

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**

**Prvotní impulzy, příčiny a motivace dobrovolníků
pro práci neziskové organizace
ADRA o.p.s.**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Sabrina GÄRTNEROVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Věra PLHOŇOVÁ, Ph.D.

Znojmo, 2017

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma „Prvotní impulzy, příčiny a motivace dobrovolníků pro práci neziskové organizace ADRA o.p.s.“ jsem vypracovala samostatně a veškerou použitou literaturu a další prameny jsem řádně označila a uvedla v seznamu použitých zdrojů.

Ve Znojmě, dne 19. 4. 2017

.....

Sabrina Gärtnerová

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu bakalářské práce, Ing. Věře Plhoňové, Ph.D., za pomoc a cenné připomínky při zpracování práce. Mé poděkování dále patří vedoucí dobrovolnického centra ADRA ve Znojmě, paní Zdeňce Severinové, za její ochotu a vstřícnost při poskytování informací potřebných pro vypracování praktické části. Velké díky patří také všem respondentům, kteří si udělali čas na zodpovězení otázek a mým nejbližším za psychickou podporu.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Sabrina GÄRTNEROVÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb
Název	Prvotní impulzy, příčiny a motivace dobrovolníků pro práci neziskové organizace ADRA o.p.s.
Název (v angličtině)	The first impulses, reasons and motivation of volunteers working in the ADRA non-profit organization

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem práce je najít nejčastější motivy dobrovolníků v rámci aktivit neziskové organizace. Další cíl bude vycházet ze zjištění pohnutek vedoucích k dobrovolnické činnosti. Práce bude směřovat ke stanovení motivačního systému práce s dobrovolníky v neziskové organizaci ADRA.

Postup práce:

1. Zpracovat literární rešerši na dané téma.
2. Seznámit se se sledovanou organizací.
3. Provést dotazníkové šetření mezi dobrovolníky organizace.
4. Analyzovat zjištěná data a statisticky je vyhodnotit.
5. Navrhnout opatření, která povedou k zefektivnění činnosti neziskové organizace.

Metody: Deskripce odborné literatury, dotazníkové šetření mezi dobrovolníky, analýza, syntéza a komparace zjištěných dat.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. BĚLOHLÁVEK, František, Pavol KOŠŤAN a Oldřich ŠULEŘ. *Management*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 2001, 642 s. ISBN 80-85839-45-8.
2. BOUKAL, Petr. *Nestátní neziskové organizace: (teorie a praxe)*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2009, 303 s. ISBN 978-80-245-1650-9.
3. DONNELLY, Jr. James H., James L. GIBSON a John M. IVANCEVICH. *Management*. 1. vyd. Praha: Grada, 1997, 821 s. ISBN 80-7169-422-3.
4. REKTOŘÍK, Jaroslav, a kol. *Organizace neziskového sektoru: Základy ekonomiky, teorie a řízení*. 2. vyd. Praha: EKOPRESS, 2007, 187 s. ISBN 978-8086929-25-5.
5. VÍTKOVÁ, Marcela. *Kapitoly z personálního řízení pro neziskové organizace*. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2004, 87 s. ISBN 80-7041-678-5.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2016

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2017



Sabrina GÄRTNEROVÁ
student

Ing. Věra PLHOŇOVÁ, Ph.D.
vedoucí bakalářské práce

doc. Ing. Dušan DOBROVODSKÝ, CSc.
garant studijního oboru

doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

Abstrakt

Bakalářská práce na téma „Prvotní impulzy, příčiny a motivace dobrovolníků pro práci neziskové organizace ADRA o.p.s.“ se zabývá zjištěním prvotních impulzů a motivací k dobrovolnické činnosti. Teoretická část je zaměřena na definování pojmů souvisejících s neziskovým sektorem, neziskových organizací, dobrovolnictvím a motivací dobrovolníků. Praktická část je zacílena na dobrovolnické centrum ADRA ve Znojmě, konkrétně na samotné dobrovolníky organizace. Součástí této práce bylo dotazníkové šetření, které bylo realizováno mezi dobrovolníky a dobrovolnickým centrem. Cílem tohoto šetření bylo nalézt hlavní příčiny, impulzy a motivy dobrovolníků, které vedly a vedou k vykonávání dobrovolnické činnosti. Výsledkem práce bylo navrhnout doporučení k získání většího počtu dobrovolníků pro nestátní neziskovou organizaci ADRA ve Znojmě.

Klíčová slova: nezisková organizace, dobrovolnictví, motivace, ADRA

Abstract

The bachelor thesis on the topic of “Initial impulses, incentives and motivation of volunteers for the work in non-profit organization ADRA charity” deals with finding out the initial impulses and motivation for charitable activities. The theoretical part focuses on presentation of terms concerning non-profit sector, charities, volunteering and volunteer motivation. The practical part aims at the charity centre ADRA in Znojmo and its volunteer workers. A questionnaire survey was conducted with the objective to find out the main incentives, impulses and motivation of volunteers to carry out the volunteer activities. As the conclusion, proposals were submitted to increase the number of volunteers working for ADRA charity in Znojmo.

Key words: non-profit organization, volunteering, motivation, ADRA

OBSAH

1	ÚVOD.....	9
2	CÍL PRÁCE A METODIKA.....	11
3	TEORETICKÁ ČÁST	12
3.1	Zařazení nestátních neziskových organizací	12
3.2	Nestátní nezisková organizace	14
3.3	Vývoj neziskového sektoru	15
3.4	Typy neziskových organizací.....	17
3.4.1	Spolky	17
3.4.2	Obecně prospěšné společnosti	18
3.4.3	Ústavy	19
3.4.4	Nadace	20
3.4.5	Nadační fondy.....	21
3.4.6	Evidované právnické osoby (církvní neziskové organizace).....	23
3.5	Financování NNO	24
3.6	Dobrovolnictví a dobrovolník.....	26
3.7	Dobrovolnická centra	29
3.8	Motivace k dobročinné činnosti	31
3.8.1	Motivy a potřeby.....	32
3.8.2	Informační zdroje.....	33
3.9	Supervize.....	34
3.9.1	Syndrom pomáhajících	35
3.10	Shrnutí teoretické části	36
4	PRAKTICKÁ ČÁST	38
4.1	Nestátní nezisková organizace ADRA, o.p.s.	38
4.2	Dobrovolnické centrum ADRA Znojmo.....	41
4.2.1	Ekonomická hodnota dobrovolnictví.....	43
4.3	Dotazníkové šetření.....	46
4.3.1	Otázky týkající se dobrovolníků a jejich motivace pro činnost.....	46
4.3.2	Identifikační otázky	66
4.4	Navrhovaná opatření	69
5	ZÁVĚR.....	75

6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	78
6.1	Seznam použité literatury	78
6.2	Internetové zdroje.....	79
7	SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ.....	82
7.1	Seznam tabulek	82
7.2	Seznam obrázků	82
7.3	Seznam grafů.....	82
7.4	Seznam vzorců	83
8	SEZNAM PŘÍLOH.....	84
9	PŘÍLOHY	85

1 ÚVOD

Hledat počátky samotného dobrovolnictví je poměrně složité. Celé bytí člověka je s tímto pojmem provázané. Již od nepaměti člověk, ze samotné své přirozenosti, pomáhá druhým. Na začátku lidské epochy tím, že někteří členové tlupy zabezpečovali obživu, o kterou se poté dělili. Druzí zase pečovali a pomáhali s výchovou dětí, pečovali o nemocné a zraněné či o nejstarší členy společenství.

Jak již vychází ze samotného slova „dobrovolnictví“ jde o něco, co se koná dobrovolně. Také by tento pojem mohl být vykládán, jako konání dobra bez jakýkoliv nároků na odměnu či protislužbu. Existuje několik způsobů jak realizovat dobrovolnictví. Někteří jedinci se přiklánějí k dobrovolnictví ve formě peněžitých příspěvků v roli donátorů, jiní věnují svůj čas druhým, či se konají sbírky nebo charitativní akce. Způsobů jak pomáhat je nespočetně mnoho, jen záleží, co si každý vybere.

Za poslední dobu vzniklo velké množství neziskových organizací, proto bylo nutné stanovit určitá „pravidla hry“ a to v podobě zákona – zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě, který vstoupil v platnost 1. ledna 2003. Tento fenomén může být vnímán rozporuplně. Na jedné straně jde o něco pozitivního, a to, že lidé chtějí pomáhat a udělat svět příjemnějším. Na straně druhé vznikají organizace, jelikož někteří lidé ztratili přirozenost pomáhat. To, co bylo na počátku přirozené, se začalo zapomínat, a z tohoto odvětví se stává stále častěji marketingový nástroj. Lidé se snaží zviditelnit a vytěžit co nejvíce.

Dobrovolnictví překračuje hranice států, dotýká se všech, bez rozdílu na věk, rasu či náboženství, dostává se do všech koutů světa. V České republice je dobrovolníků ovšem stále málo. Společnost je více sobecká a ve svém životě staví na první místo finanční prostředky. Počet těch, kteří potřebují pomoc a počet dobrovolníků je neúměrný. I s přibývajícím počty dobrovolníků, je stále mnohokrát více těch, kteří pomoc potřebují nebo ji v budoucnu budou potřebovat. Významnost této činnosti si většina lidí uvědomí, až když pomoc potřebují oni sami či někdo z rodiny.

Motivy, které vedou k dobrovolné činnosti, jsou různorodé. Může jím být osobní zájem či zainteresovanost, touha pomáhat jiným a s tím spojený soucit, snaha být slušný či touha zviditelnění se. Někteří lidé hledají přátelství, uznání, veřejné mínění. V některých rodinách může jít o tradici, zvědavost, dokonce i povinnost. Významnou roli hraje i touha po moci, uspokojování vlastních potřeb, pocit vlastní důležitosti, společenské důvody. Seberealizace,

kteřá stojí na vrcholu Maslowovy pyramidy lidských potřeb, je také hnacím motorem. Smutným impulzem je osobní zranění, které přivede jedince k dobrovolnictví. Tyto motivy, které přimějí jedince konat a stát se dobrovolníkem, jsou pilířem, na kterém stojí celá existence této oblasti neziskového sektoru.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Hlavním cílem této bakalářské práce bude najít nejčastější motivy dobrovolníků v rámci aktivit neziskové organizace. Zjištění motivace, která přiměla dobrovolníky pomáhat a připojit se k DC ADRA.

Dalším cílem bude představení a popis činnosti dobrovolnického centra ADRA ve Znojmě, definice některých pojmů týkajících se neziskového sektoru a seznámení se se sledovanou organizací. Na základě zjištěných informací také stanovit ekonomickou hodnotu dobrovolnictví v DC ADRA Znojmo, i pro jednotlivé přijímací organizace tohoto centra.

Posledním cílem bude vycházet ze zjištění pohnutek vedoucích k dobrovolnické činnosti, navrhnout možnosti k zefektivnění motivace veřejnosti a ke zlepšení stávající situace.

Práce bude směřovat ke stanovení motivačního systému práce s dobrovolníky v neziskové organizaci ADRA. Nový princip by měl v budoucnosti přispět k oslovení a získávání většího počtu dobrovolníků a rozšířit jejich dosavadní řady v dobrovolnickém centru ADRA Znojmo.

K získání potřebných informací bude použita technika dotazování formou dotazníkového šetření. Cílovým segmentem budou dobrovolníci Dobrovolnického centra ADRA Znojmo, pro které bude vytvořen dotazník. Průzkum bude probíhat v měsíci březnu a v průběhu supervizí. V rámci dotazníkového šetření budou vedeny osobní rozhovory s dobrovolníky, pro zjištění více podrobnějších informací. Výsledky šetření budou statisticky zpracovány v programu Microsoft Excel a prezentovány ve formě grafů.

V teoretické části bude použita metoda deskripce odborné literatury a provedena rešerše na dané téma. Celá práce bude posléze předložena vybrané organizaci.

3 TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část se věnuje oblasti neziskového sektoru, historii a typům neziskových organizací a způsobům jejich financování. Dalším tématem je pojem dobrovolnictví a dobrovolník a právě jeho motivování. A v neposlední řadě hodnocení dobrovolnické práce.

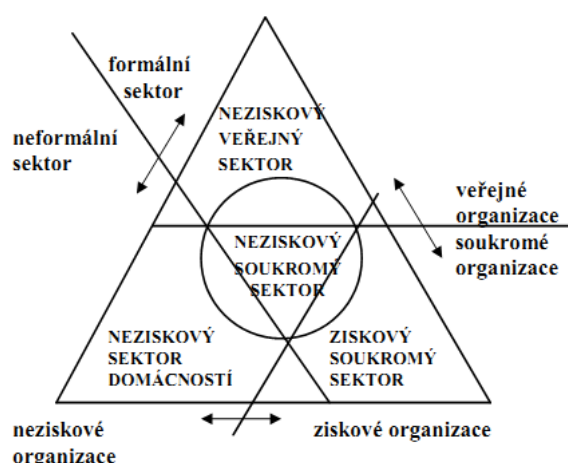
3.1 Zařazení nestátních neziskových organizací

Dle Boukala (2009, s. 10) se hospodářství země člení na dva sektory, a to sektor ziskový (tržní) a neziskový (netržní) sektor. V prvním sektoru jsou organizace zakládány s prvořadým cílem dosáhnout zisk, hospodaří s majetkem financovaným z vlastních případně cizích zdrojů a jsou vystaveny podnikatelskému riziku. V opačném případě, jsou zakládány organizace v neziskovém sektoru. Tyto subjekty se nezakládají s cílem dosahovat zisk, ale s cílem uspokojit potřeby ve veřejné oblasti, většinou prostřednictvím služeb. Majetek je pořízován z vlastních zdrojů, od soukromých subjektů (od zřizovatelů) či zdrojů cizích, od veřejných subjektů.

Druhý (neziskový) sektor se dále dělí na tři podmnožiny, a to na neziskový veřejný sektor, neziskový soukromý sektor a na sektor domácností. Neziskový veřejný sektor zřizují veřejné subjekty – stát, obce, města, které jsou rovněž neziskovými subjekty. Neziskový soukromý sektor je zakládán soukromými subjekty s cílem dosáhnout přímého užitku. Nejčastější formou jsou právě nestátní neziskové organizace. (Boukal, 2009, s. 11)

Pro znázornění uvedených čtyř sektorů se využívá plocha trojúhelníka, jak je vidět na následujícím Obrázku 1. V první fázi se vytváří veřejný sektor, který je umístěn do horní části trojúhelníku. Ve fázi druhé, se v pravé části, konstruuje soukromý ziskový sektor, který již nepodléhá dalším změnám. Neziskový sektor domácností se formuluje ve třetí fázi. Tento sektor se vyznačuje tím, že vznikající seskupení mají neformální charakter a nejsou upravovány legislativou. Patří sem např. rodiny, občanské komunity či právě domácnosti. V poslední fázi vzniká prostor pro soukromý neziskový sektor, též třetí sektor či nevládní/nestátní neziskové organizace. (Rektořík et al., 2007, s. 14-17)

Obrázek 1 Sektorové vymezení neziskového sektoru



Zdroj: Rektořík et al., 2007, s. 16

Jednotlivé sektory nejsou od sebe zcela oddělené, naopak hranice jsou neurčité a dochází k vzájemnému ovlivňování prolínání. Například „do sektoru domácností zasahuje soukromý neziskový sektor tak, že se pro jím realizované činnosti a poslání vytváří spolky, seskupení, které mají neformální charakter a nebyly založeny podle legislativy“. Dalším příkladem může být zasahování soukromého neziskového sektoru do ziskového v případě, kdy jsou neziskové aktivity uskutečňovány na základě dostupných právních forem. (Rektořík et al., 2007, s. 17)

Na základě rozdělení národního hospodářství lze přiřadit určité charakteristiky organizacím, které působí v daných oblastech. Tyto charakteristiky jsou shrnuty v Tabulce 1. Ideálním stavem je, aby tyto tři sektory vyvažovaly rozložení sil „na poli politickém, ekonomickém a na poli občanských svobod“ a navzájem se ovlivňovaly. (Rektořík et al., 2007, s. 21)

Tabulka 1 Členění národního hospodářství

Sektor	Charakteristika organizací
ziskový, soukromý, tržní (první sektor)	ziskové, formální, soukromé (privátní)
neziskový, veřejný (druhý sektor)	neziskové, formální, veřejné
neziskový, soukromý (nevládní, třetí sektor)	neziskové, formální, soukromé (privátní)
neziskový, domácnosti	neziskové, neformální, soukromé (privátní)

Zdroj: Rektořík et al., 2007, s. 21

3.2 Nestátní nezisková organizace

V současné době je pojem „nezisková organizace“ všeobecně používán i přesto, že jeho definice není jasně dána, dokonce v České republice není ukotven žádným platným právním předpisem. (Boukal, 2009, s. 14)

„Nestátní neziskové organizace jsou organizace, které nejsou založeny za účelem naplňování zisku. Základním impulsem pro jejich založení je snaha řešit konkrétní problémy nebo jim předcházet, a to bez ohledu na ziskovost činnosti. Na rozdíl od soukromých komerčních firem totiž hlavním měřítkem není finanční zisk, ale schopnost naplňovat veřejně prospěšnou činnost“ (Rychtecký, 2013).

Boukal (2009, s. 14) ještě dodává, že v případě dosažení zisku, musí být tento zisk znovu použit v organizaci a to na jeho rozvoj a k plnění jeho cílů. V jiných jazycích se můžeme setkat s označením těchto organizací „Non For Profit Organisations“ nebo „eher öffentlichen als geinnorientieren Institutionen“.

NNO mají pro člověka obrovský význam, jak ve sféře sociální, kulturní tak i politické. Jejich existence je výrazem svobody sdružovat se a prosazovat svůj zájem, naplňovat poslání. Jde např. o zájmová sdružení, kulturní spolky, církevní organizace, nadace či ekologická hnutí. Fungování těchto organizací stojí na dobročinnosti jednotlivce s cílem nezištně pomáhat ostatním, kteří se nacházejí v obtížné životní situaci. Dobrovolníci se vyznačují tzv. filantropií, tj. láska k lidem a pozitivní vztah k nim. (Boukal, 2009, s. 19-20)

Stát nemůže pokrývat veškeré oblasti, jelikož se snaží uspokojovat většinu, některé menšiny se mohou cítit zanedbávány. A proto existují NNO, jako nástroj k překonání vládních a tržních selhání. Trh selhává v různých oblastech, jako např. péče o nemocné a staré, ochrana životního prostředí apod. (Boukal, 2009, s. 20)

3.3 Vývoj neziskového sektoru

Organizace založené na práci dobrovolníků a podporované soukromými dary, začaly již v polovině 18. století. Tyto rané neziskové organizace byly obvykle založené církvemi a náboženskými organizacemi. Organizace nebyly téměř vůbec regulované vládními nařízeními a nebyly postihnutelné sankcemi. Začátek v 20. století sebou přinesl zapojení federální a státní vlády do vytváření a regulace neziskových organizací. Jeden z prvních federálních zákonů, který poskytoval status osvobození od daňové povinnosti pro neziskové organizace, byl Wilson-Gorman Tariff Act z roku 1894. (McAleavy, Ferris and Owens)

V České republice má neziskový sektor bohatou dlouholetou tradici, na kterou se navazuje. Nejvýznamnějším obdobím rozvoje byl rok 1989, kdy se na národním, kulturním a politickém vymaněním se z vlivu moci významně podílely spolky a nadace (např. při vzniku Československé republiky, Národní obrození či Sametová revoluce). Tento vývoj byl poté přerušen v období fašistického a komunistického režimu, jelikož individuální iniciativa obyvatelstva ČR byla nežádoucí, zda i nepřípustná. (Česká republika: Podnikání, 2009)

Změny, které přinesl rok 1989, se mohou rozdělit do čtyř etap, kdy začaly vznikat tisíce organizací v neziskovém sektoru (Česká republika: Podnikání, 2009):

- První etapou bylo období 1990 – 1992. Začaly se objevovat první právní úpravy, jako poradní orgán vlády vznikla Rada pro nadace. Vlivem liberální politiky státu byly přínosné podmínky k nastartování veřejně prospěšné činnosti, která byla podporována i zahraničními dárci.
- V období 1993 – 1996 byl vztah k neziskovému sektoru ze strany státu zpočátku negativní a rezervovaný, panovala nejistota. Na tento proces měl významný vliv spor dvou Václavů, Václava Havla a Václava Klause, kdy se vedla debata o potřebě existence/neexistence občanské společnosti.
- Postupem času (1997 – 2001) byl stát k neziskovému sektoru více nakloněn a vztah byl intenzivnější. Probíhala příprava nových zákonů, definovala se přesnější pravidla dotačních možností jednotlivých ministerstev. Z nadačního investičního fondu se přerozdělily první finanční prostředky a byla obnovena činnost pro nestátní neziskové organizace Rady vlády (RNNO).

- Od roku 2002 došlo k několika významným změnám. V roce 2000 byly vytvořeny kraje v rámci reformy veřejné správy, které ovlivnily v jednotlivých regionech situaci NNO. Vstupem do Evropské unie neziskový sektor získal možnost navazovat partnerství a využívat finančních fondů z EU. Největší změnu ovšem znamenala rekodifikace soukromého práva v lednu 2014. Tato změna se dotkla i neziskových organizací. Občanská sdružení přestala existovat, místo nich byla zavedena nová právní forma zapsaný spolek (zkratka z. s.). Úprava zasáhla i nadace a nadační formy, které se staly podskupinou tzv. fundací, vznikla nová právní forma ústav, do které nyní spadají i obecně prospěšné společnosti (Nadace Neziskovky.cz, 2014).

3.4 Typy neziskových organizací

V České republice se tedy můžeme setkat s následujícími formami neziskových organizací:

- spolky,
- obecně prospěšné společnosti,
- ústavy,
- nadace,
- nadační fondy a
- evidované právnické osoby.

3.4.1 Spolky

Spolek je právnická osoba, která je zřizována za účelem naplňování zájmů jeho zakladatelů. Účel může nabývat dvou forem: účel soukromý (skupina se sdružuje za účelem dosažení kolektivního zájmu), nebo účel veřejný (spolek byl založen s úmyslem naplnit veřejné potřeby obyvatel). V rámci zákona lze i tyto dva způsoby vzájemně kombinovat. (Pelikánová, 2016, s. 30) „Spolek je konkrétním projevem práva sdružovacího (spolčovacího)“ (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 109).

K založení spolku je zapotřebí nejméně tři osob, bez ohledu zda jsou fyzickými či právnickými osobami. Existují dva způsoby, kterými lze spolek založit. V prvním případě je spolek založen v okamžiku, kdy se jeho zakladatelé shodnou na zákonem stanovených minimálních náležitostech obsahu stanov. V druhém případě se musí usnést ustavující schůze, která má podrobně zákonem stanovená procedurální pravidla. Výraznou změnou, kterou přinesl tok 2014, je změna registrujícího orgánu, kterým je nyní rejstříkový soud, na rozdíl od předchozí úpravy, kdy to bylo Ministerstvo vnitra ČR. Poté zakladatelé či pověřená osoba musí předložit návrh na zápis spolku do spolkového rejstříku (registrační princip). (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 112)

Stanovy představují pro spolek v rámci právního života základní spis. Stanovy musí být v písemné formě a musí splňovat určené náležitosti. Mezi povinné části patří (Pelikánová, 2016, s. 30):

- „název, který musí obsahovat slovo „spolek“ nebo „zapsaný spolek“ nebo zkratku „z. s.“,

- sídlo,
- účel, pro který byl založen,
- práva a povinnosti členů vůči spolku, popř. určení způsobu, jak jim budou práva a povinnosti vznikat,
- určení statutárního orgánu“.

Podle Pelikánové (2016, s. 31) mohou také stanovy obsahovat dobrovolné části, např. způsob, jakým budou přijímat nové členy, výše členského poplatku, podmínky a způsob vyloučení člena, fúze a rozdělování spolku či práva a povinnosti členské schůze, její svolávání nebo průběh hlasování atd.

