

**České vysoké učení technické v Praze
Masarykův ústav vyšších studií**

Řízení rozvojových projektů

Bc. Martin Sulík, DiS.

**Motivace dobrovolníků v oblasti neziskových organizací při realizaci
veřejně prospěšných projektů**

Diplomová práce

Praha 2016

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Kateřina Švábenická

Oponent diplomové práce:

Datum obhajoby:

Hodnocení:

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ

Zadání diplomové práce

Školní rok: 2014/2015

Jméno a příjmení: Martin Sulík

Studijní program: Řízení rozvojových projektů

Obor studia: Řízení regionálních projektů

Forma studia: prezenční

Téma práce: Motivace dobrovolníků v oblasti neziskových organizací při realizaci veřejně prospěšných projektů

Téma práce v anglickém jazyce: Motivation of volunteers in non-profit organizations in the implementation of publicly beneficial projects

Zásady pro vypracování práce

Cíl práce (stručné vymezení zkoumaného problému):

Cílem diplomové práce je zmapování dobrovolnické práce na území ČR, zejména pak v oblasti neziskových organizací, při realizaci veřejně prospěšných projektů. Dále se diplomová práce bude věnovat jednotlivým doporučením pro neziskové organizace, vedoucím k větší motivaci dobrovolníků.

Teoretická východiska:

Diplomová práce bude zaměřena na téma dobrovolnické práce s důrazem na realizaci veřejně prospěšných projektů, zejména v oblasti neziskových organizací působících na území ČR (Junák – svaz skautů a skautek ČR). V diplomové práci bude popsáno dobrovolnictví, dobrovolnické neziskové organizace a způsoby práce s dobrovolníky. Diplomová práce bude dále obsahovat analýzu dobrovolnické práce (motivace dobrovolníků k této činnosti), porovnání dobrovolnické práce v současné době a různých etapách 20. století, dále pak legislativní ukotvení dobrovolnické práce. Další obsah diplomové práce budou tvořit případové studie veřejně prospěšných projektů, realizovaných pod hlavičkou neziskové organizace Junák – svaz skautů a skautek ČR. V další části diplomové práce se autor zamyslí nad kroky vedoucími k větší motivaci dobrovolníků při realizaci veřejně prospěšných projektů, k čemuž mu napomohou

napomohou znalosti z praxe, vědomosti nabyté studiem oboru řízení regionálních projektů a četba odborné literatury. Důležitým zdrojem informací při zpracování této kapitoly bude i dotazníkové šetření, ve kterém bude dotazována skupina dobrovolníků působících při realizaci veřejně prospěšných projektů. Téma diplomové práce má přímou souvislost se studovaným oborem „řízení regionálních projektů“ neboť se věnuje realizaci projektů v neziskovém sektoru. Obsah práce koresponduje s látkou vyučovanou v několika předmětech tohoto oboru. Výsledky práce budou využity při realizaci veřejně prospěšných akcí v rámci organizace Junák – svaz skautů a skautek ČR, na jejichž pořádání se autor podílí.

Metody práce:

V rámci diplomové práce bude použita metoda kvantitativní, komparativní a taktéž studium odborné literatury. V rámci sociologického průzkumu, bude autor zjišťovat odpověď na otázku zvýšení motivace dobrovolníků působících při realizaci veřejně prospěšných akcí. Výzkumný vzorek budou tvořit dobrovolníci působící při realizaci veřejně prospěšných akcí, organizovaných pod hlavičkou organizace Junák – svaz skautů a skautek ČR.

Rámcová osnova:

1. Úvod
2. Dobrovolnictví
3. Dobrovolnické neziskové organizace
4. Analýza dobrovolnické práce
5. Porovnání dobrovolnické práce v současné době a různých etapách 20. století
6. Legislativní ukotvení dobrovolnické práce
7. Případová studie - Junák – svaz skautů a skautek ČR
8. Dotazníkové šetření motivace dobrovolníků
9. Závěr
10. Použité zdroje

Základní odborná literatura:

TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006, 149 s. ISBN 80-736-7178-6.

ŠKARABELOVÁ, Simona. *Když se řekne nezisková organizace: příručka pro zastupitele krajů, měst a obcí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2002, 129 s. ISBN 80-210-3031-3.

ČEPELKA, Oldřich. *Práce s veřejností v nepodnikatelském sektoru*. Vyd. 1. Liberec: Nadace Omega, 1997, 243, [7] s. ISBN 80-902-3760-6.

BAČUVČÍK, Radim. *Marketing neziskových organizací*. Zlín: VeRBuM, 2011, 190 s. ISBN 978-80-87500-01-9.

Dobrovolníci v neziskových organizacích. Vyd. 1. Praha: ICN, 2001, 24 s. ISBN 80-86423-05-0.

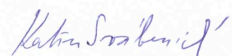
ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009, 442 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

AUSKÝ, Stanislav A. *Dobrovolníci a druhá světová válka: --ustašovci, vlasovci, banderovci, legionáři, židovské legie--*. 2., dopl. vyd., V nakl. Petrklíč 1. Praha: Petrklíč, 2007, 280 s. ISBN 978-80-7229-177-9.

Vedoucí práce:

Mgr. Kateřina Švábenická

Podpis vedoucího práce:



Datum odevzdání zadání:

5.12.2014


Datum odevzdání práce:

Podpis studenta stvrzující přijetí zadání práce:



Toto zadání platí tři po sobě jdoucí semestry od data odevzdání zadání.

Schválení zadání DP

8. 12. 2014 
Datum a podpis vedoucího programu


podpis ředitele MÚVS

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracoval samostatně a že jsem uvedl všechny použité informační zdroje.

V Praze, 4.1.2016

.....
podpis diplomanta

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí mé diplomové práce Mgr. Kateřině Švábenické za ochotu ujmout se vedení této práce, následnou trpělivost a za poskytnutí užitečných a cenných rad, jenž mi umožnily tuto práci dokončit. Dále bych rád poděkoval RNDr. Janu Fischerovi, Ph.D., jakožto řediteli závodu Napříč Prahou – přes tři jezy, za poskytnutí potřebných podkladů k této akci a za pomoc s distribucí dotazníku.

Identifikační záznam

Bc. Martin Sulík, DiS. *Motivace dobrovolníků v oblasti neziskových organizací při realizaci veřejně prospěšných projektů*. Praha, 2016. Počet stran 80, počet stran příloh 7. Diplomová práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií, Řízení rozvojových projektů. Mgr. Kateřina Švábenická.

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá motivací dobrovolníků v oblasti neziskových organizací při realizaci veřejně prospěšných projektů. Teoretická část práce mapuje pojmy dobrovolnictví a motivace. Podkapitola věnující se dobrovolnictví popisuje základní pojmy dobrovolnictví a dobrovolník, dále pak jednotlivé formy dárcovství a historii dobrovolnictví v ČR. Část této podkapitoly se věnuje také legislativnímu ukotvení dobrovolnické práce a typologii dobrovolných organizací. Podkapitola jež se věnuje motivaci se zabývá vysvětlením pojmu motivace, zdroji motivace, teoriemi motivace a dále pak vztahem mezi motivací a výkonem. Čtenář se v této části práce může také dozvědět informace o motivačním profilu a motivaci dobrovolníků. Třetí podkapitola obsahuje popis nejvýznamnějších organizací využívajících služeb dobrovolníků. Nejvíce prostoru je věnováno organizaci Junák – český skaut, z. s. Praktická část práce je věnována motivaci dobrovolníků, podílejících se na organizaci veřejně prospěšného projektu Napříč Prahou – přes tři jezy. Součástí této kapitoly je popis celé akce, její historie a konkrétního využití dobrovolníků. Hlavní prvek praktické části tvoří sociologický průzkum formou dotazníku a z něj plynoucí závěry a doporučení pro organizační tým akce.

Abstract

This thesis is dedicated to the motivation of volunteers in non-profit organizations in the implementation of publicly beneficial projects. The theoretical part of the work describes notions of volunteerism and motivation. Subchapter which is dedicated to the volunteering describes the basic concepts of volunteerism and volunteer, as well as various forms of donation and volunteerism in the history of the Czech Republic. Part of this subchapter also deals with legislative anchoring of volunteer work and also mentions typology of voluntary organizations. The following subchapter which deals with the motivation is fulfilled with the explanations of motivation concept, sources of motivation, theories of motivation, and then with the relationship between motivation and performance. The reader in this part of the work can also gain information about motivational profiles and motivations of volunteers. The third subchapter contains a description of the most important organizations using the services of volunteers. The thesis is mostly devoted to the Junák - Czech scout organization. The practical part of this work is dedicated to the motivation of volunteers involved in the organization of public beneficial project Across Prague - over three weirs. This chapter is a description of the event, its history and the particular usage of volunteers. The sociological survey forms main element of the practical part, using a questionnaire. Many conclusions and recommendations are resulting for the organizing team from this survey.

Klíčová slova

dobrovolnictví, motivace, motivace dobrovolníků, veřejně prospěšné projekty, dotazník motivace dobrovolníků, neziskové organizace, Junák – český skaut, z.s., Napříč Prahou – přes tři jezy,

Key words

volunteerism, motivation, motivation of volunteers, publicly beneficial projects, motivation of volunteers questionnaire, nonprofit organizations, Junák - Czech scout, Across Prague - over three weirs,

Obsah

Předmluva	14
1. Úvod	16
2. Teoretická část práce	18
2.1 Dobrovolnictví	19
2.1.1 Význam slov dobrovolnictví a dobrovolník	19
2.1.1.1 Dobrovolnictví	19
2.1.2 Dobrovolník	20
2.1.3 Formy dobrovolnictví	20
2.1.3.1 Dárcovství	21
2.1.3.2 Dobrovolnictví veřejně prospěšné	21
2.1.3.3 Dobrovolnictví vzájemně prospěšné	21
2.1.3.4 Dobrovolná služba	22
2.1.3.5 Občasná a sousedská výpomoc	23
2.1.4 Historie dobrovolnictví	23
2.1.5 Legislativní ukotvení dobrovolnické práce	27
2.1.6 Typologie dobrovolných organizací	28
2.1.6.1 Sociální a zdravotní oblast	29
2.1.6.2 Sportovní a vzdělávací činnost	29
2.1.6.3 Kulturní oblast	29
2.1.6.4 Ekologické organizace	30
2.1.6.5 Humanitární organizace	30
2.1.6.6 Organizace na ochranu lidských práv	31
2.2 Motivace	31
2.2.1 Pojem motivace	32
2.2.2 Zdroje motivace	34

2.2.2.1	Potřeby	34
2.2.2.2	Návyky	35
2.2.2.3	Zájmy	35
2.2.2.4	Hodnoty	35
2.2.2.5	Ideály	37
2.2.3	Teorie motivace	37
2.2.4	Motivace a výkon	38
2.2.5	Motivační profil	40
2.2.6	Motivace dobrovolníků	41
2.3	Nejvýznamnější organizace využívající služeb dobrovolníků	43
2.3.1	Junák – český skaut, z. s.	43
2.3.1.1	Historie	43
2.3.1.2	Skauting a aktuální pozice organizace	45
2.3.1.3	Skautský program	46
2.3.1.4	Organizační struktura	47
2.3.1.5	Motivace dobrovolníků	48
2.3.2	Česká obec sokolská	49
2.3.2.1	Historie	49
2.3.2.2	Aktuální pozice organizace, program a organizační struktura	50
2.3.2.3	Motivace dobrovolníků	51
2.3.3	Člověk v tísni	52
2.3.3.1	Historie	52
2.3.3.2	Aktuální pozice organizace, program a organizační struktura	53
2.3.3.3	Motivace dobrovolníků	54
3.	Praktická část	56
3.1	Veřejně prospěšný projekt Napříč Prahou – přes tři jezy	56

