aktivní i v současnosti. Existovaly také německé, židovské a jiné organizace, které byly založené na principu dobrovolné spolupráce.

Se vznikem samostatného Československa se rozvinula dobročinnost, přičemž organizace byly soukromé, městské, náboženské nebo etnické. V této době vznikly také organizace jako Československý červený kříž a YMCA.

Další vývoj dobrovolných organizací byl ovlivněn 2. světovou válkou a následným nastolením socialistického režimu v Československu. Nezávislé organizace byly podřízeny politickému vedení a veškerý majetek byl zabaven státem. Dobrovolnická činnost byla využívána pro budování socialistické společnosti, ale postupně byla nahrazena povinným altruismem. Tlak propagandy vedl k znehodnocení spontánní občanské aktivity. Např. Akce Z byla vládní iniciativa, vedla k povinné práci zdarma, která postupně získala nucený charakter. To vedlo k vnímání dobrovolnictví jako neautentického a vnucovaného (Krátká, Pernicová et al, 2010).

Nová kapitola občanských aktivit v našich zemích se začíná psát od roku 1990, kdy byl přijat zákon č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů i další zákony s tím spojené. O zákonech se zmiňovala kapitola 1.2 o historii nestátních neziskových organizací.

S účinností od 1. 1. 2003 vyšel zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě, „*který upravuje dobrovolnickou službu a její podporu ze strany státu*“ (Šormová, Klégrová, 2006, str. 16). Tento zákon představuje komplexní propojený systém podmínek, jejichž splnění umožňuje neziskovým organizacím získat akreditaci pro oblast dobrovolnické služby. Proces udělování akreditací je v kompetenci Ministerstva vnitra. Akreditace slouží jako záruka, že organizace poskytuje služby ve standardní kvalitě.

Kromě dobrovolníků pracujících v rámci akreditovaného režimu dobrovolnické služby existují i ti, kteří pomáhají druhým bez nároku na odměnu. Tato dobrovolnická práce není regulována zákonem o dobrovolnictví a forma spolupráce se řídí dohodou mezi dobrovolníkem a organizací, institucí, společností nebo jednotlivcem, kterým slouží (Dobrovolnictví a zákon, nedatováno, online).

Okolo 100 milionů lidí z Evropy se hlásí k různým formám dobrovolnické služby. S dobrovolnictvím je v celé Evropě zacházeno různými způsoby, v závislosti na tom, jaký je kulturní, historický a právní kontext dané země. Co funguje dobře v jedné zemi, proto nemusí fungovat tak dobře v jiné části Evropy. Proto je dobré, aby se organizace zajímala i o jiné přístupy. Může jí to posloužit i jako inspirace a podle uvážení jako námět pro začlenění do své vlastní práce (kolektiv autorů Evropského dobrovolnického centra, 2012, online).

V současné době se hodně rozvinulo dobrovolnictví v zahraničí. Lidé cestují do zahraničí, aby pomohli lidem se znevýhodněním, aby podali pomocnou ruku. Rádi se zaměřují na společenský rozvoj, ale také i osobní růst při objevování nové destinace (INEX, nedatováno, online).

Dobrovolnictví je dlouhodobě zakořeněné v lidské společnosti. Po celém světě lidé nabízejí pomoc těm, kteří se ocitli v těžkých životních podmínkách. Solidarita a vzájemná podpora má svoji tradici.

2.3.1 Dobrovolnictví v současnosti

V současnosti se můžeme setkat s několika pohledy, které nám pomohou lépe porozumět problematice dobrovolnictví.

Historické hledisko

Existují dva modely, které se v České republice objevují. Starší model dobrovolnictví je evropský a nazývá se komunitní. Dobrovolníci se scházejí v přirozených společenstvích jako jsou církve nebo sportovní oddíly. Zaměřují se na konkrétní sociální skupiny a aktivity. Osobní vztahy jsou klíčové pro charitativní organizace a církve.

Mladší, americký přístup, je označován jako manažerský. Zahrnuje spolupráci s dobrovolníky skrze profesionální dobrovolnická centra, která oslovují občany s altruistickým smýšlením. Tento model se zaměřuje na odborníky s vysokou mírou sociálního citění a emocionální inteligencí a nachází uplatnění zejména ve větších městech (Tošner, Sozanská, 2002).

Role dobrovolnictví v organizaci

V této části lze mluvit o míře pomoci dobrovolníků. Pavol Frič ve svém výzkumu NROS a Agnes uvádí následující typy.

První typ organizace je závislý na dobrovolnících. Vedle malého počtu profesionálů se dobrovolníci aktivně podílejí na činnostech, které jsou klíčové pro dosahování cílů organizace. Bez jejich nasazení by organizace nemohla své cíle splnit. Tento model je často využíván zejména při humanitárních akcích nebo v oblasti ochrany životního prostředí.

Druhý typ dobrovolnictví spočívá v tom, že dobrovolníci pracují společně s profesionály. I když jejich práce není nezbytnou součástí fungování organizace, významně přispívá k jejímu chodu. Tento model nalezneme v sociálních službách nebo ve zdravotnictví, kde pomáhá snižovat finanční náklady. Bez dobrovolníků by tyto činnosti prováděli placení profesionálové. Příklady pomoci zahrnují pomoc s účetnictvím, žehlením nebo úklidem.

Třetí typ zahrnuje situace, kdy dobrovolníci nejsou nezbytní pro fungování organizace, ale přispívají ke zlepšení poskytovaných služeb a usnadňují provoz. Zahrnují vycházky s klienty nebo jiné volnočasové aktivity.

Činnosti dobrovolníků jsou velmi různorodé a často se druhý a třetí typ používá v kombinaci (Frič. P a kol., 2001).

Hledisko časového vymezení

Lze rozlišit tři typy zapojení. Dobrovolníci mohou být zapojeni jednorázově při různých kampaních, sbírkách nebo benefičních koncertech, což je vhodný způsob, jak získat nové osoby s omezeným časem. Dohoda o pomoci je obvykle ústní. Další formou je opakovaná a pravidelná pomoc během celého roku, což je běžný závazek, který je pro organizaci přínosný díky své pravidelnosti a je obvykle zaznamenán písemnou dohodou. Dobrovolná služba představuje delší závazek, kdy se dobrovolník věnuje své práci několik měsíců nebo let, často i v zahraničí. Náklady na tento typ dobrovolnictví jsou vysoké, zejména kvůli přípravě dobrovolníka a nákladům spojených s cestováním a pobytem (Tošner, Sozanská, 2002).

Každá organizace je jedinečná ve svém zaměření, a proto klade odlišné nároky na své dobrovolníky. Historické pozadí obvykle není rozhodující, klíčovým faktorem je spíše role, kterou dobrovolník zastává, a časové omezení jeho působení v organizaci.

2.4 Dobrovolník jako člen neziskové organizace

Začlenění dobrovolníků do organizace představuje klíčové rozhodnutí. Před přijetím tohoto kroku by měla každá organizace zvážit několik základních otázek, např. účel dobrovolnictví, místo a způsob jeho využití, důležitost úkolů a dohled nad dobrovolníky. Zapomenout by se nemělo ani na vytváření vhodných odměn. Pokud organizace opomene některý z těchto aspektů, hrozí ztráta motivace u dobrovolníků, snížení jejich zapojení a možný vznik nedůvěry v organizaci. Zkušenosti naznačují, že dobrovolnická práce je citlivým ukazatelem fungování a kvality organizace. V prostředí, kde se šíří pocit nedostatečného uplatnění nebo selhává komunikace, dobrovolník nemá dlouhého trvání. Naopak v dobře fungující organizaci dobrovolník přináší uvolnění, pozitivní atmosféru a nové nápady. „*Úspěšnost dobrovolnického programu závisí na kvalitě managementu a zejména na kvalitě řízení lidských zdrojů v organizaci*“ (Müllerová, 2011, str. 21).

Organizovaná dobrovolná činnost přináší určitá práva a povinnosti, které jsou uvedeny ve smlouvě podepsané dobrovolníkem a organizací. Smlouvu podepisuje zájemce při školení nebo sjednané schůzce. K další potřebné dokumentaci dobrovolníka patří potvrzení o zdravotní způsobilosti a výpis z rejstříku trestů. Lékař vystavuje potvrzení o zdravotní způsobilosti, což nesouvisí s fyzickou zdatností, ale s psychickou pohodou. Jedná se např. o to, zda dobrovolník netrpí psychickými problémy, které by mohly ovlivnit jeho práci s klienty nebo organizací. Studenti nemusí poskytovat výpis z rejstříku trestů, ale stačí jim potvrzení ze školy, že jsou morálně zdatní a bezúhonní (Nakladalová, 2010, online). Tam, kde dobrovolník pracuje s lidmi, by mělo probíhat výběrové řízení. Např. při práci s uprchlíky není vhodné zařazovat dobrovolníka, který neovládá cizí jazyk, prostřednictvím kterého by se ním mohl dorozumět. V praxi výběrová řízení nejsou tak častá, zejména z důvodu malého počtu dobrovolníků. Organizace jsou rády, že se jim vůbec podaří někoho sehnat (Šormová, Klégrová, 2006). Dokumenty, které podepisuje organizace s dobrovolníkem musí vycházet z podmínek dané organizace. U akreditovaných programů je dokumentů více. Různé vzory dokumentů lze stáhnout na stránkách Ministerstva vnitra. Každá organizace si může vést i různé záznamy např. o výkazu činnosti dobrovolníka (Bulová a kol, 2018, online).

Dobrovolník by měl být asertivní a aktivní, a měl by si být vědom svých hranic, aby mohl rozlišit, co zvládne, a co ne. Činnosti dobrovolníka by měly odpovídat jeho schopnostem, dovednostem a zájmům. Povinností dobrovolníka je zachovávat mlčenlivost ohledně osobních údajů, včetně zveřejňování fotografií na sociálních sítích. Každá organizace má odlišná pravidla GDPR, která musí dobrovolník respektovat. Důležité také je, aby se dobrovolník věnoval své činnosti bez vlivu alkoholu nebo drog (Nakladalová, 2010, online).

Lidé se stávají dobrovolníky z různých důvodů. Chtějí pomáhat jiným lidem, poznávat nové lidi nebo hledají nové zkušenosti či praxi. Proto je nutné je v organizaci neustále motivovat k další práci. Kromě toho potřebují adekvátní zpětnou vazbu², která napomáhá ke zlepšení kvality práce, ale rovněž k dobré náladě v organizaci. Každý potřebuje uznání nebo ocenění

² Zpětná vazba v širším slova smyslu zahrnuje nástroj, který umožňuje učit se ze svých chyb a opakovat úspěchy (Reitmayerová, Broumová, 2012).

od někoho dalšího. U dobrovolníků to není jiné, mnohdy stačí i jen poděkovat za jejich práci. Nesmíme zapomenout ani na různá školení či semináře, díky kterým můžeme získat nové schopnosti (Müllerová, 2011).

Dobrovolník je nedílnou součástí týmu ve většině organizací. Klíčovým prvkem je vzájemné nastavení pravidel, díky němuž může spolupráce efektivně fungovat. Dobrovolníci do týmu vnášejí nejen svou energii a nadšení, ale i nové perspektivy a nápady, které mohou být klíčové pro inovativní řešení problémů. Navíc jejich účast často přispívá k posilování komunity a prohlubování vztahů mezi členy organizace.

2.4.1 Koordinátor dobrovolníků

Prostředníkem mezi dobrovolníky a organizací bývá koordinátor dobrovolníků. Napomáhá k tomu, aby byla zachována tvořivost a spontaneita dobrovolnictví. Často na něm dobrovolnictví stojí, ale i padá. Koordinátor by měl rozumět fungování organizace, být komunikativní, schopný jednat s lidmi a zároveň projevovat empatii, trpělivost, spolehlivost a umět ostatní nadchnout svým entuziasmem pro věc (Metodika dobrovolnictví v sociální službách, 2012, online) „*Koordinátor dobrovolníků je klíčovou postavou dobrovolnického managementu*“ (Tošner, Soznská, 2002, str. 76). Jeho náplň práce je rozmanitá. Propaguje organizaci, vybírá a proškoluje dobrovolníky i je zařazuje do činnosti organizace. Hodnotí práci dobrovolníků, ale také napomáhá při řešení problémů a nedorozumění. Působí jako kontaktní osoba mezi dobrovolníky, zaměstnanci, vedením a klienty organizace. Zpracovává kodexy, práva a povinnosti dobrovolníků a zajišťuje potřebnou administrativu, jako jsou smlouvy s dobrovolníky a pojistné smlouvy (Müllerová, 2011).

Jeho úkolem je vytvořit z různorodé skupiny dobrovolníků jeden celek, ve kterém si každý ponechává svoji samostatnost a svébytnost. V malých organizacích to může být vedle své hlavní profese i vedoucí organizace či výkonný zaměstnanec. Měl by být součástí vedení organizace (Tošner, Soznská, 2006).

„*Jednou z důležitých starostí koordinátora dobrovolníků by mělo být usilování o to, jak neztratit s dobrovolníky lidský kontakt a udržet jejich chuť podílet se na něčem novém, zajímavém, zvláštním, což je pro mnohé dobrovolníky rozhodující motivací*“ (Metodika dobrovolnictví v sociálních službách, str. 8, 2012, online). Pro efektivní chod dobrovolnického programu je klíčová role koordinátora dobrovolníků a zaměstnanců

organizace, kde dobrovolníci působí. Je nezbytné, aby bylo všem jasné, jaké úkoly dobrovolníci budou plnit, v jakém časovém rozmezí, kdo bude jejich nadřízeným a jakým způsobem budou za svou práci odměněni. Negativní postoj zaměstnanců k dobrovolníkům často pramení z nevyřešených obav. Úkolem koordinátora dobrovolníků je proto tyto obavy řešit a snižovat úzkost zaměstnanců tím, že buduje důvěru, podporuje atmosféru přijetí a podílí se na vytváření podmínek pro komunikaci mezi zaměstnanci a dobrovolníky. Důležité je také průběžné vzdělávání zaměstnanců pro úspěšnou spolupráci s dobrovolníky (Matulayová a Hajduková, 2011).

2.4.2 Dobrovolnická centra

Jednou z možností, jak pracovat s dobrovolníky, je prostřednictvím dobrovolnických center. Jedná se o místa, která se specializují na management dobrovolnictví. Získávají dobrovolníky, kterým nabízejí možnosti jejich využití. „*Garantuje nábor, výcvik, supervizi smluvní ošetření včetně pojištění dobrovolníka.*“ (Pilát, str. 51 2015, online) V České republice vznikají tato centra v posledních letech. Zaměřují se na vzdělávání, pořádání konferencí či tvorbu nových metodických materiálů. Činnost těchto center je velmi rozdílná. Příkladem je Člověk v tísni při ČT, ADRA, Český červený kříž nebo HESTIA (Pilát, 2015, online). „*Základním posláním dobrovolnických center je propagace a podpora myšlenky dobrovolnictví ve společnosti a spolupráce s neziskovými organizacemi v regionu s cílem zapojení co největšího počtu obyvatel do řešení problémů komunity*“ (Tošner, Sozanská, 2006, str. 100).

