

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Dobrovolnictví a dárcovství v neziskových organizacích a jeho význam pro rozvoj regionu

Bakalářská práce

Autor: Adéla Šliková

Vedoucí práce: Ing. Pavla Varvažovská

Praha, březen 2012

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

„Dobrovolnictví a dárcovství v neziskových organizacích a jeho význam pro rozvoj regionu“

vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle

Zákona č.111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č.121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....
(podpis autora)

V Praze dne

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala zejména Ing. Pavle Varvažovské za její odborné a nápomocné vedení při vypracovávání mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkat PhDr. Romaně Čandové z SPMP ČR Centrum služeb Hvozdy a Miloslavu Kováčovi z organizace Vyšší Hrádek za jejich čas, milé přijetí a poskytnutí cenných informací.

Na závěr bych chtěla poděkovat také všem respondentům dotazníkového šetření, kteří byli ochotni obětovat svůj čas a podělit se tak se mnou o své myšlenky. Speciální poděkování pak patří Zaměstnanecké pojišťovně Škoda a společnosti Kooperativa pojišťovna a.s., za ochotu a pomoc se sháněním respondentů.

Název bakalářské práce v českém jazyce: „*Dobrovolnictví a dárcovství v neziskových organizacích a jeho význam pro rozvoj regionu.*“

Název bakalářské práce v anglickém jazyce: „*Volunteering and Giving in nonprofit organizations and its importance for regional development.*“

Souhrn:

Bakalářská práce s názvem „*Dobrovolnictví a dárcovství v neziskových organizacích a jeho význam pro rozvoj regionu*“ se zaměřuje za zhodnocení role dobrovolnictví a dárcovství v neziskovém sektoru na území vybraného regionu. Práce se skládá z teoretické a praktické části. První z nich obsahuje základní údaje týkající se neziskového sektoru a firemního dobrovolnictví a dále objasnění základní terminologie v oblasti dobrovolnictví a dárcovství. Na závěr je zařazena kratší kapitola upřesňující nezbytné pojmy související s regionálním rozvojem. V rámci praktické části bylo nejprve uskutečněno kvantitativní šetření s cílem zhodnocení úrovně dobrovolnictví a dárcovství mezi občany daného regionu. K jeho provedení byl vytvořen dotazník, určený přímo pro obyvatele regionu za účelem zmapování jejich informovanosti a zkušeností v oblasti dobrovolnictví a dárcovství. V následující, tentokrát již kvalitativní části se práce zaměřuje na porovnání praxe dvou neziskových organizací v oblasti firemního dobrovolnictví. Jako výzkumné techniky zde byly použity analýza dokumentů a polostrukturovaný rozhovor s koordinátory dobrovolnických činností v jednotlivých neziskových organizacích.

Klíčová slova: neziskové organizace, neziskový sektor, dobrovolnictví, dárcovství, regionální rozvoj, firemní dobrovolnictví, motivace, grant.

Summary:

The bachelor's thesis named „*Volunteering and Giving in nonprofit organizations and its importance for regional development*“ focuses on evaluating the role of volunteerism and donation in the non-profit sector of a chosen region. The work consists of a theoretical and a practical part. The first includes basic information related to the non-profit sector and corporate volunteering and clarification of the vocabulary associated with volunteering, as well as essential vocabulary related to regional development. The practical part primarily involves a quantitative survey aimed at evaluating the degree of volunteerism and giving of a population in a given region. This survey was created specifically for the population of the region in order to map their experience and knowledge regarding volunteerism and donation. The following qualitative part's purpose is to compare the work of two non-profit organizations in the area of corporate volunteering. The research techniques for this involved analyzing relevant documents and a semi-structured interview with the coordinators of volunteer activities in individual non-profit organizations.

Key words: nonprofit organizations, nonprofit sector, volunteering, giving, regional development, corporate volunteering, motivation, grant.

Obsah

1	ÚVOD	9
2	CÍLE VÝZKUMU	11
3	METODOLOGIE	12
4	TEORETICKÁ ČÁST	14
4.1	NEZISKOVÝ SEKTOR	14
4.1.1	<i>Neziskové organizace</i>	<i>14</i>
4.1.2	<i>Základ činnosti neziskových organizací</i>	<i>15</i>
4.1.3	<i>Dobrovolnictví jako podstata úspěchu neziskových organizací</i>	<i>15</i>
4.1.4	<i>Firemní dobrovolnictví a dárcovství</i>	<i>17</i>
4.2	DOBROVOLNICTVÍ A DÁRCOVSTVÍ	19
4.2.1	<i>Historie</i>	<i>19</i>
4.2.2	<i>Základní terminologie</i>	<i>19</i>
4.2.3	<i>Typy dobrovolné činnosti</i>	<i>21</i>
4.2.4	<i>Oblasti zaměření</i>	<i>21</i>
4.2.5	<i>Motivace dobrovolníků</i>	<i>22</i>
4.2.6	<i>Dobrovolnictví a dárcovství ve světě</i>	<i>23</i>
4.2.7	<i>Projevy uznání dobrovolnické činnosti na mezinárodní úrovni</i>	<i>24</i>
4.3	VÝCHODISKA REGIONÁLNÍHO ROZVOJE	25
4.3.1	<i>Co je to region?</i>	<i>25</i>
4.3.2	<i>Regionální politika</i>	<i>25</i>
4.4	SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	26
5	PRAKTICKÁ ČÁST	27
5.1	CHARAKTERISTIKA REGIONU	27
5.1.1	<i>Středočeský kraj</i>	<i>27</i>
5.1.2	<i>Charakteristika zkoumaných subjektů</i>	<i>29</i>
5.2	KVANTITATIVNÍ ČÁST ANEB OBČANÉ REGIONU V ROLI DOBROVOLNÍKŮ A DÁRCŮ	31
5.2.1	<i>Stanovení hypotéz</i>	<i>32</i>
5.2.2	<i>Charakteristika respondentů</i>	<i>32</i>
5.2.3	<i>Interpretace výsledků</i>	<i>33</i>
5.2.4	<i>Vyhodnocení hypotéz</i>	<i>36</i>
5.3	KVALITATIVNÍ ČÁST ANEB FIREMNÍ DOBROVOLNICTVÍ V PRAXI	38
5.3.1	<i>Příprava a realizace výzkumu</i>	<i>38</i>
5.3.2	<i>Struktura rozhovoru</i>	<i>38</i>
5.3.3	<i>Analýza odpovědí jednotlivých respondentů</i>	<i>39</i>
5.3.4	<i>Vyhodnocení kvalitativní části</i>	<i>46</i>

6	ZÁVĚR.....	47
7	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	49
8	SEZNAM PŘÍLOH.....	55
9	PŘÍLOHY.....	56

Seznam použitých zkratk

NNO	Nestátní neziskové organizace
ČR	Česká republika
CSR	Corporate Social Responsibility
OSN	Organizace spojených národů
ECOSOC	Economic and Social Council
IYV	International Year of Volunteers
EYV	European Year of Volunteering
IVD	International Volunteer Day
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
ERD	Evropský rok dobrovolnictví
NUTS	La nomenclature des unités territoriales statistiques

1 ÚVOD

„Ze všech ctností, s nimiž se setkáváme u našeho nedokonalého pokolení, není žádná obvyklejší a rozšířenější než ctnost dobročinnosti“ (Bolzano, 1951, s.13).

Jak vyplývá z výše uvedeného citátu, náklonnost k pomoci nejen bližním, ale mnohdy i neznámým osobám, je jedním z nejpůvodnějších a nejzákladnějších rysů lidské povahy. Potřeba vykonávat dobro provází lidstvo již odnepaměti a různé podoby dobrovolnické či dárcovské činnosti se objevují takřka v průběhu celé historie lidstva. O dobrovolnictví a dárcovství lze tedy říci, že je to jev s velmi bohatou historií, vyskytující se prakticky ve všech dobách a různých typech společností. Jestli však tento fenomén dostal nějakou konkrétní podobu, bylo tomu až ve 20. století společně s příchodem nových hodnot a ideí této doby. Díky globalizaci a s ní spojenému růstu ekonomické, politické a sociokulturní sféry se nyní dobrovolnictví a dárcovství stává organizovanou činností odehrávající se nejen v rámci menších komunit a regionů, ale mající vliv i na poli mezinárodních zájmů.

Fenoménem současné doby se pak stává ztotožňování dobrovolnické a dárcovské činnosti ve smyslu spolupráce se subjekty neziskového sektoru. Pro tyto, tzv. neziskové organizace, které vyplňují prostor mezi veřejným a soukromým sektorem, často představuje dobrovolnictví a dárcovství nezanedbatelný ekonomický zdroj a mnohdy se stává základním stavebním kamenem jejich existence. Počet občanů angažujících se v dobrovolnictví a dárcovství stále roste a dobrovolnictví tak přestává být pouhou volnočasovou aktivitou a stává se mnohdy profesí na úrovni těchto nově vznikajících organizací.

Téma dobrovolnictví a dárcovství se od 90. let minulého století dostává do středu zájmu široké veřejnosti i v České republice, kde po pádu komunistického režimu dochází k opětovnému rozvoji humanistických hodnot a hledání vlastní identity. V české společnosti je však stále cítit jistá nedůvěra většiny občanů pravděpodobně stále pramenící z dob socialismu, kdy byla veškerá činnost neziskových organizací tvrdě potírána.

Jakýmsi trendem posledních let se pak stává firemní dobrovolnictví, během kterého dochází k ojedinělému spojení mezi neziskovou a komerční sférou. Firem vyhledávajících spolupráci na úrovni neziskového sektoru stále přibývá a z firemního dobrovolnictví a dárcovství se tak stává fenomén, který nejenže pomáhá neziskovým organizacím ke

snadnějšímu plnění jejich cílů, ale zároveň pomáhá komerčním společnostem k upevňování jejich pozice na veřejnosti. V neposlední řadě vnáší tento typ dobrovolnictví také nové hodnoty do života samotných zaměstnanců, kteří se projektů firemního dobrovolnictví účastní.

Práce nejprve nabízí stanovení cíle a metodologické vymezení. Dále je rozdělena do dvou stěžejních částí - teoretické a praktické. První kapitola teoretické části nejprve podává ucelený pohled na problematiku neziskového sektoru. Jsou zde vysvětlena základní fakta týkající se neziskové sféry, neziskových organizací a firemního dobrovolnictví. V následující kapitole se práce věnuje tématu dobrovolnictví a dárcovství, což zahrnuje jednak vysvětlení základních pojmů, ale také dalších aspektů týkajících se tohoto fenoménu. Poslední kapitola teoretické části se zaměřuje na vysvětlení obecné terminologie týkající se regionu a regionálního rozvoje.

Praktická část se věnuje nejprve charakteristice vybraného regionu, tedy Středočeského kraje, a analýze dokumentů zkoumaných subjektů. Dále je zařazena sonda mezi občany regionu, týkající se jejich povědomí a zkušeností v oblasti dobrovolnictví a dárcovství. Práce je na závěr doplněna o výzkumné šetření provedené ve vybraných neziskových organizacích spolupracujících s komerčními firmami v oblasti firemního dobrovolnictví.

Na konci textu je zařazena příloha práce.

2 CÍLE VÝZKUMU

Hlavní výzkumný cíl

„Stěžejním cílem této práce je na základě získaných dat zhodnotit, zda lze považovat firemní i běžné dobrovolnictví a dárcovství za skutečný hodnotový projev vyspělosti neziskového sektoru občanského života ve vybraném regionu.“

Dílčí výzkumné otázky

Za účelem dosažení výsledků je výše vytýčený hlavní cíl práce rozpracován do dvou dílčích cílů, které nám pomohou objektivně posoudit, jaký význam má firemní dobrovolnictví a dárcovství pro neziskové organizace a jakou roli hraje v životě občanů ve vybraném regionu.

Dílčí výzkumné otázky lze formulovat takto:

1. Zhodnotit úroveň dobrovolnictví a dárcovství mezi občany vybraného regionu.

Zde se výzkum obrací přímo na samotné občany. Práce se zde soustředí zejména na to, jaká je informovanost a osobní zkušenosti občanů regionu s dobrovolnictvím a dárcovstvím. Cílem je zde také potvrzení či vyvrácení formulovaných hypotéz.

2. Zhodnotit jakým způsobem napomáhá účast na projektech firemního dobrovolnictví vybraným neziskovým organizacím.

Středem zájmu této výzkumné otázky je podrobněji prozkoumat uplatnění dobrovolníků ve vybraných neziskových organizacích v konkrétním regionu. Pozornost je zde kladena zejména na spolupráci s komerční sférou a využití firemních dobrovolníků.

Zdůvodnění cíle

Výzkum si klade za cíl sesbírat co nejvíce informací o současné praxi vybraných neziskových organizací v oblasti firemního dobrovolnictví a o rozšíření fenoménu dobrovolnictví a dárcovství na území vybraného regionu. Výsledky práce pak mohou být přínosem zejména pro oblast firemního dobrovolnictví ve smyslu její pozitivní propagace. Výsledky práce také mohou poskytnout cenné informace subjektům, kteří o zapojení se do firemního dobrovolnictví uvažují, ať už se jedná o neziskové organizace, firmy nebo jednotlivce.

3 METODOLOGIE

Následující kapitola objasní metodologii, která byla k provedení výzkumu použita. Nejprve se zaměříme na to, jaká konkrétní metoda byla zvolena (kvantitativní vs. kvalitativní) a řekneme si něco málo o těchto dvou základních metodách používaných v sociologickém výzkumu. Poté následuje představení konkrétních technik sběru dat.

Metoda

K provedení výzkumu jsou využity obě metody, jak kvalitativní tak i kvantitativní, jejichž kombinace nám umožní získat celistvější pohled na danou problematiku. Každý z těchto přístupů přináší jiné možnosti a jiná omezení. Zatímco u kvantitativní metody se jedná zejména o kvantifikaci určité charakteristiky zkoumané na velkém vzorku respondentů, kvalitativní přístup nám umožňuje proniknout více do hloubky zkoumaného problému, ovšem za cenu účasti pouze malého vzorku populace.

Jak uvádí Hendl (2005, s.46), při provádění kvantitativního výzkumu předpokládáme, že lidské chování je do určité míry měřitelné a předvídatelné. Vytvořené koncepty se ověřují pomocí experimentů a strukturovaných sběrů dat s využitím dotazníků či pozorování tak, aby mohla být získaná data následně analyzována prostřednictvím statistických metod.

Oproti tomu kvalitativní výzkum je typický absencí čísel a mnoha rozdílnými způsoby provedení, což je také důvod toho, proč pro něj zatím neexistuje žádná obecně uznávaná definice. Jako příklad poslouží Strauss a Corbinová (Strauss and Corbin, 1999, s.10), kteří si pod pojmem *“kvalitativní výzkum”* představují *“jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace.”* Výzkumník se zde pomocí méně standardizovaných metod a delšího kontaktu s pozorovaným snaží získat informace o tom, jak respondenti přemýšlí a proč reagují různými způsoby v určitých situacích. Na rozdíl od kvantitativního výzkumu, který vyžaduje vytvoření pevné struktury ještě před započítáním výzkumu, při použití kvalitativní metody lze provádět změny během samotného měření (Hendl, 2005).

Techniky sběru dat

Vzhledem k povaze výzkumu jsou ke sběru dat použity tři ze čtyř základních technik, jak je uvádí Disman (2002, s.123), a to analýza dokumentů, dotazník a rozhovor.

Analýza dokumentů je zde použita ve svém užším pojetí a tedy jako analýza již existujícího materiálu. Jak uvádí Miovský (2006, s.98) *“výzkumník v procesu výzkumu již*

obvykle nevytváří nové zdrojové materiály pro analýzu, ... ale naopak pracuje s materiálem, který již existuje.”

Dále je v práci použita technika dotazníku. Tato vysoce efektivní technika je charakteristická svou schopností získat poměrně velký počet informací během velmi krátké doby a zároveň pomocí malých nákladů.

Třetí a poslední technikou použitou v tomto výzkumu je interview neboli rozhovor ¹, který je založen na principu přímé interakce s respondentem. Z několika známých typů bylo zvoleno interview polostrukturované (semistrukturované), které lze považovat za nejrozšířenější a zároveň nejvhodnější techniku pro získávání kvalitativních dat. Polostrukturované interview spočívá ve vytvoření určitého schématu, na základě kterého specifikujeme okruh základních otázek jejichž pořadí a znění lze upravovat v závislosti na průběhu rozhovoru. K tomuto tzv. „jádro interview“ se během rozhovoru mohou přidávat také další témata či otázky, které se v daný okamžik jeví jako vhodné či doplňující (Miovský, 2006).

Za účelem získání dat je v práci nejprve provedena analýza dokumentů dvou vybraných neziskových organizací působících na území Středočeského kraje. Po studiu dokumentů následuje další část výzkumu, která se zabývá obecným pohledem na současný trend dobrovolnictví a dárcovství na úrovni regionu ve vztahu k jeho obyvatelům. Vzhledem k tomu, že zde není potřeba příliš hlubokého záběru, je zvolena metoda kvantitativní, konkrétně technika dotazníku. Jelikož cílem navazují části výzkumu je získat co nejpodrobnější informace o průběhu spolupráce neziskových organizací s firmami, je vhodné použití právě kvalitativní výzkumné metody založené na přímé komunikaci s osobami reprezentujícími dané subjekty. V této části je využita technika rozhovoru.

Pozn. Autora:

Vzhledem k problematické komunikaci s firmami byla (s ohledem na hlavní cíl práce) zvolena poněkud odlišná metoda zpracování praktické části, než je popsáno v zadání práce. Na místo konkrétních firem byly tedy osloveny dvě neziskové organizace, které se v oblasti firemního dobrovolnictví a dárcovství angažují. Vzhledem k charakteru cíle práce však pevně věřím, že i tento postup povede k získání stejně hodnotných, podle mého názoru možná i přínosnějších, dat.

¹ Miovský (2006, s.156) popisuje interview jako „takový rozhovor, který je moderovaný a prováděný s určitým cílem a účelem výzkumné studie.”

4 TEORETICKÁ ČÁST

4.1 Neziskový sektor

Současný model smíšené ekonomiky, která je podstatou národního hospodářství je založen na principu koexistence několika sektorů. Jak uvádí Tetřevová (2009, s.11) „*Vyjdeme-li z makroekonomického pojetí, pak národní hospodářství zahrnuje sektor domácností, sektor firem a vládní sektor (tzv. třísektorový model).*“² Tyto tři části dohromady tvoří tzv. „*občanský sektor*“³. K tomuto výčtu však bývá v poslední době přiřazován ještě zvlášť sektor neziskový, který pokrývá oblasti mezi občanem a státem (Tetřevová, 2009, s.11; Haken, 2005, s.10).

4.1.1 Neziskové organizace

Podle Hakena (2005, s.10) spočívá význam neziskových organizací v realizaci takových služeb, které pro soukromou sférou nejsou z hlediska výše zisku dost zajímavé a veřejný (vládní) sektor jejich provedení buďto neumí nebo nějakým způsobem nezvládá zajistit.⁴

V širším pojetí pak Haken (2005, s.10) mezi neziskové organizace řadí „*veškeré organizace, které nejsou založeny za účelem tvorby a rozdělení zisku*“⁵, tedy i takové, jejichž zřízení má na svědomí stát. Budeme-li však uvažovat v pojetí užším, zařadíme sem pouze nevládní, tzn. „*nestátní neziskové organizace*“.

² Rozdíl mezi soukromým a veřejným sektorem vysvětluje Peková (2008) tak, že zatímco privátní sektor je založen na principu tržního hospodářství a jeho hlavním cílem je maximalizace zisku, sektor veřejný zaměřuje svou činnost na ty oblasti, kde z nějakého důvodu dochází k tržnímu selhání. Veřejný sektor se tak stává nenahraditelnou složkou národního hospodářství, která je reprezentována státní správou a samosprávnými územními celky.

³ Existenci občanského sektoru se zabývají např. Haken (Definice neziskového sektoru, 2005, s.10) nebo Dohnalová (Definice neziskového sektoru, 2005, s.4), podle které do občanského sektoru spadají takové aktivity, které jsou vykonávány nezávisle na státu a vycházejí z iniciativy samotných občanů, kteří chtějí nějakým způsobem přispět ke zlepšení společnosti. Základ zde tedy tvoří neziskové organizace, které občanům umožňují kooperovat v rámci sdílených hodnot za účelem dosažení užitku.

⁴ Ačkoli se podle Synka...[et al.] (2010, s.421) mohou neziskový a veřejný sektor prolínat, zásadní rozdíl spočívá v tom, že neziskové organizace své případné zisky vždy investují zpět do své činnosti.

⁵ Mezi tyto organizace řadí Haken (Definice neziskového sektoru, 2005, s.10) politické strany, odbory, akademickou půdu, cechy, zájmová sdružení právnických osob, družstva, komory, profesní svazy, různé příspěvkové organizace atd.

Nestátní neziskové organizace

Podstata nestátních neziskových organizací (dále jen NNO) spočívá v tom, že jejich zřizovateli jsou vždy soukromé fyzické nebo právnické osoby, které se na rozdíl od podnikatelských subjektů neorientují na zisk, ale na kvalitu jimi poskytovaných služeb. (Synek...[et al.], 2010, s.421; Vašítková, 2008, s.11). „*Neziskové subjekty jsou tedy orientovány na zákazníka (klienta) a považují za svůj hlavní úkol rozpoznání jeho přání a potřeb, které se snaží následně uspokojit*“ (Vostrovský a Štůsek, 2008, s.11).

Podle Synka...[et al.] (2010) se na území ČR lze setkat se šesti typy NNO, kterými jsou: občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, nadace, nadační fondy, účelová zařízení církví a zahraniční neziskové organizace s působností na našem území.

4.1.2 Základ činnosti neziskových organizací⁶

Důležitým předpokladem pro úspěšnou činnost neziskových organizací je zejména jejich schopnost opatřit si finanční prostředky. Kromě veřejných rozpočtů, na úrovni regionů pak rozpočtů jednotlivých samospráv, jsou dalším podstatným, peněžitým i nepeněžitým, zdrojem neziskových organizací dárce, kteří podle výzkumu Evropské komise tvoří až 15.9% z celkových příjmů neziskových organizací (Boukal, 2003).⁷

Dalším nezbytným předpokladem pro chod neziskové organizace je lidský faktor, jehož neopomenutelnou součástí se stávají dobrovolníci (Plamínek...[et al.], 1996).⁸

4.1.3 Dobrovolnictví jako podstata úspěchu neziskových organizací

O dobrovolnictví lze říci, že je jakýmsi základním stavebním kamenem každé prosperující neziskové organizace. Jak uvádí Cruzová ([online], 2002): „*Úspěšná činnost*

⁶ Základem činnosti každé neziskové organizace je definice jejího poslání, které, jak píše Plamínek...[et al.] (1996, s.13), „vyjadřuje důvod existence neziskové organizace, říká, proč je organizace tady a čeho chce dosáhnout“. Stejně tak jako definice poslání, je podle Plamínka...[et al.] (1996) pro činnost neziskových organizací důležitý právní rámec, ve kterém je jim umožněno působit. V případě ČR se jedná o Ústavu České Republiky a Listinu základních práv a svobod.