3.1.1	Historie akce Napříč Prahou – přes tři jezy	58
3.1.2	Akce Napříč Prahou – přes tři jezy v číslech.....	58
3.1.3	Finanční stránka akce Napříč Prahou – přes tři jezy	59
3.1.4	Standardní průběh akce Napříč Prahou – přes tři jezy.....	60
3.1.5	Využití dobrovolníků při akci Napříč Prahou – přes tři jezy.....	63
3.1.6	Současné motivování dobrovolníků, působících na akci Napříč Prahou – přes tři jezy	65
3.2	Hypotézy	66
3.3	Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	66
3.3.1	Charakteristika souboru	67
3.3.2	Výsledky dotazníkového šetření.....	74
3.4	Dílčí závěry	89
3.5	Doporučení pro organizační tým akce Napříč Prahou – přes tři jezy	91
4.	Závěr	94

Předmluva

Již od základní školy jsem členem organizace Junák, která nyní nese název Junák – český skaut, z. s.¹ S přibývajícím věkem se začal profilovat i můj zájem o oblast realizace společenských a dalších akcí podobného charakteru, jak z technického, tak z produkčního hlediska. Své první zkušenosti jsem získal jako brigádník při realizaci koncertů velkých zahraničních umělců. Zkušenosti, stejně jako věk, postupně narůstaly a z brigádníka na koncertech se ze mě rázem stal technik a následně produkční. Oblast mých zájmů a moje profesní směřování bylo známé celé řadě osob z organizace Junák – český skaut, z. s., kteří pod hlavičkou této organizace pořádají veřejně prospěšné projekty.

Netrvalo dlouho a byl jsem osloven, abych se podílel na realizaci několika veřejně prospěšných projektů, organizovaných Junákem. Celou činnost Junáka, včetně uvedených projektů, protíná jeden základní činitel, jenž má přímou souvislost s tématem této práce. Tímto činitelem jsou dobrovolníci. Při realizaci těchto neziskových projektů si často kladu celou řadu otázek, souvisejících s motivací týmu dobrovolníků, který s námi na akci spolupracuje. Jak mohu zvýšit motivaci těchto lidí? Jak jim zpříjemnit jejich práci? Jaká odměna by je mohla motivovat k účasti na dalším ročníku? Jakým krokem jim udělám radost? Budou spokojenější, když budou mít k dispozici moderní vybavení? To je pouze část otázek, která mě při realizaci veřejně prospěšných projektů s dobrovolníky napadá.

Jak je patrné z výše uvedených odstavců, o zaměření mé diplomové práce jsem měl již poměrně dlouhou dobu jasnou představu. Práce se bude zabývat motivací dobrovolníků. Moje vize se podařila naplnit a výsledkem je tato diplomová práce na téma motivace dobrovolníků v oblasti neziskových organizací při realizaci veřejně prospěšných projektů.

¹ Dne 1. 4. 2015 došlo na základě nových stanov ke změně názvu organizace z původního názvu Junák – svaz skautů a skautek ČR, na nový název Junák – český skaut, z. s. Změna stanov a z ní vyplývající změna názvu, měla přímou souvislost se změnou legislativy České republiky. V textu této práce je již využíván nový název organizace Junák – český skaut, z. s. V několika případech je využit také zkrácený název Junák. Názvem Junák autor vždy míní taktéž organizaci Junák – český skaut, z. s.

V současné době působím jako člen produkčního týmu několika českých hudebních festivalů. Během této činnosti jsem měl již několikrát možnost, podílet se na organizaci těchto akcí ve spolupráci s dobrovolníky. Získal jsem tudíž, dle mého názoru, velmi cennou zkušenost s vedením dobrovolníků v případě komerčních projektů. Ačkoliv je práce zaměřena primárně na motivaci dobrovolníků při realizaci veřejně prospěšných projektů, moje zkušenosti s dobrovolníky v komerčních projektech se v ní částečně promítají. Tyto zkušenosti mě ovlivnily zejména při tvorbě dotazníku, který je stěžejním prvkem praktické části této práce.

Chtěl jsem, aby závěry této práce měly co největší praktický přínos. Z tohoto důvodu jsem se praktickou část této práce rozhodl zaměřit na akci Napříč Prahou – přes tři jezy. Učinil jsem tak zejména proto, že se jedná o akci, která je co do počtu zapojených dobrovolníků největší veřejně prospěšnou akcí, na které se podílím. Bez dobrovolníků by nebylo možné tuto akci uskutečnit, jejich motivaci tudíž považuji za důležitý prvek, jenž má vliv na průběh celé akce. Pevně věřím, že praktické výsledky této práce budou mít pozitivní přínos jak pro nás, jako organizační tým akce, tak v návaznosti na to i pro všechny dobrovolníky, kteří se na této akci podílejí.

1. Úvod

Tato diplomová práce si klade za cíl zmapovat motivaci dobrovolníků v oblasti neziskových organizací, při realizaci veřejně prospěšných projektů. Teoretická část práce se věnuje dvěma stěžejním pojmům, kterými jsou dobrovolnictví a motivace. V kapitole věnující se dobrovolnictví jsou popsány významy slov dobrovolnictví a dobrovolník. V této kapitole se čtenář může dále seznámit s jednotlivými formami dobrovolnictví, s historií dobrovolnictví na území našeho státu a dále pak s legislativním ukotvením dobrovolnické práce. Poslední podkapitola věnující se dobrovolnictví popisuje typologii dobrovolných organizací.

Za druhý zásadní pojem lze považovat již zmíněnou motivaci. Tato práce se věnuje vysvětlení pojmu motivace, jednotlivým zdrojům motivace, teoriím motivace s důrazem na Maslowovu hierarchickou teorii potřeb, vztahem mezi motivací a výkonem a v neposlední řadě také motivačnímu profilu jedince. Samostatná podkapitola je věnována motivaci dobrovolníků. Tato část práce shrnuje výsledky výzkumu na téma motivace dobrovolníků, realizovaného v roce 2000.

Teoretická část práce se mimo výše uvedené pojmy, dále zabývá nejvýznamnějšími organizacemi, jež při své činnosti využívají služeb dobrovolníků. Největší prostor je věnován organizaci Junák – český skaut, z. s., a to z toho důvodu, že s touto organizací přímo souvisí praktická část této práce. V této podkapitole je dále zmíněna Česká obec sokolská, jakožto zástupce sportovní oblasti s dlouholetou tradicí. Prostor je věnován také organizaci Člověk v tísni, která se věnuje humanitární, rozvojové a vzdělávací činnosti. Myslím si, že zmínka o České obci sokolské a Člověku v tísni v této práci, může čtenáři přispět k tvorbě představy o rozdílech mezi jednotlivými typy těchto organizací v návaznosti na práci s dobrovolníky.

Při zpracování teoretické části této práce, autor čerpal zejména z odborné literatury věnující se tématům dobrovolnictví a motivace. V hojné míře autor využíval také výročních zpráv jednotlivých organizací a dalších materiálů, jež tyto organizace uveřejňují. Dá se říci, že ve výročních zprávách jednotlivých organizací bylo možné nalézt nejvíce dat, vztahujících se k dobrovolnické činnosti. V neposlední řadě autor využíval svoje vědomosti nabyté studiem oboru řízení regionálních projektů a vědomosti získané díky dlouhodobému zájmu o tyto témata. Řada vědomostí pochází

také z praxe neb autor již několik let působí jako dobrovolník v organizaci Junák – český skaut, z. s.

Praktická část práce se zabývá motivací dobrovolníků, kteří se podílejí na organizaci veřejně prospěšného projektu Napříč Prahou – přes tři jezy. Tato akce, jejíž historie sahá až do roku 1939 je organizována pod hlavičkou organizace Junák - český skaut, z. s. Tým, který tuto akci organizuje je tvořen výhradně dobrovolníky. V praktické části se autor věnuje specifikaci této akce, její historii a detailnímu popisu zapojení dobrovolníků v tomto projektu. Stěžejním prvkem je pak sociologický průzkum, který autor provedl mezi jednotlivými dobrovolníky, kteří jsou součástí týmu této akce. Tento průzkum si klade za cíl zmapovat motivaci těchto jedinců a identifikovat potencionální hrozby, které by mohly vést ke snížení jejich motivace se dále na této akci podílet. Součástí práce je detailní rozbor otázek obsažených v dotazníkovém průzkumu a jednotlivých responsí. V závěru praktické části se autor věnuje doporučením pro organizační tým akce Napříč Prahou – přes tři jezy z pohledu zvýšení motivace dobrovolníků.

Praktickou část práce autor zpracovával zejména na základě svých dlouholetých zkušeností s prací s dobrovolníky, jak při akci Napříč Prahou – přes tři jezy, tak při dalších veřejně prospěšných projektech organizovaných Junákem – českým skautem, z. s. Dále pak na základě zkušeností získaných při práci s dobrovolníky na komerčních projektech. Výše zmíněné zkušenosti, autor využil zejména při tvorbě a následném vyhodnocení dotazníkového šetření, na jehož základě následně vypracoval doporučení pro organizační tým akce Napříč Prahou – přes tři jezy. Datové podklady, které byly dále využívány při tvorbě praktické části této práce, pocházejí ze statistik autora a také z archivu akce Napříč Prahou – přes tři jezy.

Tato práce obsahuje celkem 80 stran. Přílohu práce tvoří fotodokumentace akce Napříč Prahou – přes tři jezy a vzor dotazníkového šetření, provedeného na dobrovolnících, kteří se podílejí na organizaci tohoto veřejně prospěšného projektu. Práce je psána v souladu s citační normou ČSN ISO 690. Propojení textu se seznamem použité literatury je provedeno Harvardským stylem.