Tato podoba má své výhody i úskalí. Výhodou je stabilita s početným růstem dobrovolnických programů a jednotný standart péče o dobrovolníka. Naopak úskalí je vidět zejména v přebírání zodpovědnosti za přijímající organizace, ale také financování (Pilát, 2015, online). V dobrovolnickém centru hraje velkou roli koordinátor dobrovolníků, o kterém bylo již v práci zmiňováno. (Viz kapitola 2.4.1)

2.4.3 Možnosti využití dobrovolníků

V České republice je mnoho oblastí, do kterých se mohou zapojovat dobrovolníci. Jedná se o: „*sociální služby, kulturu, pomoc při zachování kulturního dědictví, zdravotnictví, ekologie a ochrana životního prostředí, prevence kriminality, dobrovolnictví s dětmi a mládeží, mimořádné události a krizové situace, sportovní a pohybové aktivity, rozvoj*

občanské společnosti a lidská práva, mezinárodní dobrovolnictví a rozvojová spolupráce, další oblasti dobrovolnictví – dobrovolnictví firem, ve veřejné správě, v církevních a náboženských společnostech nebo virtuální dobrovolnictví“ (Hruška a kol., 2018 in Kavan, 2022, str. 30–31).

Dobrovolnická práce poskytuje široké spektrum cílových služeb. Pro přiblížení oblastí uvádím příklady některých organizací. Hnutí DUHA³ nebo Děti Země spolupracují s dobrovolníky v oblasti ochrany životního prostředí. ADRA, o. p. s.⁴ a Člověk v tísni, o. p. s. se soustředí na humanitární pomoc a ochranu lidských práv, působí ve válečných zónách, ale také pomáhají při přírodních katastrofách. V kultuře dobrovolníci a neziskové organizace chrání kulturní památky nebo se podílejí na rekonstrukcích. Propagují i českou kulturu v zahraničí, např. Art Fórum nebo Symposium. Dobrovolníci jsou aktivní i ve sportu a vzdělávání, podporují volnočasové aktivity a zájmové kroužky. Tradici mají sokolové, skauti a pionýři. Organizace zaměřené na mládež např. Nadace ROS⁵ a HESTIA, z. ú.⁶, propojují dobrovolnictví s životem dětí a mladých lidí. Zahraniční dobrovolná služba, často spojená s výukou jazyků, nabízí mladým lidem účast na letních workcampech a dlouhodobých pobytech v zahraničí, jako jsou programy INEX, z. s. nebo ADRA. o. p. s. Velká skupina dobrovolníků je v oblasti zdravotní a sociální péče. Organizace, které se věnují této oblasti jsou např. Společnost DUHA, z. ú.⁷, FOKUS, z. ú.⁸ či Sdružení zdravotně postižených, z. s. (Tošner, Sozanská, 2002). Nové a rychle se rozvíjející je virtuální dobrovolnictví (po internetu). Dobrovolník se tak může zapojit i do mezinárodních dobrovolnických činností. Přizpůsobuje si rozvrh práce svým možnostem z kanceláře nebo domova. Tuto možnost zprostředkovává UNV Online Volunteering Service, která eviduje neziskové rozvojové organizace z celého světa (Kavan, 2022).

„Organizace díky dobrovolníkům získávají pracovní síly různorodé povahy a mohou tak nabízet pestřejší a hodnotnější služby“ (Mlčák, Zášková, 2013, str. 25). Uživatelům služeb

³ DUHA – spolek zaměřený na volnočasové aktivity s prvky zážitkové pedagogiky

⁴ ADRA - mezinárodní humanitární organizace poskytující pomoc lidem v nouzi

⁵ Nadace ROS – Nadace rozvoje občanské společnosti

⁶ HESTIA – organizace zabývající se podporou dobrovolnictví

⁷ Společnost DUHA – sociální služby pro dospělé osoby s mentálním znevýhodněním

⁸ FOKUS – organizace podporující osoby s duševním onemocněním

dobrovolnictví se zvyšuje dostupnost pomoci zejména v oblasti sociálních služeb. Dobrovolník může být blíže než zaměstnanec vzhledem ke svým konkrétním zkušenostem a zájmům, bez ohledu na věk nebo mentální schopnosti. Další výhodou, která může odbourat zábrany mezi dobrovolníkem a klientem, je, že nejsou profesionální sociální pracovníci. To může pomoci udržovat klientovo povědomí o jeho osobní důstojnosti a hodnotě (Materiál ke školení dobrovolníků, online, 2007). *„Dobrovolník se tak stává testem kvality péče i kvality vztahů v organizaci. Tam, kde nejsou zaměstnanci ani klienti spokojeni, tam dobrovolník nevydrží“* (Metodika dobrovolnictví v sociálních službách, str. 6, 2012, online).

2.4.4 Získávání dobrovolníků a práce s nimi

„Dobrovolníci přicházejí a odcházejí častěji než zaměstnanci. S touto vlastností dobrovolnictví je třeba počítat a nenechat se tímto faktem odradit“ (Müllerová, 2011, str. 25). Pokud organizace spolupracuje se studenty, měla by zohlednit školní rok. Nábor dobrovolníků by měl probíhat kontinuálně a existuje mnoho způsobů, jak toho dosáhnout v závislosti na kreativě koordinátora. Nejjednodušší metodou je vytvoření letáku a jeho zveřejnění na webových stránkách, sociálních médiích nebo na nástěnkách ve městech. V dnešní době je šíření informací pomocí internetu velmi snadné. Kromě letáků je vhodné umístit na web aktuální informace, nabídky akcí, příběhy dobrovolníků a další materiály týkající se dobrovolnictví. Efektivním způsobem je také nábor přímo ve školách, kde mohou o svých zkušenostech hovořit samotní dobrovolníci. Tímto způsobem mohou prezentovat svou činnost, seznámit studenty s dobrovolnictvím a v diskusi odpovídat na jejich otázky. Další možností jsou různé náborové akce zaměřené na získávání dobrovolníků a zároveň na propagaci organizace. Kombinace několika forem je ideální a doporučená (Tošner, Sozanská, 2002). V poslední době je pro získávání dobrovolníků vhodné využívat virtuální svět a sociální sítě, protože jsou velmi vlivnými médii. Každá sociální síť má svou specifickou a vyžaduje od uživatelů různé přístupy. Organizace, které chtějí, aby jejich stránky na sociálních sítích byly vlivné, by měly být pravidelně aktivní. Je vhodné sdílet zkušenosti a příběhy dobrovolníků, videa a různé krátké spoty. Časté jsou např. Facebook, Twitter a Instagram (Bednář, 2011).

Příprava nových dobrovolníků je závislá na činnosti, kterou budou v rámci organizace vykonávat. Je užitečné pozvat zájemce na setkání, aby si objasnili svou motivaci, zájmy

a možnosti působení. Příprava dobrovolníka trvá různě dlouho, může se jednat o minuty, hodinu, celý den nebo víkend. To se odvíjí od charakteru činnosti organizace (Müllerová, 2011). V rámci obecné části se dobrovolníci seznamují s možnostmi a potřebami organizace, cíli, dokumentací, strukturou, místem a svou rolí. Navíc se setkají s koordinátorem a zaměstnanci a dozví se základní informace o provozu pracoviště. Je důležité, aby koordinátor přistupoval k dobrovolníkovi individuálně, v závislosti na jeho motivech, zájmu nebo omezení (Tošner, Sozanská, 2002).

Působení dobrovolníků v organizaci ovlivňuje kvalita řízení dobrovolníků. Nesmí chybět průběžná podpora a oceňování. Zapomenout by se nemělo ani na jejich vzdělávání. Pokud se některá z těchto skutečností podcení, může se stát, že dobrovolník velmi brzy opustí organizaci.

Kvalita řízení dobrovolníků má zásadní vliv na jejich působení v organizaci. Je nezbytná průběžná podpora a ocenění jejich práce. Rovněž by nemělo být opomíjeno vzdělávání dobrovolníků. Pokud se tyto aspekty nedostatečně zohlední, může to vést k brzkému odchodu dobrovolníka z organizace (Maralayová, Hajduková, 2011).

Koordinátor dobrovolníků hraje zásadní roli v úspěchu dobrovolnických programů. Poskytuje nezbytnou podporu dobrovolníkům a zároveň se stará o to, aby se cítili váženi a byli motivováni. Dobrovolnická centra fungují jako most mezi lidmi, kteří chtějí pomáhat, a organizacemi, které potřebují pomoc. Tyto instituce nejenže usnadňují práci, ale také poskytují více času, který mohou organizace věnovat svým klientům.

2.4.5 Motivace a odměňování dobrovolníků

Porozumění vnitřním a vnějším motivacím pro nezištné poskytování času a energie může přispět k rozvoji dobrovolnictví (Frič, Pospíšilová, 2010, online). „*Pochopení motivace samotných dobrovolníků je klíčem k úspěšnému využití jejich obrovského potenciálu*“ (Müllerová, 2011, str. 52).

Lidé se stávají dobrovolníky z různých důvodů a od toho se odvíjí i jejich motivace. Nemusí být dána vždy jen jedním motivem. Nejčastěji jsou uváděné následující příklady: možnost seberealizace, posílení vlastního sebevědomí, rozvíjení schopností a nových dovedností

potřebných k pomáhání, smysluplné trávení volného času i pocit užitečnosti (Sociální práce, 2011, online).

Vitoušková (1998) uvádí motivy, které nejsou vždy prospěšné pro ostatní. Mezi tyto motivy patří například nedostatek sebeúcty, panovačnost, neadekvátní zvědavost, osamělost, pocit nenahraditelnosti, touha obětovat se, soucit vedoucí k degradaci klienta nebo pocit povinnosti. Dobrovolník pak nechce pomáhat druhému, ale jedná ve vlastní prospěch. V případě rozeznání takového motivu u dobrovolníka by měla organizace zvážit, zda dobrovolníka razantně neodmítnout. Může tak negativně ovlivnit klienty, ostatní dobrovolníky i celou organizaci (in Tošner, Sozanská, 2002).

Autoři Bulová a kol. (2018) zmiňují 3 pilíře, které člověk motivují k dobrovolnické činnosti. Jedná se o důvěru k organizaci, smysluplnost dobrovolnictví v dané organizaci a pocit šíření dobré myšlenky.

Dobrovolníci nejsou finančně odměňováni za svoji činnost, ale získávají mnoho jiných výhod. Klíčové pro jejich motivaci je pracovat s uznáním a poděkováním. Organizace tím ukazuje, že dobrovolníci jsou pro její fungování, organizaci i klienty nezbytní. Existuje mnoho způsobů, jak dobrovolníky ocenit, jak jim poděkovat. Příkladem mohou být: přání k narozeninám nebo svátku, drobné vánoční dárky, děkovné dopisy, organizování setkání dobrovolníků, zmiňování jmen ve výročních zprávách, jmenování zkušených dobrovolníků poradci programu, zajištění cen od sponzorů, nebo vystavení osvědčení o dobrovolnické činnosti pro přijímací zkoušky (Novotný a kol., 2002).

M. Ochman a P. Jordan (in Novotný a kol, 2002) uvádí ve své příručce *Dobrovolníci: cenný zdroj pomoci* zásady při oceňování dobrovolníků. Řadí se sem např. časté vyjadřování vděčnosti, využívání různých forem poděkování, upřímnost, a vyjádření spokojenosti s člověkem (nejen s jeho prací).

Při oceňování dobrovolníků je důležitá kreativita a inovativnost koordinátora, avšak je nezbytné zachovat individuální přístup a dobře znát své dobrovolníky. To, co může být pro jednoho velkou poctou, jako je zmínka v závěrečné zprávě nebo vystoupení v televizi, může být pro jiného nepříjemností.

2.5 Nestátní neziskové organizace pro osoby se zdravotním postižením

Nestátní neziskové organizace hrají klíčovou roli v poskytování podpory a informací těm, kteří to nejvíce potřebují, mezi tyto potřebné bezesporu patří i lidé se zdravotním postižením. Činnost nestátních neziskových organizací často zahrnuje nejen přímou pomoc rodinám a jednotlivcům s postižením, ale také snahu o zvyšování povědomí veřejnosti o problémech, s nimiž se tito lidé potýkají. Existuje mnoho nestátních neziskových organizací zaměřených na lidi s postižením a jejich rodiny. Níže uvedené příklady nestátních neziskových organizací představují možnosti zapojení dobrovolníků v oblasti pomoci osobám s postižením, jejich rodinám a při osvětě široké veřejnosti o začleňování osob s postižením do společnosti. Představené nestátní neziskové organizace nepředstavují seznam fungujících organizací u nás. Jsou uvedeny z důvodu propojení teoretických východisek s praktickou částí diplomové práce a slouží jako příklad toho, jaké služby mohou organizace nabízet.

2.5.1 Centrum pro všechny

„Centrum pro všechny, spolek, je rodinné centrum, které je zaměřené na poskytování integračních volnočasových aktivit. Připravujeme akce pro malé, velké, zdravé i s postižením, prostě pro všechny“ (Centrum pro všechny, nedatováno, online).

Organizace byla založena skupinou lidí, kteří chtěli vyhovět požadavku matek potřebujících odpočinek a zároveň pomoci dětem s postižením integrovat se do společnosti. Založena byla v roce 2005. Původně organizace nabízela aktivity pouze pro děti ze Speciální základní školy v Poděbradech, ale časem se klientela rozrostla i do okolních měst a přijíždějí sem i děti z Prahy, Brna a České Třebové. Centrum pro všechny má několik projektů, které se vzájemně doplňují a prolínají.

Prvním projektem je Centrum pro integraci, které zahrnuje řadu podprojektů, jako jsou Artíkův den, Integrace je IN, Víkend NAPLNO, Hurá jedeme na tábor a Miniškolka Šikulka. Organizují příměstské i pobytové tábory. Cílem všech projektů je vytvořit prostředí pro společná setkání zdravých dětí, dětí s handicapem a jejich rodičů.

Druhý projekt představuje centrum pro rodiny, které nabízí aktivity pro rodiče a jejich děti. Tyto aktivity jsou určeny především pro nejmenší děti a jejich matky. Akce je možné navštěvovat buď pravidelně, nebo jednorázově. Rodiče s dětmi mohou využívat řízené

aktivitu nebo se jen pobavit na hřišti či v herně. Centrum rovněž nabízí výtvarné a pohybové kroužky. Rodiče zde mají možnost navazovat nová přátelství, získávat informace a sdílet své zkušenosti s rodičovstvím.

Třetí projekt se specializuje na dobrovolnictví. Bez dobrovolníků by provoz Centra pro integraci a rodinu nebyl možný. Dobrovolníci se podílejí na přípravě a realizaci akcí, asistují postiženým dětem a účastní se pracovních brigád. Organizace často spolupracuje s firemními dobrovolníky z různých společností, jako jsou Škoda nebo Kooperativa. Pro dobrovolníky pořádají různá setkání a školení. Koordinátory jsou dobrovolníci sdružení, úzce spolupracují s organizací INEX, která zajišťuje dobrovolníky ze zahraničí pro pobytové tábory.

Poslední projekt představuje Centrum pro pohyb, které úzce spolupracuje s POLE studiem Nymburk. Nabízí kroužky pro děti, školáky i rodiče. Mezi projekty patří například Cvičeníčko, Malý muzikant nebo Vzdušná akrobacie (Centrum pro všechny, nedatováno, online).

2.5.2 POHODA – společnost pro normální život lidí s postižením, z. ú.

„POHODA umožňuje dospělým lidem s mentálním postižením v maximální možné míře prožívat dospělost a přijímat odpovědnost za svá rozhodnutí“ (Pohoda, nedatováno, online).