Spolek musí být tvořen členskou schůzí, která je nejvyšším orgánem. Dále spolek může tvořit kontrolní komise a rozhodčí komise. „Statutárním orgánem může být výbor nebo předseda.“ Členství je dobrovolné a tudíž za dluhy, které by vznikly, členové neručí. (Pelikánová, 2016, s. 31)

V rámci dosahování účelu spolku, může spolek vykonávat i vedlejší činnosti. Pokud by ovšem podnikal a dosáhl zisku, tento zisk se musí vrátit zpátky do spolku, nesmí být přerozdělen mezi členy, a použit na efektivnější plnění stanoveného účelu. „Podnikání nebo jiná výdělečná činnost však nikdy nesmí být činností hlavní.“ (Pelikánová, 2016, s. 31)

Na základě rozhodnutí členů ve formě nejvyššího orgánu může být spolek zrušen dobrovolně. Další způsob jak spolek může zaniknout je uplynutím doby, na kterou byl spolek zřízen. Tato varianta je však méně častá. Soud také může zrušení spolku vynutit (nucené zrušení), kdy došlo k porušení zákonných povinností. Úplný zánik je v okamžiku, kdy je spolek vymazán ze spolkového rejstříku. (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 176-178)

3.4.2 Obecně prospěšné společnosti

OPS je právnickou osobou, jejímž hlavním cílem je poskytovat konkrétní obecně prospěšné služby. Tyto služby musí být poskytovány všem za shodných podmínek, které musejí být předem stanoveny. Nejčastějšími oblastmi činnosti jsou oblasti sociální péče, ochrany životního prostředí, kultury (divadla, galerie, orchestry, knihovny...), humanity, školství (soukromé školy, semináře, školení...), sportu a zdravotnictví (nestátní zdravotnická

zařízení). V názvu musí zaznít „obecně prospěšná společnost“ nebo název musí být doplněn zkratkou „o. p. s.“ (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 189)

Největší změnu pro tyto společnosti přinesl rok 2014, kdy proběhla reforma. Od 1. 1. 2014 se již nemohou zakládat nové OPS. Společnosti byly zakládány zakládací smlouvou, která musela splňovat určité náležitosti, např. identifikace zakladatele, název a sídlo OPS, druh služeb, které budou poskytovány, podmínky poskytování aj. (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 190)

Společnost povinně zřizovaly některé své orgány, a to ředitele, správní radu a radu dozorčí. Další orgány jsou výhradně dobrovolné. (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 192-195)

- Ředitel je statutárním orgánem společnosti, který reprezentuje a zastupuje společnost navenek. Nesmí být zároveň členem správní ani dozorčí rady.
- Správní rada je vrcholný orgán, jehož úlohou je kontrola. Musí být nejméně trojčlenná. Mezi kompetence patří jmenování/odvolání ředitele, schvaluje rozpočet, schvaluje výroční zprávy a příp. obsah doplňkových činností či dohlíží na výkon ředitele.
- Dozorčí rada má minimálně tři členy. Mezi pravomoci náleží např. přezkoumávání výroční zprávy, mimořádně svolávat schůze správní rady, nahlížení do účetních knih nebo kontrola souladu mezi vykonávanou činností se zákony a zakládací listinou.

OPS každoročně musí vydávat a zveřejňovat výroční zprávu, která je pro veřejnost významným prostředkem kontroly. Tuto zprávu je OPS povinna ukládat do sbírky listin rejstříku OPS a také ji může zveřejňovat na webových stránkách společnosti. (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 195)

Důvody ke zrušení OPS jsou stanoveny v zákoně č 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech. Po jejím zrušení následuje zánik, a to smazáním z rejstříku OPS. (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 196)

3.4.3 Ústavy

Podle Dobrozemského a Stejskala (2015, s. 179-180) je ústav právnickou osobou, jež je zřízen k poskytování služeb, které jsou užitečné pro veřejnost. Základním principem je rovnocennost dostupnosti pro všechny a případné podmínky musejí být předem stanoveny.

Proto jsou pro ústav nejdůležitější ty osoby, které tyto služby spotřebovávají, tzv. destinatáři. Ústav může být zřízen jako soukromoprávní, tak i jako veřejnoprávní (např. školy, muzea, výzkumné ústavy, nemocnice). K názvu spolku musí být přidáno sousloví „zapsaný ústav“ nebo zkratka „z. ú.“

Založení ústavu může být zakládací listinou nebo pořízením pro případ smrti. Zakladatelská listina musí být vyhotovena v písemném provedení a musí obsahovat povinné náležitosti, např. název, sídlo, účel ústavu, údaje o výši vkladu apod. Posléze vzniká zápisem do veřejného rejstříku. (Pelikánová, 2016, s. 32)

Ústavy mají zákonem určenou strukturu orgánů. Ústav musí tvořit ředitel, který ho zastupuje navenek a je statutárním orgánem, dále správní radou, která vykonává kontrolní činnost a musí být složena nejméně ze tří osob. Volitelným orgánem je dozorčí rada, protože zákon nestanovuje podmínku jejího založení. (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 184-187)

Pelikánová (2016, s. 32) přiděluje některé povinnosti ústavu: „Pokud výše čistého obratu ústavu za minulé uzavřené účetní období překročí 10 milionů Kč, je pro ústav povinný audit (není-li statutem stanoveno méně). Neurčí-li zakladatelská listina jinak, vyhotovuje ústav výroční zprávu, kterou zveřejňuje nejpozději do šesti měsíců po skončení účetního období ve sbírce listin příslušného rejstříku.“

Ústav může být zrušen obecnými způsoby při rušení právnické osoby, ale také může být zrušen soudem v situaci, kdy dlouhodobě nebude naplňovat svůj účel. Osoba, která podá návrh na zrušení, musí prokázat právní zájem. (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 188)

3.4.4 Nadace

Dobrozemský a Stejskal (2015, s. 199) uvádí, že nadací jsou právnické osoby, které spadají pod větší ucelený celek fundací, které jsou účelovými sdruženími majetku. Zakládají se tedy s cílem určitého účelu, kterým ovšem nemůže být podnikání či výkon jiné výtěžné činnosti. Tento účel nabývá dvou podob. Účelem může být veřejný prospěch/obecně prospěšný, např. kdy nadace přispívají na ochranu duchovních hodnot, angažují se v ochraně lidských práv či v ochraně a záchraně kulturních památek. Druhou možností je dobročinný účel, např. „podpora konkrétní skupiny potřebných osob“. Změnu účelu lze provést jen za situaci, stal-li se původní účel nemožným a jen se souhlasem soudu. V jiných případech se takováto změna považuje za nežádoucí. Nadace také nemůže podporovat politické strany či hnutí. (Pelikánová, 2016, s. 32-33)

K založení nadace dochází prostřednictvím sepsání nadační listiny nebo pořízením pro případ smrti. Listina musí obsahovat formu listiny, název, sídlo, přesné označení zakladatelů, účel, vymezení orgánů (správní rada, dozorčí rada, popř. revizor nebo jiné další orgány) a vklad, jehož výše musí být v minimální hodnotě 500 000 Kč. Vznikem nadace je pak den zápisu do veřejného rejstříku. (Pelikánová, 2016, s. 33)

V názvu nadace musí být obsaženo slovo „nadace“ a také musí vyhovovat požadavkům na název právnických osob, tzn. že nesmí působit klamavě a musí se odlišovat již od existujících názvů jiných právnických osob. A případné snahy o zkrácení slova „nadace“ jsou nepřípustná. (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 202)

3.4.5 Nadační fondy

Nadační fond je druhým type fundací zakládající se k účelu společensky užitečnému nebo hospodářsky. Na rozdíl od nadací, může být účel časově omezen, tzn. že nadační fondy neslouží k trvalému účelu. Příkladem může být situace, kdy se fond snaží získat finanční prostředky na opravu kostela. (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 202-206)

Fondy se také zakládají zakládací listinou nebo pořízením pro případ smrti. Při vzniku se nevytváří nadační jistina ani kapitál, jehož minimální výše není stanovena, může být libovolná. A k názvu musí být připojeno sousloví „nadační fond“. (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 202-206)

Podle zákona č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech, § 7 je okamžikem zániku nadace nebo nadačního fondu den výmazu z rejstříku. Zániku předchází zrušení. (Zákony-online.cz, 1997)

„(2) Nadace nebo nadační fond se zrušují

- a) dosažením účelu, pro který byly zřízeny, dnem uvedeným v rozhodnutí správní rady o dosažení účelu nadace nebo nadačního fondu,
- b) rozhodnutím soudu o zrušení nadace nebo nadačního fondu dnem uvedeným v tomto rozhodnutí, jinak dnem nabytí právní moci tohoto rozhodnutí,
- c) rozhodnutím o úpadku, nebo zamítnutím insolvenčního návrhu proto, že majetek nadace nebo nadačního fondu nepostačuje k úhradě nákladů insolvenčního řízení.

(3) Nadační fond se zrušuje také rozhodnutím správní rady o zrušení nadačního fondu pro

vyčerpání majetku, a to dnem uvedeným v rozhodnutí správní rady.

(4) Soud na návrh zřizovatele, vykonavatele závěti, správní rady nebo osoby, která osvědčí právní zájem, nadaci zruší, jestliže:

- a) nadační jmění nepřináší trvale žádný výnos a nadace nemá jiný majetek a nemůže tak plnit účel, pro který byla zřízena,
- b) došlo ke snížení nadačního jmění pod 500 000 Kč a nadace ve lhůtě stanovené v § 23 odst. 12 nerozhodla o navýšení jmění z ostatního majetku ani o vnitrostátní fúzi sloučením s jinou nadací.

(5) Nadační fond se zrušuje rozhodnutím správní rady po předchozím souhlasu jeho zřizovatele, jestliže se majetek nadačního fondu vyčerpá a nadační fond tak nemůže plnit účel, pro který byl zřízen. Není-li zřizovatel a jeho práva stanovená tímto zákonem, nadační listinou nebo statutem nadačního fondu nepřešla na právního nástupce, rozhodne o zrušení nadačního fondu pro nedostatek majetku soud na návrh správní rady nebo osoby, která osvědčí právní zájem na tomto rozhodnutí.

(6) Soud na návrh zřizovatele, vykonavatele závěti nebo osoby, která osvědčí právní zájem, nadaci nebo nadační fond zruší též, jestliže

- a) nadace nebo nadační fond při své činnosti závažným způsobem nebo opakovaně porušuje tento zákon, nadační listinu nebo statut,
- b) v uplynulém roce se nekonalo ani jedno zasedání správní rady nebo nebyli zvoleni členové orgánů nadace nebo nadačního fondu, popřípadě revizor namísto členů, jejichž členství, popřípadě funkce zanikly před více než rokem, nebo
- c) nadace nebo nadační fond neplní po dobu nejméně dvou let účel, pro který byly zřízeny, zejména jestliže nadace neposkytuje v uvedené době nadační příspěvky, a nadace nebo nadační fond ve lhůtě soudem stanovené nezjedná nápravu.“ (Zákony-online.cz, 1997)

3.4.6 Evidované právnické osoby (církevní neziskové organizace)

Dobrozemský a Stejskal (2015, s. 228) definují církve a náboženské společnosti jako „dobrovolné společenství osob s vlastní strukturou, orgány, vnitřními předpisy, náboženskými obřady a projevy víry, založené za účelem vyznávání určité náboženské víry, ať veřejně nebo soukromě, a zejména s tím spojeného shromažďování, bohoslužby, vyučování a duchovní služby.“

Církve a náboženské společnosti se zakládají registrací u Ministerstva kultury ČR a zanikají zrušením této registrace také u tohoto ministerstva a výmazem z rejstříku, to vše dle zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech, ve znění pozdějších předpisů. Zakládat je mohou fyzické osoby, kdy návrh na registraci předkládají minimálně tři právně způsobilé fyzické osoby. (Dobrozemský a Stejskal, 2015, s. 228-230)

Církve a náboženské společnosti mohou zakládat tzv. evidované právnické osoby. Ty se řídí dle zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech. Evidované právnické osoby jsou instituce, které vznikají rozhodnutím příslušného orgánu církve (v základním dokumentu). Podle účelu se rozlišují na dva základní typy, a to orgány církve a účelová sdružení církve. Pokud je účelem vyznávání víry, jedná se o orgány církve. To jsou např. řeholní a jiné církevní instituce. V druhém případě jsou společnosti poskytovány obecně prospěšné služby za rovnocenných podmínek. V případě, že zanikne církev nebo náboženská společnost, zanikají tak i všechny její zřízené evidované právnické osoby. (Drobný, 2012, s. 55-56)

3.5 Financování NNO

Financování neziskové organizace po jejím založení zpravidla probíhá „jen“ na základě lidského nadšení a dobrovolné práce. A aby tato organizace mohla fungovat a nadále se rozvíjet, musí svoji činnost zabezpečit i po finanční stránce. Vzájemně s výkonem dobrovolné činnosti tedy probíhá i získávání prostředků (z ang. fundraising). (Plamínek, 1996, s. 100)

Podle Boukala (2009, s. 72) má financování nestátních neziskových organizací vícezdrojový charakter. Aby se dosáhlo optimálního stavu, dochází ke kombinaci veřejného financování s financováním z neveřejných zdrojů.

Finance z veřejného sektoru zabezpečují instituce státní správy (ministerstva) a samosprávy. Tento způsob financování probíhá v rámci státní dotační politiky, která zahrnuje několik hlavních oblastí (Boukal, 2009, s. 72-73):

- „Poskytování sociálních služeb
- Ochrana a podpora zdraví (zdravotně postižení, senioři)
- Ochrana životního prostředí
- Vzdělávání, rozvoj lidských zdrojů
- Rozvoj, podpora, prezentace kultury
- Ochrana kulturního dědictví
- Zapojení do programů EU
- Rozvoj sportu a tělovýchovy
- Podpora rovných příležitostí mužů a žen
- Podpora fungující rodiny
- Rozvoj dobrovolné služby
- Národnostní a etnické menšiny
- Péče o ohrožené a problémové skupiny obyvatel

- Ochrana spotřebitele, nájemních vztahů
- Pomoc řešení mimořádných a krizových situací
- Bezpečnost provozu
- Drogová problematika
- Informační společnost“

Mimo dotací, mohou NNO využívat i jiné zdroje, např. „zdroje související se zadáváním veřejné zakázky, zdroje vyplývající ze smluv o poskytování služeb, zdroje poskytované na základě zákona či jiné zdroje“. Další možností je čerpání z rozpočtů krajů, měst a obcí. (Boukal, 2009, s. 73)

Financování z neveřejných zdrojů zahrnuje individuální dárcovství, firemní dárce (podniky a podnikatelé) a nadace (Boukal, 2009, s. 75). Individuální dárcovství se potýká s velkým problémem a to, jak a kdy správně oslovit jedince, aby jej organizace získala pro spolupráci. Skupina těchto dárců, kam náleží dobrovolníci, členové organizace nebo příbuzní cílových skupin, se stává čím dál více zajímavějším peněžním zdrojem. Většina velkých a některé menší firmy, již vystupují v pozici pravidelných donátorů. Motivem společností je, aby se firma mohla prezentovat jako firma společensky odpovědná a u zákazníků (i zaměstnanců) zvýšila svoji konkurenceschopnost. (Plamínek, 1996, s. 101-102)

Rektořík (et al., 2007, s. 95) doplňuje další způsob získávání finančních prostředků a to vlastní činností. Jedná se o prodej výrobků, které NNO vyrobila, hospodářská činnost (např. pořádání kurzů, zprostředkování poradenství), dále pořádání společenských akcí a plesů, burzy, aukce či loterie.

Fundraising je proces který probíhá dlouhodobě. Začíná od první chvíle založení organizace a to efektivním plánováním a končí hodnocením metod. Mezi jeho metody patří: „inzerce, pořádání kulturních akcí, benefice, sbírky, letáky, poštovní kampaň, telefonní kampaň, členské poplatky, osobní jednání, odkaz, závěť, příjmy z vlastní činnosti, žádost o grant“. (Vašítková, 2008, s. 217)

3.6 Dobrovolnictví a dobrovolník

Dobrovolnictví je v dnešním světě mezi lidmi považováno za něco neuvěřitelného. Proč by někdo nezištně daroval cizímu člověku svůj drahocenný čas? Na druhé straně, každý z nás se již ocitl, a ne jedinkrát, v roli dobrovolníka aniž by si to uvědomil. Je to činnost, která se vykonává od nepaměti. Každý někdy pomohl sousedovi nebo staršímu člověku.

V současnosti je dobrovolnictví fenoménem, na kterém stojí neziskový sektor. Rozprostírá se do všech oborů. Mnoho akcí by se bez dobrovolníků neobešlo, např. kulturní či sportovní akce, dny pro děti. Dobrovolnictví je skrytým ekonomickým zdrojem. (Boukal, 2009, s. 133)

Helmut (2005, p. 8-9) uvádí, že se dobrovolnictví projevuje v mnoha aktivitách, jako je např. charita. Charita je individuální benevolence a péče, kterou lze nalézt ve všech světových kulturách a v náboženství. Pojem charita zahrnuje zmírnění chudoby, pomáhání nemocným, tělesně postiženým, seniorům, podporování vzdělávání, náboženství a kulturního dědictví. Dalším okruhem je filantropie, také láska k lidu. Spočívá v dobrovolném věnování osobního bohatství a dovedností ke zlepšení konkrétních společenských příčin chudoby či nevzdělanosti. Stejně jako charita má hluboké historické kořeny v náboženství. Dobrovolnictví, tj. darování času pro širokou škálu komunity na veřejně prospěšné účely, jako je pomoc potřebným, distribuce potravin, návštěvy nemocných nebo úklid parků. Posledním okruhem je darování, přesněji darování peněz a zboží pro dobročinné a jiné účely veřejně-prospěšným organizacím, např. Červený kříž nebo náboženské kongregace nebo na konkrétní případy, jako je HIV, výzkum rakoviny nebo humanitární pomoc.

Pokud člověk má cit pro vnímání potřeb okolí, neočekává za svoji práci finanční odměnu, rád pomáhá a je solidární vůči ostatním, má velký potenciál stát se dobrovolníkem. „Dobrovolník je člověk, který nabízí organizaci své znalosti, schopnosti, dovednosti a zkušenosti za dohodnutých podmínek a není za tuto činnost finančně odměňován formou platu“ (Plamínek, 1996, s. 53).

Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě, § 2 definuje pojem následovně (Epravo.cz, 2002):

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

- a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase,
- b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo
- c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.

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

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

Jak už vyplývá z názvu, dobrovolnictví je dobrovolně zvolená činnost, kdy dobrovolník tráví čas s klientem organizace bez nároku na finanční ohodnocení. Jako odměny se mu dostává dobrý pocit z pomoci, rozšiřují se mu obzory i zkušenosti, potkává nové lidi a navazuje nová přátelství. Vzniklý přátelský vztah je vzájemně prospěšný oběma stranám. (Boukal, 2009, s. 133) Na oplátku dobrovolníka potěší poděkování, pochvala za dobře odvedenou práci či uznání od vedoucího (Vítková, 2004, s. 26).

Jako dobrovolníci často pracují starší osoby, převážně ženy, které mohou zúročit svoje životní zkušenosti nebo naopak mladí lidé, kteří hledají nové obzory a zkušenosti, praxi pro výkon budoucího povolání (Vítková, 2004, s. 26).

Mezi přínosy využívání dobrovolníků pro organizaci dle Vítkové (2004, s. 26) patří:

- nižší finanční náklady,
- nadšení pro práci, jelikož organizace může nabídnout nové zkušenosti,

- „určitá práce se hodí nejlépe pro dobrovolníky – např. pomoc osamělým starým lidem, pomoc při propagaci apod.“,
- rozšíření služeb a
- dobrovolníci mohou zlepšit mezilidské vztahy.

Mezi faktory, které ovlivňují, zda se jedinec stane dobrovolníkem pro organizaci a dlouhodobě bude ve vybrané organizaci pracovat, patří (Vítková, 2004, s. 27):

- Informační balíček, materiály k nastudování, filmy, videozáznamy, vymezení úkolů, prohlídka zařízení – před podepsáním smlouvy musí mít uchazeč dostatečné množství informací o organizaci. Nejvíce efektivní jsou krátké spoty o organizaci a představení její činnosti, úspěchů a příběhů. Také musí vědět, které úkoly by plnil a co se od něho očekává.
- Písemná smlouva
- Možnosti zapracování – na začátku je dobré pokud má dobrovolník možnost poradit se a požádat o pomoc zkušeného kolegu. Pokud by se ukázalo, že se pro vybraný úkol nehodí, změnit oblast působení.
- Týmová spolupráce, hodnocení, drobné pozornosti, slavnostní shromáždění – dobrovolníci by se měli společně účastnit seminářů, supervizí, diskutovat o spokojenosti a připomínkách. Organizace by také neměla zapomínat na odměňování, např. na vánočních supervizích.

3.7 Dobrovolnická centra

Ve většině koutů světa vznikají neziskové organizace se specializací „na management dobrovolnictví – dobrovolnická centra.“ Dobrovolnické centrum je místo, kde nově vzniká pracoviště určité neziskové organizace. Tato místa získávají dobrovolníky, podávají informace a v regionu zastupují dobrovolnictví. Souhrn nejvýznamnějších dobrovolnických center je znázorněn v Tabulce 2, ve které je uvedeno i zaměření jednotlivých center. (Tošner a Sozanská, 2006, s. 99)

Na počátku se dobrovolnické centrum zaměřuje na konkrétní dobrovolnický program, který míří na vybranou cílovou skupinu či organizaci. Obecně se takové programy hlavně zaměřují na seniory, děti, pacienty v nemocnicích, nezaměstnané aj. nebo v rámci organizací na nemocnice, domovy pro seniory, domovy s pečovatelskou službou, kojenecké ústavy či oddělení dlouhodobě nemocných. Postupem času se středisko vyvíjí a „stává se více metodickým a supervizním“, rozšiřuje okruh působnosti v rámci nových programů a aktivit. (Dobrovolník.cz)

V další etapě se objevuje „poptávka od dobrovolníků i organizací, pro něž dobrovolníci pracují, po koordinaci a zastřešení jejich činnosti v rámci obce či regionu.“ V současnosti jsou tato centra po celé České republice v několika desítkách měst. Nejrozšířenější formou jsou nestátní neziskové organizace (NNO) a některá z nich jsou podporována a spolupracující se zařízeními zdravotnického charakteru. „Celá řada dobrovolnických center je založena velkými organizacemi s celostátní působností – například organizací ADRA či Charita.“ (Dobrovolník.cz)

Podle Tošnera a Sozanské (2006, s. 100-101) je „základním posláním dobrovolnických center 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.“ A aby centra dostála svému poslání, spolupracují s obcemi, státními orgány, médii, regionálními partnery, mezinárodní spolupráce. Problémy komunity řeší aktuální dobrovolnické programy, vzdělávání a výzkum.

Tabulka 2 Dobrovolnická centra (registrována v databázi Dobrovolník.cz)

Dobrovolnické centrum	Zaměření
 Dobrovolnické centrum DobroDruh	Zdravotnictví Děti a mládež Mimořádné události
 FOKUS Vysočina, z. ú.	Kultura Životní prostředí Zdravotnictví
 Dobrovolnické centrum ADRA, o. p. s.	Zdravotnictví Děti a mládež Senioři Mimořádné události
 Dobrovolnické centrum Pardubice, o. s.	Zdravotnictví Děti a mládež Senioři
 Dobrovolnické centrum Oblastní nemocnice Příbram, a. s.	Zdravotnictví Děti a mládež Senioři
 Koalice nevládek Pardubicka, z. s.	Děti a mládež Senioři Lidé s hendikepem
 Dobrovolnické centrum Český Krumlov	Děti a mládež Senioři Lidé s hendikepem
 INSTAND, z. ú.	Děti a mládež Senioři Lidé s hendikepem

Zdroj: Dobrovolník.cz

3.8 Motivace k dobročinné činnosti

Podle Horské (2011, s. 4-5) patří mezi motivy pomáhání altruismus, soucit, zvědavost, povinnost, touha po moci, uspokojování vlastních potřeb, seberealizace, nenasytný hlad po vděčnosti, pocit vlastní důležitosti, společenské důvody a osobní zranění.

- Altruismus se projevuje jako dobrovolné, nesobecké, nezištné chování. Takovéto chování není podmíněno žádnou finanční či materiální odměnou, pomáhající osoba nehledí ani na případné náklady a oběti. Všeobecně se altruismus vyznačuje čtyřmi znaky, a to dobrovolnost, jak již bylo uvedeno výše, nezištnost, obětování vlastních nákladů a užitek pro partnera. (Zášková a Mlčák, 2009, s. 16)
- Soucit – pomáhání se neobejde bez adekvátní míry soucitu, nesmí se ale tato míra soucit přetřansformovat do sentimentu či přecitlivělosti.
- Zvědavost – zvědavost je přirozeným motivem, někdy je ale zvědavost větší, nutkání vyzkoušet si něco nového než následné samotné pomáhání.
- Povinnost – u některých lidí je pocit povinnosti pomáhat tak zakotven, že posléze toto pomáhání přináší místo uspokojení trápení, jak pro pomáhajícího, tak pro pomáhaného.
- Touha po moci – tento motiv se ve většině případů vyskytuje u osob panovačných, s touhou kontrolovat druhé a mít všechno pod kontrolou.
- Uspokojování vlastních potřeb – motivem pro některé jedince může být vidina uspokojení vlastních potřeb, a to jak lásky, pochopení, ocenění, uznání apod. Takovýto jedinec si kompenzuje to, co mu neposkytla jeho rodina, jedná se o substituční chování. Nedostatek si pomáhající ve většině případů nepřipouští, ale od svého klienta vyžaduje neadekvátní obdiv, projevování uznání a vděčnosti.
- Seberealizace – něco navíc, pomáhající se rád spolupodílí na něčem, což ho zároveň naplňuje a uspokojuje si tak vyšší lidské potřeby (podle Maslowovy pyramidy ty nejvyšší).
- Narcistická potřebnost, nenasytný hlad po vděčnosti, obdivu – jedná se již o syndrom pomáhajícího. Pomáhající až vnucuje osobě, které pomáhá, svoji pomoc a nechápe, proč tento jedinec odmítá.