2. Teoretická část práce

V teoretické části této práce jsou popsány základní pojmy, které mají přímou souvislost s tématem této diplomové práce. Tato kapitola se zabývá popisem dobrovolnictví, forem dobrovolnictví, historie dobrovolnictví, legislativního ukotvení dobrovolnické práce a dále také typologií dobrovolnických organizací. Druhou součástí teoretické části tvoří kapitola, jejíž náplní je pojem motivace. V této části je samotný pojem motivace nejen vysvětlen, ale jsou zde také popsány jednotlivé zdroje motivace, mezi které patří potřeby, návyky, zájmy, ideály, hodnoty a hodnotové orientace (*Bedrnová, Nový, 2002, str. 224*). V podkapitole věnující se teoriím motivace, je detailně popsána Maslowova hierarchická teorie potřeb, která má dle autorů odborné literatury největší souvislost s motivací dobrovolníků. Další podkapitoly, které spadají do sekce motivace, se zabývají vztahem mezi motivací a výkonem, motivačním profilem a také motivací dobrovolníků. Název poslední zmíněné podkapitoly může budít dojem přílišné obecnosti. Tato podkapitola ovšem obsahuje shrnutí zajímavých výsledků, získaných v celorepublikovém průzkumu na téma motivace dobrovolníků, který v roce 2000 organizovalo společnou silou několik organizací a agentur. Třetí podkapitola teoretické části se zabývá nejvýznamnějšími organizacemi využívajícími služeb dobrovolníků. Největší prostor je věnován organizaci Junák – český skaut, z. s., která má přímou souvislost s praktickou částí této diplomové práce. Poslední dvě podkapitoly jsou věnovány organizacím, které stejně jako Junák působí v neziskovém sektoru a ke své činnosti také v hojné míře využívají dobrovolníky. Těmito organizacemi jsou Česká obec sokolská a Člověk v tísni. Ačkoliv se jedná o organizace, které se svým zaměřením od Junáka liší, považuji za důležité, umožnit čtenáři této práce srovnání jednotlivých organizací, zejména co do využití dobrovolníků při jejich činnosti.

2.1 Dobrovolnictví

První kapitola této diplomové práce se zabývá tématem dobrovolnictví v širším měřítku. Úvodní část této kapitoly je věnována vysvětlení termínů dobrovolnictví a dobrovolník. Další podkapitola pak uvádí specifikace jednotlivých forem dobrovolnictví. Podkapitola věnovaná historii, mapuje dobrovolnictví na našem území od jeho počátků, tj. v době raného středověku, přes první republiku a socialismus až po současnost. Podkapitola legislativní ukotvení dobrovolnické práce je věnována zákonu 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), který je základním právním dokumentem, upravujícím dobrovolnictví z pohledu poskytování podpory státem. Poslední část této kapitoly je věnována typologii dobrovolných organizací v návaznosti na náplň jejich činnosti.

2.1.1 Význam slov dobrovolnictví a dobrovolník

Slova dobrovolnictví a dobrovolník mohou u každého jedince asociovat jiný význam. V návaznosti na tento fakt se také liší jednotlivé definice dobrovolnictví. Obecně je dobrovolnictví považováno za činnost, vykonávanou za cílem pomoci druhým, bez očekávání vlastního prospěchu či jiného ohodnocení. Dobrovolnická činnost může mít celou řadu podob, od finanční pomoci přes věcnou podporu až po obětování svého času a úsilí. Spektrum dobrovolnické činnosti je stejně široké jako spektrum možné motivace jedince tuto činnost provádět. Může se jednat o celou řadu potřeb, které motivují jedince k dobrovolnické činnosti: pomoc druhým, měnit svět k lepšímu, bránit svoji zem v případě válečného konfliktu, pomáhat spoluobčanům při živelné katastrofě, pomáhat při vypuknutí a následném zvládnutí epidemií. Tyto uvedené příklady motivací se řadí do kategorie důvodů morálních. V odborné literatuře zabývající se dobrovolnickou činností jsou nejčastěji uváděny morální důvody. Méně často můžeme při studiu odborné literatury narazit na ostatní potřeby, které dále motivují jedince k dobrovolnické činnosti. Jedná například o zvýšení kvalifikace a zaplnění volného času. (Šormová, Klégrová, 2006, str. 6)

2.1.1.1 Dobrovolnictví

Jedna z definic dobrovolnictví je následující: „*Dobrovolnictví není obět, ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a*

dovedností a obohacením v mezilidských vztazích.“ (Tošner, Sozanská, 2006, str. 18) Jak již bylo uvedeno v odstavci výše, pohledy na dobrovolnictví se liší. S tím souvisí i fakt, že činnost, kterou jeden jedinec vykonává a považuje ji za dobrovolnictví, může druhý jedinec vykonávat ve stejném rozsahu a za stejných podmínek, ale tuto činnost bude považovat za činnost obvyklou, nikoliv za dobrovolnictví. Význam dobrovolnické činnosti pro celosvětovou společnost dokazuje i existence mezinárodní organizace pro dobrovolnické úsilí. Tato organizace ve svém dokumentu nazvaném Všeobecná deklarace dobrovolnictví, vydaném v roce 2011, jednoznačně uvádí, že: *„Dobrovolnictví je základním stavebním prvkem občanské společnosti. Uskutečňuje nejvznešenější aspirace lidstva - touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny.*“ (Hestia – dobrovolnik.cz, 2001) Toto tvrzení podtrhuje důležitost dobrovolnictví v globálním měřítku.

2.1.2 Dobrovolník

Definice uváděná Tošnerem a Sozanskou říká, *„že dobrovolník je člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svojí energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti.*“ (Tošner, Sozanská, 2006, str. 35) Dobrovolníky je možné najít v celé řadě organizací a při celé řadě činností. Největší procento dobrovolníků nalezneme v nestátních neziskových organizacích, zabývajících se výchovou mládeže, prací s hendikepovanými a starými lidmi a dále pak v organizacích ekologických, humanitárních, sportovních, turistických, kulturních a lidskoprávních. Důležitým prvkem je vymezení činnosti dobrovolníka tak, aby se příjemce pomoci mohl na činnost dobrovolníka spolehnout. Z pohledu příjemce pomoci může být dobrovolník vnímán stejně jako plnohodnotný, placený zaměstnanec s přidanou hodnotou neformálnosti, která je pro dobrovolnictví typická a do jisté míry nepostradatelná. Dobrovolnictví je považováno za přínosnou záležitost, jak pro příjemce pomoci, tak i pro dobrovolníka samotného. Pro dobrovolníka je přínosem zejména osobní rozvoj prostřednictvím nových dovedností a zkušeností.

2.1.3 Formy dobrovolnictví

Existuje několik forem, respektive druhů dobrovolnictví, které se liší svou náplní. O jinou formu dobrovolnictví se jedná v případě, že pomůžeme slepci přes frekventovanou silnici a o jinou formu dobrovolnictví se jedná například v případě, že

pravidelně poukazujeme finanční prostředky na účet neziskové organizace, zabývající se humanitární pomocí. Nejčastěji se uvádí následující dělení dobrovolnictví.

2.1.3.1 Dárcovství

Pod pojmem dárcovství si většina osob představí zejména poukázání finančních prostředků na účty, zřízené neziskovými organizacemi za různým účelem pomoci různým skupinám osob. Ve většině případů bývá účelem zřízení takového účtu humanitární pomoc. V případě finančního dárcovství se jedná o jednoduchou a nenáročnou formu dobrovolnictví, která umožňuje uspokojit svědomí v kombinaci s vložením finančních prostředků na prospěšný účel. Pod pojem dárcovství ovšem nespádají pouze finanční dary, ale i například dárcovství krve a krevní plazmy. V návaznosti na fakt, že dle statistik dostane průměrně každý člověk za život 5x krevní transfuzi a 14x lék vyrobený z krve, je dárcovství krve důležitým prvkem naší společnosti. Faktor dobrovolnictví při dárcovství krve (respektive krevní plazmy) dokazuje i skutečnost, že dle statistik z roku 2006 bylo z celkového počtu 69 500 odběrů krevní plazmy, pouze 8% odběrů placených (*ČTK, 2008 citované MEDICAL TRIBUNE CZ, s.r.o., 2008*). Dárcovství může být jak jednorázového, tak dlouhodobého charakteru.

2.1.3.2 Dobrovolnictví veřejně prospěšné

V případě veřejně prospěšného dobrovolnictví se jedná o ochotu a potřebu osob, zasadit se o změnu ve společnosti, ale i o ochotu a potřebu pomoci druhým. Osoby jenž se věnují této formě pomoci, bývají členy různých skupin a spolků, které se zabývají stejnou formou pomoci, jako v nich angažovaný jedinec. V případě tohoto typu dobrovolnictví je pro angažovanou osobu na prvním místě potřeba být užitečný pro skupinu či spolek a svoje okolí (*Sozanská, Tošner, 2005, str. 10-11*).

2.1.3.3 Dobrovolnictví vzájemně prospěšné

Forma dobrovolnictví vzájemně prospěšného, je typická pro osoby, které jsou součástí celé řady organizací, klubů a sdružení. Jedná se o činnost, kterou vykonávají členové těchto institucí v zájmu realizace cílů a poslání těchto institucí. Za nejstarší vzájemně prospěšnou organizaci, která funguje do dnešní doby lze považovat sbory dobrovolných hasičů. První sbor dobrovolných hasičů na našem území byl založen v roce 1864 (*Požáry.cz, 2014*). Náplň činnosti těchto organizací netvoří pouze doplnění

profesionálních hasičských sborů v oblasti hašení požárů a dalších záchranných a preventivních opatření s touto oblastí souvisejících, ale také společenské aktivity. Zejména v obcích bývají sbory dobrovolných hasičů realizátory veřejně prospěšných aktivit, kulturních, společenských a sportovních akcí. Sbory dobrovolných hasičů nejsou ovšem jediné organizace, které spadají do této skupiny. V současné době existuje celá řada kulturních, sportovních a dětských organizací, u kterých základ činnosti tvoří dobrovolníci, kteří realizují aktivity pro své členy, vedoucí k naplnění cílů a poslání těchto institucí. Všechny uvedené organizace mají společnou jednu zásadní věc, kterou jsou hodiny a hodiny odpracované členy organizací bez nároku na honorář. Společně s různým typem finančních a materiálních sbírek slouží tyto záležitosti k zatraktivnění života členů těchto institucí (*Sozanská, Tošner, 2005, str. 10*).

2.1.3.4 Dobrovolná služba

Dobrovolná služba je pojem, který jsme začali v podmínkách České republiky vnímat zejména po roce 1989. Jedná se o dlouhodobý závazek (čítající i řadu měsíců, případně let), věnovat se dobrovolné činnosti. Dobrovolná služba může být provozována jak na území, tak mimo území daného státu. Tradičním příkladem dobrovolné služby může být výuka jazyků v jiné zemi (*Müllerová, 2011, str. 11-12*). V České republice se postupně rozšiřuje nabídka institucí, které zajišťují dobrovolnou službu v zahraničí. Zlom v této oblasti přinesl zejména vstup České republiky do Evropské unie. V návaznosti na tuto skutečnost dostali občané České republiky (zejména mladí lidé ve věku 18 – 30 let) možnost zapojit se buď jako jednotlivci nebo ve skupinách do dobrovolnických projektů realizovaných na území Evropské unie, případně na území partnerských států. Tyto projekty spadají pod hlavičku Evropské dobrovolné služby a jejich délka trvání se pohybuje v rozmezí 2 – 12 měsíců. V České republice má realizaci Evropské dobrovolné služby na starosti organizace Eurodesk. Eurodesk je evropská informační síť, která působí ve 33 evropských zemích. Základní náplní této organizace je, umožňovat mladým lidem a pracovníkům s mládeží snadný a rychlý přístup k informacím (*Eurodesk, 2015*). Na webových stránkách organizace Eurodesk je možné najít řadu nabídek v rámci Evropské dobrovolné služby, ale i nad rámec tohoto projektu Evropské unie.