Klíčovými hodnotami organizace jsou člověk, respekt a profesionalita. Organizace klade důraz na jedinečnost každého člověka s ohledem na jeho specifická přání, názory a individualitu. Věřící v osobní rozhodování jednotlivce, včetně osob s postižením, o tom, kde a s kým budou žít a jakým způsobem budou žít. Hlavním cílem organizace je poskytovat sociální služby pro jedince s mentálním postižením, které odpovídají jejich individuálním potřebám a umožňují jim žít způsobem, který je v souladu s normami společnosti. Při tom organizace dbá na zachování lidské důstojnosti a dodržování lidských práv.

Poskytuje chráněné bydlení, denní stacionáře, osobní asistenci, možnosti dobrovolnictví, odborné stáže a vzdělávací programy. Kromě těchto služeb nabízí také poradenské služby.

Při spolupráci s dobrovolníky usiluje o propojení lidí, kteří jsou ochotni poskytnout své znalosti a dovednosti, s těmi, kteří potřebují pomoc. Dobrovolníci se angažují ve dvou

hlavních oblastech: poskytují individuální podporu uživatelům sociálních služeb a řeší běžné potřeby organizace, jako je například asistence na akcích (Pohoda, nedatováno, online).

2.5.3 Willík

„Willík – spolek pro Williamsův syndrom byl založen jako občanské sdružení (Willík – sdružení rodičů a přátel dětí s Williamsovým syndromem) v roce 2006. U jeho vzniku stálo několik rodin dětí s Williamsovým syndromem a mladá lékařka MUDr. Lenka Neuschlová, neuroložka pražské nemocnice v Motole. Hlavním důvodem pro založení spolku byl nedostatek informací o syndromu – rodiče po sdělení diagnózy žili dlouhou dobu v nejistotě, neboť nevěděli, co jejich dítě čeká a na jaké problémy se mají připravit“ (Willík, nedatováno, online).

Organizace se zaměřuje na vzájemnou podporu rodin a na vzdělávání rodičů. Zajišťuje setkání, která rodičům umožňují navzájem se poznávat, sdílet své zkušenosti a starosti. Nabízí prodloužené víkendy s odbornými semináři pro rodiče, terapeutické programy pro děti a aktivity pro zdravé sourozence. Pořádá také mikulášské besídky a letní tábory pro otce s dětmi. Hlavním cílem organizace je zvýšit povědomí o Williamsově syndromu a podpora začlenění osob s tímto postižením do společnosti.

Všechny aktivity jsou financovány výhradně z členských příspěvků, darů od jednotlivců i firem, ale také z dotací.

Spolek nemá žádné zaměstnance a je zcela závislý na dobrovolnictví. Dobrovolníci se angažují jako asistenti dětí s mentálním postižením během programů, při jídlu nebo sebeobsluze. Dále poskytují podporu při organizaci akcí a setkání, hledání finančních prostředků, a dokonce i při překládání odborných článků z ciziny (Willík, nedatováno, online).

2.5.4 Rozrazil

„Posláním spolku je vytvářet prostor pro společné setkávání dětí i dospělých s postižením i bez něj a smysluplné sdílení volného času, v kolektivu umožňujícím pocit sounáležitosti a pospolitosti“ (Rozrazil, nedatováno, online).

Spolek Rozrazil vznikl v roce 1993 s úmyslem vytvořit prostor pro setkávání mladých lidí s postižením i bez něho. Jeho tým se skládá z dobrovolníků z řad studentů a mladých lidí,

ale zapojeny jsou i celé rodiny, které rády tráví čas pomáháním lidem s postižením. Jejich cílem je vytvářet komunitu s atmosférou přátelství a tolerance, s důrazem na respektování odlišností a individuálních potřeb účastníků. Prostřednictvím aktivit prohlubují vztah k přírodě a ekologii a podporují dobrovolnictví jako obohacující životní zkušenost.

Během roku pořádají víkendové události a během letních prázdnin čtrnáctidenní tábor nazvaný „puťák“. Účastníci pobývají v tee-pee a procházejí okolní krajinou. Každá událost má svůj tematický program, kde hlavním cílem je, aby se všichni účastníci mohli zúčastnit všech her a aktivit.

Pro dobrovolníky je k dispozici vhodný tým lidí, který je flexibilní ve svém složení a může se účastnit různých akcí, ať už jednorázově či pravidelně. Na těchto událostech novým dobrovolníkům poskytuje podporu „zkušený“ dobrovolník, který je připraven jim ve všem asistovat. Hlavním cílem dobrovolnictví je poskytovat osobní pomoc lidem, kteří ji potřebují, a zároveň asistovat při přípravě programu nebo s provozními záležitostmi, jako je například vaření, úklid nebo práce se dřevem (Rozrazil, nedatováno, online).

V oblasti péče o osoby se zdravotním postižením tvoří neziskové organizace nedílnou složku. Poskytují podporu, přímou pomoc i osvětu široké veřejnosti. Neziskový sektor prošel velkými změnami, zejména od roku 2014, kdy byl přijat nový Občanský zákoník a byla sjednocena terminologie používaná v této oblasti.

Dobrovolníci vytvářejí nedílnou součást neziskového sektoru. Mnohé neziskové organizace jsou na dobrovolnictví vázané. Práce dobrovolníků je často nezištná a motivována touhou pomáhat druhým a přispívat ke zlepšení společnosti. Bez úsilí a obětavosti dobrovolníků by mnoho projektů a iniciativ nestátních neziskových organizací nemohlo být uskutečněno v zamýšleném rozsahu. Každý dobrovolník přináší unikátní sadu dovedností a zkušeností, které obohacují tým a přispívají k dosažení společných cílů.

3 PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část diplomové práce se věnuje problematice nestátních neziskových organizací pracujících s lidmi s postižením. Cílem praktické části je poskytnout komplexní pohled na činnost dobrovolníků, a to z perspektivy dobrovolníků i samotných organizací. Odpovědi na otázky výzkumného šetření nám zprostředkují názory a zkušenosti zástupců nestátních neziskových organizací.

Etické principy výzkumného šetření

Při provádění výzkumného šetření je nezbytné dodržovat etické principy. Jedním z klíčových principů je zachování důvěrnosti, která zaručuje účastníkům výzkumu anonymitu jejich informací. Tento princip je úzce spojen s ochranou osobních údajů účastníků a správným zacházením se shromážděnými daty (Skutil a kol., 2011). Anonymita dotazovaných osob v diplomové práci byla zaručena. Jména dotazovaných osob nejsou skutečná, jsou udávána pod označením participant 1-8.

3.1 Cíl diplomové práce a výzkumného projektu

Hlavním cílem výzkumné části diplomové práce bude získání názorů týkajících se působení dobrovolníků v organizacích působících pro lidi se zdravotním postižením. Dále bude specifikována práce koordinátorů a vedoucích pracovníků organizací s dobrovolníky.

Dílčí výzkumné cíle – výzkumem chceme zjistit:

DC1: Způsoby získávání nových dobrovolníků, metody práce s nimi a jejich odměňování

DC 2: Počty dobrovolníků v posledních deseti letech

DC 3: Důvody odchodu dobrovolníků z organizace a možnosti změny

DC 4: Způsoby zaškolení dobrovolníků ze strany organizace

DC 5: Motivy vedoucí k dobrovolnické činnosti

DC 6: Doporučení pro koordinátory od dobrovolníků

Na základě stanovených výzkumných cílů byly položeny **hlavní výzkumné otázky**:

VO1: Jakým způsobem pracují vedoucí organizací/koordinátoři se svými dobrovolníky?

VO2: Jaké jsou motivy dobrovolníků pro výkon dobrovolnické praxe?

Pro doplnění informací k dílčím cílům byly položeny **vedlejší výzkumné otázky**:

1. Jak se změnil počet dobrovolníků během posledních deseti let?
2. Jaké jsou důvody pro ukončení dobrovolnické činnosti?
3. Jakým způsobem jsou dobrovolníci zaškolováni do chodu organizace?
4. Jaké mají dobrovolníci doporučení pro vedoucí/koordinátory?

3.2 Metody výzkumného šetření

Pro praktickou část diplomové práce, která zahrnovala provádění výzkumného šetření, byla využita kombinace kvantitativního a kvalitativního sběru dat. „*Kvantitativní výzkum pracuje s číselnými údaji. Zjišťuje množství, rozsah nebo frekvenci výskytu jevů, resp. jejich míru (stupeň). Číselné údaje se dají matematicky zpracovat. Kvantitativní výzkum zjištění ve slovní (nečíselné) podobě*“ (Gavora, 2010, str. 5).

Dotazník

V kvantitativním výzkumu je pro sběr dat běžně používán dotazník. Tato metoda umožňuje efektivní získávání informací o postojích, vědomostech a názorech respondentů (Havel, Komeščík, 2014). „*Dotazník je určen především pro hromadné získávání údajů. Myslí se tím získávání údajů o velkém počtu odpovídajících. Proto se dotazník považuje za ekonomický výzkumný nástroj. Můžeme jím získávat velké množství informací při malé investici času*“ (Gavora, 2010, str. 121). Dotazník je souborem písemných otázek, které shromažďují data o respondentovi a zaměřují se na jeho názory a postoje k danému problému, který dotazovatel předpokládá (Skutil a kol., 2011).

Dotazník vlastní konstrukce byl zaměřen na dobrovolníky z nevládních neziskových organizací pracující s osobami se zdravotním postižením. Nestandardizovaný dotazník byl vytvořen pomocí webové stránky survio.com a obsahoval 12 položek, které obsahovaly otázky otevřené, uzavřené a polouzavřené. U uzavřených otázek dotazníku byla možná převážně jedna odpověď. Pokud měl respondent více možností odpovědí, byl na to

upozorněn. Otázky 1 až 6 v dotazníkovém šetření byly zaměřeny na základní informace o respondentovi (věk, pohlaví, dosažené vzdělání a pracovní pozice). Uvedeny byly rovněž informace, jak dlouho se respondent věnuje dobrovolnictví a jak často. Otázka č.7 směřovala k dílčímu cíli č.1, který zjišťoval způsoby získávání nových dobrovolníků. V tomto ohledu se otázka zaměřila na dobrovolníka, jakým způsobem získal povědomí o možnostech dobrovolnictví. Otázka č.8 směřovala k dílčímu cíli č. 4, který se zaměřoval na možnosti zaškolování ze strany organizace. Otázky č. 9 a 10 cílily na dílčí cíl č. 5, který zjišťoval motivy směřující k dobrovolnické činnosti. Otázky č. 11 a 12 pak směřovaly k dílčímu cíli č. 6, který se soustředil na zpětnou vazbu od dobrovolníků.

Rozhovor

Kvalitativní šetření má podobu strukturovaného rozhovoru. Rozhovor (interview) je „výzkumná metoda, která umožňuje zachytit nejen fakta, ale i hlouběji proniknout do motivů a postoje respondentů. Jde o kontakt tváří v tvář. Používají se otázky uzavřené, polouzavřené a otevřené“ (Gavora, 2000, s. 110). Rozhovor se skládal z 8 otázek. Otázky č. 2, 3 a 4 směřovaly k dílčímu cíli č. 1, jenž zjišťoval způsoby získávání nových dobrovolníků, metody práce s nimi a jejich odměňování. Otázka č. 2 cílila na dílčí cíl č. 2, který se zabýval počty dobrovolníků v posledních deseti letech. Otázka č. 6 pak zjišťovala odpověď na dílčí cíl č. 3 – důvody odchodu dobrovolníků z organizace. Otázka č. 7 se zabývala možnostmi změn.

3.3 Charakteristika výzkumného souboru

Rozhovor

Výzkumný soubor pro rozhovor tvořili vedoucí či koordinátoři, kteří působí v nestátních neziskových organizacích pro osoby se zdravotním postižením. Do výzkumného šetření bylo zapojeno 8 participantů. Výzkumný vzorek byl vybrán nenáhodným výběrem, jednalo se o zástupce nestátních neziskových organizací. Jednotlivci byli kontaktováni individuálně nebo telefonicky. Anonymita každého účastníka byla zaručena a tím byly dodrženy etické přístupy výzkumného šetření. Participantů byli předem informováni o účelu výzkumu, obsahu rozhovoru a odhadované délce trvání. Rozhovory probíhaly vždy s jedním

participantem a byly zaznamenány písemně. U čtyř participantů proběhl rozhovor osobně, čtyři rozhovory byly realizovány prostřednictvím videohovoru.

Výzkumný vzorek tvořily pět žen a tři muži. Otázky pro rozhovory byly sestaveny na základě stanovených výzkumných cílů práce. Souhrnný přehled údajů o participantech je uveden v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1 – Souhrnný přehled údajů o participantech

Participant	Pohlaví	Délka práce s dobrovolníky
Participant 1 (P1)	muž	8 let
Participant 2 (P2)	muž	7 let
Participant 3 (P3)	muž	13 let
Participant 4 (P4)	žena	18 let
Participant 5 (P5)	žena	2 roky
Participant 6 (P6)	žena	15 let
Participant 7 (P7)	žena	20 let
Participant 8 (P8)	žena	12 let

Dotazníkové šetření

Výzkumný soubor dotazníkového šetření prezentují dobrovolníci z nestátních neziskových organizací zaměřených na jedince se zdravotním postižením. Participanté byli anonymní členové nestátních neziskových organizací a organizací, které byly představeny v teoretické části diplomové práce (kapitola 2.5.) Zajištěním anonymity konkrétního respondenta i subjektu výzkumu byla podpořena objektivita a věrohodnost odpovědí, a tedy i výsledků výzkumu. V dotazníkovém šetření byli osloveni koordinátoři či vedoucí, kteří jej dále zprostředkovali dobrovolníkům dané organizace. Získána byla data od 45 dobrovolníků. Dotazníkové šetření probíhalo v období od dubna 2024 do června 2024.

Výzkumný vzorek tvořilo 31 žen a 14 mužů. Respondenti zahrnuli všechny uvedené věkové kategorie, přičemž nejpočetnější z nich byla ve věku od 15 do 20 let. Respondenti mají nejčastěji dokončenou střední školu s maturitou a jsou zaměstnáni nebo studují. Délka jejich

dobrovolnické praxe je nejčastěji od 7 let více a jejich čas věnovaný dobrovolnictví je několikrát za rok.

3.4 Interpretace výsledků výzkumného šetření

Výzkumné šetření problematiky dobrovolnictví bylo realizováno ve dvou fázích, které umožnily získat přehled o dobrovolnické práci. První část tvořil rozhovor se zástupci nestátních neziskových organizací pracujících s osobami se zdravotním postižením, druhou část pak dotazníkové šetření zaměřené na dobrovolníky působící v neziskových organizacích.

3.4.1 Výsledky rozhovoru

Rozhovorů se zúčastnilo celkem 8 participantů (označeny dále P1–P8). Každý rozhovor proběhl individuálně, čtyři z nich osobně a ostatní formou videohovoru. Otázky vycházely z výzkumných cílů diplomové práce a sloužily k získání konkrétních informací v dané problematice. Participantů s praxí v rozmezí dvou až dvaceti let (viz tabulka č. 1.) působí v nestátních neziskových organizacích pro osoby se zdravotním postižením. Rozhovory byly s předchozím souhlasem participantů nahrávány nebo písemně zaznamenány a poté přepsány. Záznam jednoho z rozhovorů je součástí přílohy č. 3. Anonymita všech účastníků byla zajištěna a všem participantům byly kladeny stejné otázky.

První otázka se týkala délky jejich praxe s dobrovolníky, kteří pracují v nestátních neziskových organizacích pro osoby se zdravotním postižením. Délka doby práce s dobrovolníky je uvedena v Tabulce č. 1 v kapitole 3.3. Nejkratší praxi má P5, která je ve vedoucí pozici krátce, ale během pandemie byla součástí organizace. Nejdelší praxi s dobrovolníky má P7, která s dobrovolníky pracuje skoro 20 let.