- Pocit vlastní důležitosti – toto chování má negativní dopad jak na osobu, které je pomáháno tak i na pomáhajícího, který si tímto způsobem posiluje sebedůvěru a pocit vlastní hodnoty. Jedná se o tzv. spasiltské komplex.
- Společenské důvody – skrz pomáhání se mohou a vytvoří nové sociální vazby, jak mezi klientem a dobrovolníkem, tak i na území pracoviště a ostatními kolegy.
- Osobní zranění – jedinec hledá ztracenou rovnováhu, kterou nachází v kontaktu osobami s nižším životním standardem.

System motivace a odměňování si globální společnosti stanovují sami. Samozřejmě se počítá s prvkem dobrovolnosti, tudíž velké množství zaměstnanců (členové a funkcionáři) vykonává práci zadarmo a motivem je možnost realizovat své hobby, žít filantropickým a altruistickým stylem života. Tudíž ani zákon neupravuje opatření týkající se odměňování. (Rektořik et al., 2007, s. 116)

U nadací, nadačních fondů, obecně prospěšných organizací, profesních komor atd., o způsobu odměňování rozhoduje na základě zákona příslušný správní orgán. Odměny se stanovují na aktuálních finančních možnostech organizace. System odměňování je řízen u organizačních složek státu a územních celků podle několika zákonů a vyhlášek. U církví a náboženských společností, se odměňování řídí dle „Nařízení vlády č. 86/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů o osobních požitcích poskytovaných duchovním církvím a náboženských společností“. (Rektořik et al., 2007, s. 116)

3.8.1 Motivy a potřeby

Motivy a potřeby vyjadřují důvody, které lidi podněcují k určitému způsobu jednání. Podle Bělohávka (Košťan a Šuleř, 2001, s. 60) „motivy vysvětlují, co vede pracovníka ke změně profese nebo zaměstnání, proč se někdo snaží podávat co nejvyšší výkon a druhý naopak práci odbývá, proč se dva lidé nemají rádi atd.

Různé lidi motivují různé podněty, proto jde lidi rozlišit na lidi s:

- „vysokou potřebou výkonu,
- vysokou potřebou přátelství,
- vysokou potřebou moci.“

Pro osoby s vysokou potřebou výkonu je důležité neustále soutěžit, překonávat sám sebe a ostatní, překážky. Rád se rozhoduje sám a nese za svá rozhodnutí odpovědnost. Aby byli šťastní, potřebují práci mít vykonanou dobře, od ostatních požadují rychlou zpětnou vazbu. Stanovují si středně těžké úkoly a cíle do budoucna. Všechen jejich elán a nadšení pramení z dětství, kdy je rodiče motivovali k plnění úkolů. (Bělohávek, Košťan a Šuleř, 2001, s. 60)

S vysokou potřebou přátelství roste i potřeba po harmonických a upřímných vztazích s lidmi v jejich okolí. Práce o samotě není nic pro ně, preferují práci v kolektivu, kde může s ostatními pracovat v týmu. Vhodné zaměstnání pro takového člověka je práce v sociální sféře, kde se může stýkat s veřejností. (Bělohávek, Košťan a Šuleř, 2001, s. 61)

Ten, kdo má potřebu moci, se rád angažuje při řízení lidí, ovlivňuje jejich myšlení k určitému jednání. V organizaci je tento člověk velice prosperující, pokud je mu dovoleno dirigovat ostatní a usměrňovat potřeby ke prospěchu všech ostatních. Pokud je avšak zaslepen osobní mocí, bude dříve či později docházet v organizaci ke konfliktům. (Bělohávek, Košťan a Šuleř, 2001, s. 60)

3.8.2 Informační zdroje

Využívání spolehlivých informačních zdrojů je klíčové pro správné vedení a motivování pracovníků. Do organizace proudí jak informace z extérních zdrojů, tak i uvnitř organizace neustále kolují informace. Vnější informační zdroje buď tečou z organizace na veřejnost, takovéto informace se označují jako komunikace organizace. Na druhou stranu informace plynou i do organizace z veřejné oblasti, což jsou informace zpravodajské. „Tyto informační toky se vztahují na klienty, pacienty, zákazníky, konkurenty, dodavatele a vládu.“ (Donnelly, Gibson a Ivancevich, 1997, s. 724-726)

Možnou alternativou, jak komunikovat s klienty a také představit organizaci veřejnosti nebo také získat informace o konkurenci, je prostřednictvím rádia StreetCulture. Toto rádio pravidelně vysílá od 19:00 hodin pořad DeMiVoTo, kde se již představilo mnoho nestátních neziskových organizací. Tento pořad se zaměřuje na aktuální stěžejní témata neziskového sektoru a na plánované akce. V pořadu se v minulosti představily neziskovky, jako např. Zapojme se, Naděje, Charita ČR, Narovinu a další. (Kratochvílová, 2014, s. 15)

3.9 Supervize

Hodnocení kvality práce a kontrola pracovníků je nedílnou součástí fungování NNO. Hodnocení může probíhat formou poradenství kolegů, intervize a supervize.

Supervize se v České republice poprvé objevila v 60. letech 20. století, kdy byla povinná při psychoanalytickém výcviku. Do 90. let probíhaly různé snahy, ale až počátkem 90. let byly supervize soustavnější. Od roku 1996 u nás pravidelně pořádá Česká asociace pro transakční analýzu výcvik supervizorů PPI. (Matoušek et al., 2003, s. 351)

Podle Malík Holasové (2014, s. 105), která cituje Hess (in Hawkins, Shohet, 2004, s. 59) „Supervize je mezilidskou interakcí, ve které se setkává supervizor se supervidovaným za účelem zlepšit schopnost supervidovaného účinně pomáhat lidem.“

Před úplným zahájením supervize je zapotřebí obeznámit supervidované s formou a s cíli supervize. „Cíle supervize mohou být krátkodobé – např. získání několika elementárních profesionálních dovedností, vytvoření základních podmínek pracovního týmu k úspěšné práci, nebo dlouhodobé - např. formulace a monitoring plánů osobního rozvoje pracovníků, harmonizace fungování celé organizace, zvyšování citlivosti organizace na potřeby klientů“ (Matoušek et al., 2003, s. 353).

Supervizi lze realizovat na základě počtu zúčastněných dvěma způsoby. Prvním z nich je individuální supervize, kdy se vede rozhovor mezi supervidovaným a supervizorem. Setkání jsou předem naplánovaná s časovým vymezením, kdy spolu dvojice spolupracuje na základě supervizní dohody. Na setkání se předloží problém, který se vyskytl, supervizant zhodnotí svojí práci a obdrží zpětnou vazbu, společně se snaží konstruovat varianty pro vyřešení problému a podpoří se jeho rozhodnutí ohledně budoucího postupu. Výhodou je individuální přístup a větší vztah mezi pracovníkem a hodnotící osobou. (Matoušek et al., 2003, s. 354)

Druhým způsobem je supervize skupinová/kolektivní, kdy se pracovníkům dává možnost diskutovat o práci, pocitech, problémech. Skupina je tvořena 8 – 10 členy. Výhodou je, že účastníci mohou vzájemně diskutovat, podporovat se, řešit problémy vzájemně a tudíž se i učit. (Matoušek et al., 2003, s. 354-355)

3.9.1 Syndrom pomáhajících

Syndrom pomáhajících je poruchou, kdy si pomáhající řeší, a to většinou nevědomě, problémy z dětství či trauma. Takovýto člověk se dožaduje porozumění a uznání, touží po obdivu a vděčnosti. Syndromem nemusí trpět jen jednotlivci, ale mohou být postihnuty i celé skupiny lidí, zvláště osoby pracující ve zdravotnictví, ve školství či v sociální sféře, psychologové aj. (Matoušek et al., 2003, s. 59)

Při práci dobrovolníka (pomáhající osoby) nelze spoléhat jen na vlastní svědomí, proto je supervize v takovéto oblasti potřebná. Rozpoznat hranici, kdy je pomáhající psychicky fit a kdy je porušen, je velice nelehké. Většinou se sami pomáhající považují za zdravé a tento fakt si nechtějí připustit. (Matoušek et al., 2003, s. 59)

Pomáhající osoby je také opakovaně vystavována velké emocionální zkoušce, jelikož u klientů se podporuje doznání emocionálních problémů, bezmocnost, zatímco pomáhající musí zůstat klidný a prost od takového chování, musí být podporou. Při navštěvování klientů hraje roli posluchače a musí/měl by vyslechnout všechny potřeby a trápení, na druhé straně pomáhající by neměl vyjadřovat své úzkosti a potlačit své potřeby. Proto je jedinou účinnou cestou, jak se této situaci vyvarovat, po celou dobu výkonu profese provádět soustavné a pravidelné supervize. (Matoušek et al., 2003, s. 59)

3.10 Shrnutí teoretické části

Teoretická část se zaměřovala na dvě hlavní oblasti, a to na problematiku nestátních neziskových organizací a dobrovolnictví. A na téma týkající se motivace a samotných motivů dobrovolníků pro práci v neziskovém sektoru.

V první kapitole teoretické části bylo vymezeno postavení nestátních neziskových organizací v hospodářství České republiky a jeho rozčlenění na dva hlavní sektory – na sektor ziskový (tržní) a na sektor neziskový (netržní).

Druhá kapitola definovala oblast nestátních neziskových organizací. „Nestátní neziskové organizace jsou organizace, které nejsou založeny za účelem naplňování zisku. Na rozdíl od soukromých komerčních firem totiž hlavním měřítkem není finanční zisk, ale schopnost naplňovat veřejně prospěšnou činnost“ (Rychtecký, 2013). Zárukou existence NNO je, že stát nemůže pokrývat veškeré oblasti, a jelikož se snaží uspokojovat většinu, některé menšiny se mohou cítit zanedbávány. A právě na tyto osoby neziskové organizace cílí.

Historií neziskového sektoru se zabývala kapitola třetí. V České republice byl za zlatý věk pro rozvoj neziskového sektoru považován rok 1989, kdy docházelo k zesilování iniciativy obywatelstva ČR.

Ve čtvrté kapitole byly definovány jednotlivé typy neziskových organizací. První z nich byly spolky, následovaly obecně prospěšné společnosti, ústavy, nadace, nadační fondy a evidované právnické osoby (církvní neziskové organizace). U každého z výše uvedených typů byly stanoveny základní charakteristiky, název, okamžik a způsoby založení/vzniku a zrušení/zániku.

Následující kapitola shrnovala způsoby financování NNO a získávání finančních prostředků (fundraising). Podle autorů by optimální financování mělo být založeno na vícezdrojovém charakteru. V praxi by to znamenalo dosahování optimálního stavu za pomoci kombinace financování veřejného s financováním z neveřejných zdrojů.

Pojem dobrovolnictví a pojem dobrovolník definovala kapitola šestá. Plamínek (1996, s. 53) zastává názoru, že „dobrovolník je člověk, který nabízí organizaci své znalosti, schopnosti, dovednosti a zkušenosti za dohodnutých podmínek a není za tuto činnost finančně odměňován formou platu.“

V sedmé kapitole byl naznačen důvod existence dobrovolnických center. Tato centra získávají dobrovolníky, podávají informace a v regionu zastupují dobrovolnictví. Podle Tošnera a Sozanské (2006, s. 100-101) je „základním posláním dobrovolnických center 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.“

Druhá polovina teoretické části se věnovala motivaci k dobročinné činnosti, samotným motivům a potřebám. V této kapitole byly stanoveny nejvyskytovanější příčiny zahájení dobrovolnictví. Mezi tyto příčiny podle Horské (2011, s. 4-5) patří motivy pomáhání altruismus, soucit, zvědavost, povinnost, touha po moci, uspokojování vlastních potřeb, seberealizace, nenasytý hlad po vděčnosti, pocit vlastní důležitosti, společenské důvody a osobní zranění.

Poslední kapitola se zabývala hodnocením dobrovolníků v rámci supervizí a možnou vzniklou poruchou – syndromem pomáhajících. Nejvýstižněji definuje samotnou podstatu a účel paní Malík Holasová (2014, s. 105), která cituje Hess (in Hawkins, Shohet, 2004, s. 59) „Supervize je mezilidskou interakcí, ve které se setkává supervizor se supervidovaným za účelem zlepšit schopnost supervidovaného účinně pomáhat lidem.“

Výše uvedenými tématy se v současné době zabývá velký počet autorů. S rostoucím vlivem a potřebností neziskového sektoru, roste i množství odborné literatury, která se touto problematikou zabývá. Nejvýznamnějšími autory jsou P. Boukal, V. Dobrozemský a J. Stejskal, J. Plamínek, J. Rektořík, J. Tošner a O. Sozanská.

V praktické části bude využito zejména poznatků zabývajících se motivací a motivů, příčin pro zahájení dobrovolné činnosti. Tyto informace budou použity pro tvorbu dotazníků zkoumající hlavní motivy a motivaci dobrovolníků DC ADRA Znojmo.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na nestátní neziskovou organizaci ADRA, o.p.s, konkrétně na Dobrovolnické centrum ADRA ve Znojmě. Dále se věnuje samotným dobrovolníkům a motivací pro dobrovolnickou činnost. Druhá část obsahuje vyhodnocení provedeného dotazníkového šetření týkající se impulzů, příčin a motivací dobrovolníků DC ADRA Znojmo. Posledním bodem je navrnutí vlastních doporučení.

4.1 Nestátní nezisková organizace ADRA, o.p.s.

ADRA, plným názvem Adventistická agentura pro obnovu a rozvoj (Adventist Development and Relief Agency) je mezinárodní humanitární organizace, která se zaměřuje na poskytování pomoci lidem nacházejících se v nouzi. Samotné počátky této nestátní neziskové organizace leží ve Spojených státech amerických, kde byla založena v roce 1956 Církví adventistů sedmého dne, za účelem poskytování humanitární pomoci a sociální péče. V České republice ADRA působí od roku 1992, kdy se Česká republika stává součástí její mezinárodní sítě organizací, které mají zastoupení ve více než 130 zemích světa včetně Indie, Korey, Somálska či Mongolska a v řadě dalších. Církev adventistů sedmého dne zároveň přispívá na její rozvoj. (ADRA (Adventist Development and Relief Agency), c2014)

Existence a smyslem organizace je bezprostředně pomáhat lidem bez rozdílu rasy, náboženského vyznání nebo politické příslušnosti. ADRA se angažuje při mimořádných událostech a to v případech přírodních katastrof (povodně, zemětřesení) a válek, kdy poskytuje rychlou pomoc. Díky místním pracovníkům v různých zemích dokáže pomáhat velmi efektivně a rychle reagovat na aktuální problémy a potřeby. V další řadě pomáhá připravovat a realizovat dlouhodobé rozvojové projekty, které pomáhají zlepšovat životní úroveň a zdraví. (ADRA (Adventist Development and Relief Agency), c2014)

„ADRA pracuje s lidmi žijícími v chudobě a nouzi za účelem spravedlivé a pozitivní změny prostřednictvím posilujícího partnerství a zodpovědných kroků. Je profesionální, zdokonalující se a efektivní síť organizací, jež ztělesňuje integritu a transparentnost. ADRA napříč hranicemi posiluje a vystupuje ve prospěch ohrožených a zapomenutých, aby dosáhla měřitelné, dokumentovatelné a trvalé změny v jejich životech a společnosti.“ (ADRA (Adventist Development and Relief Agency), c2014)

V České republice ADRA zastřešuje 12 dobrovolnických center, které se převážně angažují v oblasti pomoci seniorům, osamělým či znevýhodněným dětem a zdravotně postiženým, handicapovaným lidem či osobám bez rodin. Více než 1 830 pravidelných dobrovolníků dochází do domovů pro seniory, nemocnic, sociálních center či ústavů a dětských domovů. (ADRA (Adventist Development and Relief Agency), c2014)

- Brno
- Česká Lípa
- České Budějovice
- Frýdek-Místek
- Havířov
- Chomutov
- Ostrava
- Plzeň
- Praha
- Valašské Meziříčí
- Zlín
- Znojmo

Od roku 1997, kdy část Moravy zasáhly povodně, se aktivně podílí na pomoci při mimořádných událostech. V takových případech pomáhají na odstraňování vzniklých škod a na nápravě do původního stavu a k zmírnění jak fyzických, tak i psychických následků. „V České republice se také věnuje globálnímu rozvojovému vzdělávání, které vede žáky, studenty i pedagogy k zájmu o globální témata, jako je migrace, ochrana životního prostředí, chudoba, odpovědná spotřeba, spravedlivý obchod, lidská práva aj.“ (ADRA (Adventist Development and Relief Agency), c2014)

Financování aktivit probíhá díky darům od pravidelných donátorů a podporovatelů „ze strany široké veřejnosti, firem, státních institucí nebo nadací“. ADRA hospodaří

s finančními prostředky co nejúsporněji a nejefektivněji, aby zajistila poskytované služby co nejvíce klientům a v co nejvyšší kvalitě. Převážná část získaných prostředků putuje přímo k lidem. Zbývá část jde na provoz a rozvoj organizace a na její administrativu. (ADRA (Adventist Development and Relief Agency), c2014)

Pro efektivní rozvoj ADRA spolupracuje s mnoha dalšími organizacemi a to jak na národní, tak i mezinárodní úrovni. Především spolupracuje v rámci vlastní mezinárodní sítě ADRA International. Dále s organizací VOICE (Voluntary Organisations in Cooperation in Emergencies), je součástí platformy FoRS – České fórum pro rozvojovou spolupráci, Klimatická koalice, podílí se na kampani Česko proti chudobě a je členem AVPO – Asociace veřejně prospěšných organizací. (ADRA (Adventist Development and Relief Agency), c2014)

4.2 Dobrovolnické centrum ADRA Znojmo

„Dobrovolnické centrum ADRA Znojmo bylo založeno 20. září 2010 jako desátá pobočka.“ V roce 2011 a 2012 získali akreditaci Ministerstva vnitra ČR na dva programy – „Dobrovolníci v sociálních a zdravotních organizacích pro seniory a zdravotně postižené Jihomoravského kraje a na dobrovolnickou činnost v oblasti vysílání dobrovolníků v rámci dlouhodobé dobrovolnické služby v oblasti pomoci při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase na území Jihomoravského kraje v projektu Pět P.“ DC ADRA Znojmo se zapojuje do Komunitního plánování sociálních služeb Znojemska a je členem Asociace Pět P v České republice. ADRA (Adventist Development and Relief Agency), c2014)

Snahou je šířit povědomí o dobrovolnictví a pomáhat osobám v nesnadné životní situaci. Poskytovat pomoc těm, kteří potřebují podporu druhých a kteří „strádají po psychosociální stránce“. Organizace vyhledává, školí, zaučuje a pečuje o dobrovolníky, kteří naplňují její poslání a úkol. Cílem je také poskytovat ten typ pomoci, který přijímací organizace nemohou svým klientům nabídnout, a to sociální styk. ADRA (Adventist Development and Relief Agency), c2014)

„Cílovou skupinou dobrovolnických programů DC ADRA Znojmo jsou děti, senioři, osoby se zdravotním postižením, osoby sociálně slabé, osoby s mentálním postižením, osoby s chronickým duševním onemocněním a osoby ohrožené závislostí nebo závislé na návykových látkách.“ V této oblasti dobrovolníci dochází do následujících zařízení ADRA (Adventist Development and Relief Agency), c2014):

- Centrum sociálních služeb Znojmo, p.o.: Domov pro seniory, Domov se zvláštním režimem, Pečovatelská služba, Centrum denních služeb, Odlehčovací služba
- Domov pro seniory Jevišovice, p.o.
- Domov pro seniory Plaveč, p.o.
- Domov důchodců Božice, p.o.
- Domov pro seniory Mikulášovo náměstí, p.o.
- Domov pro seniory Vychodilova, p.o.
- Domov pro seniory Foltýnova, p.o.

- Pomocné ruce, o.p.s. – Domov pro seniory se zvláštním režimem
- Zámek Břežany. p.o.
- Emin zámek, p.o.
- Nemocnice Znojmo, p.o.
- Pět P

Před tím, než se osoba stane dobrovolníkem, musí projít několika částmi přijímání a školení. Prvním krokem je absolvování úvodního pohovoru, který vede v DC ve Znojmě paní Zdeňka Severinová. Na pohovoru je osoba podrobněji seznámena s organizací, s jejím posláním a vizí ve formě prezentace a videa, jsou objasněny některé pojmy. Na druhé straně se také zjišťuje osobnost jedince, jeho charakter a vlastnosti, jeho motivace k dobročinné činnosti, jeho vhodnost pro práci. Budoucí dobrovolník je seznámen s prostředím dobrovolnického centra, základními informacemi a bezpečností. Po tomto seznamování probíhá školení, které je vedeno ve dvou částech. (Nakladalová, 2010, s. 4-35)

První, obecná část se provádí v prostorách dobrovolnického centra ADRA. Může probíhat ve dvou formách, ve formě individuální nebo ve hromadné formě. Každoročně se konají během roku nábory dobrovolníků. Tito dobrovolníci jsou poté školeni společně, pokud ovšem potencionální dobrovolník nevyužije, např. z důvodu nevhodnosti času či preferuje individuální přístup, může si domluvit osobní schůzku dle jeho možností. Na školení jsou vyjasněny práva a povinnosti dobrovolníků, jsou upozorňováni na vzniklá rizika a odpovědnost, která vyvstává z dobrovolnictví. Dobrovolník musí dodržovat mlčenlivost, nesmí zneužívat svého postavení a musí se pravidelně účastnit supervizí. Dobrovolníkovi jsou také doporučeny organizace, které může navštěvovat. A podle vlastních preferencí si vybere konkrétní organizaci. Poté je sepsána smlouva, ke které musí doložit výpis z trestního rejstříku a potvrzení o způsobilosti od lékaře. Smlouva může být vypovězena kdykoliv a z jakýchkoliv důvodů (i bez udání důvodu). Důvodem může být nedostatek času, změna zdravotního stavu, rodinná situace nebo jiné záležitosti. Nebo dobrovolnická služba může být na rozhodnutí dobrovolníka pouze pozastavena. (Nakladalová, 2010, s. 4-35)

Odborná část se realizuje v prostorách přijímací organizace. Toto školení provádí kontaktní osoba zařízení. Kontaktní osoba představuje organizaci, její prostory a chod činností, dobrovolník je také seznámen se zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zde se opět

uzavírá smlouva mezi dobrovolníkem a přijímací organizací. Dobrovolník se s vyskytlými problémy vždy obrací na kontaktní osobu, od klientů nesmí přijímat peníze či jiné dary. (Nakladalová, 2010, s. 4-35)

Po absolvování školení je dobrovolník seznámen s vybraným klientem. První kontakt je ve velké části za přítomnosti obou kontaktních osob, jak z vysílající, tak i z přijímací organizace. S klientem se domlouvají intervaly a místa návštěv.

Tošner a Sozanská (2006, s. 81) tvrdí, že „dobře připravený výcvik dává dobrovolníkovi pocit jistoty, že ví, k čemu se zavázal, obvykle jeho motivaci prohloubí nebo nabude reálnější podoby. Výcvikem předcházíme nereálným očekáváním či budoucím nedorozuměním mezi dobrovolníkem, personálem i klienty.“

4.2.1 Ekonomická hodnota dobrovolnictví

Důvodem měření ekonomické hodnoty je myšlenka, jak moc by bylo nákladné, bez dobrovolnické práce, udržet aktuální úroveň produkce. Tímto problémem se zabývala v roce 2011 i Mezinárodní organizace práce (ILO). (Dostál a Vyskočil, 2014, s. 1)

Důvodů, proč se tímto tématem zabírat je celé řada (Dostál a Vyskočil, 2014, s. 1):

- „Umožňuje organizaci ADRA hodnotit ekonomickou efektivnost dobrovolnických programů (zejména její vývoj v čase a srovnání mezi jednotlivými DC).
- Pomocí vyčíslení nákladů na jednoho dobrovolníka a na dobrovolnickou hodinu (které je možné po porovnání výsledků této studie s náklady) je možné lépe plánovat rozvoj dobrovolnictví v DC ADRA (co do počtu hodin i dobrovolníků) v kontextu nákladů.
- Jde o marketingově zajímavé informace, o které má veřejnost zájem. S tím souvisí jak budování dobrého jména organizace ADRA, tak dobrovolnictví obecně.
- Představuje další možnost motivování dobrovolníků (současných i potenciálních) – ať už vyčíslením jejich práce, nebo systémem slev u partnerských firem.
- Může sloužit jako podklad k žádosti o dotace, obecně jako informování o jednom z přínosů. Stále více se vyskytuje i možnost použít ekonomickou hodnotu dobrovolnictví jako součást povinného kofinancování.“

K výpočtu ekonomické hodnoty dobrovolnictví se používá Vzorec 1 (Dostál, 2014, s. 41):

$$v = w * t \quad (1)$$

kde:

- v ekonomická hodnota dobrovolnictví
- w náhradní mzda
- t počet odpracovaných hodin

Tabulka 3 udává u jednotlivých přijímacích organizací počty dobrovolníků, počty odpracovaných hodin a počet návštěv v zařízeních. Celkový počet odpracovaných hodin činí 3 867,5 a pro výpočet se použila náhradní mzda ve výši 150,80 Kč/hod.