2.1.3.5 Občasná a sousedská výpomoc

Specifickou formou dobrovolnictví je občanská a sousedská výpomoc. V tomto případě se jedná o pomoc, která neprobíhá pod hlavičkou žádné organizace a jedná se tudíž o neformální dobrovolnictví. Většina osob, provádějících tuto činnost, se za dobrovolníky vůbec nepovažuje. Konkrétní příklad sousedské výpomoci je velmi často k vidění v bytových domech, kde řada sousedů pomáhá různým způsobem svým zejména starším nebo hendikepovaným spoluobčanům (*Sozanská, Tošner, 2005, str. 9-10*).

2.1.4 Historie dobrovolnictví

Počátky dobrovolnictví sahají až do období raného středověku a jsou spjaty s církví. V tuto dobu byla zakládána náboženská bratrstva a církevní řády, které mají dobročinnost ve své náplni činnosti. Církev tudíž byly prvními průkopníky dobročinných aktivit. Centrem této činnosti se stávaly různé typy nemocnic a útulků, které byly zřizovány zejména jako součást klášterů. Husitská revoluce v 15. století znamenala pro církev oslabení jejího do této doby monopolního postavení. Tato skutečnost měla za následek i pokles dobročinných aktivit ze strany církevních institucí. Dobročinné aktivity byly v této době oprostěny od vlivu náboženství. I když po roce 1620 došlo k obnovení postavení církve ve společnosti, dobročinné aktivity již byly realizovány převážně státem (*Frič, 2001, str. 23*).

Důležitým mezníkem byla doba od poslední třetiny 18. století do roku 1848, nazývaná jako národní obrození. Hlavní náplň národního obrození spočívající v pozvednutí českého jazyka a motivaci obyvatel českých zemích k národní uvědomělosti, doplňovali činnosti vedoucí k rozvoji organizované, vlastenecké aktivity. Pojem vlastenectví tudíž začínal nabírat na vážnosti a v souvislosti s tím, začala vznikat celá řada spolků, nadací a občanských asociací. Zejména se jednalo o spolky na podporu vědy, vzdělání a umění. Další kategorií pak byly různé okrašlovací spolky, hasičské spolky, tělocvičné spolky a pěvecké spolky. Zejména na vesnicích byly tyto vlastenecké aktivity organizovány převážně knězi, kteří mimo svou běžnou činnost půjčovali českou literaturu a časopisy. Dále pak zakládali knihovny, čtenářské, pěvecké a divadelní spolky. V pozdějších dobách, kdy civilní učitelé začali na školách nahrazovat církevní činitele, přebrali tito učitelé zároveň i roli organizátorů těchto spolků. Podílet se na aktivitách, některého z výše uvedených sdružení, bylo v této době

považováno za čest a vlasteneckou povinnost. Tomuto trendu odpovídá i skutečnost, že počet těchto spolků přesahoval v uváděné době hranici 10 000. V době těsně po národním obrození zakládá doktor filozofie Miroslav Tyrš český tělocvičný spolek Sokol, který přežil všechny společenské proměny až do dnešní doby (*Frič, 2001, str. 24*).

Vznik samostatného Československa v roce 1918, znamenal další nárůst počtu různého typu spolků. Stejně jako se spolky lišily svým zaměřením, odlišná byla také jejich organizační forma (od soukromých přes církevní až po národnostní organizace). V této době začali být jednotlivé spolky hierarchicky organizovány (od místních organizací přes okresní a krajské pobočky až po zemská a národní ústředí). V roce 1919 vzniká se souhlasem prezidenta T. G. Masaryka Československý červený kříž. Tato organizace byla specifická širokým polem pravomocí. Důležitou roli v této době sehrál prezident Masaryk, který přímo podporoval některé, zejména mládežnické organizace. Tato činnost měla za cíl, zejména vytvoření nové generace První republiky s reflektováním idejí prezidenta T. G. Masaryka. Za nejvýznamnější organizaci lze považovat YMCU. Založení této organizace na území Československa podnítila dcera prezidenta T. G. Masaryka Alice Masaryková v roce 1921. Tato organizace mimo jiné vybuďovala celou řadu rekreačních středisek a zasloužila se o rozvoj celé řady sportů. Popularitu této organizace dokazuje fakt, že před 2. světovou válkou čítala její členská základna 20 000 členů (*Frič, 2001, str. 25*).

Vývoj většiny uváděných organizací radikálně narušila 2. světová válka. Řada organizací byla v této době zrušena a další organizace byly přetransformovány do podoby, která vyhovovala protektorátní správě. Rok 1945 a s tím související konec 2. světové války neznamenal pro dobrovolné organizace možnost navázat na předchozí tradice. Československo ovládl socialismus. Činnost nezávislých organizací byla v této době zakazována, redukována nebo přizpůsobována potřebám komunistické strany a vedení státu. V roce 1945 bylo za účelem převzetí řízení státu založeno sdružení politických stran, nazývané Národní fronta. Členem tohoto sdružení se později musely stát všechny organizace. Dalším krokem, který podnikla vládnoucí komunistická strana vůči všem organizacím, bylo zabavení jejich majetku. Dále došlo ke zrušení všech charitativních a sociálních organizací, fungujících pod hlavičkou církve. Pojem dobročinnost byl v této etapě vývoje naší země přetvořen, dle potřeby vládnoucí strany, na dobročinnost ve prospěch socialistického režimu. Tato kategorie zahrnovala celou

řadu aktivit. Formou soutěžení, která měla intenzifikovat národní hospodářství, pomocí zvýšení efektivity a nacházení účinnějších forem a metod práce, byla Brigáda socialistické práce. Výpomoc v oblastech, kde státní a obecní správa nezvládala plnění úkolů, byla realizována pomocí akcí „Z“. Původní náplň těchto akcí mělo tvořit zvelebování (od tohoto slova také pochází písmeno v názvu této činnosti), později však byly v rámci akce „Z“ realizovány i rozsáhlejší stavební projekty (například rekonstrukce bytů a kanalizace). Účelové brigády v této době prováděly také jednotlivé spolky (dobrovolní hasiči, myslivci, rybáři, chovatelé, zahrádkáři). V návaznosti na neustálý nedostatek pracovních sil v určitých odvětvích, byly další formou dobročinnosti ve prospěch socialistického režimu různé brigády studentů a občanů, zajišťující zejména činnosti v zemědělství (sklizeň brambor, řepy a dalších zemědělských produktů). Motivace občanů k dobrovolnictví, byla zpočátku prováděna pomocí propagandy. Občané v této době tudíž byli emocionálně motivováni dobrovolnou činností provádět. V pozdějších letech však došlo k vystřízlivění a dobrovolnictví bylo nahrazeno prací z donucení. Důležitým se v této době stal pojem „společenská angažovanost“, kdo chtěl něčeho dosáhnout (budovat kariéru, studovat), musel se „společensky angažovat“. Tato povinná práce bez nároku na odměnu se stala součástí všech organizací (od jednotlivých podniků až po komunistickou stranu). Potvrzení o konání dobrovolnické práce byly součástí celé řady doporučení a posudků. Zejména výše uvedené kroky vedení státu, měly za následek přeměnu vnímání dobrovolnictví v očích občanů na činnost, která je vynucována. Toto negativní vnímání dobrovolnictví bohužel přetrvává v řadě osob do dnešních dní, což má negativní dopad na rozvoj dobrovolnictví v současnosti (*Krátká, Pernicová, 2010, str. 5-6*).

V době socialismu ovšem oficiálně existovaly i organizace, které byly založeny na skutečné dobrovolné činnosti (respektive úspěšně skrývaly dobrovolnou činnost). Podmínkou ovšem bylo, že činnost těchto organizací nesměla být v konfliktu se zájmy režimu. Jednou z takových organizací byl Sbor ochrany přírody a krajiny při společnosti Národního muzea v Praze, který se později přetransformoval na TIS – svaz pro ochranu přírody a krajiny. Činnost této organizace vycházela například z ideálů zakladatele organizace Junák – svaz skautů a skautek A. B. Svojsíka, zakladatele Sokola M. Tyrše nebo z ideálů prezidenta T. G. Masaryka. Tato organizace vyvíjela činnost v celé řadě oblastí (od ekologických výzkumných úkolů přes vypracování metodiky chráněných krajinných území, organizování celostátních akcí s ekologickou tematikou – například

dodnes populární akce Den Země, organizování školení a kurzů, až po organizování táborů). V roce 1979 bylo rozhodnuto, že činnost této organizace je ideologicky nepřijatelná a tak došlo k jejímu zrušení. Ochranou přírody se zabývala i organizace Brontosaurus, která zahájila svojí činnost v roce 1974. Náplň činnosti této organizace činí program výchovy k ekologickému myšlení a jednání – zejména se jedná o realizaci táborů pro mládež (*Máchal, 2000, str. 3-8*).

Rok 1989 znamenal zahájení nové etapy dobrovolnictví v české společnosti. Zájem obyvatel o možnosti seberealizace a využití jejich znalostí a dovedností v kombinaci s obnovením sdružení, které byly zakázány komunistickým režimem (Junák – svaz skautů a skautek, YMCA, Sokol) znamenal prudký nárůst neziskového sektoru. V porevoluční době vznikla celá řada neziskových organizací, jejichž náplň činnosti se liší, avšak jedno mají společné – jejich činnost je založena převážně na práci dobrovolníků.

Prudký nárůst vývoje neziskového sektoru na území České republiky v době po roce 1989 zrcadlí statistika počtu nestátních neziskových organizací v letech 1990 – 2013. Níže uváděné hodnoty nejsou pouhým výčtem počtu organizací v jednotlivých letech. Z textu je také možné vyčíst, v jakých letech došlo k legislativním úpravám v oblasti členění nestátních neziskových organizací. V roce 1990 bylo registrováno celkem 3 879 občanských sdružení. V roce 1992 počet občanských sdružení narostl na 15 393 a vzniklo také 1551 nadací. V roce 1996 působilo na území České republiky 27 807 občanských sdružení, 4 392 nadací a 1 obecně prospěšná společnost. Zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech umožnil v roce 1998 vznik 71 nadačních fondů. V roce 1998 bylo dále registrováno 36 046 občanských sdružení a 129 obecně prospěšných společností. Další změna legislativy v roce 2002 přinesla novou kategorii pojmenovanou „evidované právnické osoby“, která v sobě zahrnuje různé typy církevních institucí. Počet institucí v této kategorii činil 4 785. Ve stejném roce také vznikla nová kategorie nazvaná „organizační jednotky sdružení“ – počet jednotek zařazených do této kategorie činil 30 547. V roce 2002 bylo dále registrováno 49 108 občanských sdružení, 330 nadací, 825 nadačních fondů a 762 obecně prospěšných společností. Rok 2013 nepřinesl v této oblasti žádnou změnu legislativy. Počet občanských sdružení v tomto roce činil 84 400, nadací 500, nadačních fondů 1323, obecně prospěšných společností 2 571, evidovaných právnických osob 4 176 a organizačních jednotek sdružení 33 117. Rozdíl mezi rokem 1990, kdy bylo

registrováno celkem 3 879 nestátních neziskových organizací a rokem 2013, kdy bylo registrováno celkem 126 087 nestátních neziskových organizací činí celkem 122 208 (ČSÚ, 2013 citované *Neziskovky.cz, o.p.s, 2013*).