⁷ Velmi užitečným nástrojem, který neziskovým organizacím ulehčuje vyhledávání dalších finančních i nefinančních prostředků na jejich činnost je fundraising, který spočívá mimo jiné i v aktivním vyhledávání dárců a sponzorů (Plamínek, 1996).

⁸ Mezi další nezanedbatelné finanční zdroje neziskových organizací řadí Boukal...[et al.] (2003) také sponzorství, příjmy z loterií nebo finanční prostředky z EU.

neziskové organizace je založena na nadšení profesionálů a profesionalitě práce s dobrovolníky.“

Jedním z autorů, kteří se zabývají významem dobrovolnictví pro neziskové organizace je Plamínek...[et al.] (1996, s.53), který mluví o dobrovolné činnosti jako o „*výměnném vztahu vzájemné prospěšnosti mezi organizací a dobrovolníkem.*“ Dobrovolník tedy organizaci poskytne svůj čas, schopnosti a znalosti a za odměnu se mu dostane osobního růstu. Plamínek...[et al.] (1996) také přichází s výčtem důvodů, které vedou neziskové organizace k využití práce dobrovolníků. Nejenže práce dobrovolníka vyjde podstatně levněji než práce profesionála,⁹ ale existují i takové činnosti, které se již svou podstatou hodí spíše pro práci dobrovolníka než pro stálého zaměstnance.¹⁰

Nábor dobrovolníků a jejich odměňování

Pokud se nezisková organizace rozhodne najmout dobrovolníky, záleží na charakteru práce, pro kterou je chce posléze využít. V každém případě je však třeba mít předem zorganizovaný plán a znalost regionu, ve kterém se má dobrovolná činnost odehrávat. Jaký konkrétní způsob náboru bude využit pak už záleží jen a pouze na dotyčné organizaci. Za tímto účelem může organizace využít jak osobního kontaktu přímo s potenciálními dobrovolníky, tak komunikace s různými institucemi působícími v regionu. Běžné je také pořádání náborových akcí, využití služeb zprostředkovatelské agentury nebo propagace prostřednictvím inzerce a letáků (Plamínek, 1996; Tošner, 2006). V některých organizacích je také pro práci s dobrovolníky přímo vytvořena funkce tzv. „*koordinátora*“. Za účelem vytvoření dobré zpětné vazby by organizace neměla zapomínat na ocenění práce dobrovolníků např. prostřednictvím veřejného poděkování v rámci společného setkání apod. (Tošner, 2006, s.84).

⁹ K ekonomickému faktoru zaměstnávání dobrovolníků se vyjadřují Tošner a Sozanská (2006), kteří zdůrazňují fakt, že pokud chceme dosáhnout organizovaného dobrovolnictví na profesionální úrovni, je třeba i přes charakter dobrovolné činnosti počítat s určitými výdaji. Autoři však zároveň na praktickém příkladu demonstrují, že i přes jisté finanční náklady na koordinaci může být práce dobrovolníků pro organizaci stále přínosná.

¹⁰ Mezi tento typ prací řadí Plamínek...[et al.] (1996, s.54) např. práci ve správní radě, pomoc starým a osamělým lidem, pomoc při propagačních akcích, jednoduchá rutinní a administrativní práce apod.

4.1.4 Firemní dobrovolnictví a dárcovství

Zvláštním typem dobrovolnictví je tzv. „firemní dobrovolnictví“. Jak píše Kodada ([online], 2010), v případě firemního dobrovolnictví se jedná o složitější, ale zároveň i prospěšnější formu uplatňování společenské odpovědnosti komerčního sektoru, která se vyznačuje přímou komunikací neziskových organizací se zaměstnanci firmy. Jedná se v podstatě o určitou formu dárcovství, v rámci které mohou firmy kromě finančních prostředků „darovat“ i nepeněžní výpomoc ve formě poskytnutí času a práce svých zaměstnanců. Podstatu firemního dobrovolnictví vystihuje následující citát: „*V rámci firemního dobrovolnictví zaměstnavatel a zaměstnanci společně podporují veřejně prospěšné aktivity. Firma hradí náklady na čas svých zaměstnanců, uznává a oceňuje jejich dobrovolnou činnost. Dobrovolníci věnují své úsilí, energii a nápady na zlepšení fungování veřejně prospěšné organizace*“ (Firemní dobrovolnictví, [online], ©2010).¹¹

Výhody firemního dobrovolnictví

Na fakt, že z firemního dobrovolnictví netěží jen samotné neziskové organizace, kterým tento typ spolupráce přináší nové prostředky na uskutečňování jejich činnosti, ale i ostatní zapojené subjekty, upozorňují Jeřábková a Hartl (2003, s.13). O přínosech firemního dobrovolnictví se lze dočíst také na webových stránkách projektu „Zapojím se®“ (Co získáme? [online], ©2010), kde se hovoří o významu firemního dobrovolnictví pro soukromé firmy, který spočívá zejména v budování image a zlepšování vztahů se zaměstnanci, případně získání zaměstnanců nových. Spolupráce neziskového a komerčního sektoru přináší v neposlední řadě také nové hodnoty do života samotných zaměstnanců,

¹¹ Firemní dobrovolnictví vychází z konceptu „společenské odpovědnosti firem“ (CSR), který je založen na myšlence, „že by firmy měly pomoci při řešení sociálních problémů. Stojí tedy na základech dobročinnosti a dobrovolnosti. Firmy by podle tohoto konceptu měly doplnit své tradiční cíle ekonomické o cíle směřující ve prospěch veřejného blaha“ (Jeřábková a Hartl, 2003, s.5). Za společensky odpovědnou považuje Prachař (2008, s.9) takovou firmu, která přispívá k udržitelnému rozvoji, je transparentní a snaží se o zlepšení stavu společnosti i nad rámec své komerční působnosti. Pro naplnění své společenské odpovědnosti mohou soukromé společnosti uplatňovat různé typy spolupráce s neziskovým sektorem. Jeřábková a Hartl (2003, s.11) tuto spolupráci dělí na „finanční formu“ pod kterou řadí např. dárcovství, sponzoring, půjčky a na „formu nefinanční“, pod kterou spadá darování produktů, využití firemní IT technologie, zajištění dopravy či firemní dobrovolnictví.

pro které je přímá interakce s organizací výborným nástrojem jejich osobního rozvoje.¹² (Jeřábková a Hartl, 2003, s.13).

Firemní dobrovolnictví v ČR

Ačkoli zájem firem o dobrovolnictví stále roste, slabou stránku spatřuje p. Chudáčková, zástupkyně ředitele platformy Byznys pro společnost, v nedostatečném množství expertního firemního dobrovolnictví. Firmy organizacím většinou neposkytují pomoc na odborné úrovni, která by podle Chudáčkové neziskovým organizacím výrazně pomohla. Chyba je podle Chudáčkové však i na straně neziskových organizací, které na takovou pomoc nejsou mnohdy vůbec připravené.¹³

S přípravou akcí firemního dobrovolnictví může firmám pomoci některá z organizací, které se tímto přímo zabývají. Ze známých zprostředkovatelů spolupráce firem a neziskových organizací lze jmenovat např. občanské sdružení „Hestia”¹⁴ či platformu „Byznys pro společnost”¹⁵ pod jejíž záštitou je uskutečňován projekt „Zapojím se”¹⁶ (Hovorková, [online], 2011).

¹² Zmínka o vztahu mezi státem, neziskovou a komerční sférou zazněla i v rámci konference o dobrovolnictví pořádané v Amsterdamu roku 2001 a jejíž poselství *Tošner a Sozanská (2006, s.36)* předávají takto: „Svobodně a dobrovolně zvolená aktivita a pomoc jsou tím, co činí z dobrovolníka nositele procesu změn ve společnosti. Jeho tvořivá energie je silou, která pomáhá hledat a otvírat zdroje a možnosti nových řešení. Tím se stává mostem v procesu spolupráce mezi státem, komerčním sektorem a sektorem neziskových organizací.“

¹³ Za účelem podpory rozvoje expertního firemního dobrovolnictví vznikla „Síť know-how pro lepší svět” jejímiž zakládajícími členy se staly velké národní firmy, které se již expertním firemním dobrovolnictvím zabývají (Benešová, [online], 2011).

¹⁴ Občanské sdružení jehož cílem je propagace, rozvoj a podpora dobrovolnictví. Organizace realizuje řadu dobrovolnických projektů v mnoha oblastech (Občanské sdružení Hestia [online]. © 2012).

¹⁵ Byznys pro společnost je název platformy vzniklé za účelem sdružování firem, které v rámci své činnosti podporují a udržují jisté zásady CSR. „Byznys pro společnost motivuje firmy ke strategickému dárčovství a k účasti na projektech prospěšných pro společnost a místní komunitu. Podporuje spolupráci firem s veřejně prospěšnými organizacemi a zapojování zaměstnaných do společensky prospěšných aktivit.“ (Byznys pro společnost...[online], 2010).

¹⁶ Ve spolupráci s Fórem dárců provozuje Byznys pro společnost projekt s názvem Zapojím se®, který pomáhá s realizací akcí firemního dobrovolnictví a kterému za dobu jeho působení od roku 2005 prošlo rukama již 11.600 firemních dobrovolníků. Projekt Zapojím se® se podílí na spolupráci s více než 35 firmami a 400 neziskovými organizacemi (Zapojím se, [online], © 2010).

4.2 Dobrovolnictví a dárcovství

4.2.1 Historie

Vznik prvních spolků založených na dobrovolné činnosti lze vystopovat již v raném středověku ve spojitosti s příchodem křesťanství. Nová víra s sebou přináší nové hodnoty do života lidí a probouzí jejich touhu po konání dobrých skutků, což ve svém důsledku vyvolá zásadní rozmach dobročinnosti a položení základů moderního dobrovolnictví a dárcovství v Euroamerické civilizaci. Svou moderní podobu si však tento fenomén vybudoval až v 19. století po příchodu industrializace a společenských změn vedoucích ke vzniku mnoha dobrovolnických organizací, zakládaných jako reakce na špatné životní podmínky oné doby (Co je to dobrovolnictví...[online], 2002; Historie dobrovolnictví, [online], 2010). Následný zrod moderního kapitalismu a rozvoj monetární ekonomiky ve 20.století však přinesl větší anonymitu a ve svém důsledku podkopával některé obecně sdílené hodnoty jako jsou projevy dobročinnosti vůči ostatním (Gillette, [online], 1999). Opětovného rozmachu se dobrovolná činnost dočkala až v 70. letech minulého století, kdy začali zejména v USA a v Kanadě vznikat nové církevní spolky a organizace (Gillette, [online], 1999; Gulová, 2011, s.63).

4.2.2 Základní terminologie

Ačkoli je dobrovolnictví a dárcovství obecně spojováno s představou jakési „*veřejně prospěšné činnosti*“, přijít s přesnou definicí není vůbec jednoduché. Jedním z běžně používaných pojmů v dobrovolnické a dárcovské terminologii je však „*dobročinnost*“ neboli „*filantropie*“¹⁷. Jak uvádí Tošner a Sozanská (2006, s.36), „*dobročinnost považujeme za jednu z občanských ctností, která v naší západní kultuře má- bez ohledu na to, zda jsme věřící či ne- své kořeny v křesťanské a ještě hlouběji v židovské morálce.*“

Dobročinnost lze klasifikovat pomocí dvou pojmů: „*dobrovolnictví*“ a „*dárcovství*.“

Dárcovství

Ohledně definice tohoto pojmu se obvykle nevedou velké spory a lze říci, že se jedná o takovou formu dobročinnosti, která se týká „*peněžitých či nepeněžitých darů určených*

¹⁷ Jak definuje Akademický slovník cizích slov (1998, s.229) jedná se o: „Dobročinné pomáhání sociálně slabým, lidumilnost, lidumilství, dobročinnost; láska k člověku (op. mizantropie).“

přímo potřebným občanům nebo na veřejně prospěšné účely prostřednictvím sbírek, nadací a nadačních fondů“ (Tošner & Sozanská, 2006, s.36).

Dárcovství lze považovat za pasivní formu dobrovolnictví, která umožňuje přispět k dobré věci, aniž bychom museli investovat svůj čas a energii. Je také velmi často využíváno jako prostředek spolupráce mezi soukromým a neziskovým sektorem, kdy firma může darovat nejen peněžní částku, ale například i něco ze svého vybavení apod., což jí zároveň pomůže zviditelnit se a zhodnotit svou značku (Dobrovolnictví, [online]; Jeřábková a Hartl, 2003, s.11; Boukal, 2003, s.7-25).

Dobrovolnictví

V případě snahy definovat dobrovolnictví záleží na konkrétním úhlu pohledu, který vůči němu zaujmeme. Na dobrovolnou činnost lze pohlížet buď v jejím užším pojetí jako na vzájemnou solidaritu v rámci příbuzenstva či sousedství, anebo ji můžeme vnímat v širším slova smyslu, tedy jako organizovanou dobrovolnou činnost v rámci neziskových organizací. (Šormová a Klégrová, 2006, s.5; Tošner a Sozanská, 2006).

O definici dobrovolnictví se pokouší např. Vašítková (2008, s.220), která si pod pojmem dobrovolnictví představuje takovou činnost, *„pro kterou se jednotlivec rozhodne zcela svobodně, jeho úmyslem je tedy pomoci druhým - přispět svou prací ke zlepšení jejich životní situace. Tato pomoc je neplacená, ale obvykle významně přispívá k rozvoji schopností a zkušeností člověka-dobrovolníka.“*¹⁸

Hlavní znaky dobrovolné činnosti uvádí Šormová a Klégrová (2006, s.6): *„Neplacená, vědomá a svobodně zvolená, v kterékoliv oblasti společenského života.“*¹⁹

Definice dobrovolníka

Tošner a Sozanská (2006, s.35) definují dobrovolníka jako osobu, která *„bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch*

¹⁸ Podstatu dobrovolnictví výstižně definují i Tošner a Sozanská (2006, s.37) následujícími slovy: *„Dobrovolnictví je často profesionálně organizováno, aniž by ztratilo svoji spontaneitu. Je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizaci, která s dobrovolníky spolupracuje, a zároveň zdrojem nových zkušeností, zážitků i příležitostí pro osobní růst dobrovolníků.“*

¹⁹ V tomto bodě se s autorkami shodují i Frič a Pospíšilová (2010, s.9), kteří však zmiňují i další typické znaky dobrovolnictví, jako je organizovanost a strukturovanost či prospěšnost pro druhé.

ostatních lidí či společnosti“ a jehož role je „vymezena tak, aby se příjemce pomoci na ni mohl v dohodnutém rámci spolehnout“.

Mezi typické vlastnosti, kterými by měl dobrovolník disponovat pak patří spolehlivost, svědomitost, poctivost a zájem o druhé.²⁰

4.2.3 Typy dobrovolné činnosti

S obdobnou typologií dobrovolnictví se lze setkat u Šormové a Klégrové (2006) a Tošnera a Sozanské (2006). Zmínění autoři zdůrazňují jednak hledisko času, dle kterého rozlišují dobrovolnictví jednorázové a dlouhodobé²¹ a dále zohledňují roli²², kterou dobrovolník v dané organizaci zastává. Šormová a Klégrová (2006) přicházejí také s typologií z hlediska zaměření na „dobrovolnou občanskou výpomoc“, kde se jedná o spontánní výpomoc v rámci bližních, „dobrovolnictví vzájemně prospěšné“, které probíhá mezi členy komunity sdílejícími stejné zájmy či „veřejně prospěšné dobrovolnictví“, což je pevně vymezená organizovaná činnost, probíhající pod záštitou neziskové organizace. Tošner a Sozanská (2006) navíc dělí dobrovolnictví dle „historického vývoje“ na americký a evropský model (viz níže, Dobrovolnictví a dárcovství ve světě).²³

4.2.4 Oblasti zaměření

Nejčastěji se s dobrovolníky můžeme setkat v neziskových organizacích, které zaměřují svou činnost do nejrůznějších oblastí společenského života. Jedná se pak zejména o organizace pohybující se ve sféře „ochrany životního prostředí“ či „humanitární pomoci“,

²⁰ Ideálními vlastnostmi dobrovolníka se mimo jiné zabývá také Kathlyn Gayová (Gay, 2004, s.2), která výše uvedený výčet doplňuje také o angažovanost dobrovolníka, soucit, sebeurčení, empatii, nadšení a energii.

²¹ Jako jednorázové dobrovolnictví autoři označují nepravidelné či ojedinělé akce, oproti tomu v případě dlouhodobého dobrovolnictví se dá hovořit o opakované a pravidelné pomoci uplatňované v dlouhodobém horizontu. Šormová a Klégrová (2006, s.7) sem navíc řadí také „dobrovolnou službu“, v případě které se může jednat i o několikaměsíční výpomoc, odehrávající se často mimo vlastní zemi.

²² V případě role lze mluvit o organizacích, které jsou na dobrovolnících buď přímo závislé anebo je pouze využívají k usnadnění svého provozu.

²³ S poněkud odlišným konceptem typologie dobrovolnictví přichází Frič a Pospíšilová (2010), kteří rozlišují dobrovolnictví na formální a neformální. Zatímco formální dobrovolnictví je provozováno v rámci nějaké organizace, neformálním dobrovolnictvím mají autoři na mysli vzájemnou výpomoc uvnitř komunity (sousedství, příbuzní apod.)

kteře mají velmi pevnou dobrovolnickou základnu a jako politický subjekt často působí i na mezinárodní úrovni (Tošner a Sozanská, 2006; Šormová a Klégrová, 2006).

Mezi další pole působnosti nejen dárců, ale zejména dobrovolníků, lze zařadit také „sociální a zdravotní oblast“, která z hlediska charakteru svých služeb pracuje převážně s dobrovolnictvím na profesionální úrovni. Dobrovolníci se velmi často angažují také v činnosti spolků založených na bázi „kultury, sportu a vzdělání“, které operují převážně na regionální úrovni (Tošner a Sozanská, 2006).

4.2.5 Motivace dobrovolníků

Jak zmiňuje Křivohlavý (2011, s.64), „*důraz na svobodnou či dobrovolnou činnost je na člověka kladen od nejranějšího věku*“, ať už se jedná o povzbuzování vlastní iniciativy dětí nebo osvojování hranic jejich jednání. „*Individuální motivace dobrovolníků je však značně rozmanitá a mnozí z nich se ztotožňují s celou škálou důvodů, které měly vliv na jejich rozhodnutí dobrovolně pracovat*“ (Tošner a Sozanská, 2006, s.46).²⁴

Jak Fryč a Pospíšilová (2010), tak i Dekker a Halman (2003, s.2) upozorňují, že někdy mohou být lidé k dobrovolné činnosti nepřímo donuceni pod vlivem okolností: „*There are situations requiring voluntary work, that a rational person can hardly refuse, such as community service, voluntary work to enable students to obtain credits for their study or to gain the necessary experiences to find a job*“²⁵.

Jak vyplývá z rozhovorů s účastníky některých dobrovolnických projektů, nezanedbatelno u roli v motivaci pro účast na dobrovolné činnosti hrají také personální důvody jako je cestování, poznávání nových přátel nebo získání nových zkušeností (Volunteer: A Traveller's guide to making a difference around a world, 2007).

²⁴ Tošner a Sozanská (2006, s.46) také podotýkají, že motivace dobrovolníků může nabývat jak pozitivního, tak negativního rázu a některé motivy jako například nepřiměřená zvědavost, pocit vlastní nenahraditelnosti či přílišný soucit mohou být nebezpečné a mohou vést až k degradaci klienta.

²⁵ Ti samí autoři také zdůrazňují význam role prostředí: „*The way people have become involved in voluntary work is often not so much a consequence of a conscious search for involvement in a specific activity, but more a question of „being asked*“ “ (Dekker and Halman 2003, s.5).

4.2.6 Dobrovolnictví a dárcovství ve světě

Spojené státy vs. Evropa

Zaměříme-li se na jednotlivé země Evropy, můžeme pozorovat, že zde panují poměrně velké rozdíly a určitá nesoudržnost. Zatímco ve většině států západní Evropy byla vybudována rozsáhlá síť dobrovolníků, východoevropské státy se stále ještě potýkají s určitou tabuizací tohoto tématu (Gulová, 2011, s.64; Co je to dobrovolnictví? [online], 2007).

Ačkoli se někteří autoři (Gulová, 2011); Tošner a Sozanská, 2006, s.24) shodují na tom, že v zemích Severní Ameriky má dobrovolnictví mnohem pevnější místo ve společnosti než v Evropě, porovnáme-li výsledky současných výzkumů provedených na obou kontinentech, zjistíme, že rozdíly v podílech občanů participujících v této oblasti nejsou nikterak zásadní.²⁶

Situace v České Republice

Ačkoli změna ve vývoji dobrovolnické činnosti nastala již po příchodu 2. Světové války, pro činnost většiny dobrovolnických spolků nastal opravdový zvrat až roku 1948 po nástupu Komunistické strany, která začala dobrovolnické aktivity zneužívat ve svůj prospěch (Frič a Pospíšilová, 2010, s.43). Většina tehdejších organizací byla buďto rovnou zrušena či sjednocena za účelem centrální kontroly a využita k budování socialismu, což způsobilo naprostou deformaci jejich pravého účelu. Dobrovolná činnost tak získala „*punc něčeho neautentického, vnucovaného, čemu je potřeba se pokud možno vyhnout*“ (Historie dobrovolnictví, [online], 2010).

I přes návrat demokracie a změny společenského systému, které s sebou přinesl rok 1989, se někteří autoři (Tošner a Sozanská, 2006; Šormová a Klégrová, 2006; Gulová, 2011) shodují na tom, že úroveň dobrovolnictví v ČR je stále nízká.²⁷ Špetku naděje do situace

²⁶ Zatímco na základě nejnovějších výsledků výzkumu americké vlády (*Volunteering in the U.S.*, [online], 2011) je procentuální podíl občanů USA podílejících se na dobrovolné činnosti 26,3% , podle výsledků publikovaných v souhrnné zprávě Eurobarometru (výzkum veřejného mínění organizovaný Evropskou unií) činí stejný údaj 24% (Dobrovolnictví a mezigenerační solidarita [online], 2011).