Tabulka 3 Výkaz dobrovolnické činnosti v jednotlivých zařízeních

Přijímací organizace	Počet dobrovolníků	Počet odpracovaných hodin	Počet návštěv
Centrum sociálních služeb Znojmo, p.o.	45	1 337,5	806
Domov pro seniory Jevišovice, p.o.	9	216,5	113
Domov pro seniory Plaveč, p.o.	8	125,5	84
Domov důchodců Božice, p.o.	8	384	213
Domov pro seniory Mikulášskovo nám., p.o.	31	560	404
Domov pro seniory Vychodilova, p.o.	10	142	102
Domov pro seniory Foltýnova, p.o.	7	37,5	27
Pomocné ruce, o.p.s. – Domov pro seniory se zvláštním režimem	4	69	55
Zámek Břežany, p.o.	8	283,75	138
Nemocnice Znojmo, p.o.	20	354	235
Emin zámek, p.o.	4	31	17
Pět P	14	326,75	154
CELKEM	168	3 867,5	2348

Zdroj: Vlastní práce autora

V Tabulce 4 jsou uvedeny výsledky ekonomických hodnot dobrovolnictví v jednotlivých přijímacích organizacích. Nejvyšší částku v hodnotě 201 695 Kč odpracovalo 45 dobrovolníků v Centru sociálních služeb Znojmo, p.o. Na třetím místě se umístili dobrovolníci z programu Pět P, kteří odpracovali skoro 50 tisíc Kč.

Celková ekonomická hodnota dobrovolnické práce DC ADRA Znojmo byla za rok 2016 celkem 583 219 Kč. Tato částka každoročně roste. Oproti roku 2014, kdy ekonomická hodnota byla 364 733 Kč, je rozdíl téměř 220 tisíc.

Tabulka 4 Ekonomická hodnota dobrovolnictví

Přijímající organizace	Ekonomická hodnota (Kč)
Centrum sociálních služeb Znojmo, p.o.	201 695
Domov pro seniory Jevišovice, p.o.	32 648,2
Domov pro seniory Plaveč, p.o.	18 925,4
Domov důchodců Božice, p.o.	57 907,2
Domov pro seniory Mikulášskovo nám., p.o.	84 448
Domov pro seniory Vychodilova, p.o.	21 413,6
Domov pro seniory Foltýnova, p.o.	5 655 Kč
Pomocné ruce, o.p.s. – Domov pro seniory se zvláštním režimem	10 405,2
Zámek Břežany, p.o.	42 789,5
Nemocnice Znojmo, p.o	53 383,2
Emin zámek, p.o.	4 674,8
Pět P	49 273,9
CELKEM	583 219 Kč

Zdroj: Vlastní práce autora

4.3 Dotazníkové šetření

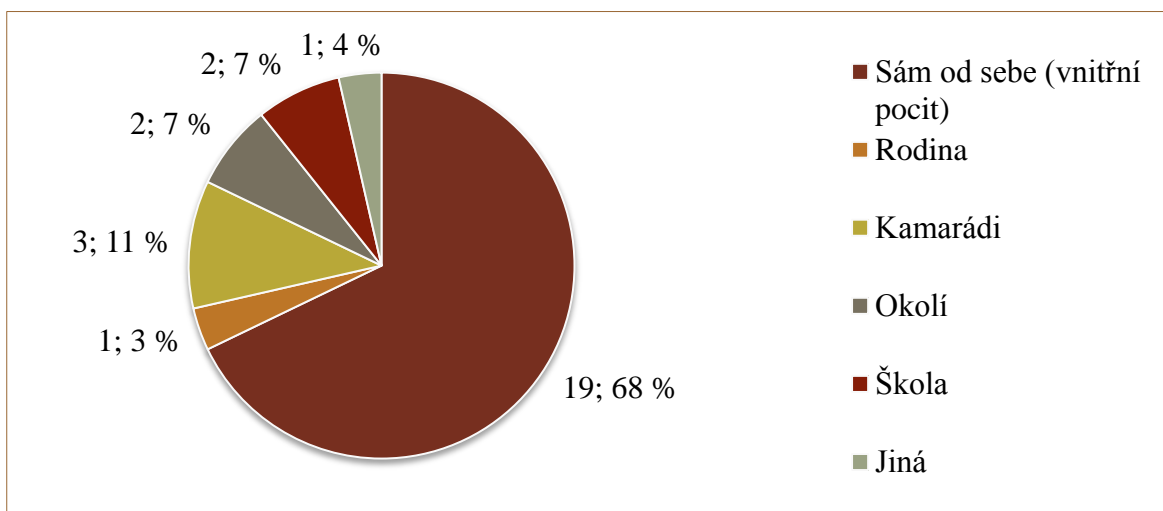
Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na dobrovolníky DC ADRA Znojmo. Toto šetření bylo doplněno o rozhovory s dobrovolníky pro zjištění podrobnějších informací. Průzkum probíhal od 1. března 2017 do 31. března 2017 a v rámci supervizí. Celkem bylo osloveno 28 dobrovolníků, kteří vykonávají dobrovolnickou činnost ve znojemských zařízeních. Dotazník se zabýval zjištěním hlavních motivů dobrovolníků pro dobrovolnou činnost a návrhů, jak zlepšit motivaci veřejnosti k získání většího počtu dobrovolníků. Dotazník se skládal ze 13 otázek a 4 identifikačních údajů.

4.3.1 Otázky týkající se dobrovolníků a jejich motivace pro činnost

Většina dotázaných se jednoznačně shodla, že jejich prvotním impulzem stát se dobrovolníkem byl jejich vnitřní pocit, tzn. rozhodli se na základě vlastních pocitů a chťiče. Nebyly ovlivněny školou, prací či rodinou a společností. 11 % odpovědělo, že za jejich rozhodnutím stojí kamarádi. Po 7 % měly odpovědi škola (nejčastěji v rámci praxe) a okolí, ve kterém se vyskytovali. Rodinou byl ovlivněn pouze jeden respondent. A jeden dotázaný byl přesvědčen na základě agitace pracovníka ADRY.

Je patrné, že velká část dobrovolníků se rozhodla na základě svých pocitů. Tito jedinci jsou pro dobrovolnictví velmi zapálení a dělají to z čiré radosti. Nacházejí zde uspokojení a smysluplnost jejich života. Jsou spolehliví a věnují dobrovolnictví co nejvíce času. Také jejich doba výkonu dobrovolné činnosti je spíše dlouhodobá.

Graf 1 Co bylo prvotním zdrojem Vašeho impulsu stát se dobrovolníkem?

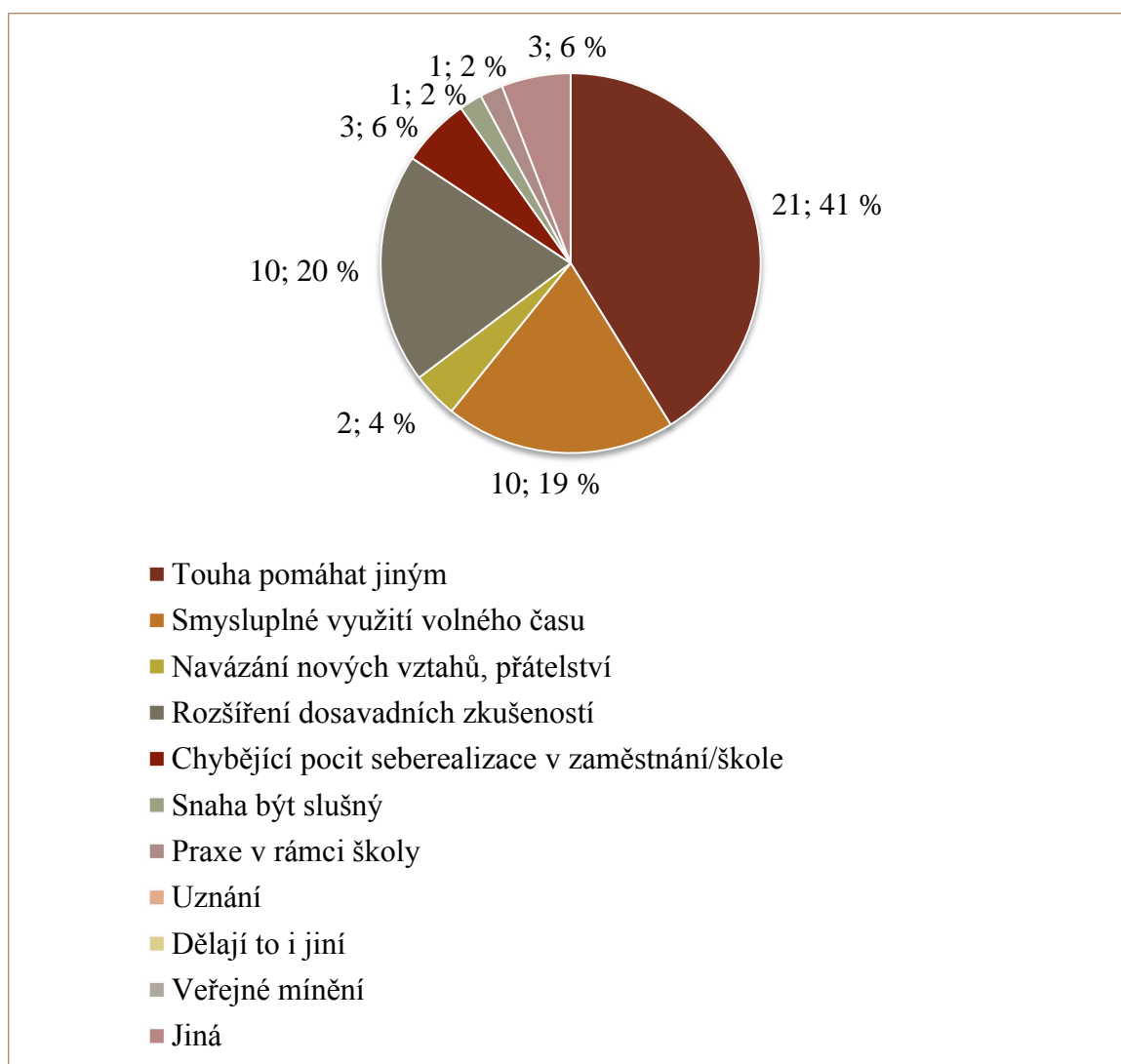


Zdroj: Vlastní práce autora

Jiná: Agitace pracovníka ADRY

U otázky zabývající se zjištěním, proč se rozhodli stát se dobrovolníkem, byla nepočetnější odpovědi, u 41 % dotázaných, touha pomáhat jiným. 20 % z nich si chtělo rozšířit okruh zkušeností. 19 % respondentů chtělo naložit s volným časem smysluplně. Další hledali nová přátelství a chtěli navázat nové vztahy či byli ovlivněni snahou být slušný. Chybějící pocit seberealizace v zaměstnání/škole uvedlo 6 % a jeden dotázaný se dostal k dobrovolnictví prostřednictvím školy, v rámci praxe. Odpověď uznání, dělají to i jiní a veřejné mínění ne zvolil žádný z respondentů.

Graf 2 Proč jste se rozhodl/a stát se dobrovolníkem?



Zdroj: Vlastní práce autora

Jiná:

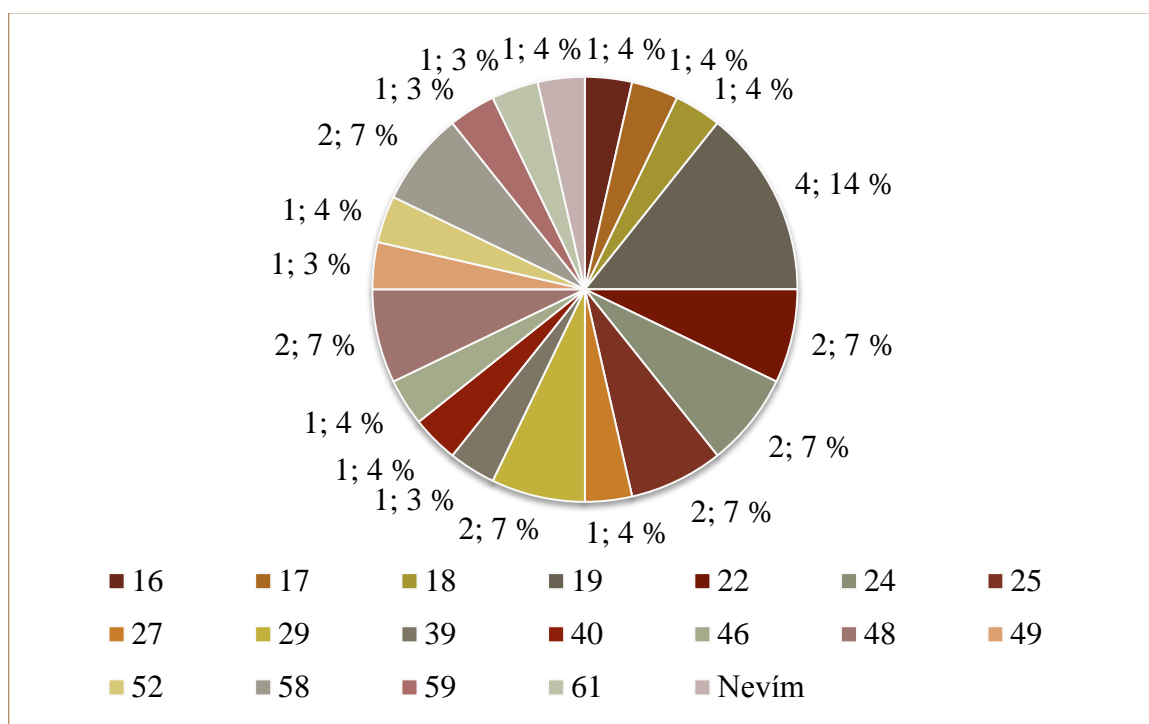
- Dělat někomu svými návštěvami radost. Vnímat život a své problémy ze širší perspektivy.

- Při odchodu do penze jsem chtěla zůstat se svými klienty.
- Empatie

Věk, ve kterém se dobrovolníci stali dobrovolníky, se pohyboval v rozmezí od 16 do 61 let. Největší skupinou tvoří osoby ve věku 19 let. Další nejvíce zastoupenou věkovou kategorií jsou jedinci, kteří se dobrovolnictví začali věnovat ve věku 22 – 25 let. Další věkové kategorie jsou zastoupeny pouze po jednom respondentovi.

Souhrnně se dá říci, že nejvíce dobrovolníků se dá získat v období vzdělávání, kdy navštěvují střední či vysoké školy. Další skupinou jsou poté jedinci, kteří mají zabezpečené živobytí, stálou práci a zaopatřené děti. Svůj čas tedy mohou věnovat dobrovolnictví, kde se mohou dále realizovat a angažovat.

Graf 3 V jakém věku jste začal/a s dobrovolnictvím?



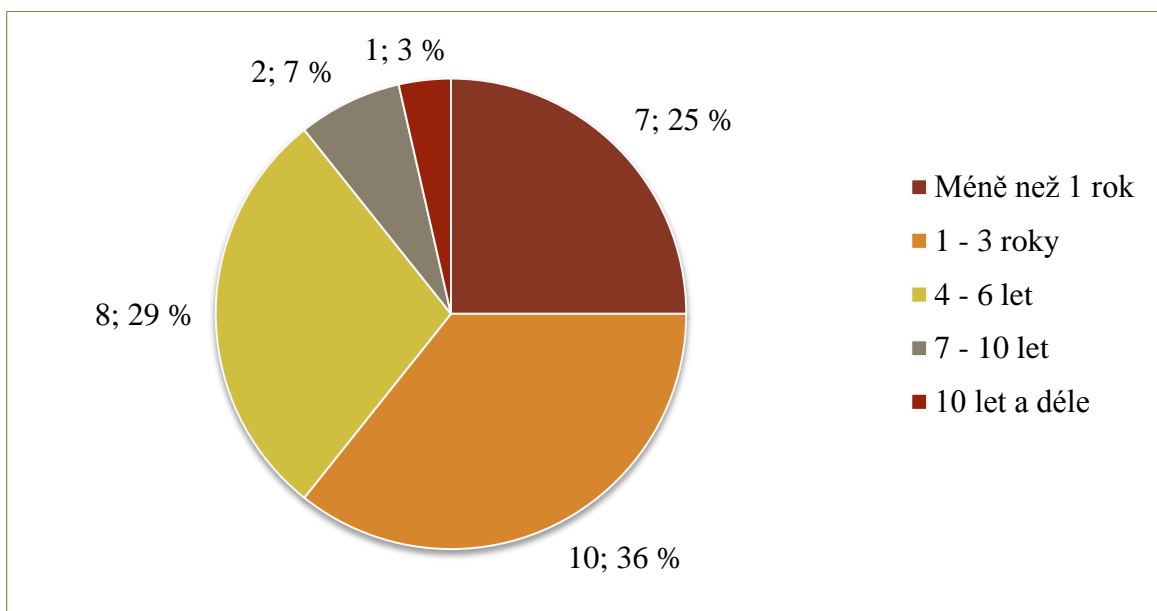
Zdroj: Vlastní práce autora

Z dotázaných respondentů se 36 % věnuje dobrovolnictví již 1 – 3 roky, 4 – 6 let se dobrovolné činnosti věnuje 29 % dobrovolníků. Do skupiny, která se dobrovolnictví věnuje kratší dobu než jeden rok, nejčastěji patří studenti či osoby, kteří si dobrovolnictví chtějí jen

vyzkoušet a rozšířit si dosavadní zkušenosti. Výjimečně se dobrovolnictví věnují jedinci déle než 6 let. DC ADRA Znojmo má ovšem i dlouholeté dobrovolníky. 7 % se jich věnuje již 7 – 10 let, zářným příkladem je dobrovolnice, která se dobrovolnictví věnuje déle než 10 let.

DC ADRA se snaží udržet dobrovolníky co nejdéle. Tito dobrovolníci vědí, jak vše funguje. Většinou se věnují současně několika klientům, pohybují se mezi více programy. A za dobu působení přilákají nové dobrovolníky. Pomáhají s pořádáním akcí a reprezentují ADRU.

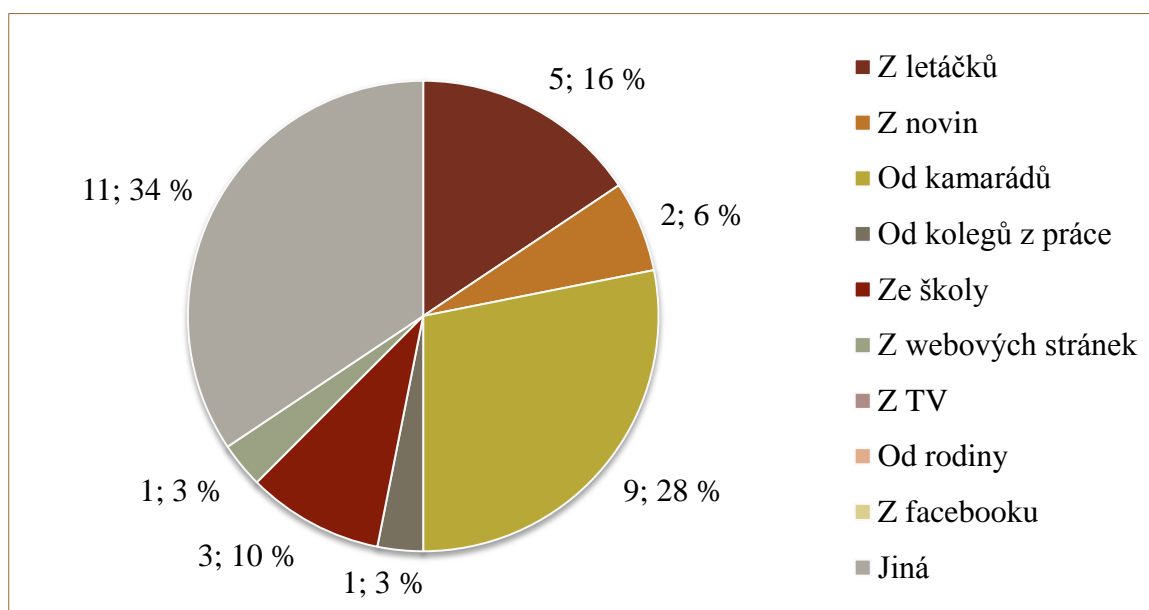
Graf 4 Jak dlouho děláte dobrovolníka?



Zdroj: Vlastní práce autora

ADRA se prezentuje převážně prostřednictvím letáčků, které umísťuje do zařízení škol, nemocnic a přijímacích organizací. Přesto odpověď z letáčků byla zastoupena 16 %, z novin 6 %. Významnou roli hrají stávající dobrovolníci, kteří rozšiřují povědomí o ADŘE. Odpověď od kamarádů byla zastoupena u 28 %. Největší skupinu však tvoří jiné odpovědi. V této sekci respondenti uváděli, že se o ADŘE dozvěděli prostřednictvím církve, na přednáškách či v zařízeních sociálního charakteru.

Graf 5 Jak jste se o organizaci ADRA dozvěděl/a?



Zdroj: Vlastní práce autora

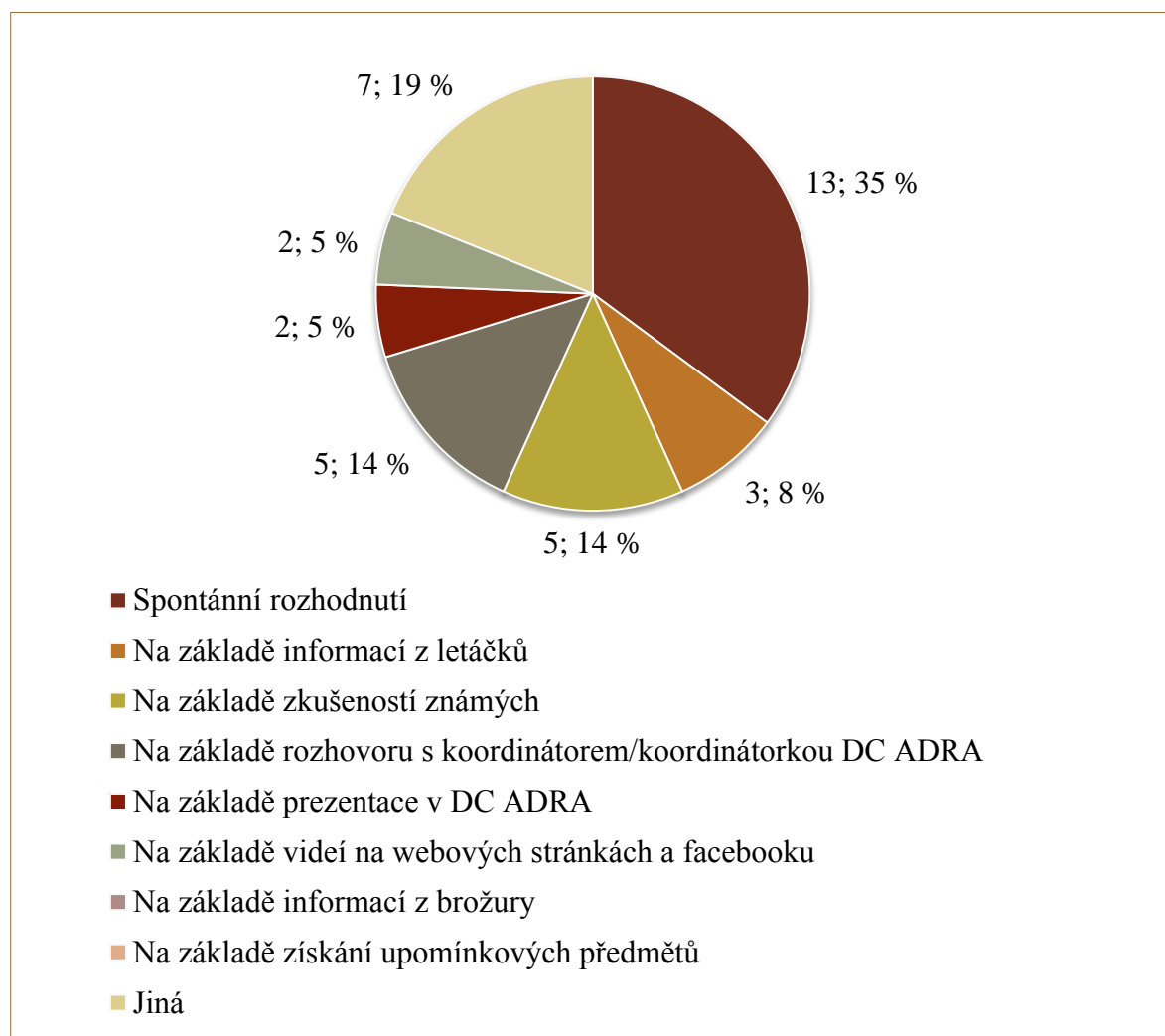
Jiná:

- Začala jsem ještě v době, kdy dobrovolnictví ADRA nezařitovala. Poté jsem byla do ADRY „začleněna“.
- Dobrovolnická skupina byla předchozím vedením, t.j. Nemocnice Znojmo, svěřena do péče ADRY.
- Na přednášce v rámci Týdne sociálních služeb ve Znojmě.
- Přes organizaci, do které docházím jako dobrovolník.
- Spolupracovala jsem s nimi v zaměstnání.
- Skrze církve Adventistů sedmého dne.
- V domově na dni otevřených dveří.
- Dávné vztahy s přáteli.
- Z nemocnice.
- Církve.