2.1.5 Legislativní ukotvení dobrovolnické práce

Za základní právní dokument České republiky, vztahující se k dobrovolnické práci lze považovat zákon číslo 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě) a zákon číslo 86/2014 Sb., kterým se mění některá ustanovení uvedená v zákoně číslo 198/2002 Sb. Tento právní předpis ovšem neupravuje dobrovolnickou práci v celém jejím spektru, ale soustředí se pouze na úpravu podmínek, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu organizovanou podle tohoto zákona a vykonávanou dobrovolníky bez nároku na odměnu. V paragrafu 2 zákon jednoznačně stanovuje činnosti, které lze považovat za dobrovolnickou službu. Jedná se o následující činnosti:

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

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

c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací“ (Zákon č.198/2002 Sb., 2003).

Paragraf 3 tohoto zákona určuje, kdo může být dobrovolníkem z pohledu věku. Jedná se o osoby, které jsou starší 15 let (v případě výkonu dobrovolnické služby na území České republiky) a osoby, které jsou starší 18 let (v případě výkonu služby mimo území České republiky).

Čtvrtý paragraf tohoto zákona jasně definuje vysílající a přijímající organizaci. V případě vysílající organizace se jedná o veřejně prospěšnou právnickou osobu se sídlem v České republice, která dobrovolníky vybírá, eviduje, připravuje pro výkon

dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvy o výkonu dobrovolnické služby za podmínky, že má udělenou akreditaci. Přijímací organizace je podle tohoto zákona taková fyzická osoba nebo veřejně prospěšná právnická osoba, pro jejíž potřebu je dobrovolnická služba vykonávána, způsobilá uzavřít smlouvu s vysílající organizací a schopná dostát závazkům z této smlouvy.

Zákon ve svých dalších částech dále upravuje smluvní vztahy mezi vysílající a přijímající organizací (paragraf 5) a blíže specifikuje povinnosti vysílající organizace (paragrafy 6, 7, 8 a 9). Paragraf 10 vymezuje možnosti využívání dobrovolnické služby státními orgány, organizačními složkami státu, orgány a organizačními složkami územních samosprávných celků, státními příspěvkovými organizacemi, příspěvkovými organizacemi územních samosprávných celků a školskými právníckými osobami.

Skutečnost, že Ministerstvo může poskytnout vysílajícím organizacím dotaci ke krytí pojistného placeného na základě pojistné smlouvy, uzavřené vysílající organizací, části výdajů spojených s evidencí dobrovolníků a jejich přípravou pro výkon dobrovolnické služby a v některých případech i pojistného na důchodové pojištění, je uvedena v závěrečném paragrafu zákona (paragraf číslo 11) (*Zákon č.198/2002 Sb., 2003*).

V návaznosti na fakt, že zákon 198/2002 Sb. upravuje pouze podporu dobrovolnictví státem, je důležité zmínit, že existuje celá řada dobrovolnických činností, které jsou vykonávány mimo rámec uvedeného zákona. Činnost dobrovolných hasičů, dobrovolných pracovníků Českého Červeného kříže a dobrovolných pracovníků pečovatelských služeb je dále upravena vyhláškou číslo 182/1991 Sb.

2.1.6 Typologie dobrovolných organizací

Základní specifikace dobrovolné organizace říká, že se jedná o takovou organizaci, jejíž činnost je postavena převážně na dobrovolnících. Jak již bylo uvedeno v kapitole historie, v roce 2013 bylo v České republice registrováno celkem 122 208 nestátních neziskových organizací (toto číslo v sobě zahrnuje i organizační jednotky sdružení) (*ČSÚ, 2013 citované Neziskovky.cz, o.p.s, 2013*). Jednotlivé nestátní neziskové organizace lze dělit podle obsahu jejich působnosti do následujících skupin.

2.1.6.1 Sociální a zdravotní oblast

Oblast sociální a zdravotní je nejrozsáhlejší co do počtu dobrovolníků, kteří působí v organizacích s touto náplní činnosti. V návaznosti na důležitost dobrovolnické práce nestátních neziskových organizací v této oblasti v rámci zdravotního systému České republiky, jsou tyto instituce často zapojovány do diskuzí s orgány státu, týkajících se sociální politiky a sociálních služeb. Působení dobrovolníků v organizacích, zabývajících se touto problematikou, je nutné podpořit profesionální koordinací a vzděláváním. Za nejvýznamnější instituce působící v této oblasti lze považovat: diakonie různých církví, Armádu spásy, Českou katolickou charitu, zařízení pro seniory, Společnost DUHA (práce s osobami s mentálním postižením), Fond ohrožených dětí nebo například organizaci FOKUS (podpora lidí s duševním onemocněním) (*Sozanská, Tošner, 2005, str. 42*).

2.1.6.2 Sportovní a vzdělávací činnost

V prostředí České republiky se dobrovolníci podílejí na sportovní a vzdělávací činnosti zejména v oblasti mimoškolních volnočasových aktivit. V tomto případě dobrovolníci pracují nejčastěji jako vedoucí, trenéři, organizátoři, instruktoři nebo lektoři. Nejvýznamnější dětské organizace působící v této oblasti jsou: Junák, Sokol, Pionýr, YMCA, hnutí Brontosaurus. V této oblasti působí také celá řada různých sportovních klubů, tělovýchovných jednot a dalších sportovních institucí, které sdružuje několik asociací (například asociace tělovýchovných jednot a sportovních klubů ČR) (*Sozanská, Tošner, 2005, str. 43*).

2.1.6.3 Kulturní oblast

Kulturní oblast zastřešuje celou řadu aktivit. Za pro společnost nejdůležitější lze považovat aktivity sdružení, zabývajících se ochranou a revitalizací kulturních památek. Ve většině případů tyto nestátní neziskové organizace vznikají za účelem záchrany jedné konkrétní památky (zámek, hrad, muzeum, galerie nebo jiný významný objekt) nebo skupiny památek na určitém území. Jako příklad lze uvést Klub Za starou Prahu, který vznikl již v roce 1900 a od tohoto roku se bez přerušení věnuje ochraně památek v Praze. Další skupinu organizací působících v kulturní oblasti tvoří neziskové organizace zabývajících se realizací různých typů neziskových kulturních aktivit (hudební festivaly, výstavy, autorská čtení, divadelní festivaly), dále pak různé divadelní a hudební spolky (*Sozanská, Tošner, 2005, str. 42-43*).

2.1.6.4 Ekologické organizace

Ekologické organizace lze považovat za nestátní neziskové organizace s největší mediálními prostředky. Tuto skutečnost má na svědomí zejména zapojení těchto organizací do řešení celospolečenských témat, které mají často přeshraniční přesah (například výstavba jaderných elektráren, politika přístupu k životnímu prostředí, politika dopravy). Tyto organizace bývají často propojeny se subjekty v ostatních zemích. V ekologických organizacích působí jako dobrovolníci široké spektrum osob (od nejvýznamnějších odborníků přes jednorázové dobrovolníky až po dlouhodobé dobrovolníky). Různorodá je také náplň jejich činnosti (administrativa, organizační zajištění, realizace úkolů v terénu). V České republice působí od roku 1992 pobočka mezinárodní organizace Greenpeace, dále pak organizace ryze české (Děti Země, Hnutí DUHA, Český svaz ochránců přírody, ARNIKA a další menší či větší organizace lokálního, ale i celorepublikového rozsahu) (*Sozanská, Tošner, 2005, str. 41*).

2.1.6.5 Humanitární organizace

K zviditelnění těchto organizací dochází především v návaznosti na jejich pomoc v oblastech postižených válečnými konflikty a přírodními katastrofami. Tyto organizace poskytují zejména materiální pomoc. Cílem jejich krátkodobých projektů je zajištění základních životních potřeb (například: jídlo, pití, hygienické prostředky, přístřeší) pro osoby zasažené některou z katastrof. Cílem dlouhodobých projektů těchto organizací je zajištění životní úrovně těchto osob. Chod humanitárních organizací je financován z dobrovolných příspěvků a příspěvků od sponzorů (a to jak finančních, tak i materiálních). Humanitární organizace působí na území České republiky i v ostatních zemích po celém světě. Humanitární organizace jako ADRA, Člověk v tísni nebo Česká katolická charita, které působí na území České republiky, mají velkou mezinárodní prestiž, zejména v návaznosti na jejich schopnost bleskové pomoci v případě potřeby (*Sozanská, Tošner, 2005, str. 41-42*). Povodeň v roce 2002 postihla velkou část naší republiky. Na pomoci postiženým se velkou měrou podíleli právě i humanitární organizace (zejména materiálním zajištěním – balená voda, čisticí prostředky, ale i dobrovolnickou činností). Zajímavý obrázek o rozsahu pomoci humanitárních organizací v této době přináší odhady ekonomické hodnoty dobrovolnictví. Dobrovolníci, sdružení pod organizací Člověk v tísni, při povodních v roce 2002

odpracovali celkem 150 000 hodin, což představuje ekonomickou hodnotu 13 522 500 Kč (*Dostál, Balariová, 2013 citované Dostál (ed.), Soukupová (ed.), 2014, str. 26*).

2.1.6.6 Organizace na ochranu lidských práv

Rozsah působnosti organizací, zabývajících se ochranou lidských práv v České republice, je velký. Na kompletní ochranu lidských práv (s důrazem na oblast zdravotnictví, práv dětí a trestní spravedlnost) se zaměřuje organizace s názvem Liga lidských práv. Naopak užší zaměření má organizace Bílý kruh bezpečí, která se zabývá poskytováním pomoci a podpory obětem a svědkům trestných činů. Sdružení ROSA a Riaps se specializuje na pomoc obětem domácího násilí. Organizace La Strada pak nabízí pomoc osobám, které se stali obětí obchodu s lidmi. V České republice dále působí celá řada organizací, které se věnují řešení problémů přistěhovalců, uprchlíků a národnostních menšin, a pomáhají s jejich začleněním do společnosti. Jednou z těchto organizací je například Centrum pro integraci cizinců (*Sozanská, Tošner, 2005, str. 41-42*).

2.2 Motivace

V první kapitole této práce jsem se věnoval popisu dobrovolnictví. Druhou kapitolu teoretické části bych rád věnoval pojmu, který je v souvislosti s tématem práce stejně tak důležitý jako dobrovolnictví, a tím je motivace. První podkapitola bude věnována vysvětlení pojmu motivace a část této podkapitoly se bude zabývat i výrazy motiv a stimul, potažmo dalšími výrazy, které mají s těmito prvky přímou souvislost. V další části této práce se budu zabývat bližším popisem jednotlivých zdrojů motivace. Třetí podkapitola bude věnována teoriím motivace. V této části textu bude detailně popsána hierarchická teorie potřeb Abrahama Maslowa, která je v odborné literatuře nejvíce spojována s tématem dobrovolnictví. Ve čtvrté podkapitole se čtenář dozví o vztahu mezi motivací a výkonem a bude se moci seznámit i s výrazy výkonová motivace a aspirace. Předposlední část této kapitoly je věnována motivačnímu profilu a příkladům dimenzí, pomocí kterých je možné charakterizovat každého člověka. Poslední část druhé kapitoly nese název motivace dobrovolníků. Tato závěrečná podkapitola si klade za cíl seznámit čtenáře s výsledky průzkumu, jehož úkolem bylo zjištění motivace dobrovolníku k jejich činnosti.