Druhá otázka se zaměřovala na metody získávání nových dobrovolníků do organizace. Všichni participantů uvedli, že vkládají letáky na webové stránky nebo sociální sítě. P6 a P3 dávají letáky na vývěsky v obcích. Velice populární jsou i nábory ve školách. P4 uvedla, že nábory dobrovolníků probíhají i prostřednictvím jiné organizace. P1, P5 a P7 vyhledávají dobrovolníky přes známé či osobně. P8: *„Cílovou skupinou jsou zejména studenti, kteří potřebují praxi do školy. Po absolvování praxe se občas stává, že se jim u nás zalíbí a zúčastňují se i jiných akcí.“*

Třetí otázka se zaměřovala na první kontakt s novým dobrovolníkem. Pět participantů uvedlo, že první spojení bývá prostřednictvím telefonického rozhovoru. Častá bývá komunikace přes e-mail, sociální sítě nebo osobní schůzka s dobrovolníkem. Další spolupráce většinou navazuje na akce konané organizací. P4: *„Zájemce seznámím s koordinátorem dobrovolníků, který připraví potřebné dokumentace a prvotní praxe probíhá na domácím terénu.“* Podobné to má i P1: *„Záleží na druhu prvního kontaktu. Většinou dobrovolníky přizveme na nějakou z kratších akcí, abychom se vzájemně poznali a postupem času i podle jejich zájmu s námi pokračovali.“* P5 také klade důraz na osobní setkání v organizaci a rozhovor o možnostech zapojení se do dobrovolnictví v organizaci. I P7 uvádí, že nejlepší je osobní schůzka a pozvání na akci, během které si formou rozhovoru řeknou všechno důležité i se zapojí do pomáhání.

Čtvrtá otázka byla zaměřena na odměňování dobrovolníků za jejich činnost. Všichni participanté uvedli, že dobrovolníkům děkují nebo je pochválí. P4, P5 a P8 uvedli, že dobrovolníkům dávají drobný dárek, táborová trička nebo lístek na organizaci pořádané akce. P1: *„Dobrovolníky odměňujeme nevšedními a jedinečnými zážitky a skvělým přátelským prostředím.“* P6: *„V případě dlouhodobé asistentce, např. při účasti na 14denním táboře, jsou asistenti odměňováni i menší finanční odměnou.“* P7: *„Odměňování v pravém slova smyslu je náročné, ale pro naše dobrovolníky je nejlepší odměna zpětná vazba od rodičů našich klientů.“* I P8 zmiňovala, že pro dobrovolníky je největší odměnou úsměv či radost dětí. *„Jako poděkování všem dobrovolníkům pořádáme i setkávání dobrovolníků, kde mají občerstvení jako poděkování za jejich vykonanou činnost. Po táboře si dobrovolníci píšou vzájemně vzkazy, kde i já jim píšu děkovný dopis, ve kterém se zaměřuji na činnosti, které pro organizaci během toho týdne udělali, ale i na jejich vlastnosti, kterých si na nich vážím.“*

Pátá otázka byla zaměřena na počty dobrovolníků před a po pandemii COVID-19. P1, P3 a P6 měli podobný názor. Nemyslí si, že pandemie výrazně ovlivnila počty dobrovolníků, mají stabilně stejné počty. P2, P4, P5 a P7 a P8 uvádějí odlišný názor. P2 uvedl, že snížení počtu dobrovolných pracovníků bylo způsobeno obezřetností vzhledem k pandemické situaci. P4: *„Vlivem pandemie se zmenšil počet dobrovolníků, i z důvodu menšího počtu náborů i uskutečněných akcí.“* P5: *„V době pandemie se nekonaly žádné akce, a tak byla*

dobrovolnická činnost značně omezena.“ Odpověď P7: „Počty dobrovolníků se vlivem covidu hodně změnilo. Během pandemie měli spoustu volného času. Pak se už zpátky nevrátili do režimu, který byl před covidem.“ P8: „Počty dobrovolníky se sice změnilo, ale změnil se i počet klientů docházejících do organizace. Někteří z nich po pandemii zapoměli na možnosti naší organizace. Až nedávno si na to vzpomněli a jsou rádi, že mohou nabídku organizace zase využívat.“ Většina participantů uvádí, že v současné době mají dostatečný počet dobrovolníků pro chod jejich organizace, ale zároveň se nebrání dobrovolníkům novým.

Šestá otázka se týkala důvodů pro odcházení dobrovolníků z organizací. Tři z participantů uvádí, že nejčastější důvod odchodu z organizace je rodičovství. Tři z nich říkají, že jejich dobrovolníci jsou často studenti, a proto po nástupu do pracovního procesu nemají tolik času z důvodu pracovního vytížení. P7 uvedla, že častým důvodem pro odchod dobrovolníků jsou i jiné zájmy. P1 uvedl hned několik důvodů, které si myslí, že ovlivňují odcházení z organizace. „Za prvé je v této době velké množství organizací, které hledají dobrovolníky, každému vyhovuje něco jiného. Za druhé je mnoho podobných akcí, kde za podobnou činnost dostanou úplatu. Za třetí se dobrovolníci nechtějí vystavovat situacím mimo komfortní zónu.“

Poslední sedmá otázka se zaměřovala na návrhy pro zlepšení situace opouštění dobrovolníků organizace. P1: „V tuto chvíli to mnoho věcí není, jedná se o přirozenou fluktuaci.“ P2 si myslí, že by tomu napomohla lepší PR⁹ organizace. P3 nemá žádné návrhy na změnu. P4 má podobný názor jako P2: „Vnímám odchod dobrovolníků jako přirozený proces. Nicméně opečovávání dobrovolníků je nezbytnou součástí péče o dobrovolníky, ale to zahrnuje také čas, který koordinátor dobrovolníků jako další dobrovolník nemá.“ P7: „Velmi by pomohlo, kdyby se mohlo dobrovolníkům platit. Což je nereálné. Zkusit vyjednat se všemi zaměstnavateli placenou dovolenou na tábory. Vím, že je to aktuálně možné, ale ne všichni to umožňují.“ I P8 se ztotožňuje s již zmiňovanými názory.

⁹ PR - Public relations je obor, který se věnuje budování image a zlepšování veřejného vnímání ve prospěch konkrétní osoby nebo konkrétního subjektu. Public relations zároveň budují vztahy osob a firem s vnějším světem. Cílem public relations je získat pozornost, dobré jméno a dobré vztahy.

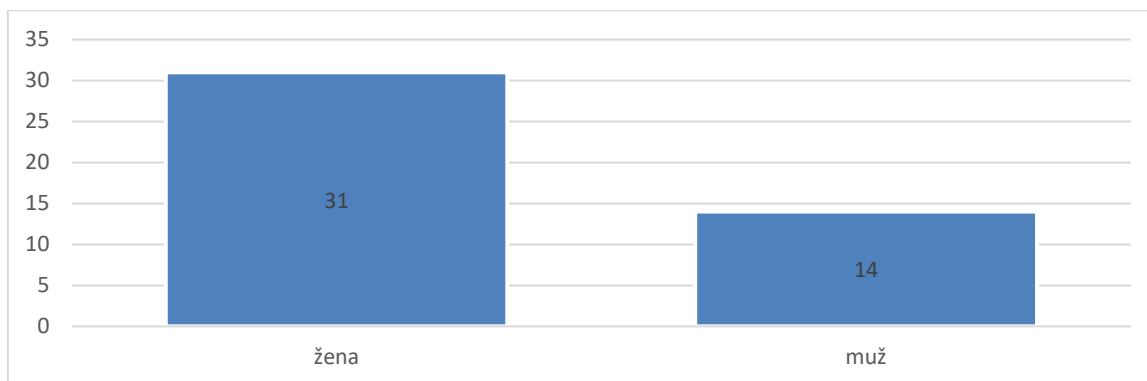
3.4.2 Výsledky dotazníkového šetření

Cílem dotazníkového šetření bylo získat informace od dobrovolníků působících v nestátních neziskových organizacích pro osoby se zdravotním postižením. Dotazník se zaměřoval na obecné informace o respondentovi, délce trvání jeho dobrovolnické praxe a způsob proškolení od organizace. Dále byly v dotazníku zařazeny otázky týkající se motivace k dobrovolnické činnosti, ale i zpětné vazby pro koordinátory/vedoucí organizací. Výzkumný soubor dotazníkového šetření představovali dobrovolníci z nestátních neziskových organizací, kteří pracují s jedinci se zdravotním postižením.

Dotazníkové šetření bylo distribuováno vedoucími organizací, kteří zprostředkovali zaslání dotazníku dobrovolníkům svých organizací přes webovou stránku survio.com. Šetřením bylo zjištěno, že dotazník otevřelo celkem 76 respondentů, z nichž 45 dotazník vyplnilo. Míra vyplnění dotazníku tak dosáhla 59 %.

Z přehledu získaných odpovědí bylo zjištěno, že naprosté většině respondentů byly otázky srozumitelné a byli schopni na ně odpovědět.

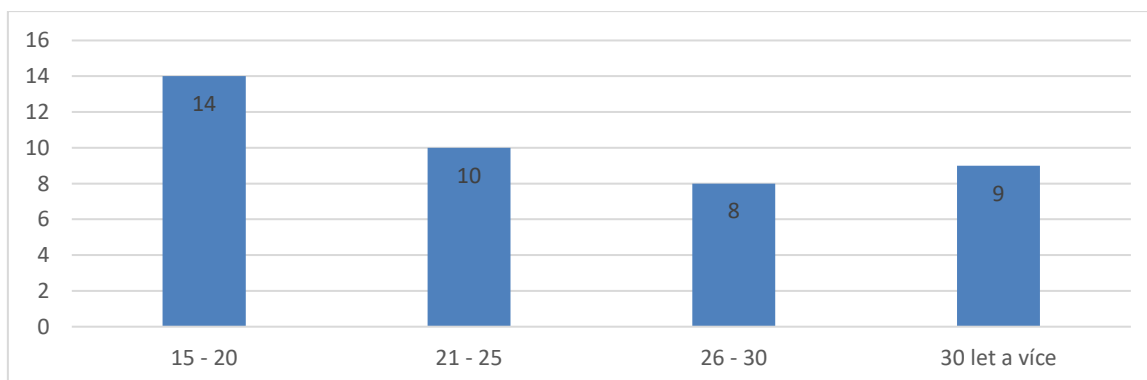
1. Jaké je Vaše pohlaví?



Graf 1: Četnost pohlaví

Dobrovolníci, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, jsou z větší části ženy než muži. Žen se zúčastnilo dvakrát více než mužů. Celkem se dotazníků zúčastnilo 31 žen (69 %) a 14 mužů (31 %), kteří působí v nestátních neziskových organizacích pro osoby se zdravotním postižením.

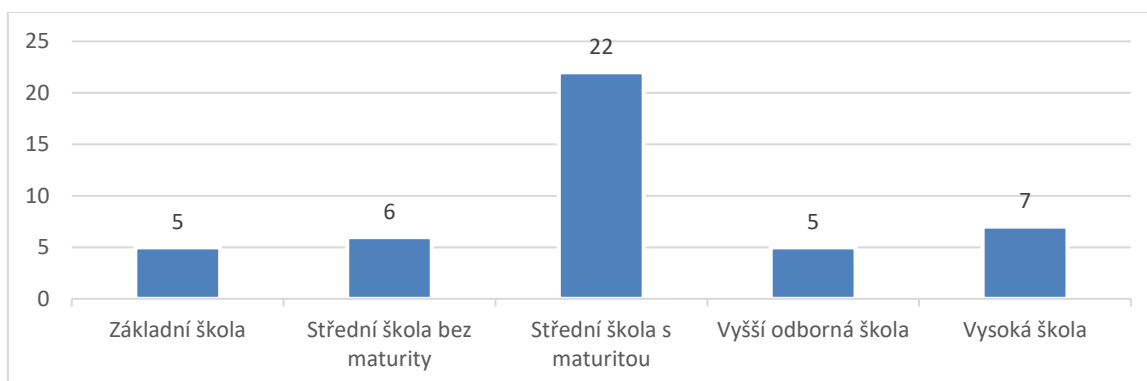
2. V jakém rozmezí je Váš věk?



Graf 2: Věk respondentů

Další otázka se zaměřovala na věkové rozložení dobrovolníků. Ve věku od 15 do 20 let se zúčastnilo celkem 14 respondentů (31 %). Ve věku od 21 do 25 se jednalo o 10 účastníků (22 %). O jednoho respondenta méně bylo u kategorie 30 let a více (20 %). Nejméně respondentů, 8 (18 %), bylo ve věkové kategorii 26–30 let.

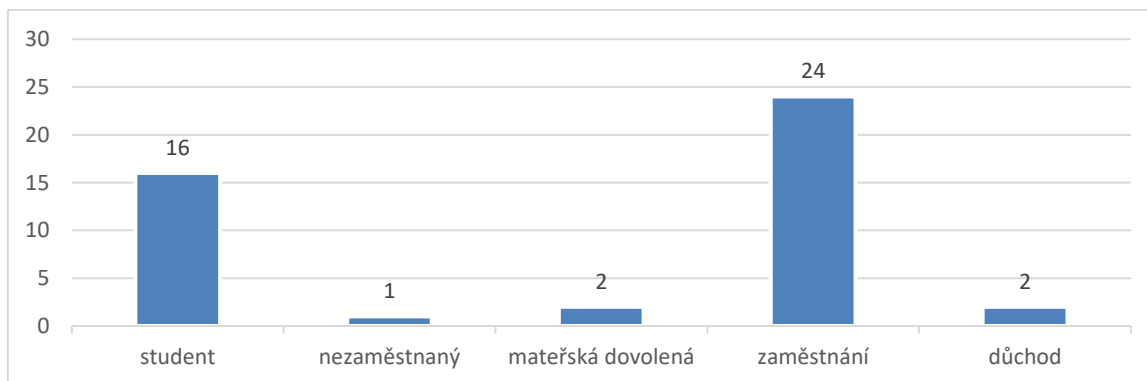
3. Jaké je Vaše nejdříve dosažené vzdělání?



Graf 3: Vzdělání respondentů

Otázka byla zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Největší zastoupení má střední škola s maturitou s počtem 22 respondentů (49 %). Vysokou školu dokončilo 7 respondentů (16 %), střední školu bez maturity uvedlo 6 respondentů (13 %). Základní školu a vyšší odbornou školu uvedlo vždy 5 respondentů (11 %).

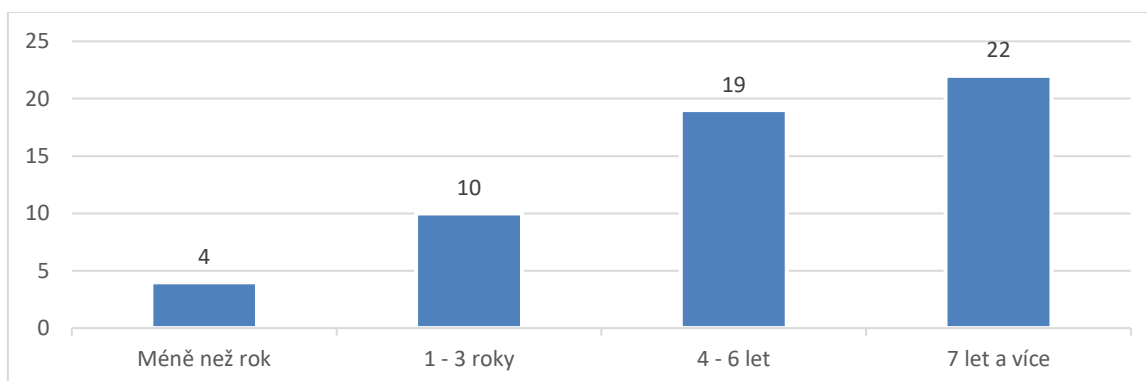
4. Jaká je vaše aktuální pozice?