Převážná část dotazovaných, tj. 35 %, vstoupila do DC ADRA spontánně, bez předchozího rozmyšlení. Velká část byla také ovlivněna známými, kteří již dobrovolnictví vykonávali, a rovněž pomohl i rozhovor s koordinátorkou DC ADRA. Tyto dvě odpovědi byly zastoupeny po 14 %. Pro rozhodnutí se přidat k dobrovolníkům také přispívají informace získané z letáčků, pomáhají videa, která jsou umístěována na webových a facebookových stránkách ADRY, či jejich prezentace. Je také dobré vědět, že dobrovolníci se nerozhodovali na základě získání upomínkových předmětů. Nikdo též nevyužil možnosti získání informací o ADŘE z brožury, kterou každoročně vydávají.

Mezi nejčastěji uváděné jiné odpovědi patří situace, kdy dobrovolníci pracovali v organizaci, která posléze vstoupila do DC ADRA. Nebo aby nadále mohli navštěvovat organizaci, do které již docházeli, a měli své klienty. S obdobnými situacemi se setkalo 19 % dotázaných.

Graf 6 Proč jste se rozhodl/a vstoupit do DC ADRA?



Zdroj: Vlastní práce autora

Jiná:

- Je to organizace, se kterou jsme byli v zaměstnání spokojeni, která našim klientům dělá dlouhá léta.
- Byla to nutnost, abych mohla dělat dobrovolníka v organizaci, kam v současné době docházím.
- Musela jsem, abych mohla i nadále navštěvovat místo, kde jsem měla praxi ve škole.
- Nevstoupila jsem do ADRY, byla jsem tam převedena v rámci dobrovolnictví na ODN.
- Do ADRY mě přivedlo dobrovolnictví samo.
- Šla tehdy i máma, tak jsem nebyl sám.
- Když domov vstoupil do DC ADRA.

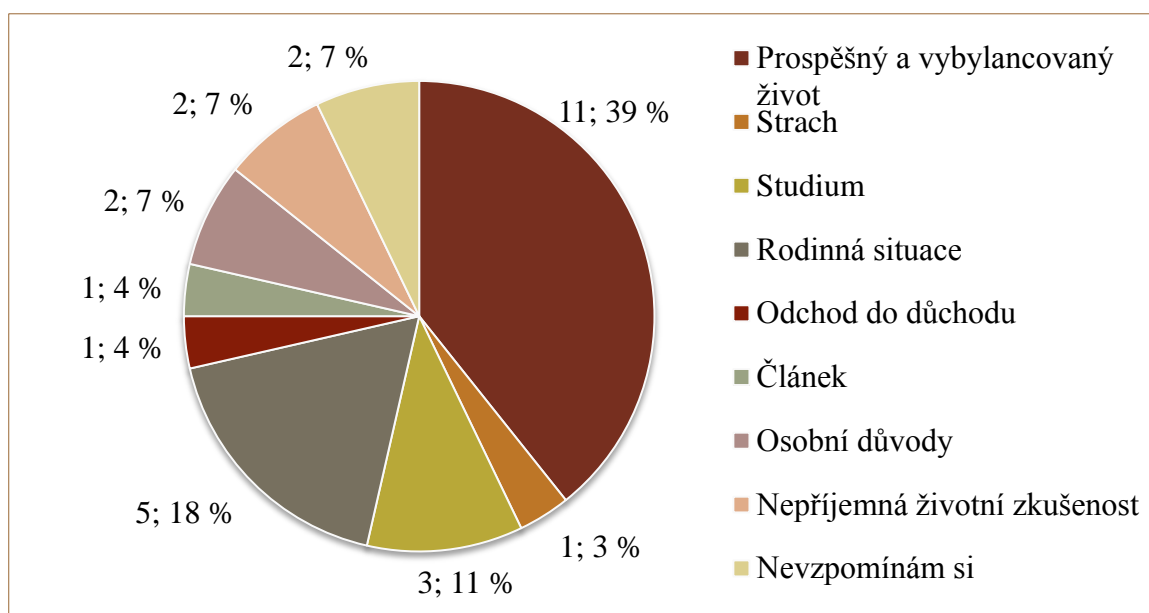
Ve skupině odpovědí nazývajících se „Prospěšný a vybalancovaný život“ odpovědělo 39 % respondentů. Vyskytovaly se zde odpovědi jako např. „Myslím, že by člověk měl žít vybalancovaný život. Udělat něco pro jiné, zadarmo, z lásky. Podívat se na život očima jiných a vrátit se domů obohacený o zážitky, které se nedají koupit za peníze.“ nebo „Jen jsem chtěla být nějak užitečná. Myslím, že bez pomoci druhým, by asi život moc smysl neměl.“ Jedinci prvotně chtěli jen pomáhat druhým a dělat jim radost.

Druhá skupina, která zahrnovala 18 % dotázaných, uvedla, že pro dobrovolnictví se rozhodli na základě vlastních zkušeností s obtížnou situací. Takto vzniklý vztah je více emotivní, jelikož je ve většině případů spojen s nešťastnou událostí. Dobrovolnice uvedla, že „Její babička dlouhodobě pobývala v domově pro seniory, kam ji chodila navštěvovat. Při odchodu a příchodu sem tam prohodila pár slov s ostatními seniory, kteří seděli na chodbě nebo venku na lavičce, a dělalo jí opravdu dobře, když viděla, jak se někdy už při tak letmém kontaktu rozzářili a pookřáli. Líbilo se jí, že stačí tak málo, aby někomu udělala hezčí den. Hrozně ji to nabíjelo a už tenkrát ji napadlo, že by chtěla do domova chodit cíleně za tímhle účelem. No a pak babička zemřela a zanedlouho na to se k ní dostal článek o dobrovolnictví v Adře.“

11 % respondentů se k ADŘE dostalo vlivem školy, kdy potřebovali získat praxi. Jiní se danou problematikou zabývali a potřebovali si rozšířit obzory.

Jen výjimečně se objevovala odpověď, kdy motivem byla špatná životní zkušenost, osobní důvody či strach. Jeden respondent uvedl, že byl motivován článkem o DC ADRA ve Znojmě.

Graf 7 Prosím, zmiňte konkrétní motivy Vašeho života, které Vás přivedly k dobrovolnictví a práci v ADŘE.



Zdroj: Vlastní práce autora

V tabulce 5 jsou podrobně uvedeny jednotlivé odpovědi respondentů na otázku: „Prosím, zmiňte konkrétní motivy Vašeho života, které Vás přivedly k dobrovolnictví a práci v ADŘE.“ Tyto odpovědi byly rozděleny do skupin podle shodných znaků.

Tabulka 5 Podrobné odpovědi Grafu 7

Prospěšný a vybalancovaný život
Myslím, že by člověk měl žít vybalancovaný život. Udělat něco pro jiné, zadarmo, z lásky. Podívat se na život očima jiných a vrátit se domů obohacený o zážitky, které se nedají koupit za peníze.
Chtěla jsem dělat společnost starým lidem, kteří se cítí být osamoceni nebo chtějí jen někoho s kým si popovídat.
Dostatek času, dělat radost jiným lidem.
Chtěla jsem vždy pomáhat jiným lidem.
Pomáhat druhým a vidět při tom, že jim dělá radost moje přítomnost; nové zkušenosti, rozšíření obzorů.
Je to potřebné, mohu, tak jdu.
Touha pomáhat druhým. Pokusit se změnit lhostejnost lidí, to jak "každý" myslí jen sám na sebe.

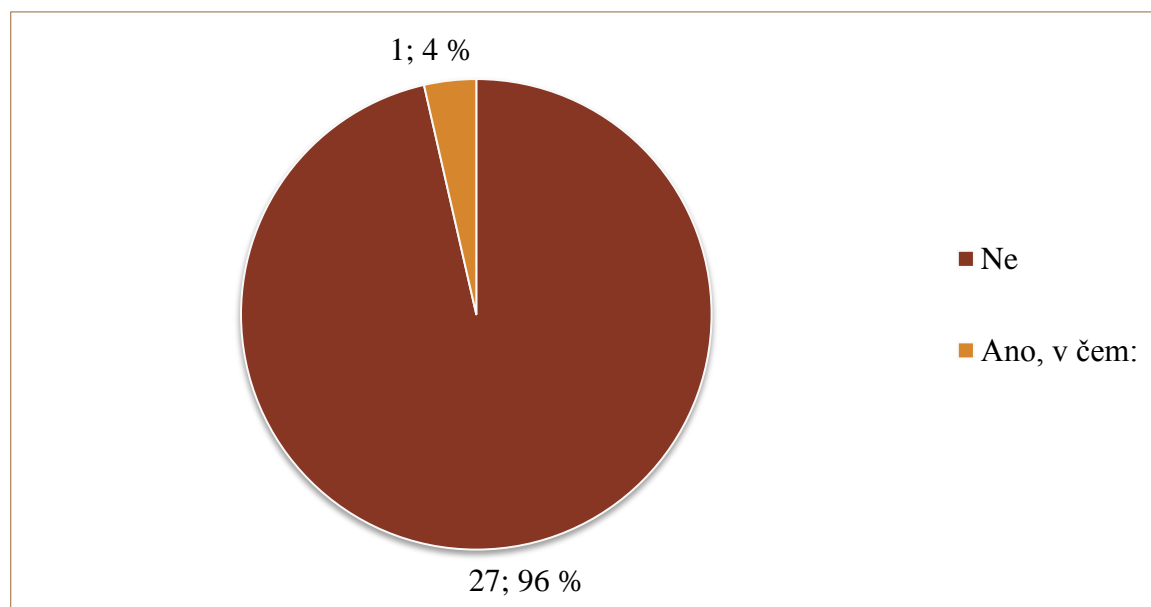
Pomáhám odjakživa, protože všichni potřebujeme pomoc.
Rozšířit obzor ne jen na sebe a svou rodinu, ale také pro druhé - potřebné.
Touha pomáhat lidem.
Jen jsem chtěla být nějak užitečná. Myslím, že bez pomoci druhým, by asi život moc smysl neměl.
Strach
Měl jsem strach, mluvit s cizími lidmi, ale velkou touhu někomu pomoci a udělat někomu radost a být užitečný. Zpočátku jsem jako dobrovolník chodil ve dvojici s jednou paní, pak jsem už chodil sám za staršími lidmi. Dnes jsem zapojen v programu 5P.
Studium
Mě k dobrovolnictví přivedla touha pomáhat druhým a nutnost získat praxi ve svém oboru.
Zajímám se o problematiku stáří.
Chtěla jsem získat nové zkušenosti a vyzkoušet něco nového.
Rodinná situace
Moje babička dlouhodobě pobývala v domově pro seniory, kam jsem ji chodila navštěvovat. Při odchodu a příchodu jsem sem tam prohodila pár slov s ostatními seniory, kteří seděli na chodbě nebo venku na lavičce, a dělalo mi opravdu dobře, když jsem viděla, jak se někdy už při tak letném kontaktu rozzářili a pookřáli. Líbilo se mi, že stačí tak málo, abych někomu udělala hezčí den. Hrozně mě to nabíjelo a už tenkrát mě napadlo, že bych chtěla do domova chodit cíleně za tímhle účelem. No a pak babička zemřela a zanedlouho na to se ke mně dostal článek o dobrovolnictví v Adře.
Můj život byl naplněný prací a rodinou. Volný čas jsem trávila většinou na procházkách, nebo u televize. Když mi zavolala Zdeňka Severinová, zda bych chtěla chodit jako dobrovolnice do Pečovatelských domů nebo do nemocnice, byla jsem v rozpacích. V hlavě jsem měla spoustu otázek, ale v srdci sílící touhu být prospěšná. Můj život se změnil. Je bohatší o stovky úsměvů, které jsem dala a dostala, o desítky životních příběhů, které jsem slyšela a dokonce i o přátelství, která vytrvala i po odchodu z nemocnice. Služba druhým lidem mě naplňuje radostí a vděčností.
Moje babička má Alzheimerovu chorobu. Když se choroba zhoršila, rodiče si ji vzali domů, kde se o ni starají 24 hodin. Když jsem viděla, jakým způsobem k ní přistupují a jak o ni pečují, tak mi došlo, že toto by naše babička v domovech pro seniory neměla. A z toho důvodu jsem se stala dobrovolníkem. Aby to, co zažívá moje babička, měli možnost zažít i ti senioři, kteří takovou rodinu nemají.
Péče o matku při návštěvách v domově důchodců, pochopení nejdůležitějších radostí a bolestí jejích i jejích spoluklientů a navázání živých kontaktů s nimi.
Výchova a vliv křesťanských hodnot, které celoživotně ctím.
Odchod do důchodu
Práce sociální pracovnice mě bavila, a proto jsem se ještě před odchodem do důchodu rozhodla i nadále těšit lidi, kterým se nedostává potřebný kontakt od rodiny a blízkých a věnovat jim svůj volný čas
Článek
Článek v místním tisku - v nemocnici hledali dobrovolníky, kteří si budou s lidmi povídat, číst jim. S kamarádkou jsem se šla podívat a zůstala. Spontánní rozhodnutí, touha pomoci.
Osobní důvody
Jedna slečna, o které jsem se dozvěděl, že v Adře pomáhá a tak jsem ji chtěl být na blízku.
Můj pes.
Nepříjemná životní zkušenost
Na základě vlastních špatných zkušeností z dětství pomáhat těm, kteří jsou na tom podobně i hůř. Empatie a soucit. Hledání svého užitečného postavení v životě vůči ostatním.

Vrozená potřeba pomáhat a chránit.
K dobrovolnictví mně dovedla nepříjemná životní zkušenost.
Nevzpomínám si
Nevzpomínám si
Nevím.

Zdroj: Vlastní práce autora

Většina dotázaných již před vstupem do DC ADRA měla jisté představy. O ADŘE předem věděli základní informace a okruh nabízených činností, měli recenze od známých a kamarádů, kteří dobrovolníky dělali. Proto na otázku, zda jejich představy o dobrovolnictví byly odlišné, 96 % odpovědělo ne. Pouze jeden odpověděl ano, jelikož neměl vůbec žádné představy.

Graf 8 Byly Vaše představy na začátku dobrovolnictví zásadně odlišné od toho, co následně probíhalo ve skutečnosti?



Zdroj: Vlastní práce autora

Ano, v čem: Nedělal jsem si žádné představy.

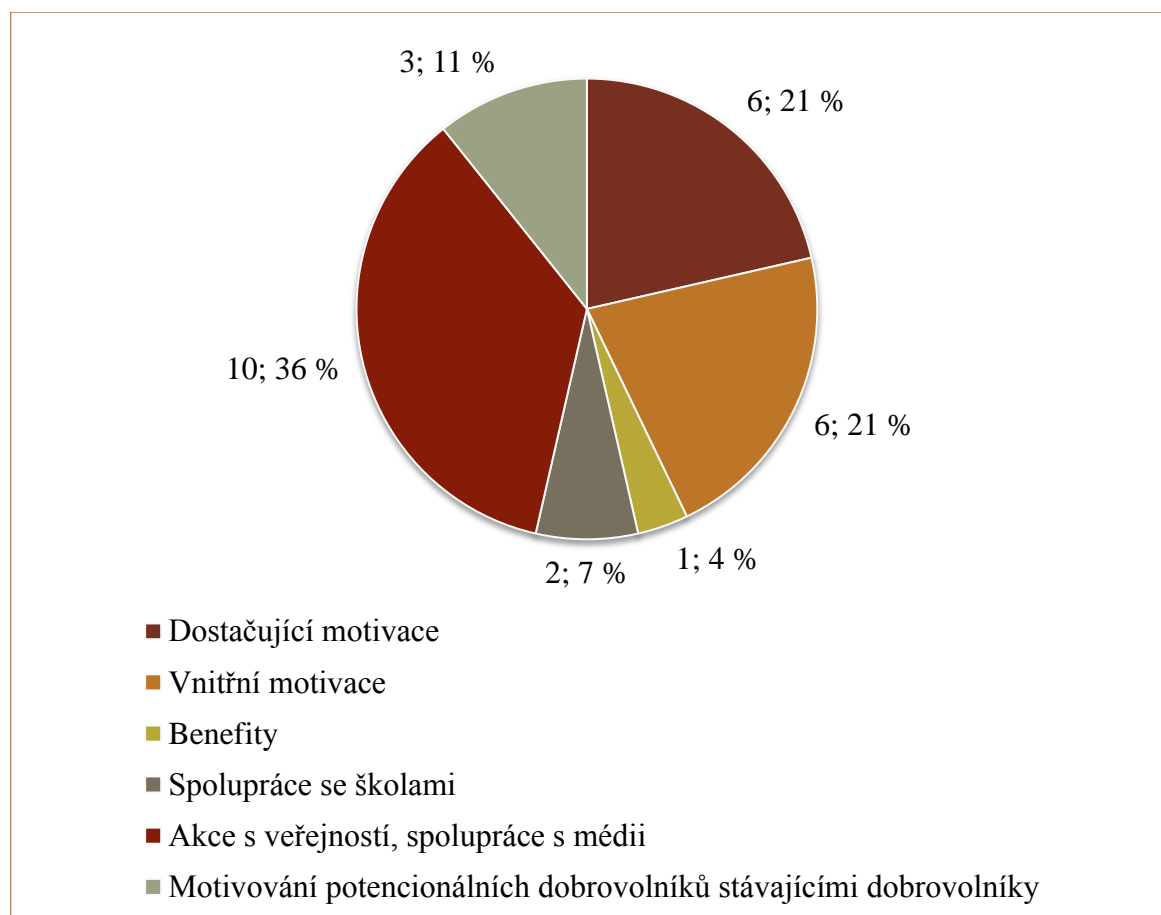
21 % respondentů odpovědělo na otázku motivování dobrovolníků, že ADRA si v této oblasti vede dobře a nepotřebuje další vylepšení. Dalších 21 % se domnívalo, že pokud člověk není sám vnitřně motivován, nedá se tato motivace pro dobročinnou práci vynutit. „Je těžké někoho motivovat k tomu, aby chodil za cizími lidmi. Člověk to buď cítí anebo ne,

buď na to má povahu anebo ne. Jsou lidi, kteří soucítí a kteří chtějí pomoci druhým anebo jsou lidé, kteří o dobrovolnictví ví, a je jim to jedno, anebo se na něco vymluví. Každopádně kdo chce pomoci, najde si způsob, jak se k pomáhání dostat.“

Největší skupinou je skupina respondentů, kteří by dále rozšířili motivační systém ADRY. Nejčastěji uváděli, že by bylo zapotřebí navázat kontakt s médii a pořádat veřejné akce. Více zasvětit veřejnost do problematiky prostřednictvím konkrétních příběhů, cílit na city druhých. „Možná víc akcí pro veřejnost, kde by si lidé udělali konkrétní představu o dobrovolnictví. Nebo na mě osobně zabírají dojemné osobní příběhy dobrovolníků nebo seniorů, tak možná jejich aktivnější šíření.“

Jedna respondentka uvedla, že „s českou mentalitou snad jediné, kdyby z toho dobrovolníci měli nějaké výrazné benefity“. Motivování pomocí odměn, jak materiálních, tak i finančních. V době, kdy čas jsou peníze, je těžké někoho motivovat k práci zadarmo.

Graf 9 Jak by podle Vás mohla ADRA získat více dobrovolníků? Čím více motivovat?



Zdroj: Vlastní práce autora

V tabulce 6 jsou podrobně uvedeny jednotlivé odpovědi respondentů na otázku: „Jak by podle Vás mohla ADRA získat více dobrovolníků? Čím více motivovat?“ Tyto odpovědi byly rozděleny do skupin podle shodných znaků.

Tabulka 6 Podrobné odpovědi Grafu 9

Dostačující motivace
Netuším.
Prezentace práce je dostatečná.
Myslím, že vše je perfektně zařízeno.
To opravdu nevím.
Ponechávám na ADŘE, vede si dobře.
Netuším.
Vnitřní motivace
Nevím, ale asi je třeba nejvíc vnitřní motivace lidí - chtít - u nás na vesnici je tolik lidí, kteří nechodí do práce a nezapojí se.
Nevím, je to v každém z nás, empatie, chuť pomáhat druhým.
Je těžké někoho motivovat k tomu, aby chodil za cizími lidmi. Člověk to buď cítí anebo ne, buď na to má povahu anebo ne. Jsou lidi, kteří soucítí a kteří chtějí pomoci druhým anebo jsou lidé, kteří o dobrovolnictví ví, a je jim to jedno, anebo se na něco vymluví. Každopádně kdo chce pomoci, najde si způsob, jak se k pomáhání dostat, ale letáčky a internet funguje dobře.
Není to o motivaci ADRY, ale o morálních zásadách každého jednotlivce. Společnost by měla mít více takových dobrovolníků. Nehledět slepě jen před sebe, ale široce se rozhlédnout kolem. Naučit se vnímat životy jiných.
Není to prvotně v moci ADRY. Jde o nastavení veřejnosti, která nevnímá pomoc druhým jako životní styl, ale spíš jako jednotlivé akce.
Nelze motivovat, to musí být v člověku samém. Nikoho nedonutíte.
Benefity
S českou mentalitou snad jediné, kdyby z toho dobrovolníci měli nějaké výrazné benefity, což už by pak ale nebylo dobrovolnictví. Rozhodně důležité ale je, aby o Adře a dobrovolnictví vědělo co nejvíce lidí, protože ti, kteří o ní neví, nemohou vědět, že by se jako dobrovolníci mohli zapojit.
Spolupráce se školami
Spolupráce s dětskými organizacemi a školami by mohla přispět k prolínání generací a přivést více mladých lidí k dobrovolnictví. Ze své praxe vím, že spolupráce s mateřskou a základní školou přispěla k tomu, že se podařilo během několika let odbourat zábrany, které dříve děti měly, velice se změnil jejich přístup a chování vůči nejstarší generaci.
Přednášky ve školách.
Akce s veřejností, spolupráce s médii
Myslím si, že by ADRA o své náplni zejména o dobrovolnické činnosti měla dát více vědět a informovat o tom, že jsou lidé, kteří potřebují pomoc a přátelství.
Myslím, že ADRA má vše nastavené velmi dobře. Nezbyvá nic jiného než se neustále ukazovat veřejnosti, ale o to se ADRA aktivně snaží.
Možná víc akcí pro veřejnost, kde by si lidé udělali konkrétní představu o dobrovolnictví. Nebo na mě osobně zabírají dojemné osobní příběhy dobrovolníků nebo seniorů, tak možná jejich aktivnější šíření.
Dělat různé prezentace pro veřejnost. Dávat o sobě více vědět, používat více propagačních

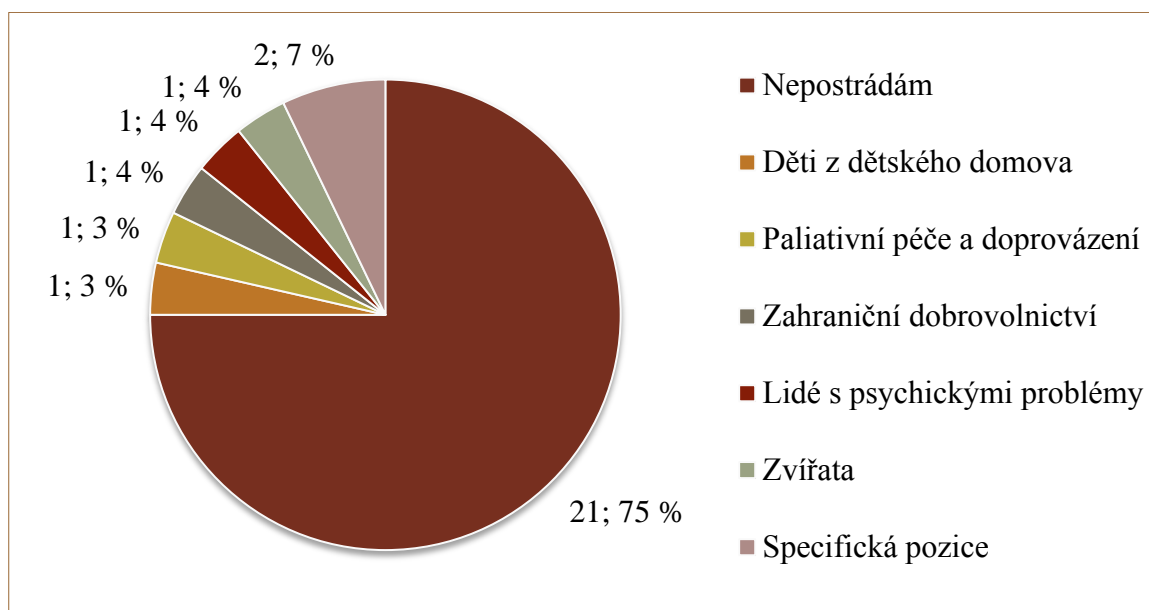
materiálů.
Sdílení zkušeností se světem, propagační videa, návštěvy škol, články v novinách, upozornění, tam, kde slouží: „ZDE POMÁHÁ ADRA...POMÁHEJTE S ADROU...VŠEM, KTERÍ CHTĚJÍ DĚLAT RADOST...“
Myslím si, že ADRA toho dělá hodně v rámci možností. Každá reklama stojí bohužel peníze, a ty si myslím, že ADRA potřebuje investovat někam jinam, na potřebnější věci. Reklamou by mohli být vlastní zkušenosti dobrovolníků. A to už ADRA dělá. To nic nestojí, a když někdo uvidí, že je dobrovolníkem jeho známí či kamarád, má možnost se zeptat na vlastní zkušenost a na doplňující otázky, Přece jen se raději obrátíme na někoho, koho známe, než na cizího člověka.
Zveřejňovat nastínění příběhů jednotlivých dvojic, jak jim to pomohlo a zlepšilo pohled na svět → Proměna životního stylu od prvního dne dobrovolnictví po přítomnost. Porovnání předtím X teď.
Nemám zkušenosti v této oblasti, nejvíc myslím osobní kontakt, média, webové stránky aj.
Možná více veřejnými akcemi, kde by se široká společnost mohla setkat s klienty – a obecně s dobrovolnictvím.
Lepší propagaci na sociálních sítích.
Motivování potencionálních dobrovolníků stávajícími dobrovolníky
Míň papírování, přestat se bát o financování a jít nabízet co nejvíc sebe jako jednoduchý most k těm co potřebují pomoc.
Osobní příklad a výzva od dobrovolníků.
Kromě inzerátů a různých reklam, dělají reklamu již samotní dobrovolníci, protože šíří své zkušenosti mezi své známé. Proto bych se také zaměřila na stávající dobrovolníky a umožnila jim využívat co nejvíce benefitů a výhod.