2.2.1 Pojem motivace

Samotný pojem motivace má svůj původ v latinském slově movere, jenž v překladu do českého jazyka znamená hýbat se, pohybovat se. V obecném pojetí jsou motivací označovány všechny vnitřní faktory, které vedou k určitému jednání nebo činnosti. Přesnější definice, kterou využívá celá řada autorů odborných publikací je následující: „*Pojem motivace vyjadřuje skutečnost, že v lidské psychice působí specifické, ne vždy zcela vědomé či uvědomované vnitřní hybné síly – pohnutky, motivy. Ty činnost člověka (tj. jeho chování, resp. poznávání, prožívání i jednání) určitým směrem orientují (zaměřují), v daném směru ho aktivizují a vzbuzenou aktivitu udržují. Navenek se pak působení těchto sil projevuje v podobě motivované činnosti, motivovaného jednání.*“ (Bedrnová, Nový, 2002, str. 221) Ovšem všechny činnosti, které člověk provádí, nelze považovat za motivované. Pokud po dotyčném jedinci, činnost vyžaduje někdo z venku nebo pokud se jedná o automatický reflex, nemusí se jednat o motivovanou činnost.

Motivace působí celkem ve třech dimenzích. První dimenzi představuje směr, který motivaci člověka a následně i jeho činnost zaměřuje a orientuje, ale také motivaci od jiných směrů odvrací. Další dimenzi tvoří intenzita, která určuje míru úsilí vynaloženou jedincem na danou činnost. Třetí dimenzí je dimenze stálosti neboli vytrvalosti či perzistence, která se projevuje mírou schopnosti překonávat různé typy vnějších a vnitřních překážek, jež se mohou vyskytnout při realizaci motivované činnosti. Pokud má daná osoba vysokou míru perzistence, lze říci, že takový jedinec pokračuje v motivované činnosti v původním směru s nezměněnou intenzitou, a to i přes to, že se během své činnosti setkává s různými typy překážek, nezdarů nebo neúspěchů.

K tématu motivace se vztahují dva základní pojmy, kterými jsou motiv a stimul. Za motiv lze považovat vnitřní psychickou sílu, vyjádřenou popudem nebo pohnutkou, která osobu, respektive činnost dané osoby, určitým směrem zaměřuje a zároveň jí aktivizuje a udržuje u ní již vzbuzenou aktivitu. Motiv lze tudíž považovat za jistou psychologickou příčinu, respektive příčinu či důvod určitého lidského chování, který dává činnosti psychologický smysl. S pojmem motiv je úzce spjat i pojem cíle. Za obecný cíl každého motivu lze považovat dosažení určitého finálního psychického stavu, nesoucího název nasycení. Za nasycení lze považovat určité vnitřní uspokojení či pocit naplnění z dosažení cílů motivu (Provazník, Komárková, 1996, str. 34). Motiv působí tak dlouho, dokud nedojde k dosažení jeho cíle. K dosažení cíle dochází ve chvíli, jakmile jedinec dosáhne očekávaného uspokojení. Dopusud uvedené motivy lze

považovat za motivy cílové neboli jiným slovem terminální. Pokud ovšem motivu není možné přiřadit určitý cílový stav, jedná se o motivy instrumentální. Do této skupiny spadá například zájem o určitou oblast (historii, literaturu, atp.). Jak již bylo uvedeno, motiv určuje pouze směr, intenzitu a perzistenci dané činnosti. Z výše uvedeného vyplývá, že samotná realizace činnosti může být provedena nejrůznějšími způsoby a formami. Dalším faktorem, který činí oblast motivace složitějším je skutečnost, že v psychice člověka působí v jeden okamžik mnohdy i celý soubor motivů. Jednotlivé motivy obsažené v souboru mohou mít opačný nebo shodný směr, stejnou nebo rozdílnou intenzitu, ale také i odlišnou perzistenci. Při zkoumání konkrétní činnosti člověka platí, že motivy orientované podobným směrem se vzájemně sčítají. Při sčítání tudíž dochází k podpoře vzniku a průběhu motivované činnosti. U protikladných motivů dochází naopak k vzájemnému oslabení a tudíž i k narušení a případně znemožnění motivované činnosti (*Bedrnová, Nový, 2002, str. 222*).

K pochopení jednání člověka je zapotřebí znalosti motivů. Jednotlivé osoby jednájí z důvodů, které ze svého hlediska považují za přiměřené a dostačující. Pro porozumění jednání je zapotřebí, poznat přístup daného jedince k dané situaci a odhalit jeho motivy. Pokud některé jednání označíme za dostatečně nepřizpůsobené situaci, jedná se o jednání nepřiměřené. Ne však o jednání nevysvětlitelné. Jednání, kterému nelze porozumět (nevysvětlitelné jednání), totiž neexistuje (*Růžička, Drázková, 1992, str. 9*).

Za druhý základní pojem, lze považovat stimul. Za stimulaci je považováno vnější působení na psychiku člověka, které vede k změnám v jeho činnosti, v návaznosti na změnu jeho motivace. Toto působení může být jak vědomé (záměrné), tak i nevědomé (nezáměrné). V procesu interakce s dalším jedincem tudíž dochází k neustálé stimulaci. Stimulem je jakýkoliv podnět, který má za následek změnu v motivaci podnětem zasaženého jedince. Stimuly se dále dělí na impulsy a incentivy. Impulsy jsou vnitřní podněty, které signalizují určitou změnu v těle nebo v mysli člověka. Příkladem může být bolest hlavy, která vyvolá motiv vzít si prášek nebo bolest v krku, která vyvolá motiv navštívit odborného lékaře. Dalším příkladem může být nervozita před pracovním pohovorem, která vyvolá motiv tohoto pohovoru se nezúčastnit. Naopak incentivy jsou vnější (respektive z vnějšku přicházející) podněty, které se buď vrozeně nebo naučeně vztahují k jednotlivým impulsům a následně aktivují určitý motiv. Za příklad incentivu lze považovat situaci, kdy je zaměstnanci přislíbena finanční odměna v případě dosažení požadovaných pracovních výsledků. (*Bedrnová, Nový, 2002, str. 223*)

2.2.2 Zdroje motivace

Za zdroje motivace jsou označovány takové skutečnosti, které motivaci vytvářejí. K základním zdrojům motivace patří:

- „*potřeby*,
- *návyky*,
- *zájmy*,
- *hodnoty a hodnotové orientace*,
- *ideály*“ (Bedrnová, Nový, 2002, str. 224).

V následujících pododstavcích se budu věnovat bližšímu popisu jednotlivých základních zdrojů

2.2.2.1 Potřeby

V případě, že prožíváme (mnohdy i bez uvědomění) nedostatek něčeho, co je pro nás subjektivně významné (důležité, potřebné), můžeme takovou záležitost chápat jako potřebu. Konkrétněji se potřeba projevuje jako stav napětí, jenž vede k tendenci toto napětí odstranit. Ve výsledku dochází k takové činnosti, která vede k odstranění příslušného nedostatku. K tomu, aby mohlo dojít k odstranění nedostatku, musí ovšem daný jedinec nalézt skutečnost, umožňující uspokojení dané potřeby. Neboli nalézt cíl. Tento stav je typický nejen pro člověka, ale i pro celou řadu živočichů.

Potřeby se dělí do dvou skupin, na potřeby primární a sekundární. Primární potřeby jsou spojeny s funkcí lidského těla. Do této skupiny spadá například potřeba potravy, tekutin, odpočinku a spánku, sexu, kyslíku, vyhnutí se bolesti, ale také potřeba činnosti, a to jak svalové, tak i smyslové a mozkové. Oproti tomu potřeby sekundární jsou spojeny s člověkem, jakožto jedincem, jenž je kulturní, společenský a sociální. Do kategorie potřeb sociálních tudíž spadá, například: potřeba seberealizace, sociálního kontaktu, moci nebo vlastnictví. Celá řada potřeb je ovšem neaktivních nebo přítomných, ale zatím neprojevených. Na motivaci jedince působí vždy dílčí soubor potřeb, který jednání jedince orientuje. Konkrétní skladba souboru potřeb, které jednání jedince aktivizují, závisí na následujících faktorech:

- „fyziologickém stavu jedince,
- sociální podmíněnosti jednání jedince,
- situaci v prostředí,
- poznávání jedince (poznávání sám sebe, situace druhých lidí a celková úroveň poznání)“ (Růžička, Drázková, 1992, str. 15).

2.2.2.2 Návyky

Během života každého jedince, dohází k realizaci celé řady činností s větší četností či pravidelností. V návaznosti na pravidelnost se mnoho činností automatizuje a stávají se tak z nich stereotypy, které jsou jiným slovem nazývány jako návyky. Jestliže se člověk dostane do situace, která svojí specifikací odpovídá situaci, ve které se již daný jedinec v minulosti nacházel, dochází u jedince k realizaci činnosti dle fixovaného stereotypu. Návyk je tudíž naučený vzorec chování. Jedná se o opakovaný, zafixovaný a zautomatizovaný způsob činnosti člověka v určité situaci. Návyky nejsou výsledkem pouze neúmyslné, opakované činnosti, ale jejich vznik může být i zcela úmyslný a vědomý. (Bedrnová, Nový, 2002, str. 226)

2.2.2.3 Zájmy

Nalézt v odborné literatuře jednotnou definici zájmů z pohledu motivace je nemožný úkol. Jedna z definic říká, že se jedná o „trvalejší vztah jedince k objektům a činnostem, který se projevuje v tendenci (sklonu) zabývat se jimi teoreticky nebo prakticky“ (Hrabal, Man, Pavelková, 1984, str. 19). Další definice považuje zájem za jakési „trvalejší zaměření jedince na určitou oblast předmětů či jevů, které je spojeno s aktivizací jeho činnosti“ (Růžička, 1992, str. 16). Ačkoliv se jednotlivé definice ve svém znění liší, důležitým aspektem je vždy skutečnost existence zájmu, šíře a hloubka zájmu a v neposlední řadě také stálost zájmové orientace. Existuje několik druhů zájmového zaměření (například zájmy přírodní, obchodní, poznávací, technické nebo sportovní).

2.2.2.4 Hodnoty

Během našeho života se střetáváme se skutečnostmi, které jsme doposud nezažili a které jsou pro nás něčím novým a neznámým. Nejenže tyto skutečnosti poznáváme, ale také je hodnotíme a přiřazujeme jim dle našeho názoru odpovídající hodnotu. Výše této

hodnoty je závislá na tom, jaký význam a jakou důležitost pro nás jednotlivé skutečnosti mají. Hodnocení nemusejí pocházet pouze z mysli konkrétního jedince, ale mohou být mnohdy přebírána od ostatních osob, pohybujících se ve stejném sociálním prostředí. Výsledná hodnocení jednotlivých jedinců, následně tvoří jejich osobní hodnotové mapy. Hodnotová mapa ovlivňuje konkrétní jednání člověka. Člověk je více motivován k těm činnostem, kterým připisuje vysokou pozitivní hodnotu (jedná se o činnosti, které v jeho hodnotové mapě mají větší důležitost). Pro každého člověka je hodnotou něco jiného. Existuje ovšem několik hodnot, které mají obecný charakter a jsou tudíž platné pro většinu populace. Jedná se například o zdraví, práci, přátelství, rodinu, děti, společenské postavení, lásku, svobodu a peníze. Osobnosti se dle své hodnotové orientace dělí do několika osobnostních skupin podle převažujícího zaměření. Autory odborných publikací nejvíce citovanou typologií hodnotových orientací je ta, od německého psychologa Spranger, která rozlišuje celkem šest osobnostních typů.