²⁷ Tošner a Sozanská (2006) sice na jednu stranu zdůrazňují nárůst zájmu o dobrovolnické aktivity na našem území, situaci postavení dobrovolnictví v ČR však stále hodnotí jako nevyhovující. Stejně tak Šormová a Klégrová (2006) zdůrazňují jednak špatnou informovanost o možnostech působení neziskového sektoru, ale také nedostatečnou pozitivní propagaci dobrovolnictví, která by mu zajistila odpovídající prestiž.

přináší poslední výzkumy, ze kterých vyplývá, že podíl občanů ČR účastnících se dobrovolné činnosti se pohybuje okolo 30% (Frič a Pospíšilová, 2010, s.65).

Dobrovolnictví a jeho zakotvení v legislativě ČR

První výrazný posun v právní oblasti nastal roku 2001, který byl vyhlášen „Mezinárodním rokem dobrovolnictví“ a pro ČR znamenal započetí změn v procesu tvorby legislativy týkající se této problematiky. Výsledkem bylo vytvoření „Zákona o dobrovolnické službě“ (198/2002 Sb.), který je v současné době jedinou právní normou upravující dobrovolnictví na našem území. Tento zákon se však týká jen určité oblasti dobrovolnictví a soustředí se zejména na úpravu vztahu mezi neziskovou organizací a státem (Tirza...[et al.], 2004, s.65; Šormová a Klégrová, 2006).²⁸

4.2.7 Projevy uznání dobrovolnické činnosti na mezinárodní úrovni

S cílem další propagace dobrovolnictví vyhlásilo Valné shromáždění OSN s pomocí Ekonomické a sociální rady OSN (ECOSOC) rok 2001 „Mezinárodním rokem dobrovolníků (IYV)“ (International Year of Volunteers, [online]).²⁹

Další událostí, vytvořenou za účelem šíření hodnot dobrovolnictví a ocenění práce dobrovolníků po celém světě, se stal „Evropský rok dobrovolnictví 2011 (EYV)“ (The tenth anniversary...[online]; About the European Year, [online]).³⁰

Mnohem delší historii než předešlé události má „Mezinárodní den dobrovolníků (IVD)“, který byl vyhlášen již roku 1985. Tento den se slaví každý rok 5. prosince a jeho hlavním cílem je umožnit neziskovým organizacím a dobrovolníkům zviditelnění jak na regionální, tak i na národní či nadnárodní úrovni (International Volunteer day, [online]).

Ve stejném smyslu mluví o dobrovolnictví i Gulová (2011, s.63-64), která taktéž zdůrazňuje neodpovídající prestiž dobrovolnictví v české společnosti.

²⁸ Nutno dodat, že v souvislosti s pořádáním „Evropského roku dobrovolnictví (ERD 2011)“ se MŠMT pokouší o návrh novelizace stávajícího zákona (Novelizace Zákona...[online], ©2006).

²⁹ V návaznosti na vyhlášení OSN jednala o zajištění Mezinárodního roku dobrovolníků 2001 Vláda České Republiky, která za tímto účelem vytvořila „Národní koordinační výbor pro Mezinárodní rok dobrovolníků v České Republice“ a další organizací této události pověřila Ministerstvo práce a sociálních věcí (About the European Year...[online]).

³⁰ Jak uvádí MŠMT: „Hlavním cílem ERD je podpora občanského sektoru, zejména dobrovolných činností napříč oblastmi, a to na celostátní, regionální i místní úrovni.“ (Evropský rok dobrovolnictví 2011 (ERD), [online] ©2006).

4.3 Východiska regionálního rozvoje

Základním vědním oborem, který řeší nerovnosti a rozdíly na úrovni regionů je tzv. „*regionalistika*“ neboli „*regionální vědy*“. Regionalistika spolupracuje s řadou dalších vědeckých disciplín jako je geografie, ekonomie či sociologie, jejichž poznatků využívá za účelem studia procesů a jevů, jež se odehrávají v rámci vymezeného prostoru, zvaného region (Hudečková, 2005). Předmětem studií regionalistiky je také „*regionalismus*“, který je založen především na kolektivní identitě obyvatel daného území a může tak sloužit jako způsob řešení sociálních a ekonomických problémů (Wokoun a Kadeřábková, 2008).³¹

4.3.1 Co je to region?

Jako region lze označit „*územní celek, který je pomocí jednoho či více znaků (kritérií) vyčlenitelný z širšího území. Obvykle je pomocí těchto znaků vymezován pro konkrétní účel, nebo mu v uspořádání území přísluší konkrétní funkce.*“ (Regiony a regionalizace, [online]).³²

4.3.2 Regionální politika

Jak uvádí Wokoun (2003), velmi často dochází k nerovnoměrnému vývoji mezi jednotlivými regiony, které se tak potýkají s celou řadou problémů od nízké mobility pracovní síly až po nedostatek přírodních zdrojů. V návaznosti na tento fakt tak začal být uplatňován koncept tzv. „*regionální politiky*“, jejímž hlavním cílem je zabránit vzniku těchto problémů a udržování rovnováhy mezi jednotlivými regiony v rámci socioekonomické sféry za účelem celkového zlepšení národní ekonomiky.

Regionální rozvoj

S regionální politikou souvisí pojem regionální rozvoj, jehož hlavním cílem „*je zlepšit socioekonomickou úroveň regionů a obcí*“ (Metodická podpora...[online]).

³¹ Současným trendem regionalismu je orientace komerční sféry ve prospěch regionálních potřeb. Nejenže nadnárodní a národní firmy vytvářejí nové pozice na úrovni regionů, ale i jejich vlastní produkce je více zaměřena na potřeby obyvatel příslušného regionu (Wokoun a Kadeřábková, 2008).

³² Vznik regionu lze vysvětlit jako výsledek procesu regionalizace, jejíž podstata tkví buďto v tvorbě menších územních celků v rámci státu, anebo vytváření tzv. „*mikroregionů*“ fungujících na základě spolupráce mezi jednotlivými obcemi. (Regiony a regionalizace, [online]).

Největší podíl na regionálním rozvoji mají zejména občané daného regionu, podnikatelé, či úředníci veřejné správy. „Rozvoj se stává ryze subjektivní veličinou, která se odvíjí od hodnotové orientace občanů, lokálních autorit apod. Směřování rozvoje se odvíjí od místních zdrojů a rozvoj získává obrysy přeměnou zdrojů na rozvojové potenciály“ (Regionální rozvoj, [online]).³³

Neziskové organizace a regionální rozvoj

Poněkud odlišné postavení ve společnosti zaujímají neziskové organizace, které se též aktivně angažují v tvorbě rozvojových programů a jejich uvádění do praxe, čímž plní funkci jakéhosi prostředníka mezi veřejnou a soukromou sférou a občany regionu. Nejenže na základě tzv. „principu partnerství“³⁴ umožňují samotným občanům participovat na rozvoji své obce, ale „působení neziskových organizací v území je spojeno také s účinnou kontrolou veřejných i soukromých institucí, a tím působí jako prevence klientelismu“³⁵ a korupce“ (Wokoun a Kadeřábková, 2008, s.225).

4.4 Shrnutí teoretické části

Jak vyplývá z první kapitoly teoretické části, existence neziskového sektoru je nezbytnou součástí dnešní společnosti. Nebýt neziskových organizací, část národního hospodářství by zůstala nepokryta a některé oblasti lidského života by tak zůstaly nezajištěny, možná i ohroženy. Vzhledem k principu neziskovosti je úspěch neziskových organizací založen zejména na nadšení občanů ať už se jedná o profesionální pracovníky nebo ty, kteří jsou ochotni obětovat část svého času či financí a stát se tak dobrovolníky nebo dárci. Zásluhy těchto lidí by neměly být opomíjeny, naopak by měly být dále rozvíjeny a podporovány jak na mezinárodní, tak na regionální úrovni.

³³ Podle Wokouna a Kadeřábkové (2008) je regionální rozvoj běžnou náplní činnosti všech správních jednotek a jednotlivé obce si za tímto účelem budují svou vlastní strategii, která spočívá v jasné formulaci vizí, směrů a cílů rozvoje regionu a zabývá se především podstatnými otázkami ekonomického, sociálního a kulturního charakteru.

³⁴ Dle Wokouna a Kadeřábkové (2008) se jedná o koncept založený na myšlence vzájemné komunikace a spolupráce mezi neziskovými a veřejnými organizacemi v regionu směřující k lepší efektivitě rozvoje.

³⁵ Podle online slovníku cizích slov se jedná o „neoficiální systém v politice založený na protekci a konexích“ (ABZ.cz: slovník cizích slov [online] © 2005-2006).

5 Praktická část

5.1 Charakteristika regionu

Na základě vyhlášení zákona č.347/1997 Sb. o vytvoření vyšších územních samosprávných celků disponuje Česká republika od 1.1.2001 regionální strukturou v podobě 14-ti vyšších územních samosprávných celků (krajů) vyznačujících se poměrně velkou mírou autonomie v rámci vlastní samosprávy (Wokoun a Kadeřábková, 2008).³⁶

5.1.1 Středočeský kraj

Statistické údaje (k 31.12. 2010)

Rozloha: 11.015 km²

Počet obcí: 1.145

Hustota obyvatelstva: 114,8 osoby/km²

Počet obyvatel: 1 264 978 (z toho 624.470 muži a 640.508 ženy)

Průměrný věk: 40,1 let

HDP na 1 obyvatele: 322 811 Kč

Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnance (2009): 21.972 Kč

Nezaměstnanost (míra registrované nezaměstnanosti): 7,73 %

Základní charakteristika Středočeského kraje

Středočeský kraj vznikl roku 2000 jako vyšší územně samosprávný celek a vzhledem k rozloze a počtu obyvatel ho lze zařadit mezi největší kraje ČR. Nachází se v centrální části Čech okolo hlavního města Prahy, se kterou má velice úzkou sociálně-ekonomickou vazbou, a která je pro jeho obyvatele stěžejním zdrojem pracovních míst, za což jí Středočeský kraj na oplátku poskytuje část své průmyslové výroby a možnost rekreace (Informace o Středočeském kraji, [online], ©2008).³⁷

³⁶ V rámci strukturální politiky EU a jejího systému územních samosprávných jednotek NUTS byla Česká republika povina ustanovit vedle krajů ještě dalších 8 územních jednotek odpovídajících úrovni NUTS 2. Tyto jednotky vznikly spojením jednotlivých krajů a Evropské unii poslouží zejména ke statistickým účelům a k uplatňování regionální politiky (Wokoun a Kadeřábková, 2008).

³⁷ Díky příhodným klimatickým podmínkám vyniká kraj také v zemědělství a může se pochlubit rozvinutou průmyslovou výrobou. Středočeský kraj se pyšní také značným počtem jak přírodních, tak

Správní a územní členění

„Středočeský kraj je územně samosprávnou jednotkou a zároveň i regionem soudržnosti EU a tvoří tak statistickou jednotku NUTS 2.“³⁸ Z administrativního hlediska podléhá Středočeský kraj dělení na šestadvacet „*obcí s rozšířenou působností*“, které od roku 2003 přebírají pravomoce bývalých okresních úřadů. Z územního hlediska je členění Středočeského kraje definováno zákonem č. 36/1960 Sb., o územním členění státu, který ho dělí na dvanáct okresů, které vymezují působnost řady orgánů státní správy. (Územní členění Středočeského kraje, [online]).

Strategická vize rozvoje

Jak definuje „*Program rozvoje územního obvodu Středočeského kraje*“, „*Středočeský kraj bude dynamicky se rozvíjejícím, ekonomicky výkonným a konkurenceschopným regionem se silnými a vzájemně výhodnými vztahy a vazbami na hl. m. Prahu a na sousední regiony, při respektování různorodosti přírodních, historických, sociálních, kulturních a ekonomických podmínek jednotlivých částí kraje a při vyváženém rozvoji městských, příměstských i venkovských oblastí.*“ (Program rozvoje územního obvodu...[online], 2006).

Regiony Praha-východ a Praha-západ

Díky vlivu hlavního města Prahy, zaujímají specifické postavení v rámci Středočeského kraje dva regiony, a to **Praha-východ** a **Praha-západ**. Oba okresy tvoří společně s Prahou **pražskou středočeskou aglomeraci** a stejně tak jako celý Středočeský kraj, tyto dva regiony ještě intenzivněji zásobují Prahu pracovní silou, doplňují její průmysl, služby a poskytují jí možnost rekreace. Oba regiony zároveň podléhají silné suburbanizaci a dochází tak k rapidnímu nárůstu počtu obyvatel. Zatímco oba okresy patří svou rozlohou³⁹ k těm nejmenším ze Středočeského kraje, počtem obyvatel se řadí k nejlidnatějším okresům v ČR vůbec (Charakteristika okresu Praha-východ..., Charakteristika okresu Praha-západ...[online] © 2012).

historických památek, z nichž některé náleží do Seznamu světového přírodního a kulturního dědictví UNESCO (Informace o Středočeském kraji, [online], ©2008).

³⁸ Tzv. „*nomenklatura územních statistických jednotek*“ používaná pro statistické účely a regionální politiku EU (Wokoun...[et al.], 2008).

³⁹ Praha-východ: rozloha= 755km², počet obyvatel= 141516; Praha-západ: rozloha= 581 km², počet obyvatel= 116730.

5.1.2 Charakteristika zkoumaných subjektů

Výběr zkoumaných subjektů

K výběru neziskových organizací bylo, vedle podmínky jejich působnosti ve Středočeském kraji, použito také kritérium úspěšnosti firem, se kterými na projektech firemního dobrovolnictví spolupracovali. Z první vítězné pětky v soutěži **„TOP odpovědná firma 2011“**⁴⁰, v kategorii **„Nejangažovanější zaměstnanci“**, tak byly vybrány dvě firmy, jejichž zaměstnanci se v rámci projektů firemního dobrovolnictví angažovali na území Středočeského kraje. Konkrétně se jedná o firmy **Kooperativa pojišťovna, a.s. a ČEZ, a.s.**, z nichž obě zaujímají pevné místo na českém trhu a již několik let ctí zásady společenské odpovědnosti.

Dále pak byly vybrány dvě neziskové organizace, ve kterých dobrovolníci těchto firem pomáhali – jedna v okrese Praha-východ a druhá v okrese Praha-západ. Jedná se o organizace **Vyšší Hrádek, p.s.s.** a **Centrum služeb Hvozdy**.

O Vyšším Hrádku

Přesný název organizace: Vyšší Hrádek, poskytovatel sociálních služeb

Zřizovatel: Středočeský kraj

Zaměření organizace: Poskytování sociálních služeb

První neziskovou organizací vybranou pro výzkum je Vyšší Hrádek, se sídlem v obci Brandýs nad Labem, tedy zástupce regionu **Praha-východ**.

Jak je uvedeno na webových stránkách organizace, posláním Vyššího Hrádku je: *„umožňovat, podporovat, nabízet, měnit a zkvalitňovat“*. V rámci svého poslání se tak Vyšší Hrádek zaměřuje zejména na neústavní péči a snaží co nejvíce integrovat postižené lidi do běžného života a umožnit jim tak žít život co nejvíce podobný tomu, který vedou zdraví lidé. Organizace se zaměřuje na poskytování tří služeb, kterými jsou: chráněné

⁴⁰ TOP odpovědná firma je prestižní národní soutěž věnující se hodnocení firem v oblasti CSR. Cenu za udržitelné a odpovědné podnikání uděluje platforma Byznys pro společnost, která se zaměřuje zejména na kvalitu strategie a inovativnost firem. Roku 2011 se konal již 8.ročník této soutěže navazující na tradiční soutěž TOP Filantrop. Do ročníku 2011 se přihlásilo celkem 60 společností a nově byla zavedena kategorie „Nejangažovanější zaměstnanci 2011“, určená pro firmy, které aktivně podporují angažovanost svých zaměstnanců v oblasti podpory veřejného sektoru (Nejangažovanější zaměstnanci 2011 [online], 2010).

bydlení, denní stacionář a domov pro osoby se zdravotním postižením. Vzhledem k současným trendům ve společnosti se i Vyšší Hrádek vydal cestou reformy sociálních služeb, což v jeho případě znamená hledání nových možností v případě péče o mentálně postižené, kterým se organizace snaží zajistit co nejvíce odpovídající péči vycházející z konceptu svobody a dodržování lidských práv. V rámci transformace svých služeb se Vyšší Hrádek snaží naplnit řadu k tomuto účelu vytyčených cílů. Jedním z nich je také zajištění nezbytného financování organizace. Vzhledem k nedostatečnému pokrytí dotacemi ze státního rozpočtu se tak organizace snaží najít i jiné způsoby a finanční zdroje. Za tímto účelem byla nově zavedena pozice fundraisera a podáno několik žádostí o grant⁴¹. Organizace navíc disponuje vlastnoručně vytvořeným seznamem nadací, u kterých si její klienti mohou žádat o finanční i jinou podporu. Na základě výroční zprávy z roku 2010 dospěla organizace k závěru, že je zaměřit se více na oblast dobrovolnictví, která by měla být v organizaci zastupována konkrétním pracovníkem.⁴²

Vyšší Hrádek a firemní dobrovolnictví

V rámci zkvalitňování svých služeb podává organizace také žádosti o projekty firemního dobrovolnictví. Z první návštěvy firemních dobrovolníků se Vyšší Hrádek mohl těšit dne 14.10.2011 díky projektu „**Den pro lepší život**“ organizovaného společností **Kooperativa** (více o projektu a fotografie z akce viz příloha č.3: Den pro lepší život). Další úspěšné dny firemního dobrovolnictví zažil Vyšší Hrádek ve dnech 20.-21.10.2011, kdy organizaci navštívili zaměstnanci firmy **CA Technologies**.

Centrum služeb Hvozdy

Přesný název organizace: SPMP ČR Centrum služeb HVOZDY

Zřizovatel: Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením v České republice, o. s.

Zaměření organizace: Poskytování sociálních služeb

Z regionu Praha-západ byla jako organizace spolupracující s firemními dobrovolníky vybrána příspěvková organizace Centrum služeb Hvozdy, která zaměřuje své služby na péči o mentálně postižené lidi ve věku od 15ti let. V rámci svého poslání centrum

⁴¹ „Forma stipendia udělovaného zprav. Vědeckému pracovišti n.kolektivu na řešení urč. výzkumného úkolu.“ (Akademický slovník cizích slov, 1998, s.272).

⁴² Více o organizaci a poskytovaných službách viz příloha č.1: Propagační leták Vyššího Hrádku.

poskytuje širokou škálu sociálních služeb jako je Týdenní stacionář, odborné sociální poradenství, aktivizační služby pro rodiny s dětmi či provoz sociálně terapeutické dílny. Organizace se soustředí také na zařízení volnočasových aktivit svých klientů a funguje jako zprostředkovatel zaměstnání v chráněném i nechráněném prostředí.⁴³

Hvozdy a firemní dobrovolnictví

Jedním z projektů firemního dobrovolnictví, kterého se Hvozdy účastní, je „**Čas pro dobrou věc**“ skupiny ČEZ (více o projektu a fotografie z akce viz příloha č.4: Čas pro dobrou věc). V rámci tohoto projektu jezdí do organizace již od roku 2008 skupina zaměstnanců z vodních elektráren a pražské centrály navštěvovat klienty organizace. Organizace se však stala cílem dobrovolníků i z dalších firem, jakými jsou např. DHL a ČSOB (více o pomoci DHL a ČSOB + fotografie z akcí viz příloha č.5 a č.6).

5.2 Kvantitativní část aneb občané regionu v roli dobrovolníků a dárců

Dotazníkové šetření proběhlo mezi obyvateli Středočeského kraje a za jeho účelem byl vytvořen dotazník na téma „*dobrovolnictví a dárcovství*“. Hlavním cílem tohoto šetření bylo ověřit povědomí občanů a odhalit jejich vlastní zkušenosti a angažovanost v této oblasti. Nejprve byly položeny dotazy všeobecného charakteru ověřující základní povědomí respondentů o fenoménu dobrovolnictví a dárcovství. Následovaly otázky týkající se vlastních zkušeností respondentů. Na závěr byly zařazeny dotazy sloužící k identifikaci zkoumaného vzorku.

Celková struktura dotazníku je zařazena do příloh práce (viz příloha č.9: Dotazník).

Výzkumný vzorek

Základní výzkumný soubor (zkoumanou populaci) tvoří obyvatelé Středočeského kraje. Za účelem vytvoření výběrového souboru bylo zvoleno použití elektronické formy sběru dat založené na samovýběru respondentů. S ohledem na tuto metodu výběru nelze výzkumný vzorek prohlásit za reprezentativní a výsledky výzkumu tedy nemohou být zobecněny na zkoumanou populaci. I přes možné zkreslení se však domnívám, že výsledky poskytují řadu zajímavých informací.

⁴³ Více o službách organizace viz příloha č.2: Propagační leták- Hvozdy.

Předvýzkum

Za účelem ověření správné formulace a srozumitelnosti otázek v dotazníku bylo nejprve provedeno šetření s celkem 20 reprezentanty zkoumané populace.

Na závěr bych ráda dodala, že na základě mých dosavadních znalostí v oblasti metodologie jsem si vědoma toho, že mnou vytvořený dotazník nelze s jistotou prohlásit za validní a reliabilní. Výsledky šetření mají tedy spíše informativní charakter, než významnou vypovídací hodnotu.

5.2.1 Stanovení hypotéz

Pro dotazníkové šetření byly stanoveny následující hypotézy:

Základní hypotéza

„Angažovanost obyvatel Středočeského kraje v oblasti dobrovolnictví je ovlivněna sledovanými demografickými determinanty (pohlaví a náboženské vyznání) a jejich předchozími zkušenostmi v této oblasti.“

Ze základní hypotézy byly odvozeny následující pracovní hypotézy:

- **H₁:** *Ženy žijící ve Středočeském kraji se do dobrovolnických aktivit zapojují více než muži žijící ve Středočeském kraji.*
- **H₂:** *Věřící obyvatelé Středočeského kraje pracují jako dobrovolníci častěji než ti respondenti, kteří nemají náboženské vyznání.*
- **H₃:** *Respondenti, kteří již někdy pracovali jako dobrovolníci, se chtějí do budoucna znovu věnovat dobrovolnictví spíše než ti, kteří ještě nikdy jako dobrovolníci nepracovali.*
- **H₄:** *Respondenti, kteří uvedli, že pro ně měla dobrovolnická činnost nějaký přínos, se chtějí dobrovolnictví do budoucna znovu věnovat.*

5.2.2 Charakteristika respondentů

Celkem jsem obdržela 199 vyplněných dotazníků, přičemž návratnost byla 62.9 %. Z celkového počtu vyplněných dotazníků bylo následně 11 vyřazeno z důvodu záporné odpovědi na první kontrolní otázku (viz příloha č.9: Dotazník). V analýze s nimi tedy nepočítám a výzkumný soubor tak čítá N=188 respondentů.