Graf 4: Aktuální pozice

Další otázka se zaměřovala na to, jaké jsou aktuální pracovní pozice respondentů. Dotazníkovým šetřením bylo zjištěno, že 24 respondentů (53 %) je již zaměstnáno. 16 dotazovaných (36 %) jsou studenti, 2 respondenti (4 %) jsou na mateřské dovolené a v důchodu. Jeden z respondentů (2 %) je nezaměstnaný.

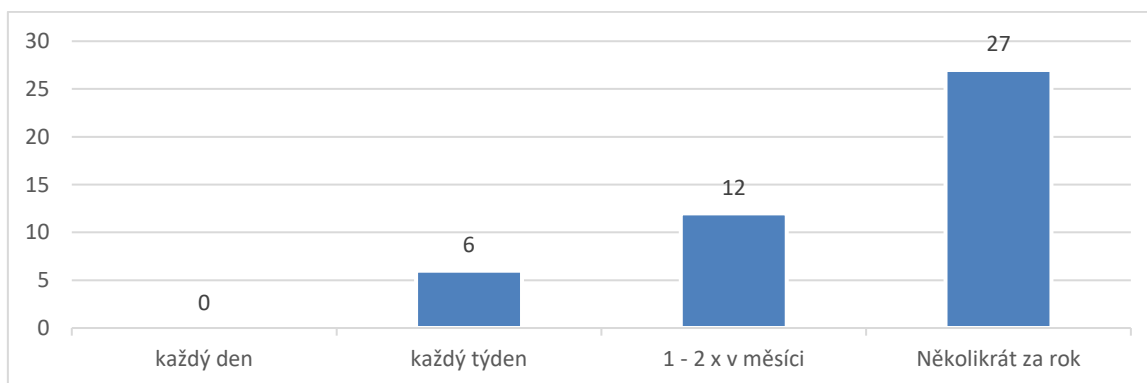
5. Jaká je délka Vaší dobrovolnické praxe?



Graf 5: Délka dobrovolnické praxe

Otázka týkající se dobrovolnické praxe měla následující výsledky: 22 respondentů (49 %) působí jako dobrovolníci více než 7 let. 19 respondentů (42 %) má praxi s délkou mezi 4 a 6 lety. 10 dobrovolníků (22 %) má praxi okolo 1–3 let. Ze zbylých 4 vyplněných dotazníků (9 %) se ukázalo, že jsou v kategorii do 1 roku.

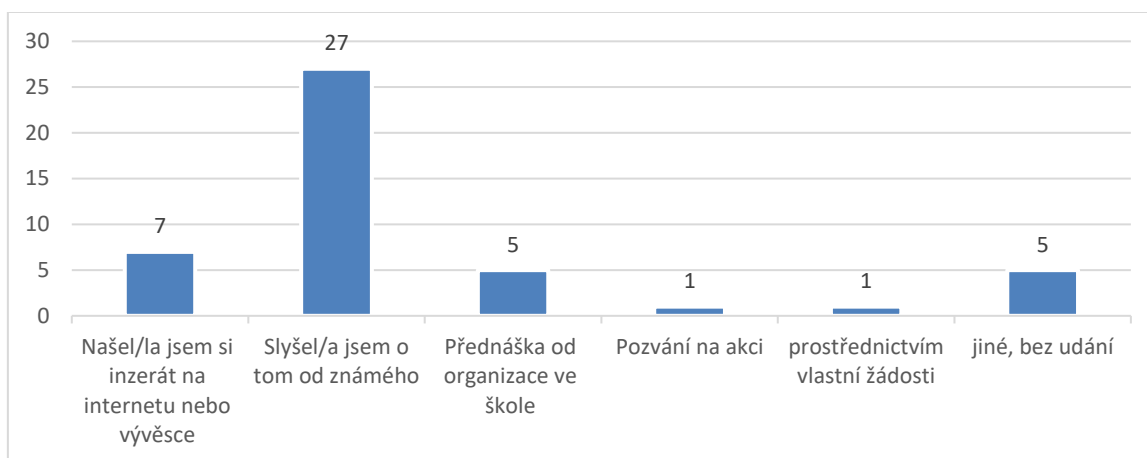
6. Jak často věnujete svůj čas dobrovolnictví?



Graf 6: Věnování se dobrovolné činnosti

V otázce věnované se času strávenému jako dobrovolník byla nejčastější odpověď několikrát za rok. Uvedlo tak 27 respondentů (60 %). 1–2krát do měsíce pomáhá 12 respondentů (26 %). Alespoň jednou týdně se zapojuje 6 respondentů (13 %). Odpověď týkající se pomoci dobrovolníků každý den nevyplnil žádný z dotázaných respondentů.

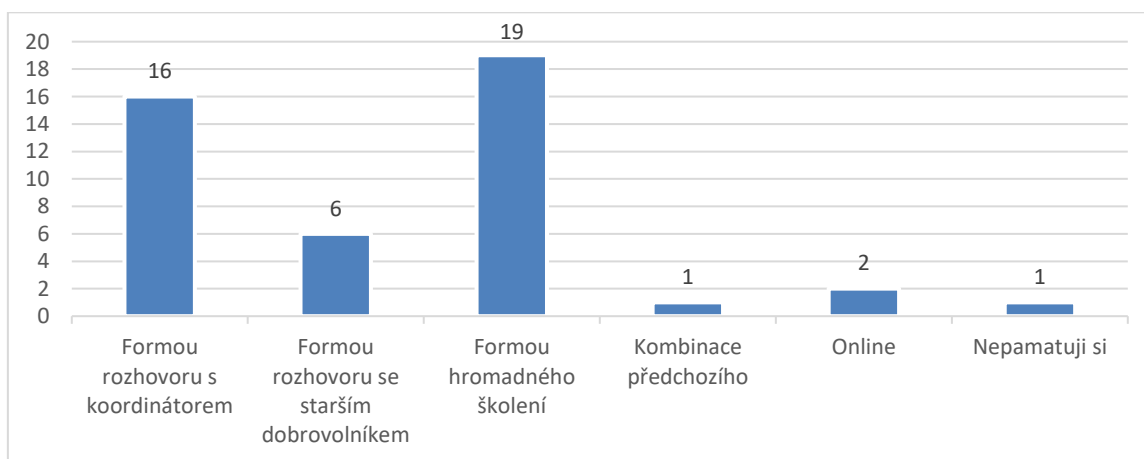
7. Kde jste získal/a informace o možnostech dobrovolnictví?



Graf 7: Informace o dobrovolnictví

Otázka zabývající se možností stát se dobrovolníkem měla na výběr jednu nebo více odpovědí. 27 respondentů (60 %) získalo informace od známého. 8 respondentů (17 %) získalo informace z jiného zdroje – pozvání na akci, prostřednictvím vlastní žádosti a jiné (bez udání důvodů). 7 respondentů (15 %) si našlo informace v inzerátu na internetu nebo na vývěskách v obcích. Zbylých 5 respondentů (11 %) inspirovala pro dobrovolnickou činnost přednáška od organizace ve škole.

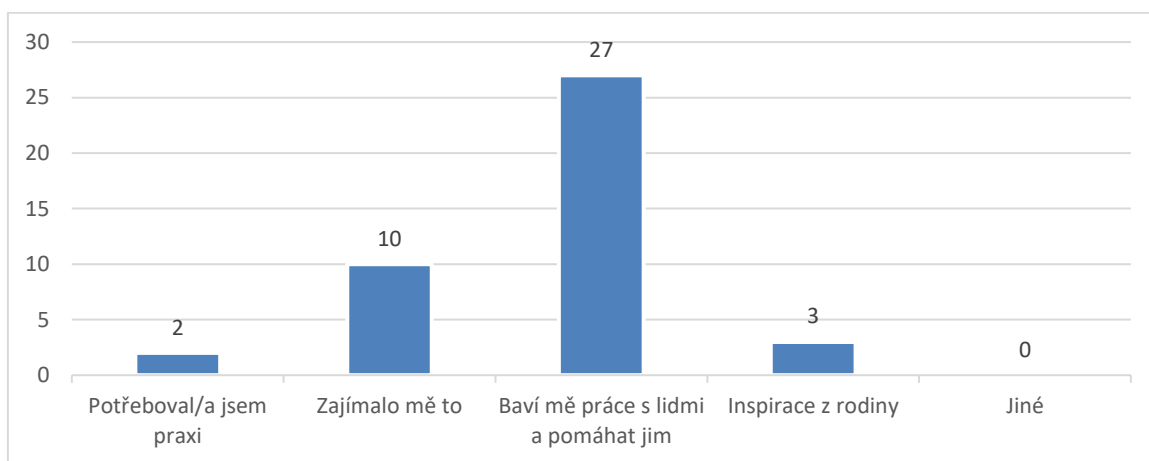
8. Jakým způsobem jste byl/a proškolen/a od organizace?



Graf 8: Proškolení od organizace

Další otázka směřovala na způsoby proškolení dobrovolníků od nestátních neziskových organizací. Nejčastěji uváděná odpověď byla formou hromadného školení. Odpovědělo tak 19 respondentů (42 %). Druhou nejčastější odpovědí bylo formou rozhovoru s koordinátorem. Jednalo se o 16 respondentů (36 %). 6 respondentů (13 %) uvedlo, že organizace nedělala žádné hromadné školení, ale informace jim byly předány prostřednictvím rozhovoru se zkušenějším dobrovolníkem. 4 respondenti (9 %) uvedli, že školení proběhlo prostřednictvím online prostředí nebo v kombinaci předchozích. Jeden z dobrovolníků si již způsob proškolení nepamatuje.

9. Co byl Váš důvod stát se dobrovolníkem?



Graf 9: Důvody pro dobrovolnické činnosti

V otázce zaměřené na důvody působení respondentů jako dobrovolníků byl nejčastější odpovědí zájem o práci s lidmi a pomoc. Takto odpovědělo celkem 27 respondentů (60 %). 10 respondentů (22 %) uvedlo, že je dobrovolnictví zajímavé. 3 respondenti (7 %) mají inspiraci z rodiny a 2 respondenti (4 %) se stali dobrovolníky z důvodu, že potřebovali praxi do školy.

10. Co se Vám nejvíce líbí na dobrovolnictví?

Otázka týkající se atraktivity dobrovolnictví byla otevřená. Odpovědi byly analyzovány pomocí metody vytváření okruhů odpovědí. Nejčastěji uvedenou byla odpověď týkající se zpětné vazby od klientů:

- *Má pomoci v dobrovolnictví udělat radost někomu jinému, a hlavně mu pomůžu. Mě samotné to dělá radost a mám dobrý pocit.*
- *Všechno miluju, práci s lidmi a dělá mi radost, když vidím jejich úsměv*
- *Upřímné úsměvy dětí*
- *Vidět, že lidé, kteří jezdí na tyto akce si je užívají*
- *Radost dětiček*
- *Energie, kterou dáš, se ti tisíckrát vrátí:)*
- *Bezprostřednost dětí*
- *Upřímná radost dětí ze života, jejich vlídnost, laskavost a ohromná pozitivita*
- *Reakce a kladná zpětná vazba. Otevřenost.*
- *Dělat jiným radost*

Dále byla respondenty uvedena pomoc jiným lidem:

- *Pomoc a spolupráce s dětmi i rodiči*
- *Variabilita a pomoc druhým*
- *Pomáhání lidem, kteří mají dobrovolnictví jako práci.*
- *Pomáhání, snaha spestrit život klientovi.*
- *Možnost pomáhat lidem, kteří to potřebují*
- *Mohu jim pomoci*
- *Pomoc a spolupráce s dětmi a rodiči*
- *Pomoc s přípravou na akci i akce samotná*

Dále byla respondenty uvedena smysluplnost a pozitivní způsob trávení volného času:

- *Zjišťování jiných pohledů na onemocnění*
- *Tím, že pomáhám mi dává sílu, uvědomění a skromnost. Líbí se mi, že za můj čas se mi vrací mnoho lásky a smíchu*
- *Pro mě je to záslužná činnost s přesahem. baví mě se i třeba naučit něco nového, nové zkušenosti, potkat nové lidi apod.*
- *Práce s lidmi, hodí se mi to k praxi - takže nějaký osobní rozvoj a je to většinou i pro mě zábava, nějaká životní náplň Dává to smysl. Je to potřebné. Přináší to radost na obou stranách.*

- *Smysluplné trávené volného času, předávání zkušeností, budování nových vztahů a získávání cenných zkušeností.*

Posledním okruh zahrnuje poznávání nových přátel a získávání nových zkušeností:

- *Setkávání se s novými lidmi*
- *Čas strávený v dobrém kolektivu*
- *Naučení nových věcí*
- *Pomoc druhým lidem, seznámení se s dalšími dobrovolníky, smysluplně strávený čas*
- *Na dobrovolnictví se mi líbí to, že touto cestou mohu nejen pomáhat lidem, kteří to potřebují, ale zároveň mi to dává možnost se setkat a seznámit s lidmi, se kterými bych se běžně nevidal a tato setkání mě obohacují a dodávají sílu dále pokračovat.*
- *Láska, energie, radost*
- *Komunita*

11. Je něco, co byste chtěl/a zlepšit?

Otázka se zaměřovala na profesní nedostatky ze strany koordinátora nebo vedoucího zařízení. Otázka byla otevřená a respondenti si mohli vybrat širší své odpovědi. Celkem odpovědělo 30 dobrovolníků (56 %). Například:

- *Vše v pořádku*
- *Získat více lidí pro tyto akce*
- *Více úsměvů*
- *Nic není, jsem spokojený*
- *Častější školení a kurzy*
- *Nízká informovanost o klientech*
- *Spolupráce dobrovolníků*
- *Někdy mě mrzí špatná organizace ze strany organizace a tím pádem nevyužití mého času naplno*
- *Vztahy*
- *Komunikace*

- *Funguje dobře, ale vždy je prostor pro zlepšení*
- *U některých koordinátorů by bylo fajn, kdyby byly víc mentorem, tím, kdo dokáže nejen rozdávat práci. Poslouchat své dobrovolníky. Jejich přání a názory.*
- *Se současnou situací jsem spokojen, paní koordinátorka dělá podle mě vše, co organizace, kterou zastupuje, potřebuje*
- *Zvýšit počet on-line webinářů o náplni dobrovolnictví*
- *Individuální a důkladné proškolení nových asistentů (např. k určitému dítěte – zájmy, komunikace, rizika...)*

12. Je něco, co se Vám naopak líbí?

Poslední otázka byla zaměřena na doporučení dobrovolníků pro koordinátory nebo vedoucí organizace. Otázka byla otevřená s možností rozšíření vlastní odpovědi respondenta. Otázku vyplnilo 27 respondentů (50 %). Například:

- *Vždy je vše, jak má být. Nedostatky se řeší hned...*
- *Spolehlivost*
- *Samotná práce s klienty*
- *Nadšení pro práci, empatie, spolupráce*
- *Všechno*
- *Udělat si čas a pořádat přátelská setkání dobrovolníků a občas udělat i setkání dobrovolníků, sociálních pracovníků a zaměstnanců organizace, dává to pocit sounáležitosti a propojuje to komunitu organizace. Dobré jsou i akce, kde se setkávají všichni, tj. dobrovolníci, sociální pracovníci, zaměstnanci a klienti.*
- *Skupinové chaty*
- *Lidský přístup*
- *Všichni se berou rovnocenně. Je to jedna velká rodina.*
- *Líbí se mi, že naši koordinátoři vymýšlí zábavné, naučné programy, která jsou svou pestrostí pro všechny*
- *Entuziasmus a nadšení. Zvládání velké zodpovědnosti.*
- *Komunikace, přístup, poslání organizace*
- *Cítím se vždy úžasně, děkuji*

- *Líbí se mi atmosféra a přístup mého koordinátora*
- *Dobré zaškolení a info*

4 Zhodnocení naplnění cílů a výzkumných otázek diplomové práce

Tato část diplomové práce se věnuje komplexnímu zhodnocení výsledků získaných z uskutečněných výzkumných šetření. Jsou prezentovány odpovědi na výzkumné otázky a zhodnocení naplnění cílů diplomové práce. Hlavním cílem výzkumné části diplomové práce bylo získání názorů a postřehů týkajících se působení dobrovolníků v organizacích působících pro lidi se zdravotním postižením. Dále byla specifikována práce koordinátorů a vedoucích pracovníků organizací s dobrovolníky.