Prvním typem je typ teoretický, pro něhož tvoří nejvyšší hodnotu poznání a je zaměřen na hledání pravdy, uvažování a kritiku. Jedná se o osobnost racionální až intelektualistickou.

Druhý typ je ekonomický. Nejvyšší hodnotou pro člověka spadajícího do této kategorie je užitek. Vše měří užitečností a praktičností. Dále se zaměřuje na prospěch, prosperitu a hromadění majetku.

Třetí typ je estetický. Nejvyšší hodnotou je krása. Má tendence k individualismu a soběstačnosti.

Čtvrtým typem je typ, jenž nese název sociální. Člověk, který odpovídá této charakteristice je nesobecký, považuje lásku za nejvyšší hodnotu a zároveň za nejsprávnější a nejhodnotnější formu vztahu.

Má tendenci vyhledávat soutěž, vliv a příležitost ovládat druhé. Nejvyšší hodnotou je pro něj moc. Takový je typ politický, jenž je pátým osobnostním typem.

Šestým v řadě a zároveň posledním typem obsaženým v Sprangerově typologii hodnotových orientací, je typ náboženský. Jedince spadajícího do této kategorie naplňuje hledání mystické náboženské zkušenosti a nejvyšší hodnotu vidí v jednotě. (Říčan, 1975 citované Bedrnová, Nový, 2002, str. 229).

2.2.2.5 Ideály

Za ideál považujeme představu něčeho, co je pro nás subjektivně žádoucí a co pro nás představuje významný cíl našeho snažení. Ideály mohou představovat určitý typ osobního profilu, mohou mít podobu životních cílů, ale mohou se také týkat života osobního nebo života pracovního. Ideály se tudíž mohou týkat nejrůznějších skutečností a jevů. Vznik ideálů probíhá zejména na základě působení nejrůznějších sociálních faktorů. Zejména autorit a rodiny. Významnou roli pro vznik ideálů mají také procesy učení, nápodoby a identifikace. (Bedrnová, Nový, 2002, str. 230)

2.2.3 Teorie motivace

Teorií motivace je stejně jako jejich autorů celá řada. Maslowova hierarchická teorie potřeb, Herzbergova dvoufaktorová teorie, Vroomova teorie očekávání, Adamsova teorie rovnováhy, Skinnerova teorie pozitivního posílení nebo McClellandova teorie získaných potřeb. To je jen částečný výčet nejznámějších teorií. Tématem mé diplomové práce je motivace dobrovolníků. V návaznosti na tuto skutečnost se v této podkapitole zmíním pouze o první, ve výčtu uvedené teorii, a to Maslowově hierarchické teorii potřeb. Tuto teorii považuji z pohledu motivace dobrovolníků za nejdůležitější.

Abraham Maslow, který byl americkým psychologem a jedním ze zakladatelů humanistického proudu v psychologii, se narodil v roce 1908 v USA. Hierarchickou teorii potřeb uveřejnil v roce 1943. Maslowova teorie tvrdí, že lidé jsou motivováni určitými potřebami, které tvoří hierarchickou strukturu. Jednotlivé potřeby jsou rozděleny do dvou skupin. První skupinu tvoří potřeby sloužící k odstranění nějakého nedostatku (takzvané D-potřeby, podle anglického výrazu deficiency needs). Druhou skupinu pak tvoří potřeby, sloužící k dosažení něčeho (takzvané Bpotřeby, podle anglického výrazu Being Values). Jestliže nejsou uspokojeny D-potřeby, pociťuje člověk úzkost a snaží se odstranit nedostatek tak, aby došlo k naplnění této chybějící potřeby. Jakmile je ovšem D-potřeba uspokojena, neprožívá daný jedinec žádný pocit. Oproti tomu v případě B-potřeb, znamená naplnění potřeby zároveň existenci dobrého pocitu z této činnosti a zvýšení motivace.

Skupina D-potřeb obsahuje celkem čtyři úrovně. Člověk nejdříve uskutečňuje svoje základní lidské potřeby z nižší úrovně a až ve chvíli, kdy dojde k uspokojení těchto potřeb, se snaží o naplnění neuspokojených potřeb ve vyšší vrstvě. Jakmile se ovšem

objeví nějaký nedostatek ve vrstvě nižší, člověk se přestává starat o vrstvy vyšší a vrací se zpět k vrstvám nižším. Druhou skupinu neboli skupinu B-potřeb tvoří jedna úroveň.

Na nejnižší úrovni pyramidy se nacházejí fyziologické potřeby, které tvoří základní potřeby lidského organismu. Tyto potřeby mají pro jedince nejvyšší prioritu. Jedná se například o potřeby dýchání, vody, spánku, přijímání potravy, vylučování, fyzické aktivity a rozmnožování.

Ve chvíli, kdy dojde k naplnění fyziologických potřeb, dochází k nárůstu potřeb bezpečí a jistoty, které se nacházejí na druhé vrstvě pyramidy. Do této skupiny spadají například: jistota fyzické bezpečnosti, jistota finančního příjmu, jistota rodiny, jistota zaměstnání nebo jistota zdraví.

Když dojde k naplnění potřeb z vrstvy fyziologické i z vrstvy bezpečí a jistoty, přichází na řadu sociální potřeby neboli potřeba lásky, přijetí a sounáležitosti. Tuto skupinu tvoří zejména citové vztahy jako partnerský vztah, přátelství nebo potřeba mít rodinu.

Poslední vrstvu v D-skupině tvoří potřeba úcty a uznání. Jedná se o typickou lidskou potřebu být přijímán, oceňován a respektován ostatními jedinci. Osoby s nízkým sebevědomím, mnohdy potřebují respekt od druhých. Z tohoto důvodu mohou usilovat o slávu, prestiž a uznání.

Nyní se již dostáváme k druhé skupině, neboli k B-potřebám. Do této skupiny spadá vrstva seberealizace. Jedná se o potřebu naplnit své schopnosti a snahu být nejlepším, jakým jen člověk může být. (Hall, Calvin S., 1997, str. 161-166)

2.2.4 Motivace a výkon

Vztah mezi motivací a výkonem, upravuje následující vzorec.

$$V = f(M \cdot S).$$

V = úroveň výkonu, M = úroveň motivace, S = úroveň schopnosti.

Z uvedeného vzorce logicky vychází, že čím je větší motivace, tím je větší i úroveň výkonu. Bohužel v praxi tomu tak není. Pokud chceme něco příliš (máme velkou motivaci), nebývá mnohdy výsledku (požadované úrovně výkonu) dosaženo. Důvodem této skutečnosti je to, že v případě příliš velké motivovanosti, dochází v našem těle k nárůstu vnitřního psychického napětí, které narušuje fungování naší psychiky a

oslabuje tak předpoklady našeho výkonu. Výsledkem je snížení úrovně našeho výkonu. V případě, že je naše motivace nízká, výsledek (úroveň výkonu) nebývá uspokojivý.

Yerkesův-Dodsonův zákon neboli obrácená U-křivka, vyjadřuje vztah mezi úrovní motivace, náročností úkolu a výkonem. Tento zákon říká, že v případě nízké motivace je zároveň nízká i úroveň výkonu. Jakmile dojde k růstu intenzity motivace, při stejné úrovni schopností a podmínek výkonu, dojde zároveň i ke zvýšení úrovně výkonu. Ke zvýšení úrovně výkonu ovšem dochází pouze do určité úrovně motivace. Jakmile přesáhne motivace člověka určitou hranici, jeho úroveň výkonu se sníží. Pro každý typ úkolu přitom existuje jiná optimální úroveň motivace a úroveň motivace se liší v závislosti na obtížnosti úkolu (v případě náročnějších úkolů je optimální nižší úroveň motivace, naopak pro úkoly snadné je optimální vysoká úroveň motivace).

Někteří jedinci se snaží podávat vysoké výkony při každé realizované činnosti, naopak u některých jedinců tato skutečnost patrná není. Uvedenou odlišností se zabývá výkonová motivace. Výkonová motivace souvisí s tendencí lidského chování dosáhnout úspěchu a naproti tomu s tendencí protikladnou, vyhnout se neúspěchu. Uvedené potřeby se vyskytují u všech jedinců, liší se pouze jejich intenzita. Výsledná síla výkonové motivace je následně dána poměrem potřeby úspěchu k potřebě vyhnout se neúspěchu dle následujícího vzorce: výkonová motivace = (potřeba úspěchu / potřeba vyhnout se neúspěchu). V případě, že u jedince převažuje potřeba úspěchu, dá se u daného jedince očekávat realizace aktivit, jež jsou orientovány na úspěch. Oproti tomu v případě, převažující potřeby vyhnout se neúspěchu, se dá očekávat spíše pasivita jedince. Osoby s vysokou výkonovou motivací, bývají cílově orientovány. Za úspěch považují dosažení cíle. Úroveň výkonové motivace je možné ovlivňovat, zejména pozitivním hodnocením a pozitivní zpětnou vazbou.

K pojmu motivace a výkon se dále váže pojem aspirace. Aspirací lze chápat soubor nároků, které si daný jedinec klade sám na svůj výkon. Nároky mohou být jak nízké, tak vysoké, stejně tak snadné nebo náročné. Jako u výkonové motivace i aspiraci lze ovlivnit. U ovlivňování aspirace hrají ovšem roli i další prvky, kterými jsou sociální vzory a u konkrétního jedince pak procesy nápodoby a identifikace. (*Bedrnová, Nový, 2002, str. 235-238*)

2.2.5 Motivační profil

Motivační profil je jakousi individuální a v průběhu času relativně stabilní charakteristikou osobnosti člověka. I přes uvedenou relativní, časovou stabilitu, ovšem v průběhu života jedince k vývoji motivačního profilu v určité míře dochází. Vývoj probíhá od útlého věku v návaznosti na vývoji dané osobnosti. Obsah motivačního profilu tvoří motivační orientace konkrétního člověka (skladba, vyhraněnost a intenzita jeho vnitřních hnacích sil). Poznání motivačního profilu jedince nám umožňuje hlouběji porozumět jeho projevům a jeho chování. Dále nám poznání motivačního profilu umožňuje ovlivňovat (stimulovat) motivaci jedince požadovaným směrem. Pro jedince je ovšem motivační profil i jakýmsi vnitřním omezením neb vytváří vnitřní neviditelné hranice, které omezují volnost jeho jednání. Motivační profil člověka, tvoří široké spektrum dimenzí, které mají nejrůznější obsah. Každá dimenze má dva póly. V jednotlivých dimenzích se jednotlivci přiklánějí vždy více k jednomu nebo druhému pólu. Níže uvádím příklad obecně platných dimenzí, pomocí kterých lze charakterizovat každého člověka.