Demografická struktura vzorku

Pohlaví a věk

Dotazník zodpovědělo celkem 144 ženy (77 %) a 44 mužů (23 %). Nejvíce odpovídaly ženy ve věku 19-26 let, jejichž odpovědi činily celkem 35 % ze všech dotazovaných. V případě mužů byla nejvíce zastoupena stejná věková kategorie, do které spadá 10 % výzkumného vzorku (viz příloha č.10, graf č.1)

Vzdělání

Největší počet respondentů uvedl jako nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské (celkem 96 lidí, tedy 51 % všech dotazovaných). Celkem 58 respondentů (31 %) uvádí vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání. Pouhých 13 osob (7 %) je vyučeno v oboru a 21 dotazovaných (12 %) uvedlo základní vzdělání (viz příloha č.10, graf č.2)

Sociální status

Výběrový soubor je tvořen zejména skupinou pracujících (46 %) a studentů, kteří tvoří 40 % dotazovaných. Zbylých 14 % zvolilo jednu z nabídnutých možností: 9 respondentů (5 %) uvedlo, že jsou živnostníci, 6 dotazovaných osob (3 %) jsou momentálně nezaměstnaní a 3 oslovení jsou v důchodu. Šetření se zúčastnilo také 8 maminek na mateřské dovolené (viz příloha č.10, graf č.3).

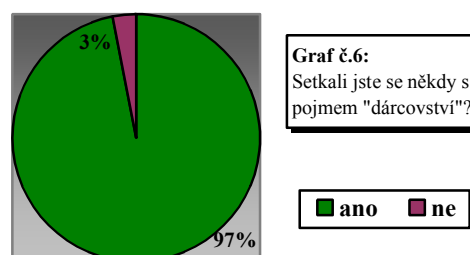
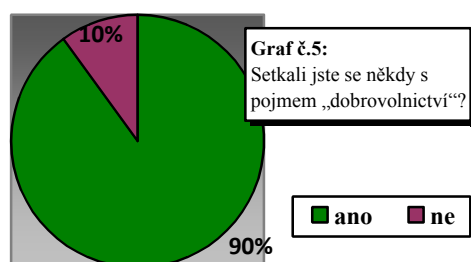
Náboženské vyznání

Z celkového počtu respondentů jich 35 (19 %) uvedlo, že jsou věřící. Zbylých 153 (81 %) je bez vyznání (viz příloha č.10, graf č.4).

5.2.3 Interpretace výsledků

Dobrovolnictví a dárcovství v povědomí respondentů

Prevažná většina dotazovaných (90 %) se již někdy v životě setkala s pojmem dobrovolnictví. V případě dárcovství je stejný údaj ještě vyšší a to 97 % (viz níže, graf č.5 a č.6)



Zdroj: Vlastní výpočty na základě vyhodnocení dotazníků.

Zdroj: Vlastní výpočty na základě vyhodnocení dotazníků.

Respondentům byla dále nabídnuta škála možností, na základě které mohli uvést, kde se s dobrovolnictvím setkali (viz příloha č.10, graf č.7). Převládají jednoznačně média, kde se s pojmem dobrovolnictví setkal největší počet dotazovaných a to hned 135 osob. Častým zdrojem informací o dobrovolnictví je také internet, který uvedlo 103 respondentů. Značná část dotazovaných (celkem 63 lidí) se o dobrovolnictví doslechla od známých. V případě dárcovství je situace velmi podobná. Největší počet dotazovaných se s tímto pojmem setkal v médiích a na internetu. Následují informace od známých, ze školy, zaměstnání a z letáků. Tři respondenti navíc uvedli, že se s dárcovstvím setkali ve zdravotnictví v souvislosti s darováním krve (viz příloha č.10, graf č.8).

Neziskové organizace

Povědomí o nějaké neziskové organizaci, která pracuje s dobrovolníky má 45 % všech respondentů (viz příloha č.10, graf č.9). Většina z nich byla také schopna jmenovat alespoň jednu konkrétní organizaci z regionu, ve kterém žijí (79 %). Již menší počet respondentů si však dokázal vybavit konkrétní dobrovolnické projekty, které v jejich okolí proběhly.

Rozvoj regionu

Celých 60 % všech respondentů je přesvědčeno o pozitivním vlivu dobrovolnictví a dárcovství na rozvoj regionu, ve kterém žijí. Zbýlých 40 % uvedlo, že nejsou schopni situaci posoudit. Přímou negativní odpověď však nezvolil nikdo (viz příloha č.10, graf č.10). Celkem 87 % dotazovaných by také uvítalo více informací o dobrovolnických aktivitách v regionu, ve kterém žijí. 13 % o tyto informace zájem nemá (viz příloha č.10, graf č. 11).

Obyvatelé regionu v roli dobrovolníků a dárců

Dobrovolnictví

Jako dobrovolník/nice již někdy pracovalo 45 % všech dotazovaných, tedy 84 respondentů (viz příloha č.10, graf č.12). Převážná většina (82 %) z těch, kteří již jako dobrovolníci pracovali, se pak dobrovolné činnosti věnovala na území Středočeského kraje (viz příloha č.10, graf č.13). Co se týče činností, které respondenti jako dobrovolníci vykonávali, jednalo se nejčastěji o pořádání různých aktivit pro děti (19 %) a seniory (7 %) nebo péče o handicapované či mentálně postižené (11 %). Čtyři z dotazovaných osob se angažovali v oblasti životního prostředí a pět respondentů vykonávalo humanitární pomoc. Několik lidí také uvedlo, že vypomáhali s prodejem charitativních předmětů, pomáhali s úklidem v neziskových organizacích nebo v útulku pro zvířata. Někteří zde však také uvedli darování krve nebo výpomoc za účelem rozvoje kultury a sportovních aktivit jako

například výpomoc s pořádáním farmářských trhů, výpomoc na veletrhu vegetariánů či práce na stavbě sportovního areálu. Tři respondenti uvedli, že v rámci dobrovolné činnosti poskytli či poskytují expertní výpomoc neziskovým organizacím a další tři přímo uvádí, že se účastnili firemního dobrovolnictví.

Nejčastějším důvodem motivace k dobrovolné činnosti byla touha pomoci potřebným, kterou cítí 37 % dotazovaných, kteří pracovali jako dobrovolníci. Velkou roli zde hraje také možnost navázat nové vztahy (24 %) a získat nové pracovní zkušenosti (18 %). Více viz graf č.14 v příloze č.10.

Nejčastějším způsobem, jakým se respondenti dozvěděli o možnosti pracovat jako dobrovolník, bylo na návrh někoho ze známých (44 %). Poměrně velký počet dobrovolníků však také uvedl, že si možnost dobrovolnické práce vyhledali z vlastní iniciativy (17 %). Dalších 15 % se k práci dobrovolníka dostalo skrz již existující členství v organizaci (více viz příloha č.10, graf č.15).

Prevažná většina (90 %) z těch, kteří již pracovali jako dobrovolníci, se také domnívá, že dobrovolnická práce měla přínos pro jejich život (viz příloha č.10, graf č.16). Tento přínos spatřují zejména v duševním naplnění a dobrém pocitu, který z odvedené práce mají (38 %). Přínosem je pro několik respondentů i získání nových zkušeností, poznání nových lidí, či komunikace s lidmi. Někteří uvádí, že dobrovolnictví přispělo k jejich osobnostnímu rozvoji a pomohlo jim urovnat si vlastní životní hodnoty (11 %).

Většina dotazovaných (70 %), kteří již pracovali jako dobrovolníci, uvedla, že pokud by měli příležitost, znovu by se zúčastnili nějaké dobrovolné aktivity. Devět osob dokonce uvedlo, že jako dobrovolníci stále působí. Pouze jeden respondent se k dobrovolničení již vracet nechce a 15 osob uvedlo, že si nejsou jisti (viz příloha č.10, graf č.17).

Ze 104 dotazovaných, kteří doposud jako dobrovolníci nepracovali se přes polovinu (58%) hodlá v budoucnu dobrovolné činnosti věnovat (viz příloha č.10, graf č.18). Jako odůvodnění tohoto rozhodnutí respondenti nejčastěji uváděli touhu pomáhat potřebným a chuť zažít něco nového. Velmi častým důvodem této skupiny je také získání pracovních zkušeností a navázání nových vztahů (viz příloha č.10, graf č.19).

Ti, kteří o zapojení se do dobrovolnické činnosti v budoucnu neuvažují, uváděli jako nejčastější důvod časové vytížení. Z 44 osob hned 25, tedy 57 %, uvedlo jako nejčastější důvod právě nedostatek času. V dalších odpovědích lze najít nejistotu některých respondentů, kteří zatím nedokáží říci, zda by se dobrovolnictví chtěli věnovat nebo ne (9

%) nebo kteří takovéto věci zkrátka neplánují dopředu (9 %). Dotazovaní dále uváděli také absenci osobnostních předpokladů (7 %), nedostatečnou motivaci (5 %) nebo nedostatek informací (jedna osoba). Dva respondenti také uvedli, že dobrovolnická práce vyplývá již z podstaty jejich stálého zaměstnání a 7 % respondentů upřednostňuje finanční ohodnocení před neplacenou prací.

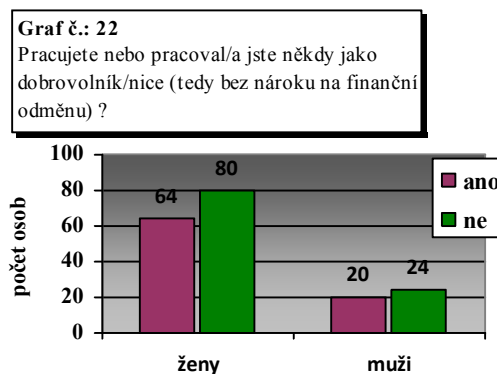
Dárcovství

Finanční částku na dobročinné účely někdy věnovalo 92 % procent všech respondentů. Ve většině případů (76 %) se však jednalo pouze o jednorázový dar. Pravidelnými dárci je tedy pouze zbylých 24 % dotazovaných (viz příloha č.10, grafy č.20 a č.21).

5.2.4 Vyhodnocení hypotéz

H₁: *Ženy žijící ve Středočeském kraji se do dobrovolnických aktivit zapojují více než muži žijící ve Středočeském kraji.*

Téměř stejný výsledek lze spatřovat jak u dotazovaných mužů, z nichž se dobrovolné činnosti někdy věnovalo 45 % a u žen, kde stejný údaj činí 44 % (viz graf č.22).

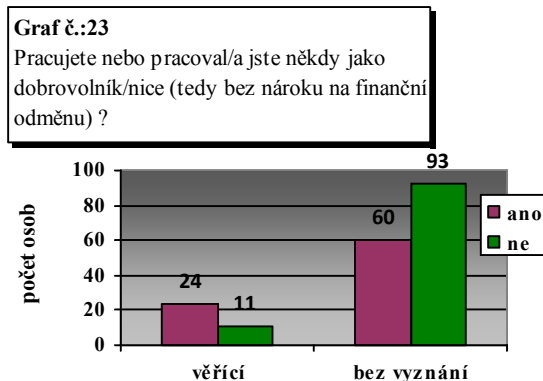


Zdroj: Vlastní výpočty na základě vyhodnocení dotazníků.

H₁ o tom, že se ženy do dobrovolnických aktivit zapojují více než muži je tedy na základě tohoto zjištění vyvrácena, neboť hodnoty jsou u obou pohlaví téměř totožné.

H₂: *Věřící obyvatelé Středočeského kraje pracují jako dobrovolníci častěji než ti respondenti, kteří nemají náboženské vyznání.*

Zatímco z respondentů, kteří uvedli, že nemají žádné náboženské vyznání, pracovalo jako dobrovolník pouze 40 %, u věřících respondentů je ten samý údaj vyšší a tedy 69 % (viz graf č.23).

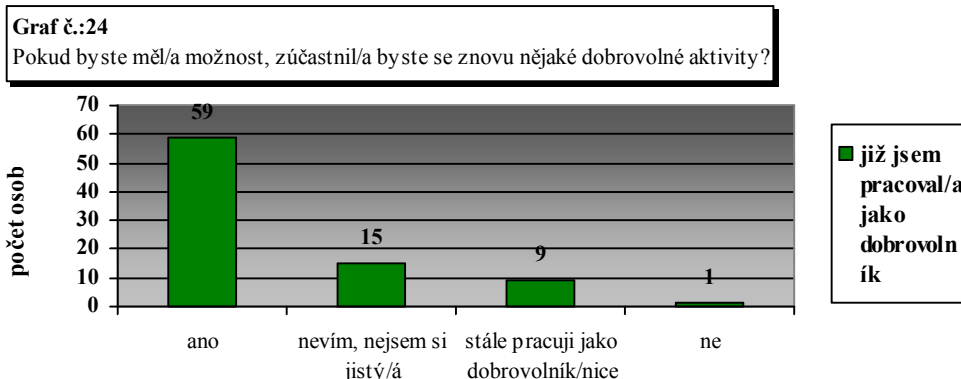


Zdroj: Vlastní výpočty na základě vyhodnocení dotazníků.

H₂ tedy lze na základě tohoto zjištění považovat za platnou.

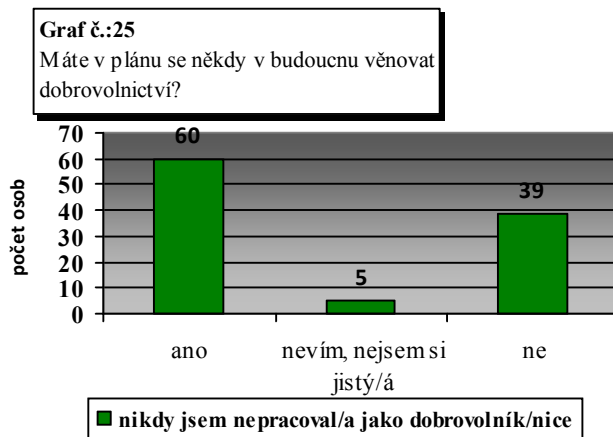
H₃: Respondenti, kteří již někdy pracovali jako dobrovolníci, se chtějí do budoucna znovu věnovat dobrovolnictví spíše než ti, kteří s dobrovolnictvím ještě žádnou zkušenost nemají.

Z těch, kteří již mají nějakou zkušenost s dobrovolničením, se mu v budoucnu chce věnovat celkem 70 % a 11 % dobrovolnou činnost dokonce v současnosti stále vykonává. 18 % dotazovaných si v tomto bodě není jisto, avšak zápornou odpověď zvolil pouze jeden člověk (viz graf č.24).



Zdroj: Vlastní výpočty na základě vyhodnocení dotazníků

Co se týče těch, kteří se dobrovolnictví ještě nikdy nevěnovali, počet negativních odpovědí zde stoupá na 39. Zatímco věnovat se chce dobrovolnictví 60 % z této skupiny respondentů, dalších 38 % o to zájem nemá a pět dotazovaných zatím váhá (viz graf č.25). Vzhledem k zjištěným rozdílům mezi těmito dvěma skupinami respondentů se **H₃** potvrzuje jako platná.



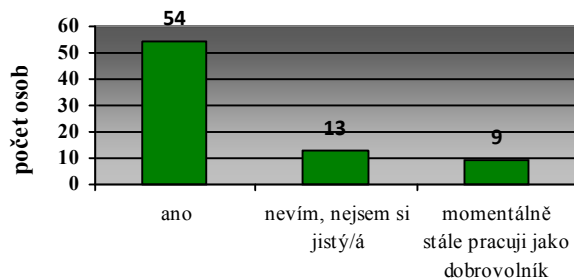
Zdroj: Vlastní výpočty na základě vyhodnocení dotazníků.

H₄: Respondenti, kteří uvedli, že pro ně měla dobrovolnická činnost nějaký přínos, se chtějí dobrovolnictví do budoucna znovu věnovat.

Z celkového počtu 76 respondentů, kteří uvedli, že účast na dobrovolné činnosti měla pozitivní přínos pro jejich život, by se 71 % do dobrovolnictví zapojilo znovu a 12 % dokonce jako dobrovolník/ice stále pracuje. Zbýlých 17 % uvedlo, že si zatím nejsou jisti.

Přímou zápornou odpověď zde neuvedl nikdo (viz graf č.26). Vzhledem k těmto zjištěním lze H_5 přijmout jako platnou.

Graf č.26:
Pokud byste měl/a možnost, zúčastnil/a byste se znovu nějaké dobrovolné aktivity?



Zdroj: Vlastní výpočty na základě vyhodnocení dotazníků.

5.3 Kvalitativní část aneb firemní dobrovolnictví v praxi

Tato část výzkumu se soustředí na spolupráci s dobrovolníky a průběh firemního dobrovolnictví ve dvou výše popsaných neziskových organizacích, z nichž každá je zástupcem jednoho z regionů Praha-východ a Praha-západ. Cílem je tedy popsat a porovnat jak vypadá zejména firemní dobrovolnictví v praxi těchto dvou organizací.

5.3.1 Příprava a realizace výzkumu

V rámci analýzy dokumentů byla nejprve věnována pozornost charakteristice vybraných neziskových organizací a jejich zapojení do projektů firemního dobrovolnictví. Teprve na základě takto získaných informací mohla proběhnout další fáze sběru dat. V průběhu března roku 2012 tak byla za účelem provedení rozhovorů uskutečněna osobní návštěva obou organizací. Získaná data jsou porovnávána vzájemně mezi sebou ve vyhodnocení kvalitativní části práce.

5.3.2 Struktura rozhovoru

Podkladem pro realizované rozhovory se stal předem stanovený okruh otázek dodržující určitou posloupnost. Počínaje otázkami obecného charakteru jsem se tak postupně dostala ke specifitějším dotazům týkajících se uskutečněných projektů firemního dobrovolnictví a

spolupráce s firmami. Při tvorbě otázek jsem vycházela zejména z teoretického základu práce. Tento předem vytvořený seznam otázek byl však v průběhu rozhovoru doplněn dalšími upřesňujícími dotazy vyvstávajícími v daném kontextu.

Přesná struktura rozhovoru viz příloha č.8: Struktura rozhovoru.

5.3.3 Analýza odpovědí jednotlivých respondentů

V rámci výzkumu byly provedeny celkem dva rozhovory se zástupci neziskových organizací přímo zodpovědných za řízení dobrovolnických aktivit, popř. konkrétně firemního dobrovolnictví. Oba rozhovory byly se souhlasem respondentů nahrány na diktafon a následně pomocí techniky transkripce přepsány. Technikou otevřeného kódování, jehož cílem je identifikace zajímavých témat za účelem otevření textu (Hendl, 2005, s.165), byly následně vytvořeny celkem čtyři kategorie, které víceméně odpovídají předem stanoveným okruhům otázek.

Kategorie

1. Dobrovolníci v organizaci

Do této kategorie lze zařadit vše, co se týká organizace a jejího způsobu využití běžných⁴⁴ dobrovolníků. Patří sem tedy primární iniciativa občanů, zájem organizace o dobrovolníky a způsob vyhledávání dobrovolníků.

2. Firemní dobrovolnictví

V této kategorii se jako nosné ukázaly být následující subkategorie:

- o *Zkušenosti s firemním dobrovolnictvím* (spolupráce s firmami, průběh akcí firemního dobrovolnictví).
- o *Realizace akcí firemního dobrovolnictví* (využití zprostředkovatele, budoucí spolupráce).
- o *Přínosy firemního dobrovolnictví* (dlouhodobá spolupráce, zefektivnění činnosti, zviditelnění organizace, smysl dobrovolné práce, význam pro klienty).
- o *Náklady na firemní dobrovolnictví* (financování akcí, výše přínosů).
- o *Informovanost* (povědomí neziskových organizací, význam pro region).

3. Uplatnění dobrovolníků

Do této kategorie se řadí činnost dobrovolníků a vztah s klientem.

⁴⁴ Myšleno jako NEfiremních.

4. Odměňování a motivace dobrovolníků

Tato kategorie zahrnuje benefity pro dobrovolníky, skutečnou motivaci a návrat dobrovolníků do organizace.

Interpretace rozhovorů

1. ROZHOVOR – Vyšší Hrádek, p.s.s.

Na základě předešlé emailové komunikace byla dne 14.3.2012 uskutečněna návštěva organizace **Vyšší Hrádek** v jejím sídle v obci Brandýs nad Labem. Rozhovor byl proveden s Miloslavem Kováčem (dále jen R1), místním koordinátorem dobrovolníků, praxí a stáží a trval přibližně 45 minut.

Dobrovolníci v organizaci

Jak mi R1 sdělil hned ze začátku, jeho funkce vznikla teprve v květnu minulého roku na základě rozhodnutí organice, která dospěla k závěru, že: „*Dobrovolnictví není zatím příliš využíváno, ale určitě ho bude potřeba*“. Do té doby se Vyšší Hrádek dobrovolnictvím nijak zvlášť nezabýval a stal se útočištěm jen několika málo dobrovolníků (za minulý rok to bylo celkem 8), kteří přišli z vlastní iniciativy. Organizace tedy začala hledat novou cestu, kterou by se mělo dobrovolnictví ubírat a od loňského roku začala dobrovolníky vyhledávat pomocí různých aktivit jako jsou přednášky na školách, články v místních tiskovinách nebo distribuce letáků⁴⁵ a plakátů.