Zdroj: Vlastní práce autora

Na otázku zjišťující, zda by dobrovolníci uvítali rozšíření okruhů, kdy by se mohli angažovat, 75 % odpovědělo, že stávající zaměření je pro ně dostačující a další uplatnění v jiné sféře nepostrádají.

Nejzajímavější odpovědí, kterou uvedl jeden z respondentů je, že by uvítal možnost vykonávat paliativní péči a doprovázení. Po jednom respondentovi také uvedli odpověď, že by bylo vhodné navštěvovat děti z dětských domovů, osoby s psychickými problémy či péče o zvířata v nouzi. Jedna respondentka také postrádá možnost, vycestovat do zahraničí v rámci dobrovolnictví v ADŘE.

Graf 10 Jaké další pracovní zaměření v ADŘE by Vám vyhovovalo? Jaké pracovní zaměření v ADŘE postrádáte?



Zdroj: Vlastní práce autora

V tabulce 7 jsou podrobně uvedeny jednotlivé odpovědi respondentů na otázku: „Jaké další pracovní zaměření v ADŘE by Vám vyhovovalo? Jaké pracovní zaměření v ADŘE postrádáte?“ Tyto odpovědi byly rozděleny do skupin podle shodných znaků.

Tabulka 7 Podrobné odpovědi Grafu 10

Nepostrádám
Nepostrádám.
Žádné.
Nevím.
Já jsem velmi spokojená s tím, co dělám.
Nic.
Nepostrádám - pomáhám. Prostě to neřeším.
Asi žádné. Ve většině oblastí, které mě napadají (třeba společně trávený čas se seniory u nějaké aktivity), Adra dobrovolnictví nabízí. Možná by se mi ale líbilo, kdyby byly pořádány nějaké akce jen pro dobrovolníky mimo supervizi - za účelem se blíže poznat a odreagovat. To ale není tak úplně pracovní zaměření)
Nepostrádám nějaké pracovní zaměření.
Momentálně mě asi nic nenapadá. Nemám představu.
To nevím.
Trefila jsem se přímo do činnosti, pro kterou jsem od přírody dobře vybavena (zpívání písní na přání klientů DD a pacientů ODN s hudební podporou, jehož cílem je vykřesání jiskřičky radosti i ve zdánlivě neradostných životních situacích, či v konečných fázích života.
Nemám pocit, že by mi něco chybělo.
Nevím.
Nic.

Senioři a děti, tak jak to je.
Myslím, že koordinátor pro naši oblast ve Znojmě je dostačující, a pracuje výjimečně výborně.
Nic.
Nic. Dobrovolnická forma mi vyhovuje.
Nevím.
Nic mi nechybí.
Jsem spokojená s tím, co dělám.
Děti z dětského domova
Věnování se dětem z dětského domova, ale tam je problém s personálem tohoto zařízení a jeho neochotou ke spolupráci. Více dobrovolníků ke starým lidem, samota dnes začíná být něčím velmi rozšířeným.
Paliativní péče a doprovázení
Myslím, že by to mohla být například paliativní péče a doprovázení. Možná by také bylo dobré spolupracovat s osobami bez domova.
Zahraniční dobrovolnictví
Chtěla bych se dostat do zahraničí a pomáhat jako dobrovolník, to je to, co v Adře postrádám.
Lidé s psychickými problémy
Zaměření na lidi s psychickými problémy.
Zvířata
Pomoc mazlíčkům/zvířatům v nouzi. Zábava pro děti pobývající a nudící se, nervózní v nemocnici (nepříjemný pocit) - (tzv. "nemocniční klauni").
Specifická pozice
Osobní asistent.
Pedagog, popř. pedagog volného času.

Zdroj: Vlastní práce autora

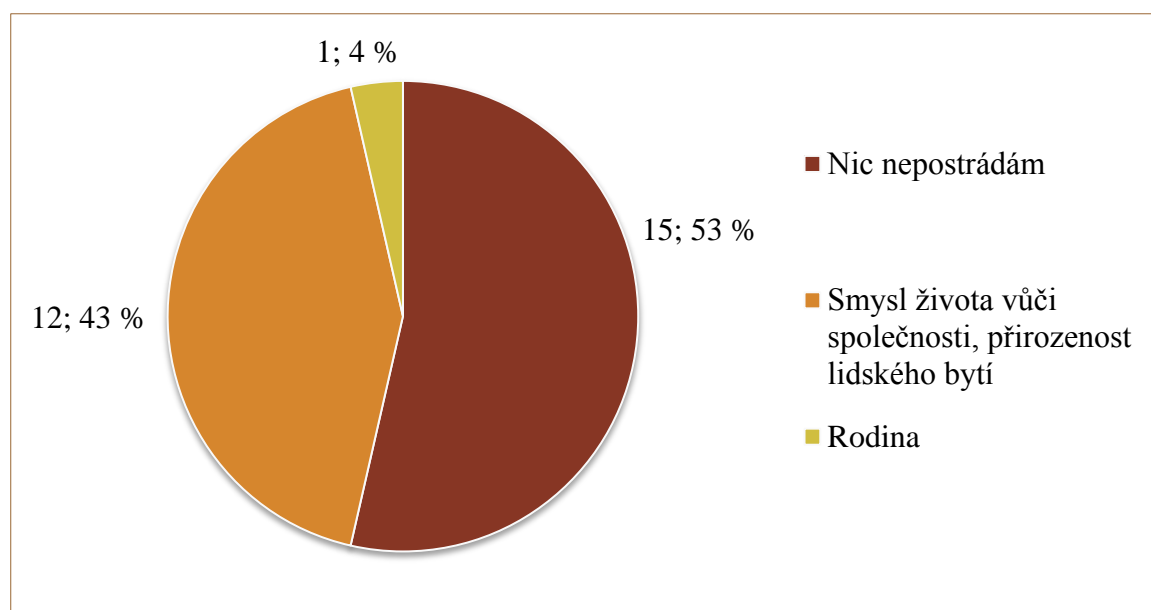
Nadpoloviční většina, tj. 53 %, dotázaných ve svém životě nic zásadního nepostrádá, co by ji přimělo k dobrovolnictví. „V životě mi nic nechybí, mám fungující rodinu, hodné děti i vnoučata a viděla jsem, že spousta lidí právě toto chybí, tak bych ráda i jim trochu toho štěstí dopřála.“

43 % odpovědělo, že v dnešním světě postrádají přirozenost lidského chování, nezištnost a ochotu někomu pomáhat bez nároku na odměnu. Chyběla jim jistá užitečnost člověka a pocit, že tu kvůli něčemu jsou. Respondentka vystihla své pocity následovně: „Pracuji na obchodním oddělení. Vše začíná a končí u práce - ceny, termíny, stres. Čas v nemocnici na oddělení dlouhodobě nemocných, jako kdyby se zde skoro zastavil, život má úplně jinou hodnotu i slova i vztahy, než za zdmi nemocnice. Procházím vždy se starými časopisy jeden pokoj za druhým. Někdo jen naslouchá a třeba jen chvíli, někdo si potřebuje povídat, někdo držet za ruce. Jiný chce číst, či něco podat, dívat se do očí a usmívat. Všichni ale,

potřebují člověka. Oni potřebují nás a my je!“

Za vstupem do DC ADA u jedné z respondentek stál fakt, že nemá vnoučata. Starost a péči, kterou jim nemůže věnovat, využívá pro dobrovolnictví a směřuje svoji pomoc ke svým klientům, kteří ji přijímají s otevřenou náručí.

Graf 11 Je něco, co postrádáte ve svém životě/práci a přimělo Vás k dobrovolnictví?



Zdroj: Vlastní práce autora

V tabulce 8 jsou podrobně uvedeny jednotlivé odpovědi respondentů na otázku: „Je něco, co postrádáte ve svém životě/práci a přimělo Vás k dobrovolnictví?“ Tyto odpovědi byly rozděleny do skupin podle shodných znaků.

Tabulka 8 Podrobné odpovědi Grafu 11

Nic nepostrádám
Ne. (8x)
Ne, jen jsem chtěla pomáhat lidem, poznat něco nového a rozšířit si obzory.
NE! Dobrovolnictví není o tom, aby si člověk něco kompenzoval. Je to styl života, vnitřní přesvědčení, otázka hodnot a morálního uspořádání jedince.
Ne. Snad jen k tomu, co mě přimělo k dobrovolnictví: „Kdo může pomáhat a nepomáhá, hřeší.“ Bible Já jsem mohl a jsem věřící.
Ne. V životě ani v práci mi nic nechybí, mám dost koníčků a nevadilo by mi mít víc volného času. Dobrovolnictví je v podstatě jeden z koníčků, který žádnou díru v životě nevyplňuje.
V životě mi nic nechybí, mám fungující rodinu, hodné děti i vnoučata a viděla jsem, že spousta lidí právě toto chybí, tak bych ráda i jim trochu toho štěstí dopřála.
Nevím o tom, jsem časově velice vytížený, ale přesto jsem přesvědčen, že minimálně tu hodinu týdně si udělat dokážu.
Ne. Nic nepostrádám, ale mám něco na rozdávání.

Smysl života vůči společnosti, přirozenost lidského bytí
Ano, ve škole se člověk učí pro sebe. Chci svým životem pomáhat druhým a to ve škole tak nejde.
Cítila jsem, že můj život byl trochu prázdný a nenaplněný a měla jsem touhu pomáhat jiným, ale nevěděla jsem jak. Když jsem se z novin dověděla, že ADRA nabízí místa k dobrovolnictví a příležitost pomáhat jiným lidem, tak jsem využila příležitosti a přihlásila jsem se k dobrovolnické činnosti.
Pracuji na obchodním oddělení. Vše začíná a končí u práce - ceny, termíny, stres. Čas v nemocnici na oddělení dlouhodobě nemocných, jako kdyby se zde skoro zastavil, život má úplně jinou hodnotu i slova i vztahy, než za zdi nemocnice. Procházím vždy se starými časopisy jeden pokoj za druhým. Někdo jen naslouchá a třeba jen chvíli, někdo si potřebuje povídat, někdo držet za ruce. Jiný chce číst, či něco podat, dívat se do očí a usmívat. Všichni ale, potřebují člověka. Oni potřebují nás a my je!
Pomoc lidí navzájem.
Pocit, že jsem opravdu někomu pomohla a on o moji pomoc stál. Já jsem typ člověka, řekla bych, s dobrým srdcem a každý dobrý čin mi vždy zpříjemní den. A v mé práci se tato má vlastnost bohužel moc nesetká s úspěchem. Ačkoli dělám práci, kde by pomoc měla být na denním pořádku, přijde mi, že tak pomoc, jak já bych chtěla, nemohu anebo by to bylo lidem, co si to nezaslouží anebo o ni nestojí. v ADŘE si přijdu, že jsou rádi, že tam jsem a že i moje paní, za kterou docházím, můj čas věnovaný jí ocení a váží si ho.
Chtěla jsem být užitečná, mít pocit, že tu k něčemu jsem.
Občas smysluplnost života, užitečnost člověka.
Jo, schází mi pokaždé, když jí nevěnuji pozornost, pak se cítím tak osamělí, bez života nic se mi nedaří atd. Naštěstí se každý den neustále zlepšuji a upevňuji vztah se svou duší a co je nejlepší, že tím pomáhám i ostatním. Jak snadné pomáhání druhým.
Smysl života vůči společnosti (hlubší užitečnost).
Postrádám více času z mé strany pro dobrovolnictví a návštěvy, jelikož chodím do práce.
V práci jde jen o finanční zisky, ale dobrovolnictví je o lidskosti a nemyslíte v první řadě na to, kolik za to dostanete.
Postrádal jsem zapojení do dobrovolnictví.

Rodina

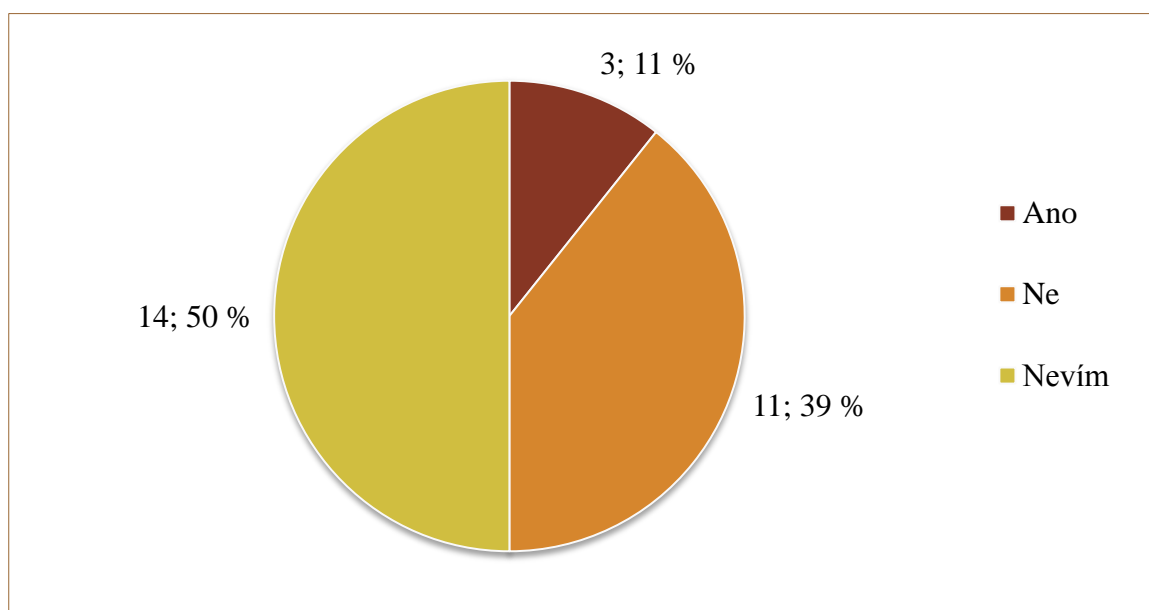
Snad je to fakt, že nemám vnoučata.

Zdroj: Vlastní práce autora

Na otázku zjišťující, zda-li by dobrovolníci chtěli vykonávat dobrovolnickou činnost jako zaměstnání, 50 % odpovědělo nevim. 39 % konstatovala, že ne, jelikož by podle nich nešlo již o dobrovolnictví a ztratila by tato činnost podstatu.

11 % odpovědělo, že by chtěli tuto činnost vykonávat jako své zaměstnání. Osoby s takovýmto názorem většinou se opravdu stanou součástí personálu přijímací organizace. Jelikož do organizace chodí pravidelně a dlouhodobě a intenzivně pracují, je jim často nabídnuta pracovní pozice.

Graf 12 Chtěl/a byste svou dobrovolnickou práci vykonávat jako své zaměstnání?



Zdroj: Vlastní práce autora

Tvrzení „Cítím, že je důležité pomáhat druhým.“ bylo označeno jako velmi důležitý u 86 % respondentů. Nižší hodnotu tohoto tvrzení uvedlo 14 %. Následujícímu tvrzení, „Pracuji jako dobrovolník, protože mi záleží na lidech, kteří mají méně štěstí v životě, než já.“, bylo také označeno nejvíce nejvyšším stupněm důležitosti, a to u 50 % respondentů.

Na výroku „Je pro mě důležité, aby si mě dobrovolnická organizace vážila.“ se dobrovolníci jednoznačně neshodli. Stupeň 1 a 3 uvedlo u každé odpovědi 25 %, 4 označilo 21 %, stupeň 2 byl vybrán 18 % a jako velmi důležité jej označilo 11 %.

Důvod, že přátelé jsou dobrovolníci, není pro dobrovolníky podstatný. Za vůbec není důležitý jej označilo 71 % dotázaných. Nejnižší důležitostí byly také označeny výroky: „Blízcí lidé chtějí, abych se stal/a dobrovolníkem.“, „Dobrovolnictví ve mně vytváří pocit důležitosti.“, „Bez ohledu na to, jak špatně jsem se cítil/a, dobrovolnictví mi pomáhá na to zapomenout.“ a „Skrz dobrovolnictví se cítím méně osamělý/á.“

Tvrzení „Dobrovolnictví zvyšuje mou sebeúctu.“ bylo u 39 % označen bodem 3. 32 % tomuto tvrzení připisovalo nejmenší váhu důležitosti. Největší váhu pro 50 % respondentů měla teze, že dobrovolnictví jim umožňuje získat nový pohled na věci.

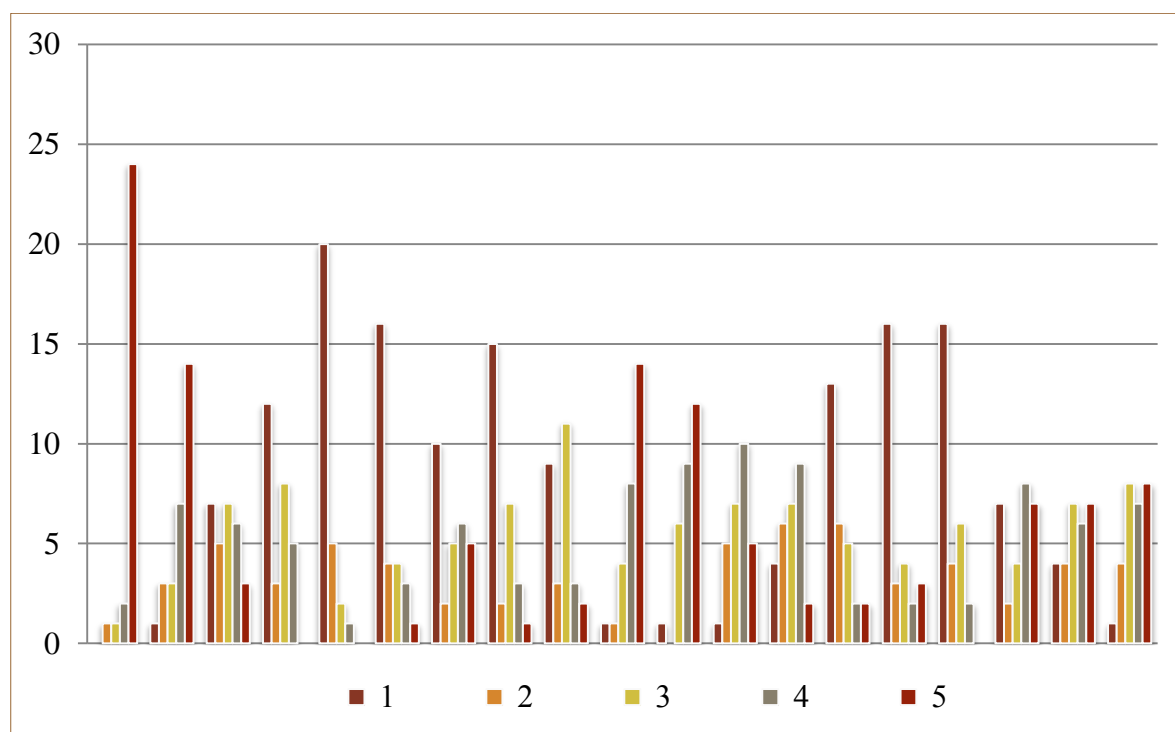
12 respondentů uvedlo, že výrok „Mohu něco udělat pro věc, která je pro mě důležitá.“ je pro ně velmi důležitý. 32 % ho považovalo za méně důležitý.

To, že dobrovolníkům dává dobrovolnictví pocit potřebnosti, je pro 36 % více důležité. Velmi důležité je to jen pro 18 % z nich. Tvzení „Dobrovolnictví je způsob, jak získat nové přátele.“ bylo respondenty označeno různorodě. Za vůbec důležitý jej považuje 14 %, za důležitý 25 % a za velmi důležitý 7 %.

Dobrovolníci přisoudili nejmenší stupeň, tedy 1, dalším třem tvzením, a to „Dobrovolnictví může pootevřít dveře k místu, kde bych chtěl/a pracovat.“, „Dobrovolnictví mi pomůže uspět v profesi, kterou jsem si vybral/a.“, „Dobrovolnická zkušenost bude vypadat dobře v mém životopise.“

Poznatek, že skrz dobrovolnictví mohou poznat své silné stránky, označilo za není vůbec důležitý 25 %. Na druhé straně 25 % dotázaných ho považuje za velmi důležitý. Vyššími hodnotami důležitosti byly označeny výroky „Pracuji jako dobrovolník, protože věřím, že to co člověk ze sebe světu vydá, to také dostane.“ a „Pracuji jako dobrovolník, protože mám opravdový zájem o konkrétní skupinu, se kterou pracuji.“ U prvního výroku byla nejvyšší hodnota uvedena sedmkrát u druhého u 29 % dotázaných.

Graf 13 Na bodové škále označte, jak významný nebo výstižný je pro Vaši dobrovolnickou práci každý z níže uvedených důvodů (1 – vůbec není důležitý; 5 – velmi důležitý).



Zdroj: Vlastní práce autora

V tabulce 9 jsou podrobně uvedeny jednotlivé odpovědi respondentů. Každý z respondentů označili na bodové škále, jak důležitá jsou pro ně jednotlivá tvrzení.

Tabulka 9 Podrobné odpovědi Grafu 13

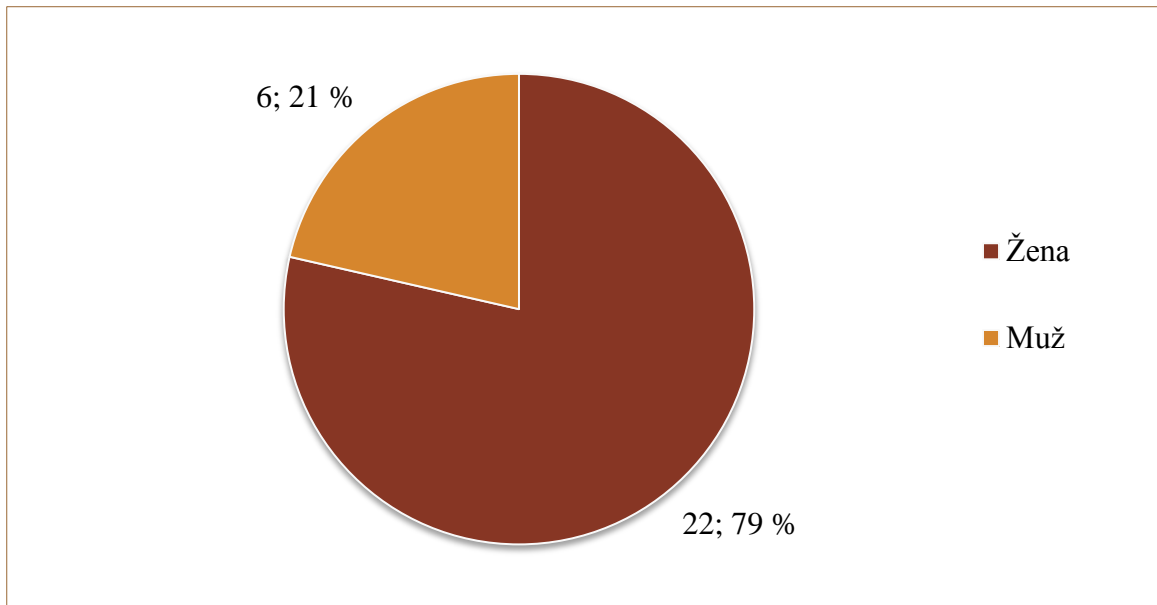
	1	2	3	4	5
Cítím, že je důležité pomáhat druhým.	0	1	1	2	24
Pracuji jako dobrovolník, protože mi záleží na lidech, kteří mají méně štěstí v životě, než já.	1	3	3	7	14
Je pro mě důležité, aby si mě dobrovolnická organizace vážila.	7	5	7	6	3
Moji přátelé jsou dobrovolníci.	12	3	8	5	0
Blízcí lidé chtějí, abych se stal/a dobrovolníkem.	20	5	2	1	0
Dobrovolnictví ve mně vytváří pocit důležitosti.	16	4	4	3	1
Bez ohledu na to, jak špatně jsem se cítil/a, dobrovolnictví mi pomáhá na to zapomenout.	10	2	5	6	5
Skrz dobrovolnictví se cítím méně osamělý/á.	15	2	7	3	1
Dobrovolnictví zvyšuje mou sebeúctu.	9	3	11	3	2
Dobrovolnictví mi umožňuje získat nový pohled na věci.	1	1	4	8	14
Mohu něco udělat pro věc, která je pro mě důležitá.	1	0	6	9	12
Dobrovolnictví mi dává pocit potřebnosti.	1	5	7	10	5
Dobrovolnictví je způsob, jak získat nové přátele.	4	6	7	9	2
Dobrovolnictví může pootevřít dveře k místu, kde bych chtěl/a pracovat.	13	6	5	2	2
Dobrovolnictví mi pomůže uspět v profesi, kterou jsem si vybral/a.	16	3	4	2	3
Dobrovolnická zkušenost bude vypadat dobře v mém životopise.	16	4	6	2	0
Mohu poznat své vlastní silné stránky.	7	2	4	8	7
Pracuji jako dobrovolník, protože věřím, že to co člověk ze sebe světu vydá, to také dostane.	4	4	7	6	7
Pracuji jako dobrovolník, protože mám opravdový zájem o konkrétní skupinu, se kterou pracuji.	1	4	8	7	8

Zdroj: Vlastní práce autora

4.3.2 Identifikační otázky

Dobrovolnictví v DC ADRA ve Znojmě vykonávají převážně ženy. Tento jev se projevil i na poměru dotazovaných. Z celkového počtu 28 oslovených dobrovolníků bylo 22 žen a 6 mužů. Ženy mají pro dobrovolnictví větší potenciál, je jim to více přirozené. Zatímco muži se považují za silnější charakter. I tak by ženy přivítali více mužů v kolektivu.