V diplomové práci byly stanoveny dílčí cíle a k nim výzkumné otázky.

DC1: Způsoby získávání nových dobrovolníků, metody práce s nimi a jejich odměňování

VO1: Jakým způsobem pracují koordinátor/vedoucí organizace se svými dobrovolníky?

Koordinátoři nebo vedoucí zařízení často kombinují metody pro získávání dobrovolníků. Nejčastěji jsou používány letáky, které informují o nábore nových dobrovolníků. Ty jsou umístěovány na webové stránky organizací, na portály o dobrovolnictví, na sociální sítě nebo vývěsky ve městech či obcích. Další způsob získávání dobrovolníků je prostřednictvím osobního kontaktu, a to pomocí nábore ve školách, či formou rozhovoru se známými.

Na to, jak dobrovolníci získali povědomí o možnosti dobrovolnické činnosti, se zaměřovala otázka č. 7 v dotazníkovém šetření. Největší počet respondentů odpovědělo, že získali informace od někoho známého. Tento výsledek ukazuje, jak důležitou roli hraje osobní doporučení a sdílení zkušeností mezi lidmi. Lidé mají tendenci důvěřovat radám od svých známých, rodinných příslušníků a kolegyn více než informacím získaným z jiných zdrojů. Další způsob, jak dobrovolníci získali informace, je pomocí inzerátu (plakátu) na sociálních sítích či na webových stránkách. Je vidět, že se najdou i jedinci, kteří se rozhodnou věnovat svůj čas k vyhledávání dobrovolnických aktivit. Přednáška ve škole od organizace byla také jedním ze způsobů, jak dobrovolníci získali povědomí o možnostech takovéto činnosti. Sama autorka se díky přednášce ve škole věnuje dobrovolnictví již několik let. Díky této přednášce

se stala dobrovolnicí, začala se zajímat o jedince se zdravotním postižením a začala oblast studovat.

Ze získaných odpovědí je patrné, že koordinátoři a vedoucí zařízení by se měli více zaměřovat na získávání dobrovolníků prostřednictvím náborů a pořádání akcí i pro širokou veřejnost. Osobní interakce hraje klíčovou roli v získávání nových dobrovolníků.

Na metody práce s dobrovolníky se zaměřovala otázka č. 3 v rozhovoru. První kontakt i následné proškolení dobrovolníka je velice důležité jak pro samotného dobrovolníka, tak i pro organizaci. Většina z dotazovaných uvedla, že po prvním rozhovoru (prostřednictvím telefonu, sociální sítě či e-mailu) dobrovolníky pozve na schůzku či na akci, která se koná pod záštitou organizace. Po vzájemném seznámení dobrovolníka s organizací přichází na řadu prvotní praxe a nabídka dalších dobrovolnických programů.

P4: *„V naší organizaci platí nepsané pravidlo, které by se mělo dodržovat. Nejprve se dobrovolník zúčastní jednodenní akce, podle které i on pozná, zda chce s námi spolupracovat i nadále. Následuje víkendová akce s přespáváním, která je už malinko náročnější. Pokud dobrovolník zvládne i to, může se zúčastnit týdenního pobytového tábora.“*

Způsoby odměňování byly zodpovězeny v rozhovoru, v otázce č. 4. Všichni participanti uvedli, že nejčastějšími způsoby odměny jsou pochvala, poděkování nebo pozitivní zpětná vazba od samotných klientů či jejich rodičů. P1 uvádí: *„Dobrovolníky odměňujeme nevšedními a jedinečnými zážitky a skvělým přátelským prostředím.“* Někteří z respondentů rovněž uvádí, že dobrovolníkům dávají i drobné upomínkové dárky, táborová trička nebo lístky na společenské akce pořádané organizací. P8 navíc uvádí, že pro dobrovolníky pořádají setkání nebo se na konci pobytových akcí píšou vzkazy se zpětnou vazbou na jejich činnost i vlastnosti dobrovolníků. Výše uvedenými odpověďmi na výzkumnou otázku byly cíle výzkumného šetření naplněny.

Stanovenému dílčímu cíli 2 odpovídala vedlejší výzkumná otázka č. 1.

DC2: Počty dobrovolníky v posledních deseti letech

1. Jak se změnil počet dobrovolníků během posledních deseti let?

Počtům dobrovolníků v posledních deseti letech se věnovala otázka č. 5 v rozhovoru. Na počty dobrovolníků měla velký vliv pandemie COVID – 19, která byla v České republice datována od března roku 2020 do května roku 2023. Velký vliv měla i skutečnost, že se nemohly pořádat žádné společné akce. Nebyly žádné náborů, dobrovolníci byli obezřetní. 4 ze 7 participantů říkají, že pandemie měla velký vliv na počty dobrovolníků. P7 říká: „*Počty dobrovolníků se vlivem covidu hodně změnilo. Během pandemie měli spoustu volného času. Pak se už zpátky nevrátily do režimu, který byl před covidem.*“ Během posledního roku se situace začíná zase zlepšovat, ale zatím se nevrátila do stejného počtu dobrovolníků jako před pandemií. Výše uvedenými odpověďmi na výzkumnou otázku byly cíle výzkumného šetření naplněny.

Stanovenému dílčímu cíli 3 odpovídala vedlejší výzkumná otázka č. 2.

DC3: Důvody odchodu dobrovolníků z organizace a možnosti změny

2. Jaké jsou důvody pro ukončení dobrovolnické činnosti?

Na důvody odchodu dobrovolníků z organizace odpovídala otázka č. 6, vycházející z rozhovoru. Mezi nejčastější důvody pro odchod z organizace a tím i ukončení dobrovolnické činnosti patří rodičovství a změna pozice (student – zaměstnanec). S tím souvisí i změna priorit a zájmů dobrovolníka. To mnohdy zabraňuje v pokračování dobrovolnické činnosti. S „rostoucím věkem“ dobrovolníka přichází i skutečnost, že se lidé vyhýbají nekomfortním situacím, které jim v mládí nečinily obtíže. Přenechávají tak dobrovolnickou pozici mladším. U dobrovolníků (studentů) může hrát roli i situace, že najdou podobnou činnost, za kterou dostanou zapláceno.

Většina dotazovaných bere odchod dobrovolníků jako přirozený proces. Ovšem také upozorňují, že je důležité nezanedbávat dobrovolníky a věnovat jim více času, i když jsou si vědomi, že to může být velmi náročné. Někteří koordinátoři vykonávají svou roli ve svém volném čase, kterého není vždy k dispozici potřebné množství. Ukazují i na skutečnost, že stát podle novely Zákoníku práce umožňuje čerpat jeden týden „placeného volna“ pro vedoucí na tábory, a to zahrnuje i dobrovolníky na táborech. Rozhodnutí, zda budou dobrovolníci uvolnění, stojí na zaměstnavateli, ne všichni jsou však ochotni volno

akceptovat. Výše uvedenými odpověďmi na výzkumnou otázku byly cíle výzkumného šetření naplněny.

Stanovenému dílčímu cíli 4 odpovídala vedlejší výzkumná otázka č. 3.

DC4: Způsoby zaškolení dobrovolníků ze strany organizace

3. Jakým způsobem jsou dobrovolníci zaškolováni do chodu organizace?

Způsoby zaškolování dobrovolníků koordinátory/ vedoucími zařízení byly popsány v otázce č. 8 dotazníkového šetření. Školení dobrovolníků je klíčovou součástí úspěchu každého dobrovolnického programu. Při proškolení dobrovolníků byly zvoleny různé metody, nejčastější odpovědí byla forma hromadného školení. Další způsob zaškolení byl formou rozhovoru s koordinátorem. Někteří z dobrovolníků uvedli, že neměli žádné školení. Někteří respondenti byli proškoleni formou online školení nebo jejich proškolení proběhlo kombinací předchozích metod. Kvalitní zaškolení dobrovolnických pracovníků zajišťuje efektivní zařazení dobrovolníka do chodu organizace a podporuje jeho pocit jistoty v prostředí i kolektivu, ve kterém bude pracovat. To vše přispívá k motivaci a dlouhodobému zapojení dobrovolníka ve zvolné organizaci.

Stanovenému dílčímu cíli č. 5 odpovídala hlavní výzkumná otázka č. 2.

DC5: Motivy vedoucí k dobrovolnické činnosti

VO2: Jaké jsou motivy dobrovolníků pro výkon dobrovolnické praxe?

Motivace dobrovolníků vedoucí k dobrovolnické činnosti byly zjišťovány otázkami č. 9 a 10 z dotazníkového šetření. Otázka č. 9 se zaměřovala na prvotní důvody, proč se lidé chtěli stát dobrovolníky. Jednou z nejčastějších odpovědí bylo, že respondenty baví práce s lidmi a pomoc lidem. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že je dobrovolnická činnost zajímavá. Někteří respondenti převzali zájem z rodiny nebo se rozhodli zapojit kvůli potřebě získat praxi do školy.

Otázka č. 10 se věnovala motivům dlouhodobé dobrovolnické činnosti. Zabývala se důvody, proč se respondenti věnují dobrovolnictví dlouhodobě ve svém volném čase. Dobrovolníci

měli možnost vyjádřit, co na dobrovolnictví oceňují nejvíce. Odpovědi byly velice podobné, některé se soustředily na osobní zkušenosti a další na přínos dobrovolnické činnosti pro ně samotné. Celkově se ukázalo, že i přes různé úhly pohledu dobrovolníků existuje mnoho společných bodů, na kterých se většina účastníků shodla. Motivy pro dobrovolnickou činnost lze shrnout do několika okruhů:

1. zpětná vazba od klientů,
2. pomoc lidem, kteří to potřebují,
3. smysluplnost a pozitivní trávené volného času,
4. setkávání se s novými lidmi,
5. získávání nových zkušeností.

Výše uvedenými odpověďmi na výzkumnou otázku byly cíle výzkumného šetření naplněny.

Stanovenému dílčímu cíli č. 6 odpovídala vedlejší výzkumná otázka č. 4.

DC 6: Doporučení pro koordinátory od dobrovolníků

4. Jaké mají dobrovolníci doporučení pro vedoucí/koordinátory?

Otázka týkající se zpětné vazby od dobrovolníků vychází z odpovědí v dotazníkovém šetření, konkrétně z otázky č. 11 a 12. Otázka č. 11 se zaměřovala na profesní nedostatky ze strany koordinátora / vedoucího zařízení. Dobrovolníci ve svých doporučeních poukazují na potřebu častějších náborových akcí ze strany organizace, rozmanitějších školení a kurzů pro budoucí i stávající dobrovolníky. Doporučení se dále týkala potřeby větší informovanosti dobrovolníků, nejen o samotných klientech, ale také o průběhu pořádaných akcí. Mezi odpověďmi byla také poptávka po lepší komunikaci a žádost o zohlednění přání a názorů dobrovolníků.

Otázka č. 12 se zaměřovala na pozitivní hodnocení koordinátorů/vedoucích zařízení. Dobrovolníci se nezaměřují jen na kritiku, ale umí se i soustředit na věci, kterých si cení. Dobrovolníci se shodli na tom, že je důležitá spolehlivost, lidský přístup i nadšení pro práci. Líbí se jim, že se nad všemi nedostatky přemýšlí hned i to, že se všichni berou rovnocenně. Chválí si skupinové chaty i společná setkávání. V oblíbenosti mají i zábavné programy, které si užívají společně s klienty zařízení.

Zpětná vazba je klíčová pro každého a je důležité si z ní vždy něco odnést. I negativní zpětná vazba může pomoci a díky ní se pak může předcházet nedorozumění. Naopak pozitivní zprávy mohou výrazně zlepšit atmosféru a motivovat k dalšímu úsilí.

Odpovědi jednotlivých respondentů pocházejí z různých nestátních neziskových organizací, které se mohou svou vnitřní organizací lišit. Společným cílem organizací je snaha pomoci a snaha zlepšit situaci osob se zdravotním postižením ve společnosti. Je dobré, když různé organizace sdílejí své zkušenosti a osvědčené postupy, čímž se vzájemně inspirují.

V praktické části diplomové práce bylo cílem poskytnout komplexní pohled na činnosti dobrovolníků a koordinátorů/vedoucích zařízení. Získané postřehy napomohly k zodpovězení všech výzkumných otázek práce a tím i dílčích cílů práce.

4.1 Diskuze

Teoretická část diplomové práce se věnovala nestátním neziskovým organizacím, jejich historii i různým formám. Zabývala se také pojmy dobrovolnictví a dobrovolník, představila mýty o dobrovolnictví a následně jeho vývoj v českém prostředí. Dále specifikovala roli koordinátora dobrovolníků a dobrovolnických center, a poskytla tak ucelený teoretický základ pro tuto tematiku.

Výzkumné šetření bylo zaměřeno dvěma směry. Na koordinátory/vedoucí organizace a dobrovolníky.

Pro získání potřebných dat ze strany koordinátorů/vedoucích organizací byla použita metoda rozhovoru, která přinesla pohled na to, jakým způsobem získávají dobrovolníky a jak s nimi pracují v organizaci, ale také jak se změnila počty dobrovolníků během pandemie COVID-19 i jaké jsou důvody odchodu dobrovolníků z organizace.

Stejně jako zmiňují Tošner a Sozanská (2002), tak i participantí využívají kombinaci několika forem získávání dobrovolníků. Jedná se o letáky a nábory ve školách. Participantí v rozhovorech navíc zmiňují osobní sdílení zkušeností se svými známými. Studie publikovaná v časopise *Voluntas: Mezinárodní společnosti pro výzkum třetího sektoru* ukázala, že online platformy mají velký význam při náboru dobrovolníků, ale také doporučuje je kombinovat s jinými metodami. Čopáková (2007) se ve své diplomové práci zabývá *Zavedením projektu dobrovolnictví v Domově důchodců Boskovice*. V praktické části zmiňuje vhodné způsoby vyhledávání dobrovolníků prostřednictvím rozhovoru. Kromě již výše uvedených příkladů uvádí navíc spolupráci s Úřadem práce.