Firemní dobrovolnictví

Zkušenosti s firemním dobrovolnictvím

Spolupráce se společností **Kooperativa** v rámci projektu „**Den pro lepší život**“ byla pro Vyšší Hrádek vůbec první zkušeností s firemním dobrovolnictvím. V rámci této akce dorazilo během jednoho dne celkem 9 dobrovolníků. Zatímco jedna dvojice zaměstnanců se stala doprovodem klientů na výletě do ZOO, další dva z nich jeli na výlet do Nymburka. Zbytek zaměstnanců zůstal v Brandýse, kde pomohl s úklidem budovy. Druhá akce firemního dobrovolnictví proběhla s firmou **CA Technologies**, ze které dorazilo celkem 16 zaměstnanců, kteří pomáhali s vymalováním prostor pro službu denního stacionáře. Třetí a prozatím poslední akce proběhla pouze s jedním zaměstnancem, který ačkoli v organizaci pomáhal oficiálně pod jménem své firmy,

⁴⁵ Viz příloha č.7: Leták (nábor dobrovolníků).

spolupráci vyhledal z vlastní iniciativy. Tento dobrovolník pomáhal nejdříve klientům služby Chráněného bydlení a poté se společně s dalšími klienty zúčastnil společenských aktivit. Doposud se ve Vyšším Hrádku tedy konaly celkem čtyři dny firemního dobrovolnictví. Nikdo z firemních dobrovolníků se zatím do organizace ve svém volném čase nevrátil. R1 však věří, že: *„Přijde i ten čas, kdy se stane to, že se nějaký ten zaměstnanec se zapojí i individuálně.“*

Realizace akcí firemního dobrovolnictví

V případě spolupráce s Kooperativou byla akce firemního dobrovolnictví iniciována ze strany firmy, se kterou organizace spolupracuje již delší dobu v oblasti finanční podpory. Za účelem realizace dalších akcí však Vyšší Hrádek začal spolupracovat se serverem Zapojimse.cz, který funguje jako zprostředkovatel akcí firemního dobrovolnictví. R1 také uvedl, že organizace určitě plánuje další rozšíření aktivit firemního dobrovolnictví zejména v rámci spolupráce se Zapojim se.

Přínosy firemního dobrovolnictví

Největší výhodou firemního dobrovolnictví spatřuje R1 v tom, že může vyústit v dlouhodobou spolupráci s firmou a to i z finančního hlediska. V takovém případě pak považuje R1 firemní dobrovolnictví za opravdové zefektivnění práce organizace. Jak však dodává: *„Smysl má samozřejmě i jednorázová práce, která vyplní mezery, kde běžní zaměstnanci nestačí“*. Dlouhodobá spolupráce se většinou odvíjí v závislosti na konkrétním průběhu akce. Záleží tedy na dobrovolnících.

Organizace také neupřednostňuje finanční dary před firemními dobrovolníky a naopak. Jak říká R1: *„Každá pomoc má svůj význam. Pro uživatele našich služeb je velmi důležitý lidský kontakt, komunikace s lidmi z venku. Ne jen se zaměstnanci, které vidí každý den.“*

Náklady na firemní dobrovolnictví

Podle R1 mají firmy náklady většinou předem pevně dané. *„Například Kooperativa hradí pobyt a materiální náklady 50 Kč na hlavu. CA technologies také přispěli na materiál. Prakticky nám nevznikají skoro žádné náklady.“* Podle R1 tedy jednoznačně převládají přínosy nad náklady.

Informovanost

Co se týče informovanosti neziskového sektoru o možnostech využití firemního dobrovolnictví, komentuje R1 situaci takto: *„Ten kdo chce a hledá, ten se té*

informace dopátrá, ale nemyslím si, že ta informovanost je dostatečná.“ R1 si také myslí, že pokud by se více neziskových organizací zapojilo do firemního dobrovolnictví, mohlo by to mít význam pro rozvoj regionu.

Uplatnění dobrovolníků

Dobrovolníci mohou ve Vyšším Hrádku pomoci např. s administrativou nebo s různými fyzickými pracemi. Jak však R1 uvádí, hlavním smyslem dobrovolné činnosti je vytvoření vztahu mezi dobrovolníkem a klientem. Dobrovolníci tedy mohou nalézt uplatnění v roli jejich společníků. Za tímto účelem je realizována pouze spolupráce s těmi dobrovolníky, kteří jsou ochotni navštěvovat organizaci pravidelně. R1 však zdůrazňuje, že: *„Dobrovolník nesmí nahrazovat práci profesionálních zaměstnanců.“*

Odměňování a motivace dobrovolníků

Jako odměnu organizace dobrovolníkům nabízí možnost využití internetového připojení nebo prostor zařízení organizace pro vlastní účely. Podle R1 však již z charakteru práce dobrovolníků vyplývají automatické benefity, jako jsou např. vstupy zdarma na výletech kam dobrovolníci doprovází klienty apod. Vyšší Hrádek se také snaží svým dobrovolníkům poskytnout alespoň nějaké základní školení. Jak však říká R1: *„Dobrovolnictví tu ještě není v takovém režimu, jaký si představujeme. Stále je to v rozběhu a počet dobrovolníků ještě není takový, abysme mohli dělat nějaké pravidelné vzdělávací akce.“* Zatím může vzdělávání dobrovolníků probíhat tedy jen na individuální úrovni. Dobrovolníkům je navíc poskytnuta možnost získání osvědčení o absolvovaných hodinách v organizaci. Jak však R1 zdůrazňuje, v tomto případě je třeba dávat pozor na skutečnou motivaci dobrovolníků, kteří by tak dobrovolničení mohli využívat pouze ve vlastní prospěch. Podmínkou je v tomto případě tedy odpracování alespoň 60 hodin. Problém vidí R1 v tom, že oproti placeným zaměstnancům je mnohem těžší dobrovolníky nejen shánět, ale navíc si je udržet. *„Jakmile totiž dobrovolník pocítí, že se o něj nezajímáme nebo se mu nevěnujeme, tak ztrácí motivaci.“*

2. ROZHOVOR – centrum služeb Hvozdy

V pořadí druhý rozhovor byl uskutečněn v Centru služeb Hvozdy na jeho pobočce ve Štěchovicích. Hned po příchodu mě přivítala koordinátorka firemního dobrovolnictví

Renata Čandová (dále jen R2), vedoucí Týdenního stacionáře a Sociálně terapeutické dílny. Rozhovor trval přibližně jednu hodinu.

Dobrovolníci v organizaci

Jak jsem se od R2 dozvěděla, organizace Hvozdy využívá včetně vlastních profesionálních zaměstnanců také firemní dobrovolníky, nicméně s dobrovolníky z řad občanů nespolupracuje. Jak R2 sama říká: „*Neprojevují o to ani nějaký zájem*“. Organizace kromě dne otevřených dveří nepodniká ani žádné speciální akce v rámci kterých by dobrovolníky sháněla. Je to pak zejména omezená kapacita zařízení a malý počet klientů, co nemotivuje organizaci k získávání dalších dobrovolníků. Jak říká R2: „*Dobrovolník by mohl pomoci, nicméně ve většině případů péče o klienty s postižením by nějaký odborný dohled stejně musel být a ta práce profesionálních zaměstnanců je v tomto případě dostatečná*.“ Jak navíc R2 dodává, počet akcí firemního dobrovolnictví, zatím bohatě postačuje na pokrytí všech mezer, které během činnosti organizace vznikají.

Firemní dobrovolnictví

Zkušenosti s firemním dobrovolnictvím

První akce firemního dobrovolnictví byla ve Hvozdech uskutečněna roku 2009 ve spolupráci se společností **ČEZ, a.s.** Brzy poté následovalo navázání spolupráce s dalšími firmami jakými jsou např. **DHL Česká republika** nebo **ČSOB**. Se všemi zmíněnými firmami navázala organizace dlouhodobou spolupráci, nicméně nejvíce si R2 chválí spolupráci s firmou DHL, která je zároveň i největším sponzorem. Organizace se s firmou DHL vždy dohodne na dvou tzv. „**pracovních dnech**“, v rámci kterých zaměstnanci přijedou pomáhat zejména s venkovními pracemi. Na jeden dobrovolnický den většinou dorazí okolo 15 dobrovolníků. Roční počet dobrovolníků ze všech firem se pohybuje okolo 60.

Realizace akcí firemního dobrovolnictví

Ačkoli v případě ČEZu byla spolupráce zainiciována ze strany samotné organizace na základě známosti, v současné době probíhá komunikace s firmami a zajištění tzv. „**dobrovolnických dnů**“ výhradně přes server Zapojimse.cz, se kterým centrum spolupracuje.

I přes poměrně bohaté množství akcí firemního dobrovolnictví se Hvozdy do budoucna nebrání dalšímu rozšiřování spolupráce. Jak říká R1: „*Vzhledem*

k současné situaci, kdy tok peněz do organizace je stále menší a menší, nepohrdneme žádnou spoluprací a sponzorstvím. Finanční situace není ideální.“

Přínosy firemního dobrovolnictví

Hlavní přínosy R2 vidí v tom, že dobrovolníci zajistí práce, na které nezbývá čas, a které by vyžadovaly zbytečné výdaje: „*Dobrovolníci můžou udělat takové práce, na které bysme si asi museli najmout a zbytečně někoho zaplatit.*“

Dále R2 zdůrazňuje zejména „**socio-společenský**“ význam akcí firemního dobrovolnictví. Jak sama říká: „*Cílem těch dobrovolnických dnů kromě toho, že nám zaměstnanci pomohou něco uklidit nebo opravit, je taky aby komunikovali společně, aby se naši klienti dostávali do jejich povědomí a setkali se s tou většinou společností. Takže pro nás je důležitý i ten sociální smysl.*“ Dobrovolníci jsou záměrně zapojováni do **komunikace s klienty**, kteří jim mnohdy i během práce vypomáhají s lehčími úkony, což je podle R2: „*Možná ten nejvýznamnější dopad činnosti dobrovolníků.*“

Neopomenutelným přínosem firemního dobrovolnictví je podle R2 také **zviditelnění organizace** a možnost vzniku **dlouhodobé spolupráce**: „*Stoprocentně to přispívá ke zviditelnění a přináší to další sponzory.*“ Firmy tak prakticky financují chod organizace.

Pokud by si měla respondentka vybrat mezi finančním darem a firemními dobrovolníky, neupřednostnila by ani jedno, neboť jak říká: „*Obojí má svůj smysl.*“ Finanční dary slouží na financování toho, co práce firemních dobrovolníků nedokáže zajistit (např. zájezd do lázní, nebo zájezd k moři). Jak však R2 dodává: „*Finanční částka potěší, ale ten lidský kontakt je taky důležitý.*“

Podle R2 se za dobu co v organizaci pracuje neobjevily během pořádání akcí firemního dobrovolnictví žádné komplikace. Ve firemním dobrovolnictví zatím spatřuje jen přínos a o všech firemních dobrovolnících mluví jako o „*milých, vstřícných lidech, se kterými se vždy na všem dohodnou.*“ R2 tedy zdůrazňuje také pozitivní vztahy, které si firemní dobrovolníci a zaměstnanci organizace vybudovali mezi sebou.

Náklady na firemní dobrovolnictví

Na dotaz týkající se nákladů na firemní dobrovolnictví R2 uvádí, že samotné organizaci v podstatě žádné náklady nevznikají. Firmy si dobrovolnické dny většinou „**předplácí**“. To znamená, že pošlou peníze na celý rok dopředu a následně se z toho

financují pobyty dobrovolníků a jednotlivé akce. Organizace navíc dostává další finance prostřednictvím Zapojím se. Jedná se o 80 Kč na pobyt jedné osoby a 50 Kč na materiál na osobu. Na otázku zda přínosy převyšují náklady tudíž zazněla jednoznačně kladná odpověď.

Informovanost

Co se týče informovanosti neziskových organizací o využití firemního dobrovolnictví, R2 se domnívá, že: „*V povědomí to moc není*“. Konkrétně pak v regionu Střední povltaví⁴⁶ není podle R2 pojem dobrovolnictví moc rozšířen.

Uplatnění dobrovolníků

Dobrovolníci (v tomto případě jen firemní) nalézají v organizaci uplatnění jednak jako společníci a doprovod klientů při různých příležitostech, ale v rámci dobrovolnických dnů pomáhají také s úklidem a jinými fyzickými pracemi v areálu organizace.

Odměňování a motivace dobrovolníků

Podle R2 spočívá **odměňování** dobrovolníků již v tom, že jsou jim dny firemního dobrovolnictví plně hrazeny zaměstnavatelem. Někteří zaměstnanci jezdí nad rámec pomáhat s pořádáním dalších, převážně outdoorových akcí. Nicméně i tato činnost se odehrává v rámci jejich pracovní doby, tedy pod záštitou firmy. V svém volném čase se běžně neangažují už jen z toho důvodu, že jedním z cílů organizace je snaha o navázání kontaktu zaměstnanců s klienty organizace. Vzhledem k tomu, že klienti jezdí o víkendy domů, je většina dobrovolnických dnů plánována na všední pracovní dny.

⁴⁶ Oblast resp. mikroregion v okolí řeky Vltavy v okrese Praha-západ, tvořený svazkem 6ti obcí se sídlem Štěchovice (Svazek obcí...[online], © 2007).

5.3.4 Vyhodnocení kvalitativní části

Významný rozdíl mezi oběma zkoumanými subjekty lze odhalit hned nazačátku. Porovnáme-li první část obou rozhovorů týkající se využívání dobrovolníků, zjistíme, že obě organizace zauímají k dobrovolnictví jiný postoj. Zatímco Vyšší Hrádek se momentálně nachází ve fázi nedostatku dobrovolníků a za účelem jejich získání podniká nezbytné aktivity, pro Centrum služeb Hvozdy je dostatečná pouze výpomoc dobrovolníků z firem. Tento fakt je s největší pravděpodobností dán kapacitou obou zařízení a mírně odlišným charakterem poskytovaných služeb. Je však zřejmé, že ve smyslu využití firemních dobrovolníků jsou Hvozdy mírně napřed. Zatímco ve Vyšším Hrádku se odehrály doposud jen tři akce firemního dobrovolnictví, Hvozdy spolupracují s celou řadou firem již od roku 2009. Díky projektu Zapojím se, jehož zprostředkovatelských služeb v současné době využívají obě organizace, má však i Vyšší Hrádek příležitost k vytvoření spolupráce s dalšími firmami. V možnosti navázání dlouhodobé spolupráce s firmami spatřují oba respondenti zároveň jeden z nejdůležitějších přínosů firemního dobrovolnictví. Co se týče dalších výhod nejen firemního, ale v případě Vyššího Hrádku i běžného dobrovolnictví, zástupci obou organizací shodně kladou důraz na jeho sociální význam ve vztahu ke klientům organizace. Respondenti se také shodují v případě vzniklých nákladů na firemní dobrovolnictví, které jsou podle nich v podstatě nulové. S jistotou tedy oba tvrdí, že přínosy převyšují nad náklady. Další bod, ve kterém se oba koordinátoři shodují, je nedostatečná informovanost neziskových organizací o možnostech využití firemního dobrovolnictví.

Obě organizace využívají dobrovolníky na vykonávání takových činností a akcí, na které stálí zaměstnanci a pouhé finanční dary nestačí. Dobrovolníci však nevykonávají pouze fyzické práce, ale v obou organizacích zastávají také funkci společníka, čímž tvoří jakéhosi prostředníka mezi klienty organizace a většinovou společností. Odměňování firemních dobrovolníků dle respondentů vyplývá již z podstaty jejich činnosti, která je proplácena zaměstnavatelem a tudíž nesplňuje jeden ze základních předpokladů dobrovolné práce - její bezplatnost. Narozdíl od Hvozdů má Vyšší Hrádek v tomto směru celkem rozvinutou představu jak si motivaci dobrovolníků udržet a jako odměnu jim poskytuje celou řadu výhod počínaje využitím zařízení organizace až po příležitost osobního vzdělávání a získání praxe.

6 Závěr

Dobrovolnictví i dárcovství jako projev dobročinnosti je bezpochyb jev hluboce zakořeněný v lidské společnosti, který neodmyslitelně patří k našemu životu. S růstem významu neziskového sektoru, který v dnešním systému ekonomiky zaujímá již poměrně pevné místo, tak roste i význam dobrovolnictví a dárcovství. Činnost neziskových organizací, které plní funkci jakéhosi prostředníka mezi státem, občanem a komerční sférou, je v podstatě postavena na bázi dobročinnosti. Vzájemná konfrontace těchto dvou fenoménů pak jednoznačně přináší ovoce a to nejen konkrétním osobám, na které je dobrovolná činnost směřována. Efektivní spolupráce neziskového sektoru s občany má ve svém důsledku vliv na celé komunity, regiony a nakonec i na celou společnost. Poměrně novým fenoménem na úrovni neziskového sektoru se stává také firemní dobrovolnictví popř. dárcovství, jehož pojetí vychází z konceptu společenské odpovědnosti firem a jehož smyslem je účelné propojení neziskové a komerční sféry zejména na regionální úrovni.

Cílem bakalářské práce bylo na základě zkušeností občanů a praxe vybraných neziskových organizací zhodnotit význam dobrovolnictví a dárcovství pro neziskový sektor na úrovni regionu. Za účelem naplnění tohoto cíle bylo provedeno šetření dvojího druhu. Pozornost byla nejprve zaměřena na občany žijící ve Středočeském kraji, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření vytvořeného k ověření jejich povědomí a zkušeností v oblasti dobrovolnictví a dárcovství. S cílem získat informace o uplatnění firemních dobrovolníků byly nejprve provedeny rozhovory se zástupci dvou neziskových organizací působících na ve Středočeském kraji v regionech se zvláštním postavením - Praha-východ a Praha-západ.

Za přínosné považuji zejména setkání s pracovníky neziskových organizací, díky nimž jsem si uvědomila, jak obrovský potenciál se ve spolupráci komerčního a neziskového sektoru skrývá.

Na základě výsledků práce lze konstatovat, že firemní dobrovolnictví se stává efektivním způsobem propojení neziskového a komerčního sektoru, které přináší výhody všem zapojeným subjektům a přispívá tak ke zvyšování kvality života v regionu, kde organizace působí. Je zřejmé, že počet firem na českém trhu, které se v rámci CSR zapojují do projektů firemního dobrovolnictví stále přibývá. Pomalu, ale jistě narůstá i počet neziskových organizací, které tuto formu pomoci vyhledávají a není se čemu divit. Firemní dobrovolnictví totiž poskytuje cennou pomoc nejen neziskovým organizacím, ale prospěch

z něho mají i samotné firmy, které si tak budují svou image. Pro neziskové organizace znamená tento typ spolupráce navíc možnost navázání dlouhodobého partnerství s firmami a to i po finanční stránce, což by se mohlo do budoucna stát základním stavebním kamenem jejich činnosti.

Z kvalitativní části výzkumu vyplývají i další pozitivní informace. Jak by si mohl někdo myslet, dobrovolníci nepomáhají jen s fyzickými pracemi, ale jejich přítomnost v organizaci může mít i sociální dopad. V případě neziskových organizací, které se staly objekty výzkumu se největší předností přítomnosti dobrovolníků ukázala být možnost kontaktu, který mohou navázat s klienty organizace. Ten má pozitivní vliv na osobní rozvoj nejen těchto klientů, kteří mají vzhledem ke svému postižení velmi omezený kontakt s většinovou veřejností, ale i pro dobrovolníky samotné. Neodmyslitelný přínos dobrovolnictví lze tedy spatřovat i v jeho sociální rovině. Jedním z nedostatků na kterém se respondenti shodují je bohužel nízká informovanost neziskových organizací o možnostech využití firemních dobrovolníků a vůbec celkově nízké povědomí společnosti o tomto fenoménu. Organizace by tedy v zájmu udržení kvality své práce rozhodně neměly slevovat z určité úrovně profesionality, nicméně využití příležitostí jakou je například firemní dobrovolnictví, by v rámci zefektivnění své činnosti neměly opomíjet. Vzhledem k tomu, že účelné a efektivní využití dobrovolníků je v případě neziskového sektoru jednoznačným projevem jeho vyspělosti, spolupráci s dobrovolníky, ať už firemními či ostatními, by neziskové organizace rozhodně neměly podceňovat.

Navzdory některým poměrně skeptickým ohlasům týkajících se postavení dobrovolnictví a dárcovství v ČR, provedené **kvantitativní šetření přináší** dle mého názoru poměrně optimistické výsledky. Nejenže převážná většina respondentů disponuje alespoň základními znalostmi v oblasti terminologie dobrovolnictví a dárcovství, ale velká část z nich se dobrovolnické a dárcovské činnosti také sama věnuje. Tento fakt bezpochyby přispívá nejen k osobnostnímu růstu jich samotných, ale také k vytváření a upevňování vztahů v rámci na regionální úrovni.

I přesto, že situace vypadá celkem pozitivně, je rozhodně v zájmu všech, aby se dobrovolnictví dostalo ještě více do povědomí široké veřejnosti a odstranilo tak pomyslnou negativní nálepku, která je mu již od dob komunismu přisuzována. Socialismus však poznamenal české dobrovolnictví natolik nesmazatelně, že cesta k vytvoření pevné organizační struktury a odstranění stereotypů, které jsou dobrovolné činnosti připisovány, bude pravděpodobně ještě dlouhá.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje

Monografie

- 1) BOLZANO, Bernard. *O pokroku a dobročinnosti*. 1.vyd. s.71. Praha: Vyšehrad, 1951.
- 2) BOUKAL, Petr [et al.], *Ekonomika a řízení neziskových organizací: Pracovní sešit*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2003, s.66. ISBN 80-245-0604-1.
- 3) DEKKER, Paul and Loek HALMAN. *The values of volunteering: Cross-cultural perspectives*. New York: Kluwer Academic/Plenum publishers, 2003, p.244. ISBN 0-306-47737-8.
- 4) DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3.vyd. Praha: Karolinum, 2002, s.374. ISBN 80-246-0139-7.
- 5) FRIČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21.století*. Praha: Agnes, 2010, s.263. ISBN 978-80-903696-8-9.
- 6) GAY, Kathlyn. *Volunteering: The ultimate teen guide*. USA: Scarecrow Press, Inc., 2004, p.136. ISBN 0-8108-4922-4.
- 7) GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: Pro pedagogické obory*. 1.Vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011, s.208. ISBN 978-80-247-3379-1.
- 8) HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2005, s.407. ISBN 978-80-7367-485-4.
- 9) HUDEČKOVÁ, Helena. *Regionalistika, regionální rozvoj a rozvoj venkova*. 1.vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2005, s.193. ISBN 978-80-213-1413-9.
- 10) JEŘÁBKOVÁ, Veronika a Jan HARTL. *Společenská odpovědnost firem*. AISIS, 2003.
- 11) KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Stárnutí z pohledu pozitivní psychologie: Možnosti, které čekají*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011, s.144. ISBN 978-80-247-3604-4.
- 12) MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2006, s.332. Psyché. ISBN 80-247-1362-4.
- 13) PEKOVÁ, Jitka, Jaroslav PILNÝ a Marek JETMAR. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru*. 3.vyd. Praha: ASPI, 2008, s.712. ISBN 978-80-7357-351-5.