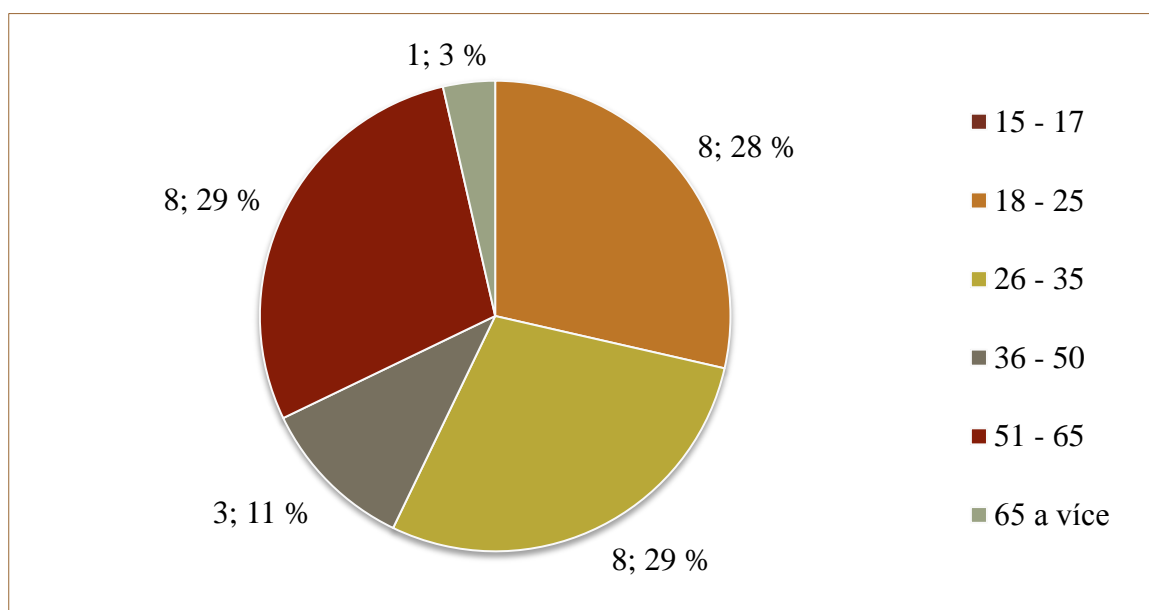
Graf 14 Pohlaví



Zdroj: Vlastní práce autora

Věkové složení dotázaných dobrovolníků je různorodé. Věk v rozmezí 15 a 17 let nevedl žádný z dotázaných. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou osoby ve věku 18 – 25, 26 – 35 a 51 – 65 let. Touto skupinou jsou převážně studenti, rodiny se zaopatřenými dětmi nebo také jednotlivci. Věk 36 – 50 let uvedlo 11 % respondentů. Nejméně početnou skupinou jsou osoby ve věku 65 let a více. Jsou to jedinci, kteří jsou již ve starobním důchodu. Osoby, které vykonávají dobrovolnictví v takovém vysokém věku, by již mohly být samotnými klienty DC ADRA. Tato možnost jim byla i nabídnuta. Ovšem ztráta možnosti dělat to, co mají v krvi, byla pro dotazovaného nepředstavitelná.

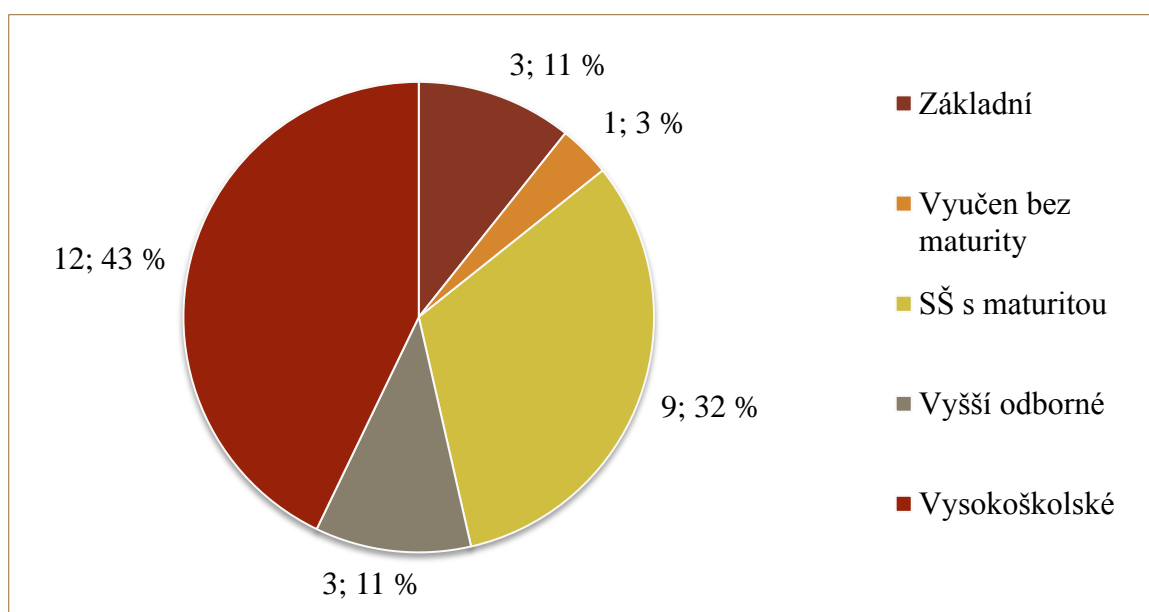
Graf 15 Věk respondentů



Zdroj: Vlastní práce autora

Další otázka směřovala k zjištění nejvyššího dosaženého vzdělání. Většina respondentů, tj. 43 %, uvedla, že mají vysokoškolské vzdělání. Další uváděnou možností bylo středoškolské vzdělání s maturitou, kterou vybralo 9 respondentů. Po 11 % bylo označeno základní vzdělání a vyšší odborné vzdělání. Na posledním místě, se 3 %, bylo uvedeno vyučen bez maturity.

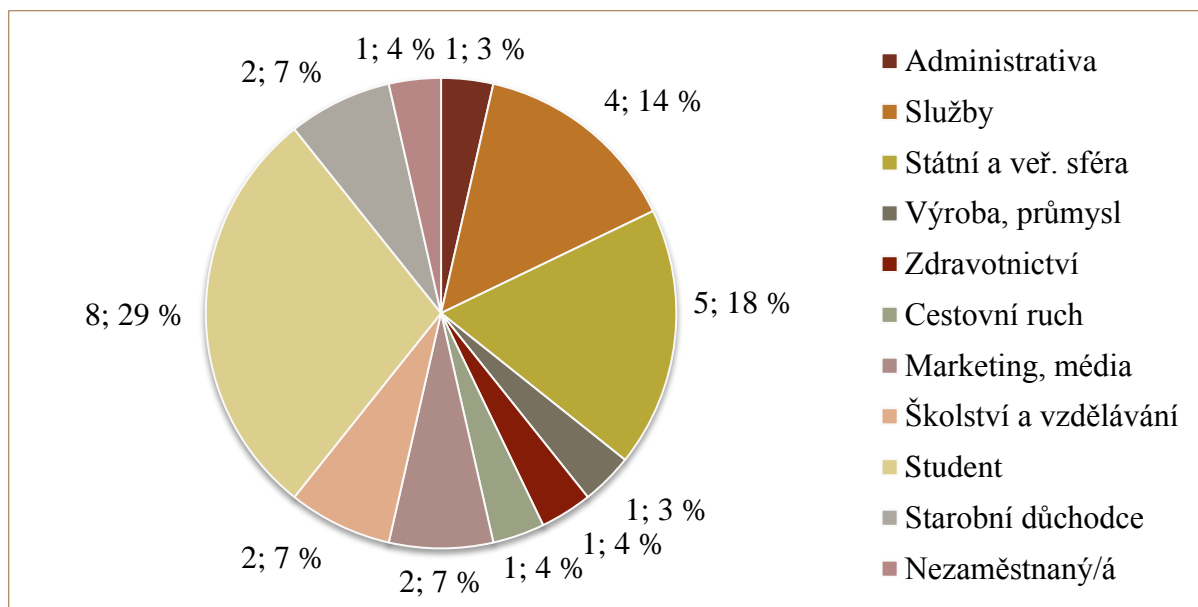
Graf 16 Dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní práce autora

Otázka zjišťující náplň pracovního života dotázaných byla nejvíce zastoupena skupina studentů s 29 %. 2 respondenti byli již ve starobním důchodu a jeden z dotázaných byl momentálně nezaměstnaný. Zbývající část dotazovaných jsou zaměstnané osoby. Nejpočetnější skupinou jsou lidé pracující ve státní a veřejné sféře, tj. 18 %. Dalším okruhem jsou služby, školství a vzdělávání a marketing, média. Nejméně zastoupenými skupinami po jednom respondentovi byly osoby pracující ve zdravotnictví, administrativě, ve výrobě a v cestovním ruchu.

Graf 17 Náplň pracovního života



Zdroj: Vlastní práce autora

4.4 Navrhovaná opatření

Současný motivační systém práce dobrovolníků je z převážné části veden k uspokojování vnitřních potřeb, neboli vnitřních hybných sil. Jde především o možnost smysluplného naplnění volného času, učení se novým věcem a získávání zkušeností, mít dobrý pocit ze sebe samého/samé. Dalším motivem je navázání nových přátelství, jak mezi dobrovolníkem, přijímací organizací a klientem, mezi samotnými dobrovolníky, tak i navázání přátelského vztahu mezi koordinátorkou DC ADRA Znojmo, paní Zdeňkou Severinovou, a dobrovolníkem. Nebo také možnost vlastní seberealizace.

Pro zapojení dobrovolníků ADRA využívá i vnějších motivů, spouštěčů. Prostřednictvím svých stávajících dobrovolníků se snaží motivovat pro práci i jejich příbuzné a kamarády. Vliv vrstevníků či vliv rodiny a blízkých osob z jejich okolí, kteří šíří povědomí o ADŘE a dokáží podat nadšené svědectví, je velmi silným motivem. Někdy je rozhodujícím spouštěčem uznání společnosti, uznání ze strany rodičů, přátel, známých nebo kolegů a spolužáků. V některých případech jde o neuspokojivé zaměstnání, kdy se tito jedinci rozhodnou po hledání varianty, kde by mohli využít svůj potenciál. Hledají alternativu své vysněné práce, kterou nyní nedělají.

V současnosti však DC ADRA Znojmo čelí velkému problému. Výše zmíněné motivy již přilákaly ty osoby, které se poté staly dobrovolníky. Šlo o dobrovolníky, kteří cítili, že dobrovolnictví chtějí dělat. Dalo by se říci, že ze Znojma a okolí, již nelze čerpat další dobrovolníky, kteří by také cítili tento vnitřní pocit.

DC ve Znojmě má neustálou poptávku po jeho službách a dobrovolnících z různých zařízení, většinou sociální povahy, ale dobrovolníků je na pokrytí těchto klientů je málo. Jejich počty se zvyšují jen nepatrně, počet dobrovolníků a klientů je neúměrný. A tak vyvstává problém, „Kde brát nové dobrovolníky, jak je nově motivovat a přimět se zapojit?“

Dnešní styl života je velmi hektický. Žijeme ve světě, kde doslova „čas jsou peníze“. Člověk chodí do práce, kde tráví nejméně osm hodin denně, když přijde z práce domů, musí také pracovat, vařit či uklízet. Někde si najde chvíličku času na své koníčky a na odpočinek. Tak kde brát čas ještě na dobrovolnictví, které je zadarmo?

V této situaci by šlo využít firemního dobrovolnictví. DC oslovuje různé firmy a fyzické osoby, město Znojmo, ale jen v rovině finanční podpory v roli donátorů. Tento navázaný vztah by bylo vhodné dále rozvíjet a smysluplně propojit sektor neziskový se sektorem

komerčním. V České republice se pojem společenská odpovědnost firem (ang. Corporate Social Responsibility – CSR) stává velmi diskutabilním tématem, možností se odlišit od konkurence.

V praxi by to znamenalo, že zaměstnavatelé by pro své zaměstnance vyčlenili dvě hodiny v týdnu z pracovní doby (nebo jednou za čtrnáct dní), kdy by se zaměstnanci mohli věnovat dobrovolnické činnosti pro DC ADRA Znojmo. Tyto dvě hodiny by byly placené, jako by zaměstnanec byl v práci nebo ve formě benefitů, dle uvážení zaměstnavatele. Zaměstnanec by měl status dobrovolníka a pravidelně by docházel za vybraným klientem či klienty.

Tento způsob partnerství pro DC ADRA znamenal vyřešení současného problému – zvýšení počtu dobrovolníků. Jednalo by se jak o samotné nové dobrovolníky, tak i o potencionální dobrovolníky v kruhu rodiny a známých nových dobrovolníků. Dále by se šířilo povědomí o NNO ADRA a na základě získaných nových zkušeností a zážitků i smysluplnost dobrovolnické činnosti.

Nespočet mnoho výhod by toto spojení přineslo i pro vztah zaměstnavatele a zaměstnance. Práce v NNO přináší rozptýlení a odpočinek od práce, která se díky každodennosti může zdát rutinní. Obohacuje dovednosti a rozhled zaměstnance a umožňuje navázání nových přátelských vztahů. Zlepšuje postavení zaměstnavatele ke svým podřízeným a kolegům, sám zaměstnavatel může motivovat své zaměstnance.

Organizace se stane společensky odpovědnou firmou, tím se zlepší její image a postavení na trhu. Firma je pozitivněji brána jak zaměstnanci, tak i zákazníky. Může dojít k posílení vnímání značky a vytvoření nové komunity, kde se dá začít podnikat.

Dále by ADRA mohla navázat spolupráci s Úřadem práce ve Znojmě. Evidování nezaměstnaní by mohli vykonávat dobrovolnickou službu. Tento výkon nebrání dotyčnému být veden na úřadu práce, ovšem činnost nesmí uchazeče omezoovat, jak v součinnosti s úřadem, tak vstupu do zaměstnání.

Výše zmíněná spolupráce by přinesla výhody pro obě strany. DC ADRA by získalo nové dobrovolníky a uchazeč o zaměstnání by neztratil styk s veřejností a sociální status, nebo by si udržel či navázal nové sociální kontakty, nevyseletoval by se ze společnosti.

V případě, kdy by již tento dobrovolník vykonával dobrovolnickou službu v rozsahu překračující v průměru alespoň 20 hodin za kalendářní rok a podepsal by smlouvu o výkonu

dlouhodobé dobrovolnické službě, tj. delší než 3 měsíce, s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra ČR, vysílající organizace by za něho platila pojistné na důchodovém pojištění z minimálního vyměřovacího základu. Zároveň by vysílající organizace mohla na tyto výdaje požádat o dotaci ze státního rozpočtu. (Adorea – dobrovolnické centrum, Vsetín, z. s., c2011-2017)

„Také výkon dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra ČR, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu, je považován za náhradní dobu zaměstnání, tzn. při posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti, se k této době přihlíží a započítává se pro splnění základní podmínky nároku na podporu (12 měsíců) jako doba zaměstnání. Právě pro mnohé nezaměstnané je dobrovolnická služba zvláště vhodná.“ (Úřad práce České republiky, 2013)

Tabulka 10 uvádí výši zálohy na pojistné na důchodové pojištění za jednoho dobrovolníka v roce 2017. Tato částka se každoročně zvyšuje.

Tabulka 10 Náklad pojistného na důchodové pojištění

<i>Záloha na pojistné činí 29,2 % měsíčního vyměřovacího základu.</i>	
Minimální měsíční vyměřovací základ pro zálohy v roce 2017	7 058 Kč
Výše zálohy na pojistné na důchodové pojištění v roce 2017	2 061 Kč

Zdroj: ČSSZ, 2017

Dalším návrhem je oslovit střední školy ve Znojmě, resp. zaangažovat studenty maturitních ročníků, kteří již měli 18 let a učitele, jejichž pracovní doba je jiná, než 5 x 8,5 hodiny týdně. DC ADRA Znojmo již spolupracuje s jednou z nich a to se Střední zdravotnickou školou a Vyšší odbornou školou zdravotnickou, kdy studenti vykonávají dobrovolnictví, jakou součást praxe. Proto by bylo vhodné oslovit i další.

Pozitivem pro budoucí absolventy je získání chybějící odborné praxe, získání nových zkušeností, navázání nových (někdy i pracovních) vztahů a užitečných kontaktů. Od DC možnost získat reference hodící se při hledání zaměstnání.

Dobrovolník má také možnost získat po odpracování 50 hodin osvědčení o vykonávání dobrovolnictví a následné hodnocení. Využití tohoto osvědčení se najde např. při výběrovém řízení, kdy se připojí k životopisu. Může přinést pozitivnější hodnocení osoby budoucích zaměstnavatelů a rozhodující vliv pro přijetí.

K reprezentaci na školách, by bylo nejlepším řešením ze stávajících dobrovolníků vyselektovat tým, který by DC ADRA reprezentoval. Prezentace by mohla probíhat v rámci přednášky, kde by stručně byla představena NNO ADRA, její činnost a poslání. Nejvíce času by se věnovalo konkrétním příběhům dobrovolníků. Tito dobrovolníci by nebyli žádnými nováčky a tudíž na případné dotazy by reagovali na základě jejich zkušeností a více by mohli přiblížit dobrovolnickou činnost studentům.

Zároveň by byli osloveni i učitelé, kteří by studenty mohli motivovat. V případě projevení zájmu, by skupinka studentů s vyučujícím mohla navštívit v rámci dobrovolnictví sociální zařízení, např. Domov s pečovatelskou službou, a vyzkoušet si dělat dobrovolníka. Jednalo by se o povídání a naslouchání seniorů, kteří nadšeně přivítají rozptýlení.

K propagaci dobrovolnictví na školách, byl navržen propagační materiál – skládaný leták. Formát papíru by byl A5 (148 x 210 mm), měl by 6 stran a sklad harmonika. Gramáž papíru by byla 135 g/m² a vzhled tiskoviny by byl lesklý.

Při nákladu 200 kusů, by cena za jeden výtisk byla 9,145 Kč. Celková cena všech výtisků by byla 2 213,09 Kč. V Tabulce 11 jsou uvedeny výše nákladů na různé počty výtisků propagačního materiálu.

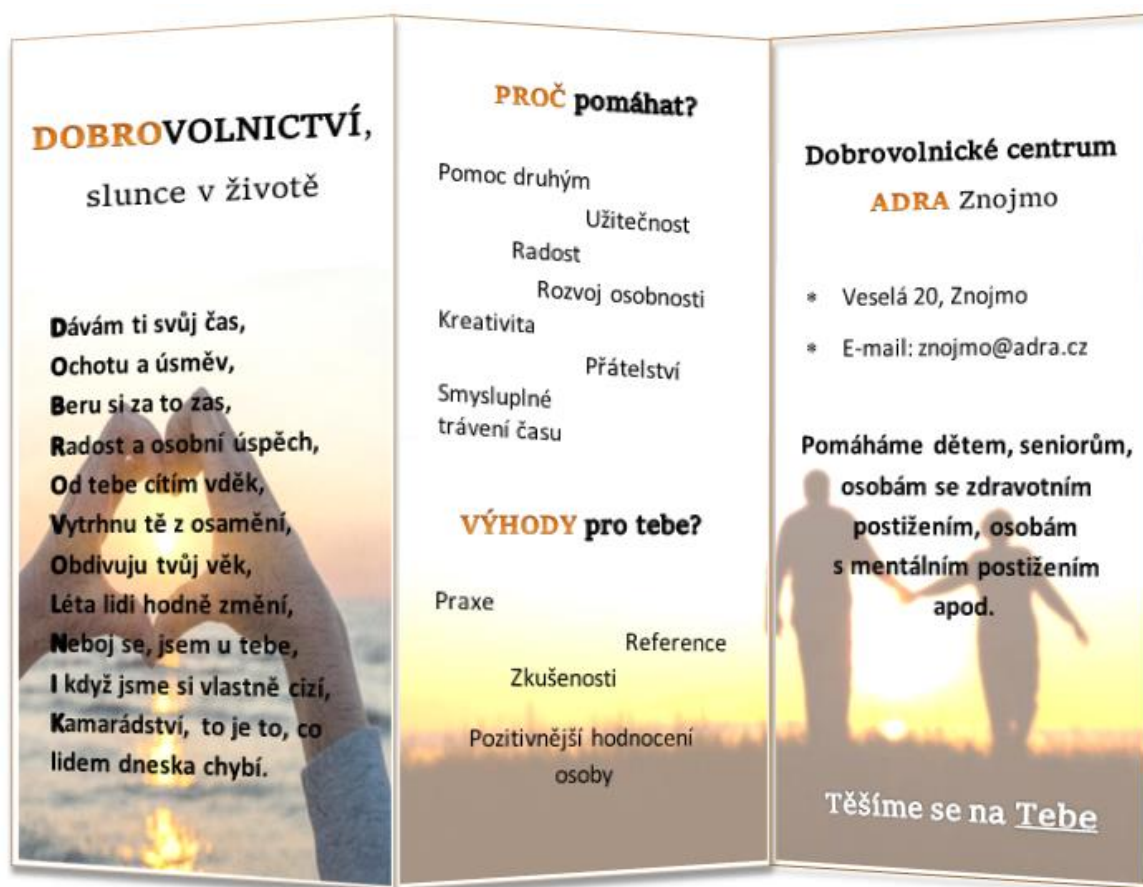
Tabulka 11 Kalkulace nákladů

Počet kusů	Cena za 1 kus	Cena	Cena s DPH
100	16,990 Kč	1 699,000 Kč	2 055,790 Kč
200	9,145 Kč	1 829,000 Kč	2 213,090 Kč
300	6,897 Kč	2 069,000 Kč	2 503,490 Kč
1 000	2,704 Kč	2 704,000 Kč	3 271,840 Kč

Zdroj: Ceník tisku, c2010

Výše zmíněný navržený propagační materiál, je znázorněn na Obrázku 2. Jednalo by se o skládací leták, který seznamuje s dobrovolnictvím a uvádí kontakt na DC ADRA ve Znojmě.

Obrázek 2 Propagační materiál



Zdroj: Vlastní práce autora

Dobrovolníci se vzájemně setkávají pouze na supervizích a v rámci organizace, kterou navštěvují či na přednáškách. Tato setkání jsou formálního charakteru s připraveným harmonogramem a předem stanovenými otázkami. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že by samotní dobrovolníci uvítali konání veřejných akcí. Kde by se mohli vzájemně nevázaně setkat, neformálně povídat a rozvíjet vzájemné vazby a přátelství. V rámci takovýchto akcí by dobrovolníci oslovovali veřejnost za účelem motivování k dobročinné činnosti. Efektivní možností by bylo využívání příběhů dobrovolníka a klienta. Tento způsob by mohl přilákat nové dobrovolníky a veřejnost by získala větší obraz o činnosti ADRY.

Jako nové možnosti, jak získat dobrovolníky, by tedy bylo možné využít spolupráci s místními firmami v rámci firemního dobrovolnictví, navázat kontakt s Úřadem práce a nabízet tuto možnost uchazečům o zaměstnání. Dále kontaktovat střední školy ve městě a zejména oslovit studenty starší 18 let. Také využívat stávající dobrovolníky a jejich prostřednictvím šířit mezi veřejnost jejich příběhy, např. na veřejných akcích s dobrovolníky.