Spolupráce s dobrovolníky je velice důležitá a podstatnou roli v ní hraje koordinátor dobrovolníků i různá dobrovolnická centra. Příprava dobrovolníka je stěžejní a měla by vycházet z potřeb organizace. Vhodné je zájemce pozvat na první setkání, kde bude dobrovolník seznámen s organizací (Müllerová, 2011). Participantí v rozhovoru také uvádějí, že nejdříve dobrovolníka pozvou na schůzku a až poté probíhá proškolení dle potřeb organizace. Dess (2008) se ve své bakalářské práci zaměřuje na *Práci s dobrovolníky v neziskových organizacích*. Autor porovnává způsoby práce s dobrovolníky v neziskových organizacích pro děti se znevýhodněním. K získání informací prováděl rozhovory s koordinátory dobrovolnických projektů. Z jeho rozhovorů je patrné, že probíhají nejdříve

krátké pohovory, na které navazuje školení a psychotesty. Výsledky bakalářské práce došly k obdobným závěrům jako naše práce diplomová. Výjimku tvoří zařazení psychotestů u dobrovolníků.

Na spolupráci s dobrovolníky úzce navazuje jejich odměňování, o kterém je zmiňováno v teoretické části i byla na to položena otázka pro koordinátory/vedoucí organizace. Novotný a kol. (2002) zmiňuje mnoho příkladů, jak dobrovolníky odměňovat. Oproti odpovědím od participantů navíc zmiňuje přání k narozeninám/k svátku/k vánocům, zmiňováním jmen dobrovolníků na výročních zprávách nebo zajišťování slev či dáreků od různých sponzorů. Nehmotné odměny, jako je poděkování a uznání uvádí i zpráva organizace Charities Aid Doudation z roku 2021.

Četnost dobrovolníků v době pandemie COVID-19 je v praktické části práce zachycena v rámci rozhovoru s participanty. Většina participantů uvádí, že se počty dobrovolníků změnila. Dobrovolníci byli obezřetní, ale snížil se i počet pořádaných akcí. V současné době participanté uvádí, že se sice počty dobrovolníků nevrátily na stejná čísla jako před pandemií, ale pro chod jejich organizace jsou dostačující. Bakalářská práce (Krejčí, 2023) se zabývala proměnami práce dobrovolníků v souvislosti s pandemií COVID-19. Autorka k získání výsledků používala rozhovory s dobrovolníky. Rozhovory prokázaly, že pandemie COVID-19 výrazně ovlivnila práci dobrovolníků. Dobrovolníci se museli přizpůsobit novým bezpečnostním opatřením a omezujícím se pravidlům v rámci jejich aktivit. Tato přizpůsobení zobrazují i skutečnost, že dobrovolnická práce se přesunula zejména do oblastí zdravotnictví, pomoci seniorům a lidem v nouzi. Nadace charitativní pomoci vydala Zvláštní zprávu o globální pandemii (CAF WORLD GIVING INDEX 2021), která uvádí, jak pandemie COVID -19 ovlivnila dobrovolnictví po celém světě. Uvádí, že od roku 2018 jsou počty dobrovolníků ve světě nižší než v předchozích letech, přesto se v roce 2020 věnoval dobrovolnictví každý pátý dospělý na celém světě, a to i navzdory překážkám, které pandemie COVID-19 představovala (Neil Heslop, 2021, online).

Dess (2008) se ve své bakalářské práci rovněž zaměřuje na důvody odchodu dobrovolníků z organizací. K nejčastějším důvodům řadí důvody časové, se kterými jsou spojené i změny v osobním životě. Tyto závěry jsou srovnatelné s výsledky, které byly zjištěny při zpracování dotazníkového šetření diplomové práce. Dess navíc ukazuje na možnosti

vycestování studentů do zahraničí či vyčerpanost z klientů. Ve své diplomové práci také uvádí, že fluktuace dobrovolníků je proměnlivá v čase a relativně nízká. Studie publikovaná v časopise *Voluntary Sector Review* představuje faktory, které ovlivňuje míru odchodů dobrovolníků z organizací. Mezi nejčastější důvody odchodu dobrovolníků patří nedostatek podpory ze strany organizace, neshody s hodnotami organizace a osobní problémy. Osobní důvody jsou porovnatelné s výsledky diplomové práce.

Motivací dobrovolníků pro práci v neziskovém sektoru se ve své bakalářské práci věnovala také Chrobáková (2019). Výzkumné šetření uskutečnila s pomocí rozhovoru, přičemž empirická část její práce zkoumala motivační faktory u dobrovolníků, kteří se věnují dobrovolnickým aktivitám ve vybrané organizaci. Jako nejvýznamnější motivační prvky autorka uvedla touhu pomáhat, být užitečný a smysluplně využívat čas. Dobrovolnictví pro ně znamená nové možnosti, získávání nových vztahů i dovedností. Podobné výsledky představuje i časopis *Sociální práce* (2011), který navíc uvádí posílení vlastního sebevědomí a možnost seberealizace. Výsledky získané rozhovorem jsou srovnatelné s výsledky diplomové práce i teoretické části. Matějková (2008) ve své diplomové práci na téma *Motivace dobrovolníků působících se seniory v neziskových organizacích v Praze* uvádí navíc pracovní motivaci. Ta zahrnuje možnost pracovního uplatnění v situaci, kdy již respondenti nemohou vykonávat svou pracovní pozici.

Zpětná vazba od dobrovolníků je velice důležitá, zejména pro koordinátory/vedoucí organizací. Srovnatelný výzkum zohledňující pohledy dobrovolníků se mi nepodařilo dohledat.

Ve zpracování praktické části diplomové práce lze reflektovat řadu limitujících faktorů výzkumu, za které lze považovat výběr metody sběru dat – dotazník. Při dotazníkovém výzkumném šetření se projevila nevýhoda spočívající v absentujícím osobním kontaktu s respondenty. Dalším faktorem byla osobní neúčast při zadávání dotazníku respondentům, která ovlivnila návratnost v dotazníkovém šetření. Menší počet odpovědí respondentů mohl výsledky šetření zkreslit. Proto byla zvolena další metoda shromáždění informací formou rozhovorů, kdy byl zajištěn přímý kontakt výzkumníka s participantem. V praktické části

výzkumu bylo nutné se přizpůsobit časovým možnostem každého z participantů, avšak i přes uvedené limity je možné považovat uskutečněný výzkum za dostatečně vypovídající.

Závěr

Diplomová práce se zabývala problematikou dobrovolnictví v nestátních neziskových organizacích pro osoby se zdravotním postižením. Teoreticky koncipovaná část diplomové práce seznámila čtenáře s problematikou nestátních neziskových organizací, které působí v České republice, i jejich právními normami. Zaměřila se na jejich historii do roku 1989 i na aktuální legislativu a právní normy. Kapitola o dobrovolnictví vymezila pojmy i prospěšnost dobrovolnictví pro společnost. Představila osobnost dobrovolníka, dobrovolnickou činnost i vymezení dobrovolnictví v zákoně. Následně nastínila mýty o dobrovolnictví i vývoj dobrovolnictví v českém kontextu. Zaměřila se také na dobrovolníka jako člena v nestátní neziskové organizaci, na jeho práva a povinnosti. Představen byl koordinátor dobrovolníků i dobrovolnická centra. Práce dále nastínila, jaké jsou možnosti využití dobrovolníků ve společnosti, způsoby získávání dobrovolníků, práce s nimi i pozitivní a negativní motivaci pro dobrovolnickou činnost. V závěru teoretická část představila čtyři nestátní neziskové organizace, které se věnují osobám se zdravotním postižením, což napomohlo utvořit si představu o tom, jak takové nestátní neziskové organizace pomáhají osobám se zdravotním postižením, ale i jak mohou zapojovat dobrovolníky do činnosti.

Na teoretickou část diplomové práce navázala praktická část, která se snažila rozvést některé teoretické aspekty do praktické roviny. Jejím úkolem bylo poskytnout komplexní pohled na činnost dobrovolníků v nestátních neziskových organizacích pro osoby se zdravotním postižením. Hlavním cílem práce bylo získání názorů na výzkumné otázky od dobrovolníků a koordinátorů/vedoucích organizací.

V praktické části bylo realizováno výzkumné šetření ve dvou částech. Rozhovor se uskutečňoval se zástupci koordinátorů/vedoucích nestátních neziskových organizací pro osoby se zdravotním postižením. Prostřednictvím rozhovoru se podařilo odpovědět na výzkumné otázky diplomové práce. Participanti uváděli, že při získávání dobrovolníků praktikují různé způsoby. Nejčastěji kombinují více možností, jako jsou letáky, náborové akce ve školách nebo prostřednictvím kontaktu přes známé. S dobrovolníky si pak sjednají schůzku nebo je pozvou na akci pořádanou organizací. Následuje seznámení s organizací a základní proškolení. Participanti při odměňování dobrovolníků využívají pochvaly

či poděkování. Dále zmiňovali, že největší odměnou je pozitivní zpětná vazba od klienta. Následně se práce zabývala otázkou počtu dobrovolníků v posledních deseti letech v návaznosti na pandemii COVID-19. Participanti uváděli, že se počty dobrovolníků kvůli pandemii zmenšily a zatím se nevrátily do původního počtu. Mají sice zatím dostatečný počet, ale nebrání se novým dobrovolníkům. Závěr rozhovoru směřoval k důvodům, proč dobrovolníci odcházejí z organizace. Zmiňované důvody zahrnují změnu v osobním i pracovním životě dobrovolníka. Participanti to chápou jako přirozený proces, ale zároveň zmiňovali, že mnohdy by byla vhodná větší péče o dobrovolníky nebo možnost finančního ohodnocení. Prostřednictvím rozhovoru se podařilo získat odpovědi na výzkumné otázky a tím se splnily i stanové dílčí cíle práce související s koordinátory a vedoucími nestátních neziskových organizací pro osoby se zdravotním postižením.

Dotazníkové šetření se zaměřovalo na dobrovolníky v nestátních neziskových organizacích působících pro osoby se zdravotním postižením. Úvodní část dotazníku byla zaměřena na respondenty, kteří se účastnili dotazníkového šetření. Způsoby, jakým se dobrovolníci dozvěděli o možnostech zapojení, vypovídají o tom, že způsoby získávání dobrovolníků ze strany organizací fungují dobře. Výsledky také upozorňují na skutečnost, že nejvíce lidí získalo informace prostřednictvím někoho známého. Respondenti zmiňovali, že nejčastěji byli proškoleni formou hromadného školení nebo rozhovoru s koordinátorem. Dále se otázky zaměřovaly na impuls stát se dobrovolníkem. Nejčastější odpovědí bylo to, že je baví práce s lidmi a pomoc ostatním. Z dlouhodobého hlediska směřují motivaci k dobrovolnické činnosti do několika okruhů. Jedná se o zpětnou vazbu od klientů, pomoc lidem, smysluplnost a pozitivní trávení volného času, či setkávání se s novými lidmi a získávání nových zkušeností. V závěru dotazníkového šetření dobrovolníci poskytovali zpětnou vazbu koordinátorům/vedoucím organizace. Dobrovolníci uvedli spoustu námětů pro zlepšení, ale nezapomínali i na podněty, kterých si cení. Výzkumnými otázkami se podařilo naplnit i stanovené dílčí cíle práce související s dobrovolníky působící v nestátních neziskových organizacích pro osoby se zdravotním postižením.

Doufám, že výsledky této práce poskytnou některým koordinátorům/vedoucím organizací lepší přehled o možnostech získávání dobrovolníků a také o práci s dobrovolníky v rámci organizace. Myslím si, že mohou být inspirací k implementaci nových strategií, které

podpoří efektivitu práce s dobrovolníky. Získané poznatky umožní efektivněji využívat lidské zdroje v nestátním neziskovém sektoru a zároveň zvýší spokojenost dobrovolníků, pokud koordinátoři/vedoucí organizací zahrnou jejich připomínky ze zpětné vazby.

Použité zdroje

Knižní zdroje

BEDNÁŘ, V. Marketing na sociálních sítích – prosad'te se na Facebooku a Twitteru. Brno: Computer Press, 2011. ISBN 978-80-251-3320-0.

BOUKAL, Petr. Nestátní neziskové organizace: (teorie a praxe). V Praze: Oeconomica, 2009. ISBN 978-80-245-1650-9.

ČERNÝ, P. Zákon o sdružování občanů. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 11

DOBROZEMSKÝ, Václav a Jan STEJSKAL. Nevýdělečné organizace v teorii. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-799-7.

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

JANÍČKOVÁ, Renata a Vladimíra ZMEŠKALOVÁ. Metodika práce s dobrovolníky. Praha: Středisko náhradní rodinné péče, 2011. ISBN 978-80-87455-07-4.

KAVAN, Štěpán. Nestátní neziskové organizace, dobrovolníci a možnosti spolupráce při mimořádných událostech. Praha: NLN, 2022. ISBN 978-80-7422-833-9.

KRECHOVSKÁ, Michaela, Pavlína HEJDUKOVÁ a Dita HOMMEROVÁ. Řízení neziskových organizací: klíčové oblasti pro jejich udržitelnost. Praha: Grada Publishing, 2018. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3075-2.

MATOUŠEK, Oldřich. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-717-8548-2.

MUŽÁKOVÁ, Monika. Aspekty integrace lidí se zrakovým postižením v zrcadle historie spolkové činnosti: rigorózní prácejani: Praha, 2004. Praha: Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR, 2006. ISBN 80-902-0257-8.

MÜLLEROVÁ, Magdalena (ed.). Dobrovolníci pro kulturu: dobrovolnická činnost v kulturních organizacích. Praha: Česká kancelář programu Culture nákladem Institutu umění - Divadelního ústavu, 2011. ISBN 978-80-7008-268-3.

NOVOTNÝ, Michal a kol. Dobrovolníci v nemocnicích: metodický manuál pro zdravotnická a sociální zařízení. Vyd. 2., dopl. Praha: Hestia, 2002. 48 s. ISBN 80-238-8697-5.

PELIKÁNOVÁ, Anna. Účetnictví, daně a financování pro nestátní neziskovky. 3., aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-2117-5.

PETERKOVÁ, M. Sdružování. In SLÁDEČEK, V.; POUPEROVÁ, O. a kol. Správní právo – zvláštní část (vybrané kapitoly). Praha: Leges, 2011, s. 120–121

ŠEDIVÝ, Marek a Olga MEDLÍKOVÁ. Úspěšná nezisková organizace. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-802-7102-495.

ŠKARABELOVÁ, Simona. Když se řekne nezisková organizace: příručka pro zastupitele krajů, měst a obcí. Brno: Masarykova univerzita, 2002. ISBN 80-210-3031-3.

ŠORMOVÁ, Lucie a Alžběta KLÉGROVÁ. Dobrovolnictví. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-869-9168-7.

TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8.

Internetové zdroje

Co je to ústav. Profi Neziskovky [online]. 2017 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://www.profineziskovky.cz/cs/ustavy/co-je-to-ustav/a-3800/>

Centrum pro všechny [online]. nedatováno [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <http://centrumprovsechny.cz/>

ČOPÁKOVÁ, Petra Bc. Zavedení projektu dobrovolnictví v Domově důchodců Boskovice. Online. Diplomová práce. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 2007. Dostupné z: <https://theses.cz/id/shfvtz/>.

Český statistický úřad [online]. 2022 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/v-prvnim-covidovem-roce-klesl-objem-dobrovolnicke-prace-v-neziskovych-institucich>

ČINČALOVÁ, S. and ČERNÁ, M. (2021) “Volunteering of Czech College Students – Experience and Motivation”, Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science, 14(2), pp. 79–88. doi: 10.7160/eriesj.2021.140202.