- 14) PLAMÍNEK, Jiří [et al.], *Řízení neziskových organizací: První český rádce pro pracovníky v občanských sdruženích, nadacích, obecně prospěšných společnostech, školách, církvích a zdravotnických zařízeních*. 1.vyd. Praha: Nadace Lotos, 1996, s.186. ISBN 80-238-0442-1.
- 15) PRACHAŘ, Jaroslav [et al.], *Společenská odpovědnost organizací (CSR): Aplikace a hodnocení*. 1.vyd. Praha: Národní informační středisko podpory kvality, 2008, s.123. ISBN 978-80-02-01989-3.
- 16) PROVAZNÍKOVÁ, Romana. *Financování měst, obcí a regionů: teorie a praxe*. 2.vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, s.304. ISBN 978-80-247-2789-9. Statistická ročenka Středočeského kraje 2011. Praha: Středočeský kraj, 2011, s. 252. ISBN 978-80-250-2114-9.
- 17) STRAUSS, Ansem a Juliet CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. 1.vyd. Brno: Albert; Podané ruce, 1999, s.196. ISBN 80-b85834-60-X.
- 18) SYNEK, Miloslav [et al.], *Podniková ekonomika*. 5.vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s.498. ISBN 978-80-7400-336-3.
- 19) ŠORMOVÁ, Lucie a Alžběta KLÉGROVÁ. *Dobrovolnictví*. 1.vyd. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006, s.24. ISBN 80-86991-68-7.
- 20) TETŘEVOVÁ, Liběna [et al.], *Veřejný a podnikatelský sektor*. 1.vyd. Professional Publishing, 2009, s.190. ISBN 978-80-86946-90-0.
- 21) TIRZA, Van Hal, Lucas MEIJS and Marijke STEENBERGEN. *Volunteering and participation on the agenda*. Netherlands: CIVIQ, 2004, p.224. ISBN 90-72934-69-5.
- 22) TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2. vyd, Praha: Portál, 2006, s.149. ISBN 80-7367-178-6.
- 23) VAŠTÍKOVÁ, Miroslava. *Marketing služeb: Efektivně a moderně*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, s.231. ISBN 978-80-247-2721-9.
- 24) *Volunteer: A Traveller's guide to making a difference around a world*. 2007: Lonely Planet Publications, p.272. ISBN 978-1-74179-020-7.
- 25) VOSTROVSKÝ, Václav a Jaromír ŠTŮSEK. *Strategické plánování neziskových organizací v podmínkách znalostní společnosti*. Praha: Agnes, 2008, s.141. ISBN 978-80-903696-5-8.

- 26) WOKOUN, René. *Česká regionální politika: v období vstupu do Evropské unie*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2003, s.326. ISBN 80-245-0517-7.
- 27) WOKOUN, René. KADEŘÁBKOVÁ, Jaroslava. [et al.]. *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk IFEC, 2008, s.455. ISBN 978-80-7380-086-4.

Sborníky

- 28) *Definice neziskového sektoru: Sborník příspěvků z internetové diskuse CVNS*. Brno: Centrum pro výzkum neziskového sektoru, 2005. ISBN 80-239-4057-0.

Slovníky

- 29) PETRÁČKOVÁ, Věra a Jiří KRAUS [et al.]. *Akademický slovník cizích slov*. 1.vyd. Praha: Academia, 1998, s.834. ISBN 80-200-0607-9.

Elektronické zdroje

Webové stránky

- 1) *About the European Year of Volunteering 2011*. Evropská unie [online]. [cit. 2012-02-24].
Dostupné z: <<http://europa.eu/volunteering/en/press-media>>.
- 2) ABZ.cz: slovník cizích slov [online]. © 2005-2006 [cit. 2012-03-01].
Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?typ_hledani=prefix&cizi_slovo=klientelismus>
- 3) *Byznys pro společnost: fórum odpovědných firem* [online]. ©2010 [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <<http://www.byznysprospolecnost.cz/>>.
- 4) *Co je to dobrovolnictví?*. YMCA. [online]. ©2007 [cit. 2012-02-09].
Dostupné z: <<http://www.usti.ymca.cz/onas/dobrovolnictvi/>>.
- 5) *Co získáme?*. Zapojujím se [online]. © 2010 [cit. 2012-02-01].
Dostupné z: <<http://www.zapojimse.cz/Obsah/co-ziskame--6.html>>.
- 6) CRUZOVÁ, Dagmar [et al.], *Role dobrovolnických center, zahraniční zkušenosti, organizace a financování*. Klub UNESCO Kroměříž [online]. [cit. 2012-03-05].
Dostupné z: <http://www.unescokromeriz.cz/sbornik_2002/cruzova_dagmar.htm>.
- 7) Dobrovolnické centrum. S.T.O.P. [online]. © 2008 [cit. 2012-02-01].
Dostupné z: <http://www.sdruzeni-stop.cz/dobrovolnik-dobrovolnicke_centrum/?expand=10>.

- 8) *Dobrovolnictví a mezigenerační solidarita: Zpráva*. Eurobarometr [online]. 2011 [cit.2012-01-07].
Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04_07/rapport_%20eb75_2_%20benevolat_cs.pdf>
- 9) *Dobrovolnictví*. Totem Regionální dobrovolnické centrum [online]. [cit. 2012-02-11]. Dostupné z: <<http://www.totem-rdc.cz/?q=node/19>>.
- 10) *Evropský rok dobrovolnictví 2011 (ERD)*. MŠMT Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. © 2006 [cit. 2012-02-12].
Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/mladez/evropsky-rok-dobrovolnictvi-2011-erd>>.
- 11) *Firemní dobrovolnictví*. Byznys pro společnost: Fórum odpovědných firem [online]. © 2010 [cit. 2012-02-15].
Dostupné z: <<http://www.byznysprospolecnost.cz/workplace/firemni-dobrovolnictvi.html>>.
- 12) GILLETTE, Arthur. *A (Very) Short History of Volunteering*. World Volunteer Web [online]. Publikováno 26.12.1999 [cit. 2012-01-07].
Dostupné z: <<http://www.worldvolunteerweb.org/browse/countries/azerbaijan/doc/a-very-short-history.html>>
- 13) *Historie dobrovolnictví*. Dobrovolnik.cz [online]. Publikováno 1.12.2010 [cit. 2012-01-06].
Dostupné z: <<http://www.dobrovolnik.cz/informace/historie-dobrovolnictvi/>>.
- 14) *CHARAKTERISTIKA OKRESU PRAHA-VÝCHOD: OKRES PRAHA-VÝCHOD. KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ PRO STŘEDOČESKÝ KRAJ*. Český statistický úřad [online]. © 2012, 2011-01-19 [cit. 2012-03-01].
Dostupné z: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_praha_vychod>.
- 15) *CHARAKTERISTIKA OKRESU PRAHA-ZÁPAD: OKRES PRAHA-ZÁPAD. KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ PRO STŘEDOČESKÝ KRAJ*. Český statistický úřad [online]. © 2012, 2011-01-19 [cit. 2012-03-01].
Dostupné z: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_praha_zapad>.

- 16) *Informace o Středočeském kraji*. Středočeský kraj [online]. © 2008 [cit. 2012-02-28]. Dostupné z: <<http://www.kr-stredocesky.cz/portal/stredocesky-kraj/informace-o-kraji/>>.
- 17) *International Volunteer Day*. UN Volunteers: inspiration in action [online]. [cit. 2012-02-13].
Dostupné z: <<http://www.unv.org/en/news-resources/resources/fact-sheets/doc/international-volunteer-day.html>>.
- 18) *International Year of Volunteers 2001*. World Volunteer Web [online]. [cit. 2012-02-12].
Dostupné z: <<http://www.worldvolunteerweb.org/tools/about-us/iyv-2001.html>>.
- 19) *Metodická podpora regionálního rozvoje*. [online]. [cit. 2012-03-04].
Dostupné z: <<http://www.regionalnirozvoj.cz/index.php/home.html>>.
- 20) *Novelizace Zákona o dobrovolnické službě*. [online]. ©2006 [cit. 2012-02-12].
Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/mladez/novelizace-zakona-o-dobrovolnicke-sluzbe>> .
- 21) *OBČANSKÉ SDRUŽENÍ HESTIA* [online]. © 2012 [cit. 2012-03-19].
Dostupné z: <<http://www.hest.cz/>>.
- 22) *OBČANSKÉ SDRUŽENÍ S.T.O.P. S.T.O.P.: SVOBODA. TOLERANCE. OSVĚTA. PODPORA*. [online]. ©2008 [cit. 2012-03-13].
Dostupné z: <http://www.sdruzeni-stop.cz/uvodni_stranka/>
- 23) *Program rozvoje územního obvodu Středočeského kraje*. 2006 [cit. 2012-03-05].
Dostupné z: <<http://www.kr-stredocesky.cz/portal/odbory/regionalni-rozvoj/program-rozvoje-kraje/>>.
- 24) *Regionální rozvoj*. Metodická podpora regionálního rozvoje [online]. [cit. 2012-03-04].
Dostupné z: <<http://www.regionaldevelopment.cz/index.php/regionalni-rozvoj.html>>.
- 25) *Regiony a regionalizace*. Metodická podpora regionálního rozvoje [online]. [cit. 2012-03-04].
Dostupné z: <http://www.regionaldevelopment.cz/index.php/regiony_red.html>.
- 26) *Sít' Know how pro lepší svět spletena*. [online]. 2011-06-27 [cit. 2012-03-19].
Dostupné z: <<http://www.publicon.cz/Sluzby/Vydavatelstvi-1/CSR-forum-6-2011/Sit-Know-how-pro-lepsi-svet-spletena.html>>.

- 27) Svazek obcí Střední Povltaví. Střední Povltaví [online]. © 2007 [cit. 2012-03-21].
Dostupné z: <<http://www.strednipovltavi.cz/>>
- 28) *The tenth anniversary of the International Year of Volunteers (IYV+10)*. World Volunteer Web [online]. [cit. 2012-01-20].
Dostupné z: <<http://www.worldvolunteerweb.org/>>.
- 29) *Územní členění Středočeského kraje*. Středočeský kraj [online]. [cit. 2012-02-28].
Dostupné z: <<http://www.kr-stredocesky.cz/portal/stredocesky-kraj/uzemni-cleneni/>>.
- 30) *Volunteering in the U.S.* Volunteering In America: information on volunteering and civic engagement [online]. 2011 [cit. 2012-01-07].
Dostupné z: <<http://www.volunteeringinamerica.gov/national>>.
- 31) *Zapojím se* [online]. © 2010 [cit. 2012-03-19].
Dostupné z: <<http://zapojimse.cz/>>.

Elektronické články

- 32) BENEŠOVÁ, Petra. *V Česku přibývá firem, které se zapojují do dobrovolnických akcí*. Český rozhlas [online]. 2011 [cit. 2012-03-19].
Dostupné z: <http://www.rozhlas.cz/zpravy/spolecnost/_zprava/903072>.
- 33) BOČKOVÁ, Markéta. *Fundraising*. Inflow: information journal [online]. 2010, roč. 3, č. 3 [cit. 2012-03-20]. ISSN 1802-9736.
Dostupné z: <<http://www.inflow.cz/fundraising>>.
- 34) *Co je to dobrovolnictví a jaká je jeho historie?*. Zdravotnické noviny [online]. 2002, č. 36 [cit. 2012-02-12]. ISSN 1214-7664.
Dostupné z: <<http://www.zdn.cz/clanek/zdravotnicke-noviny/co-je-to-dobrovolnictvi-a-jaka-je-jeho-historie-147850>>.
- 35) HOVORKOVÁ, Kateřina. *Dobrovolně pomáhat se české firmy teprve učí, zaměřují se na ekologii*. iDNES.cz: Finance [online]. 2011 [cit. 2012-03-19].
Dostupné z: <http://finance.idnes.cz/dobrovolne-pomahat-se-ceske-firmy-teprve-uci-zameruji-se-na-ekologii-li2-/podnikani.aspx?c=A110526_1591817_viteze_bab>.
- 36) KODADA, Jan. *Benefity firemního dobrovolnictví*. Hospodářské noviny IHNED: ekonom [online]. 2010, 2010-10-08 [cit. 2012-02-24]. ISSN 1213-7693.
Dostupné z: <<http://ekonom.ihted.cz/c1-46938660-benefity-firemniho-dobrovolnictvi%3E>>.

8 Seznam příloh

Příloha č.1:.....	Propagační leták Vyššího Hrádku
Příloha č.2:.....	Propagační leták - Hvozdy
Příloha č.3:.....	Den pro lepší život
Příloha č.4:.....	Čas pro dobrou věc
Příloha č.5:.....	Dobrovolnický den DHL
Příloha č.6:.....	Dobrovolnický den s ČSOB
Příloha č.7:.....	Leták (nábor dobrovolníků)
Příloha č.8:.....	Struktura rozhovoru
Příloha č.9:.....	Dotazník
Příloha č.10:.....	Kompletní přehled grafů

9 Přílohy

Příloha č.1: Propagační leták Vyššího Hrádku

Ukázka z letáku shrnujícího základní informace o organizaci.

Pozn.: Organizace v současné době připravuje novou, aktuálnější verzi.



Vyšší Hrádek

poskytovatel sociálních služeb

„Cestu buď najdu, nebo udělám.“

Naším posláním je umožňovat, podporovat, nabízet, měnit a zkvalitňovat.

Nabízíme lidem využívajícím naše sociální služby **možnost ŽÍT** svůj život – umožňujeme jim rozhodovat o sobě, díky podpoře svá rozhodnutí realizovat a nést za ně odpovědnost. Ukazujeme jim realitu a měníme zaběhnuté stereotypy. Chceme zkvalitňovat svou každodenní práci a posouvat hranice vlastních možností.

Pro koho: Pro lidi s mentálním a kombinovaným postižením, kteří potřebují určitou míru podpory, aby mohli žít samostatně, uplatňovat svá práva a nést odpovědnost za svůj život.

Kde: Převážně v Brandýse nad Labem – Staré Boleslavi a okolí.

Poskytujeme tyto sociální služby:

- Domov pro osoby se zdravotním postižením Vyššího Hrádku, p.s.s.
- Chráněné bydlení Vyššího Hrádku, p.s.s.
- Všech 5 Pohromadě, Denní stacionář Vyššího Hrádku, p.s.s..

Cíle organizace

- Zrealizovat naplánované transformační změny
- Nastavit a uplatnit systém praktické podpory pracovníků
- Vytvořit systém pro efektivní využívání vícezdrojového financování
- Vytvořit síť partnerů a spolupracujících subjektů pro podporu činnosti organizace

„Cestu buď najdu, nebo udělám.“

Zdroj: <<http://www.vyssihradek.cz/>>.

Principy organizace

- Týmovost a otevřená komunikace
- Profesionální přístup
- Otevřenost a flexibilita
- Neustálý rozvoj a zkvalitňování



Naše úspěchy

- Realizace projektu Chráněné bydlení financovaného z ROP NUTS II Střední Čechy – rozšíření sociální služby Chráněné bydlení
- Díky otevření nových domácností došlo ke snížení kapacity ústavní budovy sociální služby Domov pro osoby se zdravotním postižením VH, p.s.s. z 90 na 41 lidí
- Zajištění zaměstnání pro 25 uživatelů
- Spolupráce s o.s. QUIP na projektu „Zvýšení kvality života jednotlivců jako cíl transformace ústavní péče“
- Spolupráce s o.s. RYTMUS na projektu „Podpora pracovního uplatnění“
- Jsme jedním z 32 poskytovatelů sociálních služeb v ČR, kteří jsou zapojeni do projektu MPSV ČR „Podpora transformace sociálních služeb“

Vize organizace

Vyšší Hrádek, poskytovatel sociálních služeb je **vyhledávanou, důvěryhodnou organizací**, která stojí na **samostatnosti a profesionalitě pracovníků** a která je společností vnímána jako **špička ve svém oboru**. Poskytuje pouze **NEÚSTAVNÍ** formy sociálních služeb a své praktické zkušenosti a know-how využívá k podpoře dalších organizací.

V popředí zájmu organizace stojí **ČLOVĚK a jeho potřeby**. Svou činnost zaměřuje na **individuální a konkrétní podporu** těm, jejichž životní situace skutečně odpovídá nabídce a možnostem organizace. Je jim partnerem při získávání a uplatňování odpovědnosti za sebe sama.

„Cestu buď najdu, nebo udělám.“

Zdroj: <<http://www.vyssihradek.cz/>>.

Kontakt

Vyšší Hrádek, poskytovatel sociálních služeb
Piaristická 185, 250 01 Brandýs nad Labem
www.vyssihradek.cz



Mgr. Ivan Semecký - ředitel organizace
Tel.: (+420) 731 443 951, (+420) 326 902 287
E-mail: info@vyssihradek.cz

Domov pro osoby se zdravotním postižením Vyššího Hrádku, p.s.s.
Kamila Rumlová - vedoucí DPZP VH, p.s.s.
Tel.: (+420) 739 630 233
E-mail: dpzp@vyssihradek.cz

Chráněné bydlení Vyššího Hrádku, p.s.s.
Mgr. Jana Medlíková - vedoucí CHB VH, p.s.s.
Tel.: (+420) 733 640 885
E-mail: chb@vyssihradek.cz

Všech 5 Pohromadě, Denní stacionář Vyššího Hrádku, p.s.s.
Alexandra Oppová - vedoucí VSP, DS VH, p.s.s.
Tel.: (+420) 603 226 181, (+420) 731 617 628
E-mail: ds@vyssihradek.cz

Zřizovatel

Středočeský kraj

„Cestu buď najdu, nebo udělám.“

Zdroj: <<http://www.vyssihradek.cz/>>.

Příloha č.2: Propagační leták / Hvozdy

Leták obsahující kontakty a základní informace o poskytovaných službách.



SPMP ČR
Centrum služeb Hvozdy



Centrum služeb Hvozdy poskytuje služby:

1. **Pobytové v TYDENNÍM STACIONÁŘI** pro osoby s lehkým a středním mentálním postižením ve věku od 15 let:
 - ✓ Ubytování v rodinných domcích typu OKAL v areálu CS Hvozdy.
 - ✓ Profesionální tým pracovníků.
 - ✓ Doprava uživatelů služby zajišťována:
v pondělí ze Smíchovského nádraží v 8:00 hodin do Hvozdu
v pátek zpět na Smíchovské nádraží v 15:00 hodin.
 - ✓ Nabídka volnočasových aktivit:
návštěva bazénu, sportovní činnost v tělocvičně, návštěvy kulturních zařízení, rekreační pobyty v tuzemsku i zahraničí, výlety.
 - ✓ Nabídka aktivizačních služeb:
moje domácnost, vaření, údržba zahrady, rukodělné a výtvarné práce.
 - ✓ Program přechodu k samostatnosti.
 - ✓ Zajištění zaměstnání v chráněném i nechráněném pracovním prostředí.

**V SOUČANÉ DOBĚ MÁME VOLNÁ MÍSTA PRO
2 CHLAPCE A PRO 2 DĚVČATA!!!**



2. **Ambulantní** - realizovány v pobočce v MFC Štěchovice, prof. Lista 393 ve Štěchovicích:

- **SOCIÁLNĚ TERAPEUTICKÉ DÍLNY** pro osoby s lehkým a středním mentálním postižením a osoby se zdravotním postižením
 - ✓ zaměřeny na rukodělné a výtvarné práce
 - ✓ pravidelná setkání: pondělí 16:00 – 20:00 hodin, úterý- čtvrtek 8:00 – 12:00 hodin
- **ODBOBNĚ SOCIÁLNÍ PORADENSTVÍ** pro osoby v tíživé životní sociální situaci
- **SOCIÁLNĚ AKTIVIZAČNÍ SLUŽBY PRO RODINY S DĚTMI** do 18 let, které se dostaly do problému při výchově dětí a péči o ně:
 - ✓ pomoc rodinám s dětmi s handicapem, s dětmi sociálně znevýhodněnými, v dlouhodobé sociální krizové situaci
 - ✓ zaměřeny na speciálně pedagogické poradenství
 - ✓ od října 2011: pondělí: 8:30 – 12:30
úterý: 13:00 – 17:00



KONTAKTY

SPMP ČR Centrum služeb Hvozdy
Masečinská 119, 252 05 Hvozdnice
IČ: 629 37 863

tel./fax: 257 770 258, tel. 257 771 420

e-mail : sdm-hvozdy@centrum.cz, www.sdm-hvozdy.cz

Mgr. Magdaléna Zurinková – 728 122 342

PhDr. Romana Čandová -731 491 873



PŘIJĎTE NÁS NAVŠTÍVIT A NAŠE ZAŘÍZENÍ SI PROHLÉDNOUT!

Zdroj: <http://www.sdm-hvozdy.cz/dokumenty/2011_letak-sluzby.pdf>.

Příloha č.3: Den pro lepší život

V rámci „Dnů pro lepší život“, které pořádá firma Kooperativa je umožněno všem jejím zaměstnancům vyměnit jeden ze svých pracovních dnů za výpomoc v neziskové organizaci. Projekt byl odstartován roku 2009 a hned v následujícím roce se ho zúčastnilo přes 500 dobrovolníků, kteří pomáhali v celkem 50 neziskových organizacích.



Zdroj: <<http://www.koop.cz/o-nas/spolecenska-odpovednost/>>

Fotografie z akce firemního dobrovolnictví ve Vyšším Hrádku:



Zdroj: <<http://www.vyssihradek.cz/galerie.php?id=1321859326>>.



Zdroj: <<http://www.vyssihradek.cz/galerie.php?id=1321859326>>.

Příloha č.4: Čas pro dobrou věc

Díky projektu „Čas pro dobrou věc“ mohou zaměstnanci společnosti ČEZ využít jeden placený pracovní den v kalendářním roce pro návštěvu a pomoc vybrané neziskové organizaci. Projekt běží již od roku 2008 a doposud se ho zúčastnilo přes 1500 dobrovolníků, kteří každým rokem navštíví okolo 50 organizací zaměřených zejména na působení v sociální oblasti.

Díky tomuto projektu se zaměstnanci ČEZu účastní i akcí firemního dobrovolnictví v centru služeb Hvozdy. Dobrovolníci zde pomáhali např. s venkovními pracemi v areálu, s úklidem či vymalováním domků pro klienty.