V Tabulce 10 je shrnut motivační systém DC ADRA Znojmo, který oslovil dotazované dobrovolníky, a navrhovaná opatření pro rozšíření motivace.

Tabulka 12 Motivační systém

Stávající motivy	Vnitřní hybné síly	Touha pomáhat jiným Smysluplné využití volného času Získávání zkušeností Seberealizace Přátelství Dobrý pocit ze sebe samého/samé
	Vnější hybné síly	Rodina Kamarádi Kolegové Uznání společnosti Škola Neuspokojivé zaměstnání
Navrhované motivy	Firemní dobrovolnictví	Benefity
	Veřejné akce	Příběhy dobrovolníků
	Úřad práce	Udržení sociálního kontaktu Podpora v nezaměstnanosti Pojistné na důchodové pojištění
	Školy	Praxe Reference

Zdroj: Vlastní práce autora

5 ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala tématem dobrovolnictví, konkrétně prvotními impulzy, příčinami a motivací dobrovolníků pro práci neziskové organizace ADRA o.p.s. Hlavním cílem bylo zjistit, které motivy vedly pro rozhodnutí vykonávat dobročinnou činnost a stát se dobrovolníkem.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že většina dobrovolníků se rozhodla k dobrovolnictví na základě svých pocitů, mezi nejčastěji uváděné patřila touha pomáhat lidem ve špatné životní situaci, dělat radost druhým či empatie. Další hnací silou bylo smysluplné využití volného času, rozšíření zkušeností a s tím spojený pocit chybějící seberealizace. Značná část dotázaných začala s dobrovolnictvím v raném věku, kdy v rámci školy zvolili ADRU, jako místo výkonu své praxe.

Důležitým zjištěním také bylo, že za vstupem do DC, nestojí informace z letáčků, brožury či z webových stránek. Ale spontánní rozhodnutí a zkušenosti známých a kamarádů, rozhovor s koordinátorkou DC Zdeňkou Severinovou. Bylo by tedy vhodné motivovat ostatní spíše osobními příběhy dobrovolníků s klienty, než motivování letáčky s nápisem „Hledáme dobrovolníky“ a holými fakty bez emocí. K dobrovolnictví se také více hlásili lidé, kteří ve svém životě zažili špatnou životní zkušenost či nemoc blízké osoby, která je poznamenala.

Motivace ADRY byla pro dobrovolníky v některých případech dostačující, jiní zastávali názoru, že pokud jedinec není vnitřně motivován, nelze ho k dobrovolnictví přimět jinými cestami. Někteří doporučili motivovat za pomoci benefitů, příběhů a akcemi s veřejností.

Nejvíce pro dotazované bylo důležité pomáhání druhým, nelhostejnost k lidem s těžkým osudem, konání dobra, získání nových pohledů na věci a pocit dobrovolníků, že mohou udělat něco pro věc, která je pro ně důležitá a fakt, že dobrovolnictví jim dává pocit potřebnosti a smysluplnosti lidského bytí.

Na základě zjištěných informací byl rozšířen dosavadní motivační systém ADRY. Dosavadní systém byl založen na uspokojování především vnitřních potřeb. Jednalo se především o možnost smysluplného naplnění volného času, učení se novým věcem a získávání zkušeností, mít dobrý pocit ze sebe samé. Prostřednictvím svých stávajících dobrovolníků se ADRA snažila motivovat pro práci i jejich příbuzné a kamarády.

Bylo navrženo tento systém rozšířit o spolupráci s místními firmami, konkrétně o firemní dobrovolnictví. Kdy by zaměstnanci firem mohli vykonávat dobrovolnictví v rámci svého zaměstnání, byli by motivováni benefity bez ztráty jejich osobního času. Tento způsob sebou přináší pozitiva pro všechny dotčené strany. DC ADRA by získala více dobrovolníků, dále by se šířilo povědomí o NNO ADRA a na základě získaných nových zkušeností a zážitků i smysluplnost dobrovolnické činnosti.

Pro vztah zaměstnavatele a zaměstnance práce v NNO přináší rozptýlení a odpočinek od práce, která se díky každodennosti může zdát rutinní. Obohacuje dovednosti a rozhled zaměstnance a umožňuje navázání nových přátelských vztahů. Zlepšuje postavení zaměstnavatele ke svým podřízeným a kolegům, sám zaměstnavatel může motivovat své zaměstnance. Firma se stane společensky odpovědnou, tím se zlepší její image a postavení na trhu. Firma je pozitivněji brána jak zaměstnanci, tak i zákazníky.

Také bylo navrženo nově navázat spolupráci s Úřadem práce ve Znojmě, kdy by uchazeči o zaměstnání mohli vykonávat dobrovolnou službu. V takovém to případě by za splněných podmínek měli nárok na podporu v nezaměstnanosti a na úhradu pojistného na důchodové pojištění. Dalším návrhem bylo získat dobrovolníky z řad studentů a navázání dlouhodobé spolupráce se školami. Studenti by získali potřebnou praxi, reference a výhodu do budoucnosti při hledání zaměstnání.

Z dotazníkového šetření také vyplynulo, že by samotní dobrovolníci uvítali konání veřejných akcí. Jelikož dobrovolníci se vzájemně potkávají pouze na supervizích a v rámci organizace, kterou navštěvují. Mělo by se jednat pouze o vzájemné setkání dobrovolníků bez klientů, kdy by si dobrovolníci mohli neformálně povídat a rozvíjet vzájemné vazby a přátelství. Dobrovolníci by stáli o kontakt s veřejností, kdy by v rámci akce mohli hovořit s lidmi a podělit se o jejich příběh a pocity při dobrovolnictví. Tento způsob by přilákal nové dobrovolníky a veřejnost by získala větší obraz o činnosti ADRY.

První polovina práce pokrývala teoretickou část, která se věnovala dané problematice. V této části byla objasněna problematika NNO, postavení v hospodářství ČR, historie neziskového sektoru. Dále byly definovány jednotlivé typy neziskových organizací, financování NNO, princip supervizí a přiblížení fenoménu dobrovolnictví. Teoretická část byla dále doplněna o téma motivace, byly stanoveny základní motivy a nejvyskytovanější příčiny zahájení dobrovolnictví.

V úvodu praktické části byla charakterizována NNO ADRA, její okruh činností, vize a poslání. Následně bylo představeno DC ADRA ve Znojmě, kde bylo provedeno dotazníkové šetření. A byla vypočtena ekonomická hodnota dobrovolnictví pro toto centrum a jednotlivé přijímací organizace a programu Pět P.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

6.1 Seznam použité literatury

BĚLOHLÁVEK, František, Pavol KOŠŤAN a Oldřich ŠULEŘ, 2001. *Management*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 642 s. ISBN 80-85839-45-8.

BOUKAL, Petr, 2009. *Nestátní neziskové organizace (teorie a praxe)*. 1. vyd. Praha: Oeconomia, 304 s. ISBN 978-80-245-1650-9.

DOBROZEMSKÝ, Václav a Jan STEJSKAL, 2015. *Nevýdělečné organizace v teorii*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 400 s. ISBN 978-80-7478-799-7.

DONNELLY, Jr. James H., James L. GIBSON a John M. IVANCEVICH, 1997. *Management*. 1. vyd. Praha: Grada, 821 s. ISBN 80-7169-422-3.

HELMUT, K. Anheier, 2005. *Nonprofit Organizations: Theory, management, policy*. 1. ed., Abingdon: Routledge, 442 p. ISBN 0-203-33725-5.

KRATOCHVÍLOVÁ, Karolína, 2014. StreetCulture, rádio ve veřejném prostoru, které dává prostor i neziskovkám. Svět Neziskovek: Informace pro Vás, informace o Vás. Praha: Nadace Neziskovky.cz, roč. VI, č. 11, s. 15. ISSN 1803-8824.

MALÍK HOLASOVÁ, Věra, 2014. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. 1. vyd. Praha: Grada, 160 s. ISBN 978-80-247-4315-8.

MATOUŠEK, Oldřich et al., 2003. *Metody řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 384 s. ISBN 80-7178-548-2364-78.

PELIKÁNOVÁ, Anna, 2016. *Účetnictví, daně a financování pro nestátní neziskovky*. 1. vyd. Praha: Grada, 320 s. ISBN 978-80-271-0999-9.

PLAMÍNEK, Jiří et al., 1996. *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*. 1. vyd. Praha: Lotos, 181 s. ISBN 80-238-0442-1.

REKTOŘÍK, Jaroslav et al., 2007. *Organizace neziskového sektoru: Základy ekonomiky, teorie a řízení*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Ekopress, 187 s. ISBN 978-80-86929-25-5.

TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ, 2006. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2. vyd. Praha: Portál, 152 s. ISBN 80-7367-178-6.

VAŠTÍKOVÁ, Miroslava, 2008. *Marketing služeb – efektivně a moderně*. 1. vyd. Praha: Grada, 232 s. ISBN 978-80-247-2721-9.

VÍTKOVÁ, Marcela, 2004. *Kapitoly z personálního řízení pro neziskové organizace*. 1. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 85 s. ISBN 80-7041-678-5.

ZÁŠKODNÁ, Helena a Zdeněk MLČÁK, 2009. *Osobnostní aspekty prosociálního chování a empatie*. Praha: Triton, 392 s. ISBN 978-80-7387-306-6.

6.2 Internetové zdroje

Časté otázky. *Adorea – dobrovolnické centrum, Vsetín, z. s., c2011-2017* [online]. Vsetín: Adorea, [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <http://www.adorea.cz/caste-otazky>

Dobrovolnické centrum Znojmo: Nábor dobrovolníků. *ADRA (Adventist Development and Relief Agency)*, 2017 [online]. Znojmo, c2014 [cit. 2017-04-08]. Dostupné z: <http://www.adra.cz/dobrovolnictvi/znojmo/novinky/id/nabor-dobrovolniku>

Dobrovolnické centrum ADRA Znojmo: O nás. *ADRA (Adventist Development and Relief Agency)*, c2014 [online]. Znojmo [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <https://www.adra.cz/dobrovolnictvi/znojmo/o-nas>

Dobrovolnická služba. *Úřad práce České republiky*, 2013 [online]. Olomouc [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/poradenstvi/Dobrovolnicka_sluzba.pdf

DOSTÁL, Jakub, 2014. *Ekonomický rozměr dobrovolné práce v neziskovém sektoru* [online]., 59 s. [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1456/jaro2014/BPV_ERNO/um/dobrovolnictvi_2014.pptx

DOSTÁL, Jakub a Marek VYSKOČIL, 2014. *Ekonomická hodnota dobrovolnictví: ADRA ČR za rok 2013: Výsledky výzkumné studie* [online]. Brno, 29 s. [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: http://cvns.econ.muni.cz/prenos_souboru/is/soubory/web/170-adra-zprava-celorocni-final-1.1.pdf

DROBNÝ, Martin, 2012. *Neziskový sektor* [online]. Plzeň, 88 s. [cit. 2016-12-10]. Diplomová práce. Západočeská univerzita, Fakulta právnická. Vedoucí práce Tomáš Louda. Dostupné z:

<https://otik.uk.zcu.cz/bitstream/handle/11025/3709/DP%20-%20Neziskovy%20sektor.pdf?sequence=1>.

Ekonomická fakta: Neziskový sektor v České republice. *Česká republika: Podnikání*, 2009 [online]. Praha: McCann Digital, [cit. 2016-12-08]. Dostupné z:

<http://www.czech.cz/cz/Podnikani/Ekonomicka-fakta/Neziskovy-sektor>

Fakta o NNO: Co je to neziskový sektor. *Nadace Neziskovky.cz*, 2014 [online]. Praha: Nadace Neziskovky.cz, [cit. 2016-12-08]. Dostupné z:

http://www.neziskovky.cz/clanky/511_691/fakta_co-je-neziskovy-sektor/

HORSKÁ, Bohuslava. *Supervize v pomáhajících profesích*, 2011 [online]. Brno, 28 s., [cit. 2016-12-09]. Dostupné z:

https://is.muni.cz/el/1441/jaro2011/SC4MK_SUVI/um/studijni_materialy_is_muni_svize_prez_podzim_2011_I.pdf. Masarykova Univerzita.

Jak fungují dobrovolnická centra? *Dobrovolník.cz* [online]. Praha: Hestia [cit. 2016-12-09]. Dostupné z: <https://www.dobrovolnik.cz/organizace>

Levný tisk skládaného letáku A4, A5, DL. *Ceník tisku: tisk letáků levně a kvalitně, c2010* [online]. Kroměříž [cit. 2017-04-13]. Dostupné z:

<http://www.cenik-tisku.cz/tisk/skladane-letaky>

MCALEAVY, Anna, Claire FERRIS and Aisling OWENS. Nonprofit organizations. *Social Economy Network* [online]. Social Economy Network [cit. 2017-03-07]. Dostupné z:

<http://www.socialeconomynetwork.org/nonprofit-organizations/>

NAKLADALOVÁ, Lenka. *Materiál ke školení dobrovolníků*, 2010 [online]. Ostrava, 35 s., [cit. 2017-03-19]. Dostupné z:

<https://www.dh.cz/dokumenty/erd-2011/material-ke-skoleni-dobrovolniku.pdf>

O nás. *ADRA (Adventist Development and Relief Agency), c2014* [online]. Praha [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: <https://www.adra.cz/o-nas>

Organizace: Seznam organizací. *Dobrovolník.cz* [online]. Praha: Hestia [cit. 2016-12-09]. Dostupné z: <https://www.dobrovolnik.cz/organizace>

RYCHTECKÝ, Petr, 2013. Neziskové organizace a rozvojová spolupráce: Definice nestátní neziskové organizace. In: *Is.mendelu.cz* [online]. Brno: Mendelova univerzita, Ústav regionální a podnikové ekonomiky, 29. 8. 2013 [cit. 2016-12-08]. Dostupné z: <http://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/index.pl?cast=58902;lang=cz>

Zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (zákon o nadacích a nadačních fondech). In: *Zákony-online.cz* [online], 3. 9. 1997. [cit. 2016-12-11]. Dostupné z: <http://zakony-online.cz/?s143&q143=all>

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě). In: *Epravo.cz* [online], 24. 4. 2002. [cit. 2016-12-09]. ISSN 1213-189X. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ze-dne-24-dubna-2002-o-dobrovolnicke-sluzbe-a-o-zmene-nekterych-zakonu-zakon-o-dobrovolnicke-sluzbe-3333.html?print>

Zálohy na pojistné na důchodové pojištění. *Česká správa sociálního zabezpečení*, 2017 [online]. Praha: ČSSZ [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/platba-pojistneho/zalohy-na-pojistne-na-duchodove-pojisteni.htm>

7 SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

7.1 Seznam tabulek

Tabulka 1 Členění národního hospodářství	13
Tabulka 2 Dobrovolnická centra (registrována v databázi Dobrovolník.cz).....	30
Tabulka 3 Výkaz dobrovolnické činnosti v jednotlivých zařízeních.....	44
Tabulka 4 Ekonomická hodnota dobrovolnictví.....	45
Tabulka 5 Podrobné odpovědi Grafu 7	53
Tabulka 6 Podrobné odpovědi Grafu 9.....	57
Tabulka 7 Podrobné odpovědi Grafu 10.....	59
Tabulka 8 Podrobné odpovědi Grafu 11	61
Tabulka 9 Podrobné odpovědi Grafu 13.....	65
Tabulka 10 Náklad pojistného na důchodové pojištění	71
Tabulka 11 Kalkulace nákladů	72
Tabulka 12 Motivační systém.....	74

7.2 Seznam obrázků

Obrázek 1 Sektorové vymezení neziskového sektoru	13
Obrázek 2 Propagační materiál.....	73

7.3 Seznam grafů

Graf 1 Co bylo prvotním zdrojem Vašeho impulsu stát se dobrovolníkem?.....	46
Graf 2 Proč jste se rozhodl/a stát se dobrovolníkem?.....	47
Graf 3 V jakém věku jste začal/a s dobrovolnictvím?	48
Graf 4 Jak dlouho děláte dobrovolníka?	49
Graf 5 Jak jste se o organizaci ADRA dozvěděl/a?.....	50
Graf 6 Proč jste se rozhodl/a vstoupit do DC ADRA?	51
Graf 7 Prosím, zmiňte konkrétní motivy Vašeho života, které Vás přivedly k dobrovolnictví a práci v ADŘE.....	53
Graf 8 Byly Vaše představy na začátku dobrovolnictví zásadně odlišné od toho, co následně probíhalo ve skutečnosti?.....	55
Graf 9 Jak by podle Vás mohla ADRA získat více dobrovolníků? Čím více motivovat? ..	56

Graf 10 Jaké další pracovní zaměření v ADŘE by Vám vyhovovalo? Jaké pracovní zaměření v ADŘE postrádáte?	59
Graf 11 Je něco, co postrádáte ve svém životě/práci a přimělo Vás k dobrovolnictví?	61
Graf 12 Chtěl/a byste svou dobrovolnickou práci vykonávat jako své zaměstnání?.....	63
Graf 13 Na bodové škále označte, jak významný nebo výstižný je pro Vaši dobrovolnickou práci každý z níže uvedených důvodů (1 - vůbec není důležitý; 5 - velmi důležitý).	64
Graf 14 Pohlaví.....	66
Graf 15 Věk respondentů.....	67
Graf 16 Dosažené vzdělání	67
Graf 17 Náplň pracovního života.....	68

7.4 Seznam vzorců

Vzorec 1 Ekonomická hodnota dobrovolnictví:	44
---	----

8 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 Dotazník	85
Příloha 2 Letáček „Hledáme dobrovolníky“	91

9 PŘÍLOHY

Příloha 1 Dotazník

Dobrý den,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku, který poslouží pro zpracování bakalářské práce na téma Prvotní impulzy, příčiny a motivace dobrovolníků pro práci neziskové organizace ADRA o.p.s. Mým hlavním cílem je zjistit základní motivy pro rozhodnutí stát se dobrovolníkem.

Proto bych Vás chtěla požádat o vyplnění tohoto dotazníku. Získaná data budou použita pro zpracování praktické části bakalářské práce.

Předem mnohokrát děkuji za Váš čas, který jste věnovali vyplnění dotazníku a za Vaši pomoc.

Sabrina Gärtnerová, studentka Soukromé vysoké školy ekonomické ve Znojmě

Motivy pro dobrovolnictví v DC ADRA Znojmo

Co bylo prvotním zdrojem Vašeho impulsu stát se dobrovolníkem?

- Sám od sebe (vnitřní pocit)
 - Rodina
 - Kamarádi
 - Okolí
 - Škola
 - Jiné:
-
-

Proč jste se rozhodl/a stát se dobrovolníkem?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Touha pomáhat jiným | <input type="checkbox"/> Uznání |
| <input type="checkbox"/> Smysluplné využití volného času | <input type="checkbox"/> Snaha být slušný |
| <input type="checkbox"/> Navázání nových vztahů, přátelství | <input type="checkbox"/> Praxe v rámci školy |
| <input type="checkbox"/> Rozšíření dosavadních zkušeností | <input type="checkbox"/> Dělalji to i jiní |
| <input type="checkbox"/> Chybějící pocit seberealizace v zaměstnání/škole | <input type="checkbox"/> Veřejné mínění |
| <input type="checkbox"/> Jiné: | |
-
-

V jakém věku jste začal/a s dobrovolnictvím?

.....

Jak dlouho děláte dobrovolníka?

- Méně než 1 rok
- 1 - 3 roky
- 4 - 6 let
- 7 - 10 let
- 10 let a déle

Jak jste se o organizaci ADRA dozvěděl/a?

- Z letáčků
- Z novin
- Z TV
- Od rodiny
- Od kamarádů
- Od kolegů z práce
- Ze školy
- Z webových stránek
- Z facebooku
- Jiné:

.....

.....

Proč jste se rozhodl/a vstoupit do DC ADRA?

- Spontánní rozhodnutí
- Na základě informací z letáčků
- Na základě informací z brožury
- Na základě zkušeností známých
- Na základě rozhovoru s koordinátorem/koordinátorkou DC ADRA
- Na základě prezentace v DC ADRA
- Na základě videí na webových stránkách a facebooku
- Na základě získání upomínkových předmětů
- Jiné:

.....

.....

Prosím, zmiňte konkrétní motivy Vašeho života, které Vás přivedly k dobrovolnictví a práci v ADŘE.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Byly Vaše představy na začátku dobrovolnictví zásadně odlišné od toho, co následně probíhalo ve skutečnosti?

- Ne
- Ano, v čem:

.....

Jak by podle Vás mohla ADRA získat více dobrovolníků? Čím více motivovat?

.....

.....

.....

.....

Jaké další pracovní zaměření v ADŘE by Vám vyhovovalo? Jaké pracovní zaměření v ADŘE postrádáte?

.....

.....

.....

.....

Je něco, co postrádáte ve svém životě/práci a přimělo Vás k dobrovolnictví?

.....

.....

.....

.....

Chtěl/a byste svou dobrovolnickou práci vykonávat jako své zaměstnání?

- Ano
- Ne
- Nevím

Na bodové škále označte, jak významný nebo výstižný je pro Vaši dobrovolnickou práci každý z níže uvedených důvodů (1 – vůbec není důležitý; 5 – velmi důležitý).

	1	2	3	4	5
Cítím, že je důležité pomáhat druhým.					
Pracuji jako dobrovolník, protože mi záleží na lidech, kteří mají méně štěstí v životě, než já.					
Je pro mě důležité, aby si mě dobrovolnická organizace vážila.					
Moji přátelé jsou dobrovolníci.					
Blízcí lidé chtějí, abych se stal/a dobrovolníkem.					
Dobrovolnictví ve mně vytváří pocit důležitosti.					
Bez ohledu na to, jak špatně jsem se cítil/a, dobrovolnictví mi pomáhá na to zapomenout.					
Skrz dobrovolnictví se cítím méně osamělý/á.					
Dobrovolnictví zvyšuje mou sebeúctu.					
Dobrovolnictví mi umožňuje získat nový pohled na věci.					
Mohu něco udělat pro věc, která je pro mě důležitá.					
Dobrovolnictví mi dává pocit potřebnosti.					
Dobrovolnictví je způsob, jak získat nové přátele.					
Dobrovolnictví může pootevřít dveře k místu, kde bych chtěl/a pracovat.					
Dobrovolnictví mi pomůže uspět v profesi, kterou jsem si vybral/a.					
Dobrovolnická zkušenost bude vypadat dobře v mém životopise.					
Mohu poznat své vlastní silné stránky.					
Pracuji jako dobrovolník, protože věřím, že to co člověk ze sebe světu vydá, to také dostane.					
Pracuji jako dobrovolník, protože mám opravdový zájem o konkrétní skupinu, se kterou pracuji.					

Pohlaví

- Žena
- Muž

Věk

- 15 – 17
- 18 – 25
- 26 – 35
- 36 – 50
- 51 – 65
- 65 a více


Dosažené vzdělání

- Základní
- Vyučen bez maturity
- SŠ s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

Jaká je náplň Vašeho pracovního života?

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Administrativa | <input type="checkbox"/> Školství a vzdělávání | <input type="checkbox"/> Zemědělství, ekologie |
| <input type="checkbox"/> Cestovní ruch | <input type="checkbox"/> Prodej a obchod | <input type="checkbox"/> Právo |
| <input type="checkbox"/> Gastronomie | <input type="checkbox"/> Služby | <input type="checkbox"/> Management |
| <input type="checkbox"/> Doprava, logistika | <input type="checkbox"/> Státní a veř. Sféra | <input type="checkbox"/> Student |
| <input type="checkbox"/> Finance, ekonomika | <input type="checkbox"/> Stavebnictví a reality | <input type="checkbox"/> Starobní důchodce |
| <input type="checkbox"/> Kultura, tvůrčí práce | <input type="checkbox"/> Výroba, průmysl | <input type="checkbox"/> Nezaměstnaný/á |
| <input type="checkbox"/> Marketing, média | <input type="checkbox"/> Telekomunikace | |
| <input type="checkbox"/> Ostraha a bezpečnost | <input type="checkbox"/> Zdravotnictví | |

Příloha 2 Letáček „Hledáme dobrovolníky“



Hledáme dobrovolníky

do těchto zařízení: Emlin zámek, příspěvková organizace
Domov důchodců Božice, příspěvková organizace
Domov pro seniory Plaveč, příspěvková organizace
Domov pro seniory Jevišovice, příspěvková organizace
Zámek Břežany, příspěvková organizace
Nemocnice Znojmo, příspěvková organizace
Centrum sociálních služeb Znojmo, příspěvková organizace

Dobrovolníci působí jako společníci osamělých lidí. S lidmi si povídají, čtou knížky a časopisy, hrají hry, chodí na procházky a také nabízejí své vlastní aktivity a nápady.

Předpoklad pro dobrovolnickou práci je:

- ochota pomoci - motivace a schopnost nenechat se odradit - přiměřený zdravotní stav
- spolehlivost - bezúhonnost - věk od 18 let - pravidelná činnost 1x týdně 1 - 2 hodiny

Pro více informací kontaktujte Dobrovolnické centrum, Veselá 20, Znojmo, mobil: 607 144 090;
e-mail: adra@znojmo.cz, www.adraznojmo.cz

Naše projekty podporují:



Zdroj: ADRA (Adventist Development and Relief Agency), 2017