DESS, Michal. Práce s dobrovolníky v neziskových organizacích. Brno, 2008, 78 s. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Dostupné také z: <https://is.muni.cz/th/ro3vr/bakalarka-fv.pdf>.

Dobrovolnictví a sociální práce. Sociální práce [online]. 2011, 11(4), 128 [cit. 2024-06-05]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/11/2011-4.pdf>

Dobrovolnictví a zákon [online]. nedatováno [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <http://www.sance.chrudim.cz/dobrovolnictvi-a-zakon-565/>

FRIČ, Pavol & GOULLI, Rochdi. (2001). Neziskový sektor v ČR: výsledky mezinárodního srovnávacího projektu Johns Hopkins University [online] 2001 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: [\(PDF\) Neziskový sektor v ČR : výsledky mezinárodního srovnávacího projektu Johns Hopkins University / \(researchgate.net\)](#)

FRIČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ. Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století [online]. 2010, 134 [cit. 2024-06-05]. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/314330469_Vzorci_a_hodnoty_dobrovolnictvi_v_ceske_spolecnosti_na_zacatku_21_stoleti

HAVEL, Zdeněk a Blahoslav KOMEŠTÍK. Metodologie výzkumné práce. Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-6857-5. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/fsp/jaro2017/nk2019/um/Zhanel-metodologie-vyzkumne-prace_2014.pdf

HOBZOVÁ, Dana. [online]. 2019 [cit. 2023-11-27]. Dostupné z: <https://mylaw.cz/clanek/co-je-to-ta-neziskova-organizace-761>

Charita [online]. 2017 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Charita>

INEX sdružení dobrovolných aktivit [online]. nedatováno [cit. 2024-04-29]. Dostupné z: <https://www.inexsda.cz/>

KLEČKOVÁ, Adéla. Fenomén jménem neziskovky [online]. Praha, 2020 [cit. 2024-06-02]. Dostupné z: [Fenomén-jménem-neziskovky-IPPS.pdf \(politikaspolecnost.cz\)](https://www.politikaspolecnost.cz/Fenomén-jménem-neziskovky-IPPS.pdf)

KRÁTKÁ, K., PERNICOVÁ, H. et al. Historie a současnost dobrovolnictví v České republice. [online]. Tišnov: Za sebevědomé Tišnovsko, o.s., c.2010. [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: http://sebevedome.tisnovsko.eu/download/dobrovolnictvi_CR_final.pdf

KREJČÍ, Lucie. Proměny práce dobrovolníků v souvislosti s pandemií covid-19. Olomouc, 2023, 38 s. Bakalářská práce. Univerzita Palackého v Olomouci. Dostupné také z: https://theses.cz/id/srjnn8/Bakalarska_prace_LK.pdf.

Materiál ke školení dobrovolníků [online]. 2007 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://www.hest.cz/cdn/public/000984.pdf>

MATĚJKOVÁ, Tereza. Motivace dobrovolníků pracujících se seniory v neziskových organizacích v Praze. Diplomová práce, vedoucí Holda, Dalibor. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra sociální práce, 2008. [cit. 2024-08-07]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/17256>

Metodika dobrovolnictví v sociálních službách [online]. 2012 [cit. 2024-03-30]. Dostupné z: <https://www.hest.cz/cdn/public/001597.pdf>

NAKLADALOVÁ, Lenka. Materiál ke školení dobrovolníků [online]. 2010 [cit. 2024-03-28]. Dostupné z: <https://old.dh.cz/dokumenty/erd-2011/material-ke-skoleni-dobrovolniku.pdf>

Neziskový sektor v ČR. Svět neziskovek [online]. 2023 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://svetneziskovek.cz/management/neziskovy-sektor-v-cr>

POHODA - společnost pro normální život lidí s postižením [online]. nedatováno [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://pohoda-help.cz/>

Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace [online]. 2003 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.hest.cz%2Fcdn%2Fpublic%2F000998.doc&wdOrigin=BROWSELINK>

Spolky v Česku. In: Wikipedia: the free encyclopedia [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Kategorie:Spolky_v_%C4%8Cesku

TAKOVÍ JSME. Co jsou neziskovky [online]. nedatováno [cit. 2024-06-08]. Dostupné z: <https://takovij sme.cz/co-jsou-neziskovky/>

Vedení dobrovolníků [online]. nedatováno [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://www.dobrovolnik.cz/vedeni-dobrovolniku>

Vybrané kapitoly z dobrovolnictví [online]. 2015 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: https://is.slu.cz/el/fvp/zima2020/UPPVBK051/Vybrane_kapitoly_z_dobrovolnictvi_uprava.pdf

Willík spolek pro Williamsův syndrom [online]. nedatováno [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.spolek-willik.cz/>

Zákon č. 89/2012 Sb. [online]. 2012 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Zákon č. 198/2002 Sb. [online]. 2002 [cit. 2024-03-31]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-198>

Zahraniční materiály

About us. *Volunteering Solution* [online]. nedatováno [cit. 2024-06-09]. Dostupné z: <https://www.volunteeringsolutions.co.uk/aboutus>

Best Practices on Combating the Abuse of Non-Profit Organisations [online]. 2023 [cit. 2024-05-08]. Dostupné z: <https://www.fatf-gafi.org/en/publications/Financialinclusionandnpoissues/Bpp-combating-abuse-npo.html>

Charities Aid Foundation. (2021). *The State of Volunteering Report 2021*. [cit. 2024-07-08]. Dostupné z: https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-research/cafworldgivingindex2021_report_web2_100621.pdf.

DEKKER, Paul a Loek HALMAN. *Volunteering and Values. The Values of Volunteering* [online]. Boston, MA: Springer US, 2003, 1-17 [cit. 2024-02-28]. *Nonprofit and Civil Society Studies*. ISBN 978-0-306-47854-3. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/227004799_Volunteering_and_Values_An_Introduction

International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. *Voluntas* [online]. [cit. 2024-07-08]. Dostupné z: <https://www.jstor.org/journal/voluntas>

MATULAYOVÁ, T. a HAJDUKOVÁ, J. *ABC koordinátora dobrovoľníkov: Manuál pre organizácie*. 2011. 1. vyd. Prešov: Prešovská Univerzita. 2011.

Volunteering Infrastructure in Europe” by European Volunteer Centre [online]. 440 [cit. 2024-06-09]. Dostupné z: <https://www.hest.cz/cdn/public/001142.pdf>

Voluntary Sector Review. *Voluntary Sector Review* [online]. [cit. 2024-07-08]. Dostupné z: <https://bristoluniversitypressdigital.com/view/journals/vsr/vsr-overview.xml>

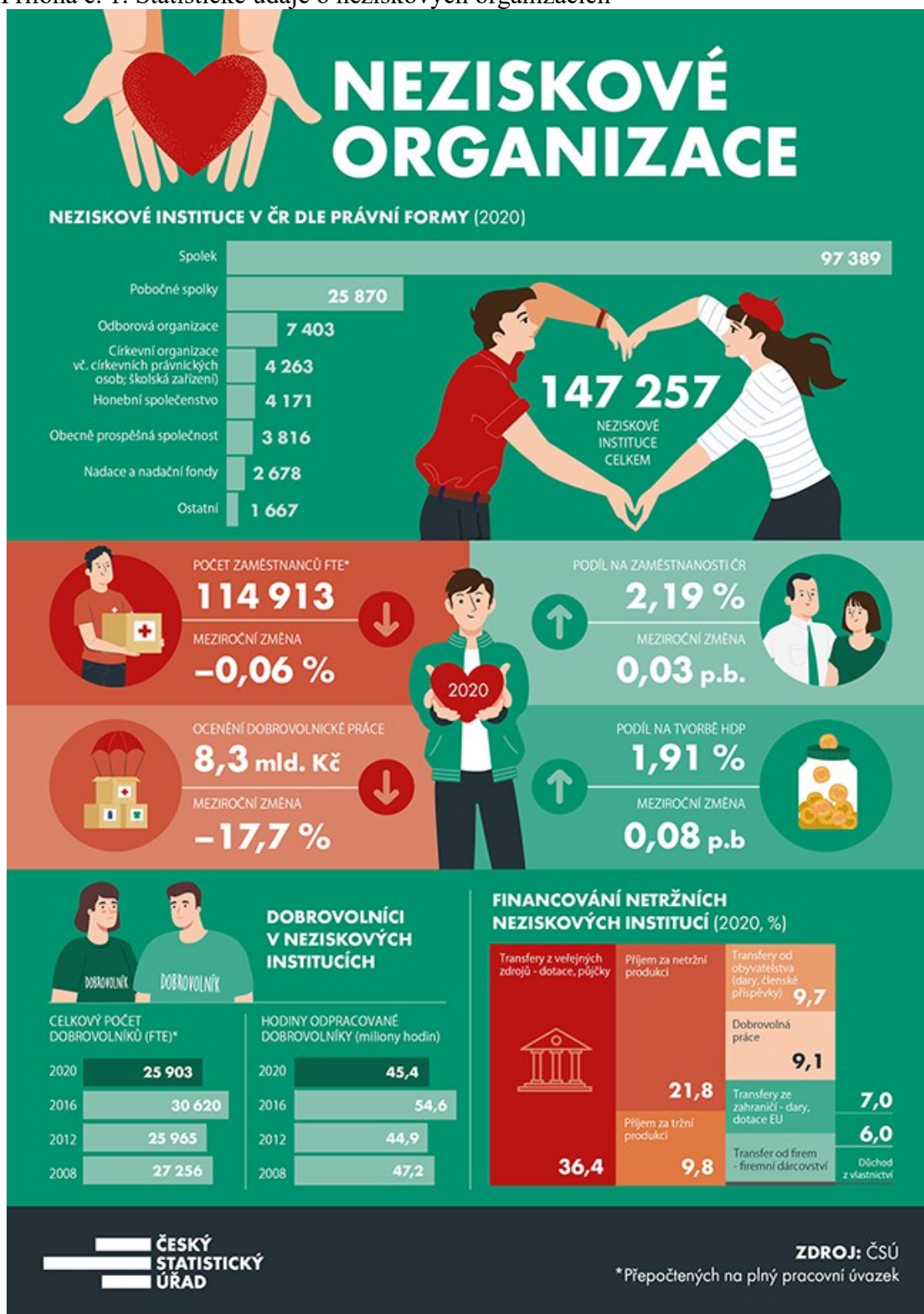
Seznam příloh

Příloha 1 – Statistické údaje o neziskových organizacích

Příloha 2 – Statistika počtu nestátních neziskových organizací 2005 – 2020

Příloha 3 – Přepis rozhovoru

Příloha č. 1. Statistické údaje o neziskových organizacích



Příloha č. 2

Statistika počtu nestátních neziskových organizací 2005 – 2020



Statistika počtu nestátních neziskových organizací 2005 - 2020

Právní forma / rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (březen)
Nadace	347	357	368	372	413	434	435	444	511	490	515	530	533	523	522	524
Nadační fondy	927	959	1022	1032	1061	1129	1195	1245	1343	1331	1556	1672	1798	1 859	1 952	1 978
Obecně prospěšné společnosti	906	1079	1261	1416	1612	1785	1968	2150	2412	2867	2830	2776	2721	2 647	2 591	2 569
Zapsané ústavy	x	x	x	x	x	x	x	x	x	142	398	685	892	1 042	1 179	1 197
Evidované církevní právnické osoby	4429	4299	4286	4234	4216	4251	4277	4286	4119	4117	4127	4145	4150	4 142	4 132	4 012
Občanská sdružení	53302	55535	58523	59545	62187	66527	70540	73460	81756	x	x	x	x	x	x	x
Organizační jednotky sdružení	30248	30576	30743	30238	29152	29609	30188	30941	31234	x	x	x	x	x	x	x
Spolky	x	x	x	x	x	x	x	x	x	82778	85492	88895	92180	97 174	99 296	99784
Pobočné spolky	x	x	x	x	x	x	x	x	x	24761	25102	25239	25102	25 475	25 319	25330
Organizací celkem	90159	92805	96203	96837	98641	103735	108603	112526	121375	116486	120020	123942	127376	132862	134991	135394

Zdroj dat: Český statistický úřad

Přepis rozhovoru s respondentem č. 4.

1. Jaká je délka vaší praxe s dobrovolníky?

S dobrovolníky pracuji od dob založení naší organizace. Bude to už skoro 18 let.

2. Jaké máte metody pro získávání nových dobrovolníků do organizace?

Dobrovolníky získáváme prostřednictvím letáků na našem webu nebo Facebooku. V době před covidem probíhali náborové akce ve školách, na které nejsou v současnosti už bohužel časové možnosti. Spolupracujeme i s organizací, která nám zajišťuje dobrovolníky ze zahraničí na pobytové tábory.

3. Jaký je Váš první kontakt s dobrovolníkem?

Většinou nás dobrovolník kontaktuje prostřednictvím e-mailu nebo telefonátu.

4. Jak s nimi pracuje dál?

Zájemce se seznámí s koordinátorem dobrovolníků, který mu připraví potřebnou dokumentaci, prvotní praxe probíhá v domácím terénu při některé z našich akcí. Bývali i víkendová školení nových dobrovolníků, která se zaměřovala na teoretické proškolení ohledně chodu našeho spolku, ale i na plánování dalších akcí. Poslední den školení bývala akce s dětmi s postižením, kde si dobrovolníci mohli vyzkoušet získané zkušenosti. V naší organizaci platí nepsané pravidlo, které by se mělo dodržovat. Nejprve se dobrovolník zúčastní jednodenní akce, podle které i on pozná, zda chce s námi spolupracovat i nadále. Následuje víkendová akce s přespáváním, která je už malinko náročnější. Pokud dobrovolník zvládne i to, může se zúčastnit týdenního pobytového tábora. Aktuálně je nových dobrovolníků velmi málo, proto jsou proškoleni individuálně před akcemi koordinátorem.

5. Jakým způsobem odměňuje dobrovolníky?

Dobrovolníky odměňujeme pochvalou za odvedenou práci nebo poděkováním. Každý rok pořádáme ples, na který mají dobrovolníci vstup zdarma. Tam nebo na táborech dostávají i drobné upomínkové předměty s logem našeho spolku. Na táborech dobrovolníci získávají i

táborová trička. Činnost dobrovolníků je pro naši organizaci velice důležitá, bez nich bychom nemohli žádné akce pořádat.

6. Myslíte si, že se změnily počty dobrovolníků v době před a po pandemii COVID-19?

V době před pandemií měla naše organizace okolo 60 dobrovolníků. Vliv pandemie se zmenšil počet dobrovolníků, i z důvodu menšího počtu náborů i uskutečněných akcí. Velká byla i absence firemních dobrovolníků, kteří nám vždy pomáhali s přípravou tábora. V současné době se zmenšil i počet dobrovolníků, aktuálně jich máme okolo 40... Je to sice počet, který není špatný, ale nikdy se nebráníme novým dobrovolníkům.

7. Víte, jaké jsou důvody pro odcházení dobrovolníků z organizace?

Naši dobrovolníci jsou většinou studenti, takže nejčastější důvod je pak pracovní vytížení. S tím souvisí i zakládání rodin a tím pádem menšího času na dobrovolnění.

8. Máte nějaké návrhy pro zlepšení situace opouštění dobrovolníků z organizace?

Vnímám odchod dobrovolníků jako přirozený proces. Nicméně opečovávání dobrovolníků je nezbytnou součástí péče o dobrovolníky, ale to zahrnuje také čas, který koordinátor dobrovolníků jako další dobrovolník nemá,