Fotografie z jednoho z dobrovolnických dnů ČEZu v Centru služeb Hvozdy:



Zdroj: <http://www.sdm-hvozdy.cz/pro_verejnost.php>.

Dámy pomáhaly brousit, natírat lavičky a kolotoč.



Původně měli natírat dřevěný plot, ale kvůli dešti se pustili do velkého úklidu interiéru. Společně s klienty myli okna. Atmosféra celého dne byla velmi příjemná a pozitivně naladěná.



Zdroj: <http://www.sdm-hvozdy.cz/pro_verejnost.php>.

Přehazovaná sl. Klárky s novým kamarádem z firmy ČEZ.



Velkým pomocníkem byl také náš klient, pan Tomáš.



KLIENTI I ZAMĚSTNANCI VÁM VŠEM
VELICE DĚKUJÍ ZA OCHOTU, POMOC
A MIMOŘÁDNĚ PŘÁTELSKOU
ATMOSFÉRU

Zdroj: <http://www.sdm-hvozdy.cz/pro_verejnost.php>.

Příloha č.5: Dobrovolnický den DHL

Jedna z dobrovolnických akcí s firmou DHL se ve Hvozdech odehrála ve dnech 19.-20.1. 2010. Tým dobrovolníků zde pracoval na úpravě společenské místnosti a na závěr zaměstnanci strávili několik společných chvil s klienty organizace, pro které si připravili zábavný program se soutěžemi a hrami.

Ukázka fotografií z dobrovolnického dne s DHL ve Hvozdech:



Zdroj: <http://www.sdm-hvozdy.cz/pro_verejnost.php>.



Zdroj: <http://www.sdm-hvozdy.cz/pro_verejnost.php>



Zdroj: <http://www.sdm-hvozdy.cz/pro_verejnost.php>

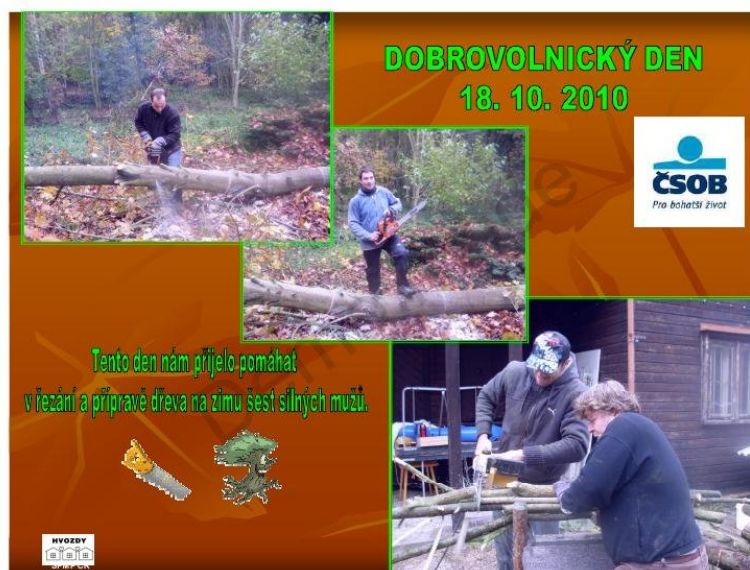
Příloha č.6: Dobrovolnický den s ČSOB

Ve dnech 12. a 18.10 2010 přijeli do Hvozdu pomáhat zaměstnanci firmy ČSOB.

Fotografie z dobrovolnických dnů s ČSOB:



Zdroj: <http://www.sdm-hvozdy.cz/pro_verejnost.php>.



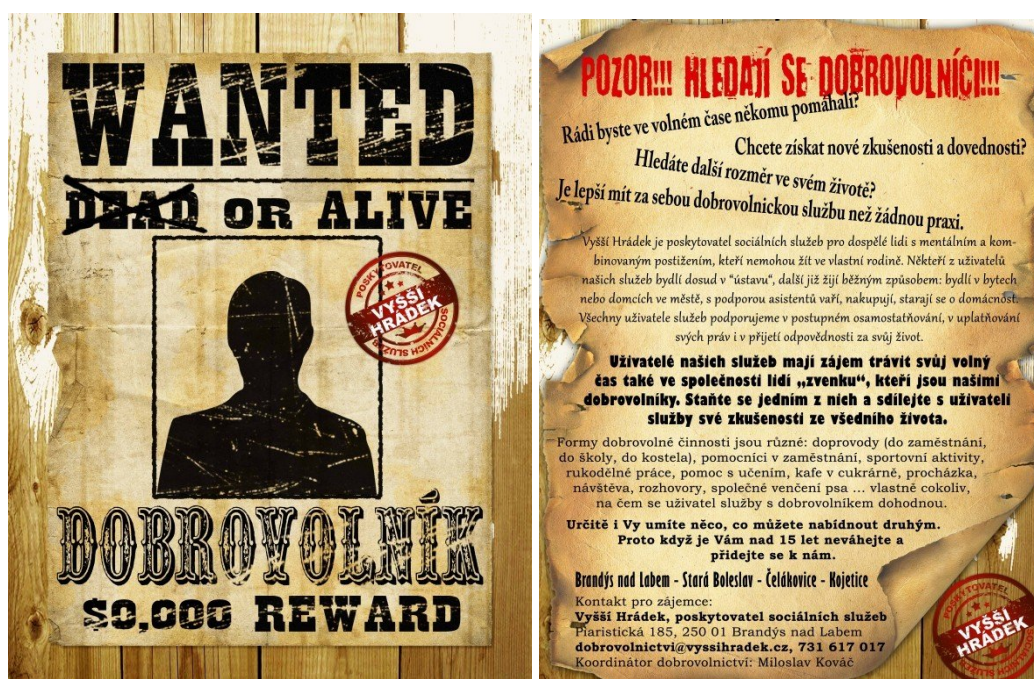
Zdroj: <http://www.sdm-hvozdy.cz/pro_verejnost.php>.

Příloha č.7: Leták (nábor dobrovolníků)

Jedná se o leták vytvořený organizací Vyšší Hrádek za účelem získání nových dobrovolníků.

Hledáme dobrovolníky

„Rádi byste ve volném čase někomu pomáhali? Chcete získat nové zkušenosti a dovednosti? Hledáte další rozměr ve svém životě? Je lepší mít za sebou dobrovolnickou službu než žádnou praxi.“



Zdroj: <<http://www.vyssihradek.cz/clanek.php?id=203>>.

Příloha č.8: Struktura rozhovoru

Identifikační údaje:

Název organizace:

Zaměření (poslání) organizace:

Rok vzniku:

Počet zaměstnanců (alespoň přibližný):

Počet klientů (alespoň přibližný):

Identifikace respondenta

Jméno:

Vykonávaná funkce:

Dobrovolníci v organizaci

- 1) Je ve Vaší organizaci běžné využívat pomoc dobrovolníků?
- 2) Jaké činnosti v organizaci dobrovolníci obvykle vykonávají?
- 3) Spolupracujete s některými dobrovolníky dlouhodobě nebo využíváte spíše jednorázovou výpomoc?
- 4) Jakým způsobem získáváte dobrovolníky?
 - o Jaký je způsob propagace organizace na veřejnosti? Pořádá organizace např. nějaké akce za účelem získání dobrovolníků?
- 5) Jsou dobrovolníci ve Vaší organizaci nějakým způsobem odměňováni?
- 6) Plánujete do budoucna další rozšíření dobrovolnických aktivit?

Firemní dobrovolnictví

1. Kdy jste poprvé spolupracovali s firemními dobrovolníky?
 - O jakou akci se jednalo?
2. S jakými firmami jste již spolupracovali/spolupracujete?
3. Spolupracujete s některou z těchto firem v rámci dlouhodobého partnerství?
4. Jsou některé z těchto firem také Vašimi sponzory?
5. Kdo firemní dobrovolnictví inicioval?
 - Byl to nápad někoho z organizace?
 - Na návrh klientů?

➤ Oslovila Vás firma/společnost osobně?

6. Kdo vytváří projekty firemního dobrovolnictví, kterých se účastníte?
 - o Organizace si vytváří projekty sama?
 - o Projekty vytváří firma?
 - o Využívá organizace nějakého zprostředkovatele?
7. Plánujete do budoucna další rozšíření aktivit firemního dobrovolnictví?
8. Máte přehled kolik firemních dobrovolníků ve Vaší organizaci již pomáhalo?
9. Spolupracují s Vámi někteří z nich i nadále ve svém volném čase?
10. Jaké činnosti ve Vaší organizaci dobrovolníci (event. firemní dobrovolníci) nejčastěji vykonávají?
11. Dokážete popsat, jaké jsou vztahy firemních dobrovolníků s Vašimi stálými zaměstnanci?
12. V čem spatřujete přínosy firemního dobrovolnictví pro Vaši organizaci?
13. Pomohlo firemní dobrovolnictví zefektivnit Vaši práci?
14. Jaké jsou přínosy firemního dobrovolnictví pro Vaše klienty?
15. Setkali jste se v souvislosti s firemním dobrovolnictvím s nějakými problémy?
16. Domníváte se, že firemní dobrovolnictví přispělo/přispívá k zviditelnění organizace?
17. Víte jaké jsou náklady na akce firemního dobrovolnictví?
18. Převyšují přínosy z firemního dobrovolnictví náklady na něj?
19. Máte nějaký nápad jak by se daly zvýšit přínosy firemního dobrovolnictví pro Vaši organizaci?
20. Jaká je podle Vás informovanost neziskových organizací o možnostech využití firemních dobrovolníků?
21. Jak byste zhodnotil/a podmínky pro realizaci dobrovolnických projektů v ČR/ve Vašem regionu?
22. Jak byste zhodnotila celkovou situaci firemního dobrovolnictví v ČR/Vašem regionu?
23. Má podle Vás trend spolupráce neziskové a komerční sféry nějaký přínos pro region, ve kterém organizace působí?

Příloha č.9: Dotazník

Vážení respondenti,

jsem studentka Provozně ekonomické fakulty na České zemědělské univerzitě a chtěla bych Vás tímto požádat o vyplnění dotazníku, který poslouží k získání podkladů k mé bakalářské práci jejíž téma je: *"Dobrovolnictví a dárcovství v neziskových organizacích a jeho význam pro rozvoj regionu"*.

Cílem tohoto dotazníkového šetření je zjistit především jaká je informovanost a zkušenosti obyvatel Středočeského kraje v oblasti dobrovolnictví a dárcovství.

Dotazník je zcela anonymní a je určen pouze obyvatelům Středočeského kraje.

Velmi děkuji za spolupráci,

Adéla Šliková

Dobrovolnictví a dárcovství

Kontrolní otázka:

Žijete ve Středočeském kraji?

- ☐ ano
- ☐ ne

Povědomí o dobrovolnictví a dárcovství:

1) Setkali jste se někdy s pojmem „dobrovolnictví“?

- ☐ ano
- ☐ ne

➤ Pokud ano, kde jste se s pojmem „dobrovolnictví“ setkali?

- ☐ v médiích (televize, rozhlas, tiskoviny apod.)
- ☐ internet
- ☐ od známých (rodina, přátelé, partner/ka apod.)
- ☐ ve škole
- ☐ v zaměstnání
- ☐ na letácích, billboardech

☐ vlastní

odpověď:.....

2) Setkali jste se někdy s pojmem „dárčovství“?

☐ ano

☐ ne

➤ Pokud ano, kde jste se s pojmem „dárčovství“ setkali?

☐ v médiích (televize, rozhlas, tiskoviny apod.)

☐ internet

☐ od známých (rodina, přátelé, partner/ka apod.)

☐ ve škole

☐ v zaměstnání

☐ na letácích, billboardech

☐ vlastní

odpověď:.....

3) Znáte nějaké neziskové organizace ve Vašem okolí/regionu, které spolupracují s dobrovolníky?

☐ ano

☐ ne

➤ Pokud ano, dokážete jmenovat alespoň jednu z nich?

.....
.....

4) Dokážete si vybavit nějaké dobrovolnické či dárčovské akce/projekty, které se odehráli/vají ve Vašem okolí/regionu?

(Pokud ano - popište prosím stručně, o co se jednalo, pokud ne - otázku přeskočte)

.....
.....

5) Jaký si myslíte, že má dobrovolnictví a dárčovství vliv na rozvoj regionu, ve kterém žijete?

☐ negativní

- ☐ pozitivní
- ☐ nevím, nedokážu posoudit

6) Uvítal/a byste více informací o dobrovolnických a dárcovských aktivitách ve vašem regionu?

- ☐ ano
- ☐ ne

Zkušenosti s dobrovolnictvím a dárcovstvím:

7) Pracujete nebo pracoval/a jste někdy jako dobrovolník/nice (tedy bez nároku na finanční odměnu) ?

- ☐ ano
- ☐ ne

➤ Pokud ano, pokračujte rovnou na otázku č.13, pokud ne, zodpovězte prosím následující otázku:

8) Máte v plánu se někdy v budoucnu věnovat dobrovolnictví?

- ☐ ano
- ☐ Nevím, nejsem si jistý/á
- ☐ ne

➤ Pokud ano, uveďte prosím, z jakého důvodu se chcete věnovat dobrovolnictví:

- ☐ získání nových zkušeností
- ☐ navázání nových vztahů
- ☐ touha pomoci potřebným
- ☐ chtěl/a jsem uplatnit své znalosti/schopnosti
- ☐ zaplnění volného času
- ☐ předešlá znalost organizace, se kterou jsem spolupracoval/a
- ☐ vliv okolí (společnost, rodina, přátelé apod.)
- ☐ jiný důvod jaký?.....
-

- Pokud ne, uveďte prosím, z jakého důvodu se dobrovolnictví věnovat nechcete:.....
.....

9) Můžete prosím uvést, o jakou činnost se jednalo?

(Prosím o stručnou odpověď)

.....
.....
.....

10) Odehrávala se tato činnost ve Středočeském kraji?

- ☐ ano
☐ ne

11) Jakým způsobem jste se dozvěděl/a o možnosti pracovat jako dobrovolník?

- ☐ navrhl mi to někdo ze známých (kamarád/ka, kolega, manžel/ka apod.)
☐ díky členství v organizaci, pro kterou jsem dobrovolnictví vykonávala
☐ nezisková organizace mě kontaktovala sama od sebe
☐ pomocí sdělovacích prostředků (televize, rádio, noviny, internet...)
☐ vyhledal/a jsem informace z vlastní iniciativy
☐ vlastní odpověď:.....

12) Co Vás nejvíce motivovalo k dobrovolnické práci?

- ☐ získání nových zkušeností
☐ navázání nových vztahů, přátelství
☐ touha pomoci potřebným
☐ chtěl/a jsem uplatnit své znalosti/schopnosti
☐ zaplnění volného času
☐ předešlá znalost organizace, se kterou jsem spolupracoval/a
☐ vliv okolí (společnost, rodina, přátelé apod.)
☐ jiný důvod- jaký?.....

13) Myslíte, že měla účast na dobrovolné činnosti pozitivní přínos pro Váš život?

☐ ano

☐ ne

➤ Pokud ano, v čem spatřujete tento přínos?

.....
.....

14) Pokud byste měl/a možnost, zúčastnil/a byste se znovu nějaké dobrovolné aktivity?

☐ ano

☐ momentálně stále pracuji jako dobrovolník

☐ nevím, nejsem si jistý/a

☐ ne

15) Daroval/a jste někdy nějakou finanční částku na dobročinné účely?

☐ ano

☐ ne

➤ Pokud ano, jednalo se o:

☐ jednorázový dar

☐ jsem pravidelný dárcce

Identifikační údaje:

I. Uveďte prosím Vaše pohlaví

☐ muž

☐ žena

II. Do jaké věkové kategorie se řadíte?

☐ do 18ti let

☐ 19-26 let

☐ 27-40 let

☐ 41 let a více

III. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

☐ základní

☐ odborné vyučení

- ☐ stredoškolské
- ☐ vyšší odborné
- ☐ vysokoškolské

IV. Jaký je Váš sociální status?

- ☐ student
- ☐ pracující
- ☐ živnostník
- ☐ nezaměstnaný
- ☐ na mateřské dovolené
- ☐ v důchodu

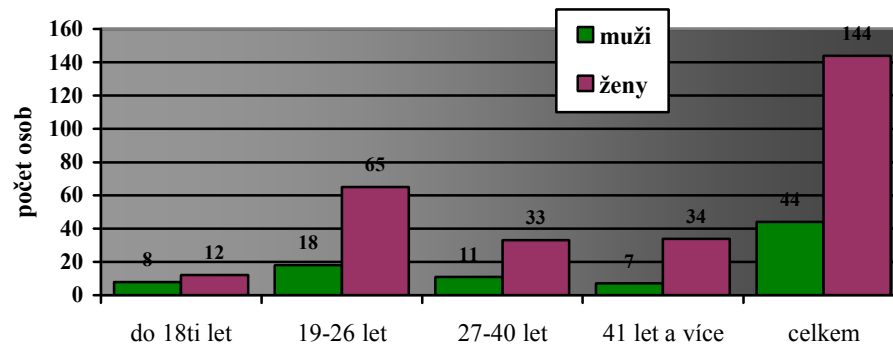
V. Jaké je Vaše náboženské vyznání

- ☐ věřící
- ☐ bez vyznání

Příloha č.10: Kompletní přehled grafů

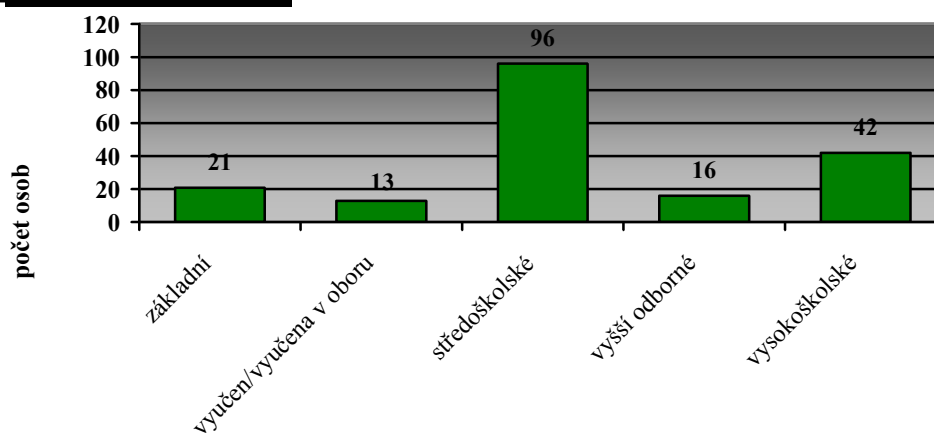
Graf č.1:

Pohlaví a věková struktura respondentů



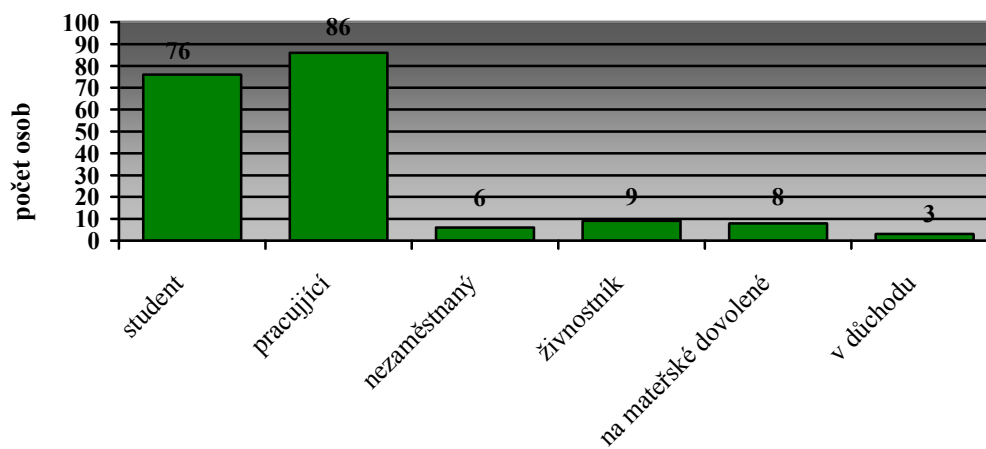
Graf č.2:

Nejvyšší dosažené vzdělání

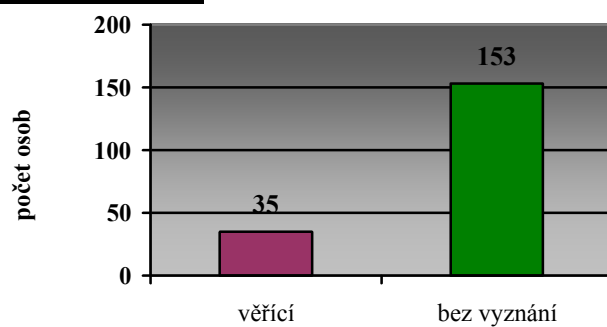


Graf č.3:

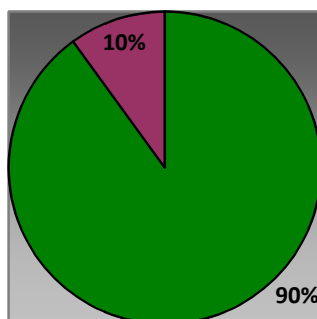
Sociální status respondentů



Graf č.4:
Náboženské vyznání

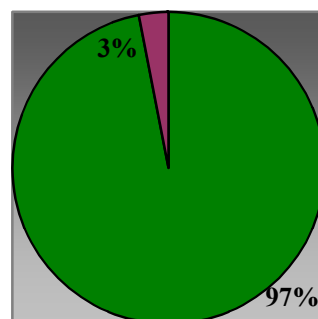


Graf č.5:
Setkali jste se někdy s pojmem „dobrovolnictví“?



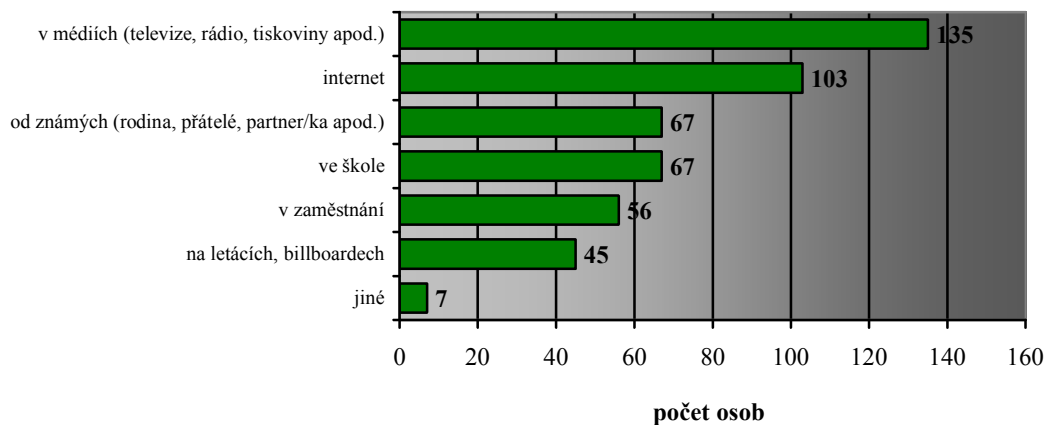
■ ano ■ ne

Graf č.6:
Setkali jste se někdy s pojmem "dárčovství"?

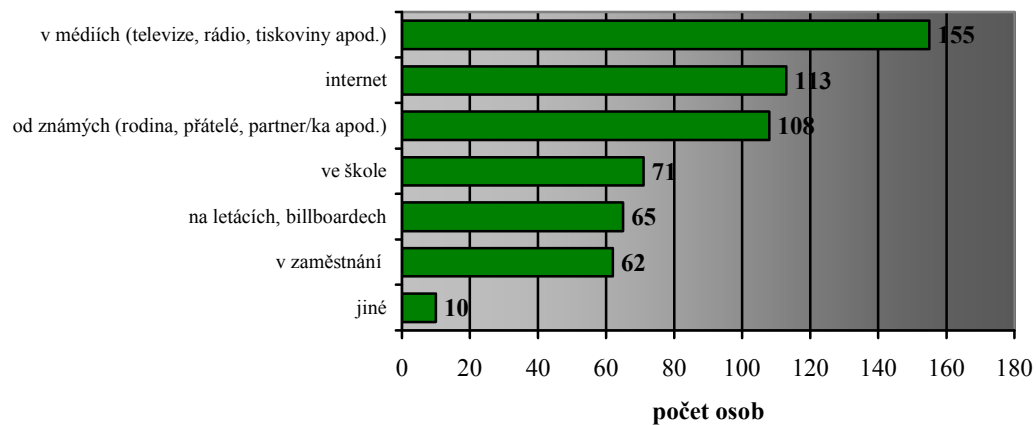


■ ano ■ ne

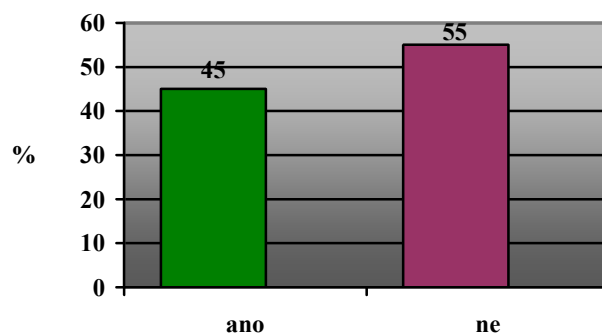
Graf č.7:
Kde jste se s pojmem "dobrovolnictví" setkali?



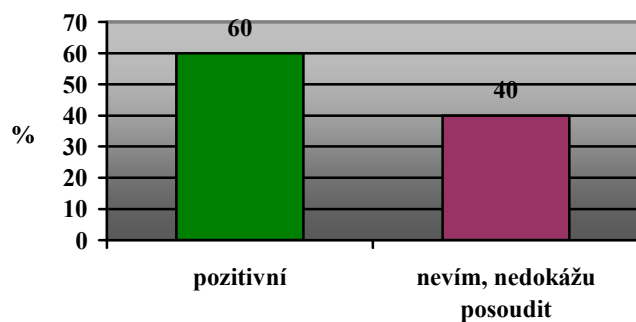
Graf č.8:
Kde jste se s pojmem "dárčovství" setkali?



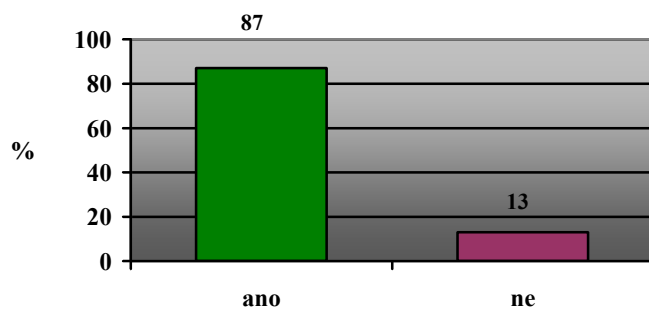
Graf č.9:
Znáte nějaké neziskové organizace ve Vašem okolí, které spolupracují s dobrovolníky?



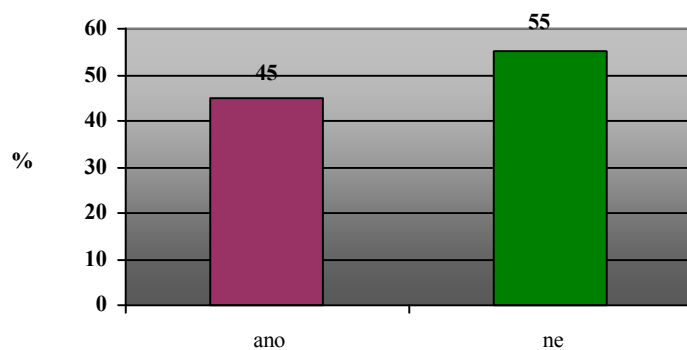
Graf č.10:
Jaký si myslíte, že má dobrovolnictví a dárčovství vliv na rozvoj regionu, ve kterém žijete?



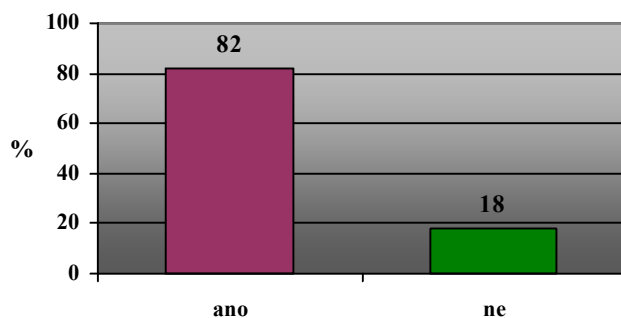
Graf č.11:
Uvítal/a byste více informací o dobrovolnických a
dárcovských aktivitách ve vašem regionu?



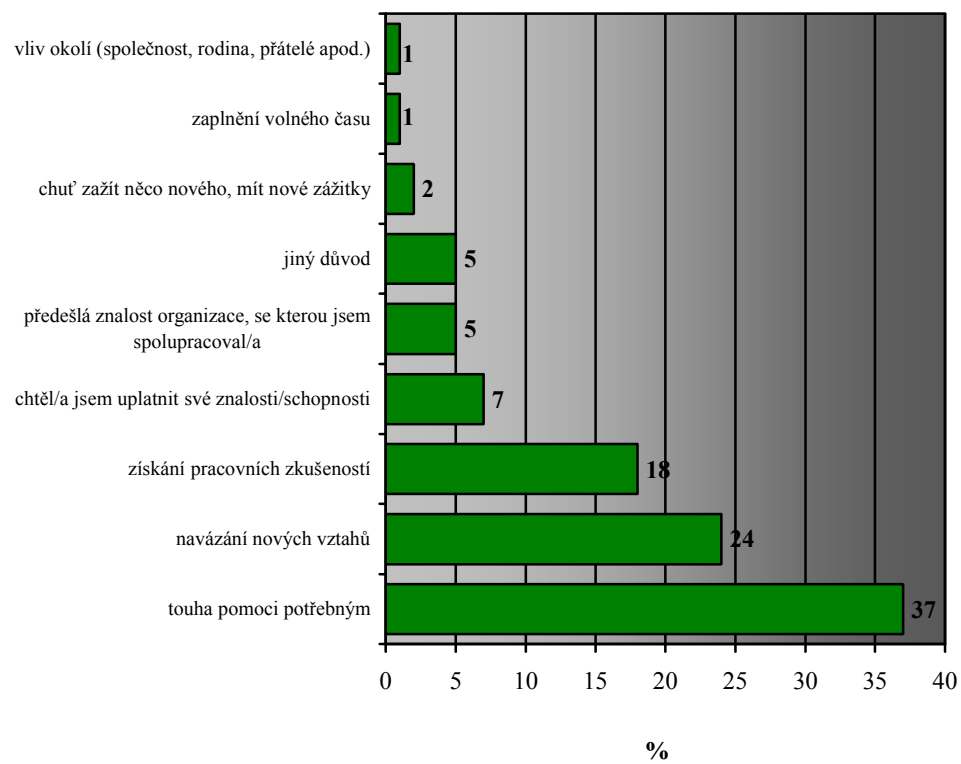
Graf č. 12:
Pracujete nebo pracoval/a jste někdy jako dobrovolník/nice (tedy
bez nároku na finanční odměnu) ?



Graf č. 13:
Odehrávala se tato činnost ve Středočeském kraji?



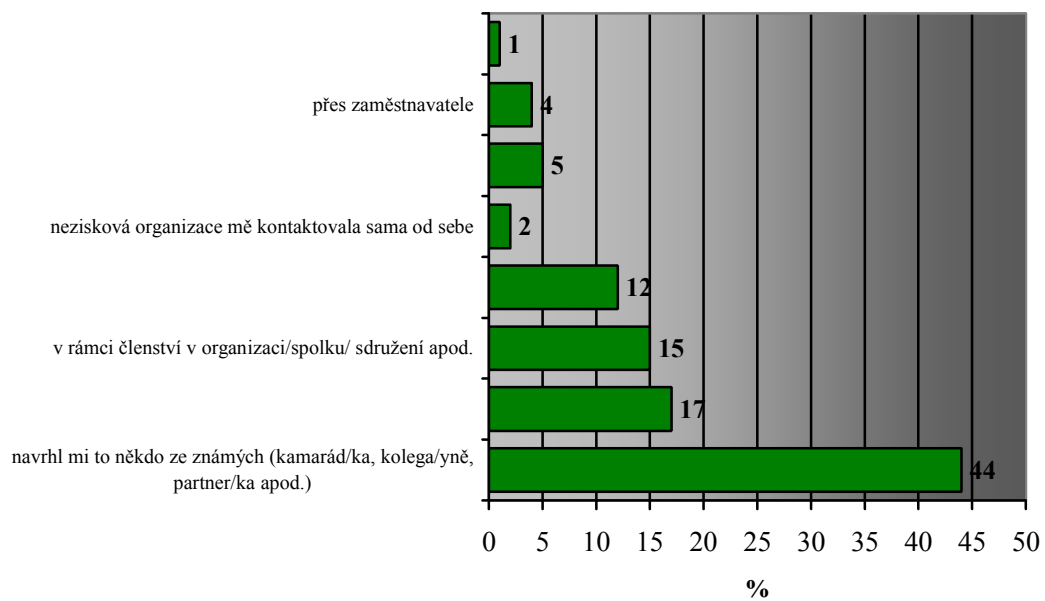
Graf č.14:
Co Vás nejvíce motivovalo k dobrovolnické práci?



Graf č. 15:

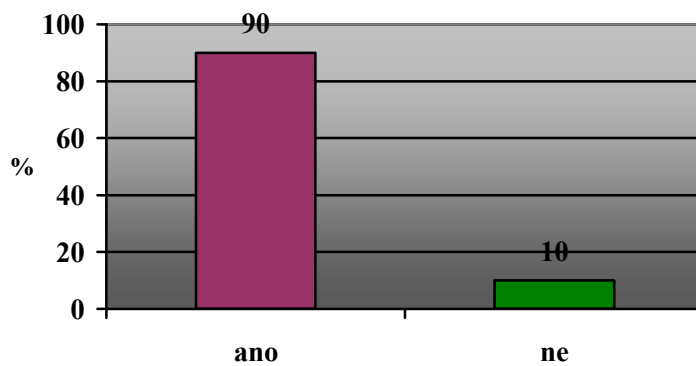
Zdroj informací o možnostech dobrovolnictví

Jakým způsobem jste se dozvěděl/a o možnosti pracovat jako dobrovolník?



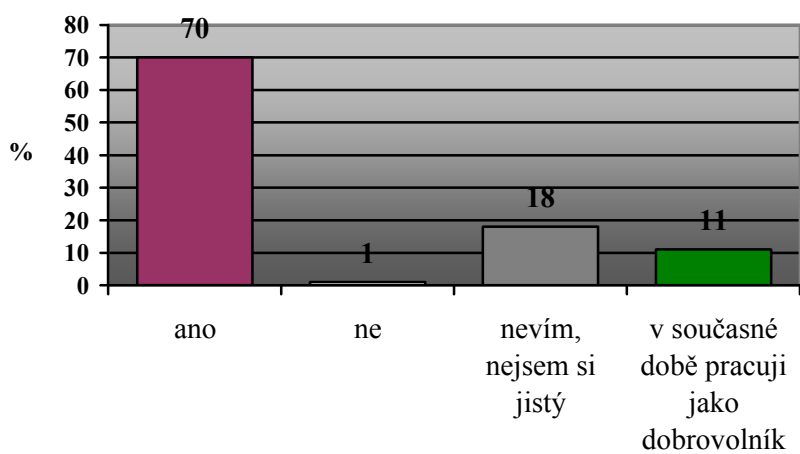
Graf č.16:

Myslíte, že měla účast na dobrovolné činnosti nějaký přínos pro Váš život?



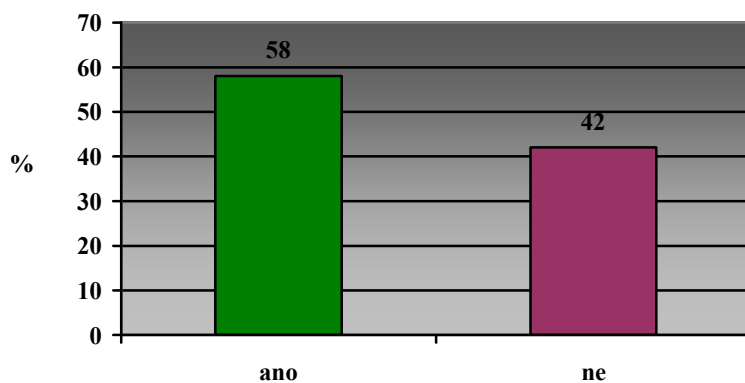
Graf č.17:

Pokud byste měl/a možnost, zúčastnil/a byste se znovu nějaké dobrovolné aktivity?

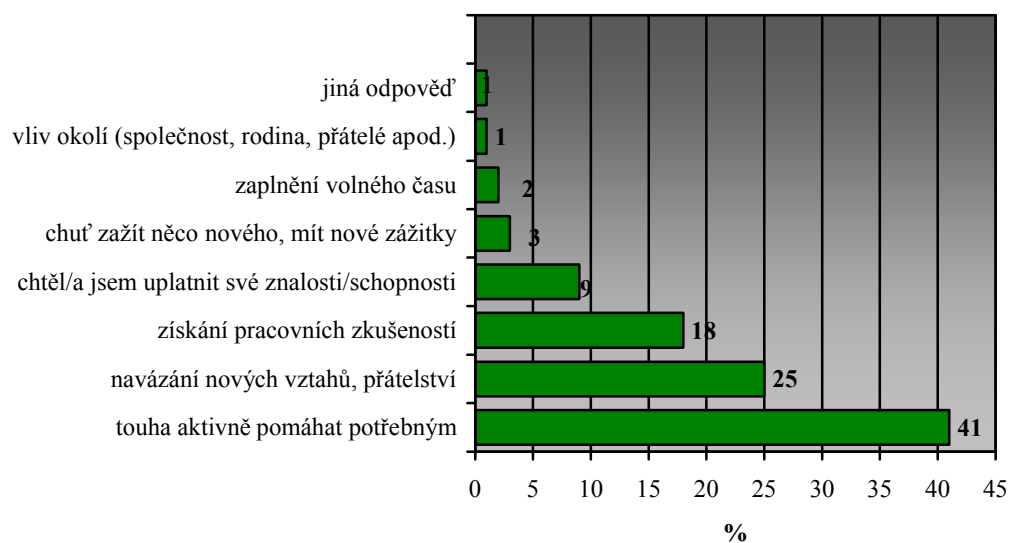


Graf č.18:

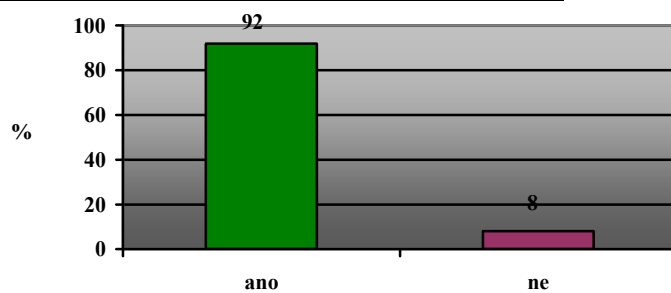
Máte v plánu se někdy v budoucnu věnovat dobrovolnictví?



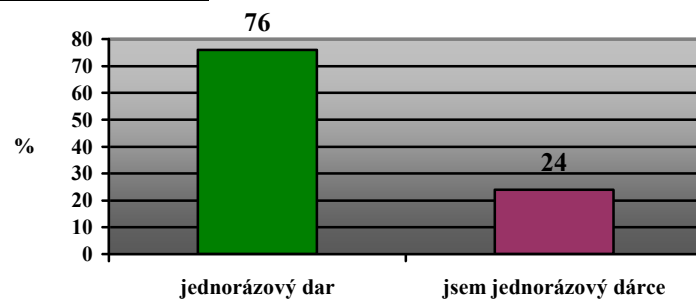
Graf č.19:
Z jakého důvodu se chcete stát dobrovolníkem?



Graf č.20:
Daroval/a jste někdy nějakou finanční částku na dobročinné účely?

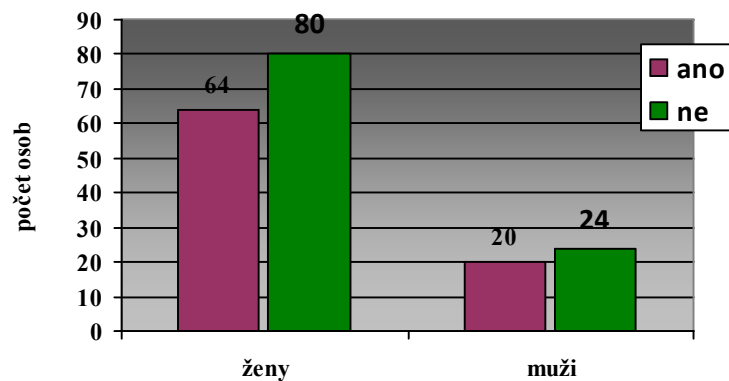


Graf č.21:
Pokud ano, jednalo se o:



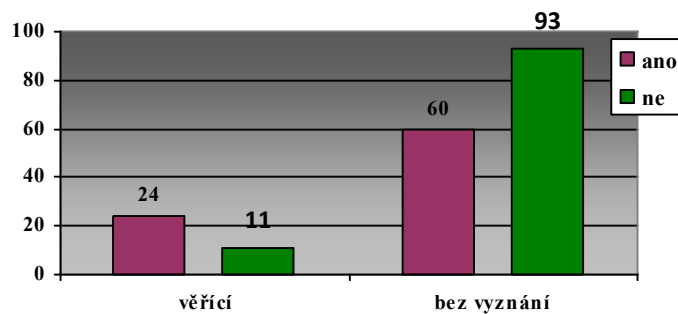
Graf č.:22

Pracujete nebo pracoval/a jste někdy jako dobrovolník/nice (tedy bez nároku na finanční odměnu) ?



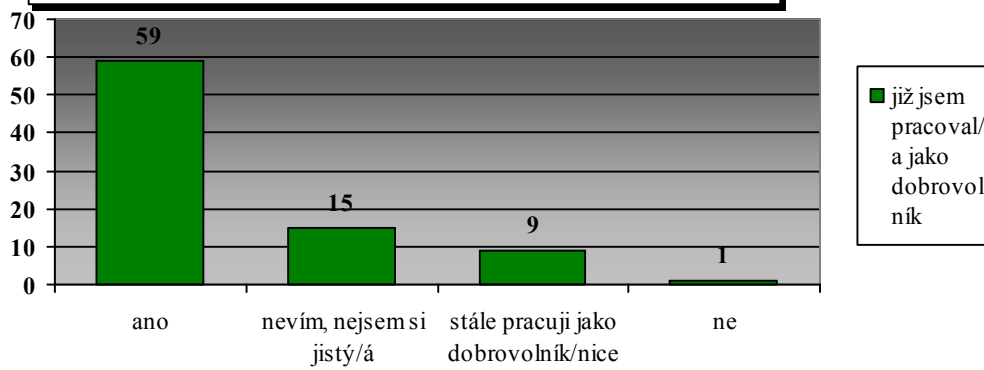
Graf č.:23

Pracujete nebo pracoval/a jste někdy jako dobrovolník/nice (tedy bez nároku na finanční odměnu) ?



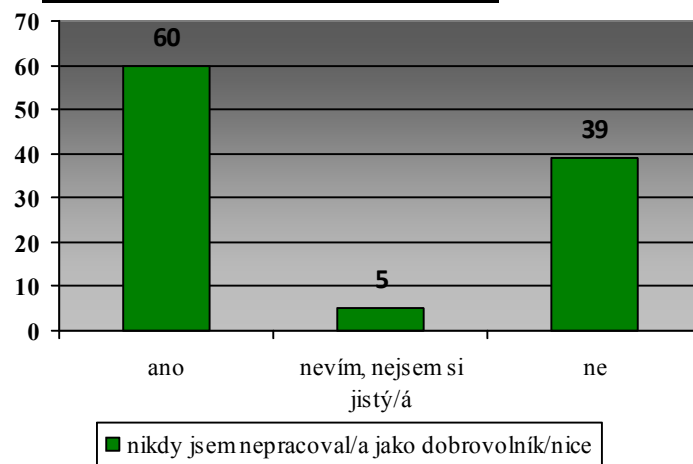
Graf č.:24

Pokud byste měl/a možnost, zúčastnil/a byste se znovu nějaké dobrovolné aktivity?



Graf č.:25

Máte v plánu se někdy v budoucnu věnovat dobrovolnictví?



Graf č.26:

Pokud byste měl/a možnost, zúčastnil/a byste se znovu nějaké dobrovolné aktivity?