První dimenzí je orientace na dosažení úspěchu, kde druhý pól tvoří orientace na vyhnutí se neúspěchu. Tato dimenze souvisí s tendencí lidského chování dosáhnout úspěchu oproti tendenci vyhnout se neúspěchu. Blíže je tato skutečnost již popsána v kapitole, která se věnuje motivaci a výkonu, konkrétně v odstavci věnujícímu se výkonové motivaci.

Druhou dimenzi tvoří orientace na úspěch na straně jedné proti orientaci na vlastní činnost a její obsah na straně druhé. První pól tvoří úspěch, který je nejčastěji chápán jako sláva, publicita, peníze nebo společenské uznání. Druhý pól tvoří orientace na určitou pracovní činnost s orientací na úspěšný výkon dané činnosti. Úspěch je zde brán jako přidružený prvek.

Individuální orientace proti skupinové orientaci stojí proti sobě v třetí dimenzi. Příklon k individuálnímu pólu je typický zejména pro jedince, kteří nejsou závislí na sociálních kontaktech a na názorech druhých lidí. Oproti tomu příklon ke skupinové orientaci je typický pro jedince, kteří se ztotožňují s určitou skupinou, pro danou osobu, významných lidí. Potažmo s jejich názory, postoji, cíli a sociálními normami.

Jednotlivce, kteří se zaměřují na aktuální situaci nebo stav a jednotlivce, kteří se zaměřují na budoucnost. Tyto dva protiklady můžeme nalézt v dimenzi, která na straně jedné reprezentuje situační orientaci a na straně druhé perspektivní orientaci.

Řada osob vykonává činnosti zejména se zřetelem na sebe sama, v návaznosti na jejich osobní prospěch. Tito jedinci tvoří první pól následující dimenze, který nese název osobní orientace. Proti pólu osobní orientace stojí pól s názvem prosociální (neosobní orientace). Dominantní charakteristiku osob, přiklánějících se k tomuto pólu, tvoří zaměření na prospěch druhých. Jejich činnost se nese v duchu někomu či něčemu prospět.

Činorodost a pasivita jsou póly, které se vztahují mimo jiné k pracovní ochotě a iniciativě. Na jedné straně stojí jedinci, kteří jsou výrazně činorodí, na straně druhé pak jedinci pasivní.

Součástí poslední příkladové dimenze je orientace na ekonomický prospěch, jenž je typická pro jedince, kteří mají peníze a další ekonomické, materiální nebo hmotné hodnoty ve vyšších stupních jejich hodnotových preferencí. Druhý pól této dimenze pak tvoří orientace na morální uspokojení, která je typická pro jedince, jež mají na předních příčkách svých hodnotových preferencí hodnoty etické, morální a ideové. (*Bedrnová, Nový, 2002, str. 239-241*)

2.2.6 Motivace dobrovolníků

V rámci výzkumu dárcovství a dobrovolnictví, který byl v České republice realizován v roce 2000 Nadací rozvoje občanské společnosti, Agenturou neziskového sektoru a Agenturou STEM, ve spolupráci s nadací VIA a občanským sdružením Hestia, došlo k určení třech základních motivací k dobrovolnictví. Jedná se o motivaci konvenční, reciproční a nerozvinutou. Tyto motivace se navzájem prolínají, ale u zkoumaného vzorku dobrovolníků, nabývá vždy některá z těchto motivací dominantního vlivu.

V případě motivace konvenční se jedinec stal dobrovolníkem proto, že k tomuto kroku byl veden morálními normami svého nejbližšího okolí, případně obecnými, neformálními pravidly chování v dané společnosti. Dobrovolníci, kteří spadají do této kategorie při svém rozhodování, preferují své náboženské přesvědčení a imponují jim příklady dobrovolnických aktivit z jejich blízkého okolí. Tato motivace se tudíž opírá o

principy křesťanské morálky a představy o správném způsobu života. Jedinci, kteří jsou ke své dobrovolnické činnosti motivováni konvenčně, se stávají dobrovolníky, protože se to sluší a patří. Konvenční motivaci k dobrovolnické činnosti mají častěji věřící a lidé nad 60 let věku. Dle zmiňovaného výzkumu, tato motivace převažuje u 41% respondentů.

V případě reciproční motivace, hledají dobrovolníci, kteří do této kategorie spadají, v jejich dobrovolné práci takové prvky, které by byli užitečné i pro ně samotné. Recipročně motivovaní jedinci, považují svojí práci za spojení dobra vykonávaného pro jiné, se svým vlastním prospěchem. Typickými prvky pro jedince spadající do této kategorie, jsou zájem o získávání nových zkušeností, navazování nových kontaktů a snaha uplatnit svoje schopnosti. V neposlední řadě je typickým prvkem také snaha udržovat se prostřednictvím dobrovolné práce v kondici. Reciproční motivace byla výzkumem zjištěna u 37% dotazovaných dobrovolníků. Do této skupiny spadají hlavně mladí lidé do 30 let věku, bez víry v jakéhokoliv boha.

Nerozvinutá motivace je postavena celkem na třech pilířích. Prvním pilířem je důvěra v organizaci, pro kterou bude dobrovolník svojí činnost vykonávat. Druhý pilíř tvoří přesvědčení o smysluplnosti dobrovolné práce, kterou bude vykonávat. Třetím pilířem je pocit, že se prostřednictvím své dobrovolné práce bude podílet na šíření dobré myšlenky. Tyto tři pilíře mají pro osoby spadající do této kategorie postačující vliv k učinění rozhodnutí stát se dobrovolníkem. Nerozvinutá motivace je typická pro vysokoškolsky vzdělané jedince a pro jedince ve věku od 46 do 60 let. Větší vliv nerozvinuté motivace se během výzkumu projevil u 23% dotázaných.

Uvedené výsledky výzkumu lze porovnat i s formami dobrovolnictví, které zmiňují v první kapitole této práce. Konvenční motivace se nejvíce blíží občanské výpomoci v rodině, příbuzenstvu a nejbližší komunitě. Reciproční motivace má na základě své specifikace nejbliže k dobrovolnictví vzájemně prospěšnému. Nerozvinutá motivace je naopak nejbliže dobrovolnictví veřejně prospěšnému. (*Tošner, Sozanská, 2002, str. 45-48*)

2.3 Nejvýznamnější organizace využívající služeb dobrovolníků

Tato kapitola mapuje nejvýznamnější, nestátní neziskové organizace, které k realizaci své činnosti využívají služeb dobrovolníků. Kapitola popisuje zejména organizaci Junák – český skaut, z. s., která má přímou souvislost s tématem této diplomové práce. Další část kapitoly je věnována České obci sokolské, jakožto zástupci sportovní oblasti s historií sahající do roku 1862. Mimo výše uvedených organizací, pracujících s mládeží, je v této kapitole také uveden stručný popis organizace Člověk v tísni. Poslední jmenovaná organizace je do této kapitoly začleněna z důvodu, aby si čtenář mohl udělat jednoznačnou představu o rozdílech v historii, struktuře a fungování jednotlivých typů neziskových organizací, pracujících s dobrovolníky.

2.3.1 Junák – český skaut, z. s.

Praktická část této práce bude věnována zejména veřejně prospěšnému projektu, realizovanému pod hlavičkou organizace Junák – český skaut, z. s. V návaznosti na tento fakt považuji za důležité popsat tuto organizaci detailněji z několika pohledů. První podkapitola, věnovaná této organizaci, obsahuje stručné shrnutí historie této nestátní, neziskové organizace. Další podkapitoly jsou věnovány faktům, vztahujícím se k aktuální pozici organizace a náplni skautské činnosti (skautskému programu). Předposlední podkapitola je věnována organizační struktuře Junáka – českého skauta, z. s. Poslední podkapitola se zabývá motivací dobrovolníků, působících v této organizaci.

2.3.1.1 Historie

Historie organizace Junák sahá až do roku 1907, kdy zakladatel mezinárodního skautingu Robert Baden-Powell uspořádal první skautský tábor na ostrově Brownsea, který je situován v anglickém hrabství Dorset. Tohoto tábora se zúčastnilo 20 mladých chlapců, kteří na táboře spolupracovali ve skupinkách o pěti členech pod vedením jednoho staršího člena. Toto Baden-Powellovo dělení se stalo základem k nynější nejdůležitější výchovné jednotce ve skautské organizaci – družině. V návaznosti na úspěch prvního tábora vydává v roce 1908 Baden – Powell svojí již druhou příručku pro mladé chlapce, jenž nese název Scouting for boys. Prvky jako čestnost, úcta k hodnotám, lásce a přírodě, s cílem záměrné výchovy dobrého občana, které Baden-

Powell prosazoval, se následně spolu s myšlenkou skautingu začali rozšiřovat po celém světě.

K založení skautské organizace na území našeho státu dochází v roce 1912. Této události ovšem předcházela cesta A. B. Svojsíka do Anglie, za účelem poznávání zdejšího skautingu. Po svém návratu A. B. Svojsík napsal knihu *Základy Junáctví*, která vyšla v roce 1912. V červenci 1912 pak A. B. Svojsík uspořádal první skautský tábor na území našeho státu, kterého se zúčastnilo 13 chlapců. Tábor, který se uskutečnil o rok později v roce 1913, dal vzniknout světovému unikátu, který je obdivován na mezinárodních skautských setkáních dodnes – podsadovému stanu. Rok 1915 je jistým mezníkem ve skautské historii – k organizaci se přidávají i dívky a ve stejném roce se uskutečňuje i jejich první tábor.

Průběh 20. století nebyl pro organizaci Junák ideální. Organizace během této doby musela překonávat řadu překážek – zejména 1. světovou válku. V době zakládání první republiky se skauti aktivně zapojovali do veřejného života – spousta skautů byla ve službách československé vlády, kde zajišťovali zejména doručování korespondence mezi jednotlivými úřady. V návaznosti na uvedenou činnost v tomto období začaly vznikat poštovní známky se skautskou tematikou – první na světě.

Období druhé světové války znamená pro organizaci Junák první zcela zásadní zlom v její dosavadní činnosti. V návaznosti na rozhodnutí velitele policie a říšského sekretáře protektorátu Čechy a Morava Karla Hermanna Franka, dochází nejprve k rozehnání letních táborů a dne 28. října 1940, následně k celkovému zrušení organizace Junák. V průběhu druhé světové války ovšem celá řada členů již zrušeného Junáka přechází do ilegálního odboje. Mnoho skautských oddílů v této době také přesouvá svojí činnost pod hlavičku organizací, které zůstávají povoleny (Klub českých turistů, Klub Mladého hlasatele). Díky činnosti v ilegálním odboji, přišlo během druhé světové války o život okolo 700 skautů.

Konec druhé světové války v květnu 1945 se pro Junák nese ve znamení znovuoobnovení činnosti. V době po druhé světové válce tvoří členskou základnu této organizace na 250 000 členů. Poválečné nadšení ovšem nemělo dlouhého trvání. V roce 1948 dochází k začlenění Junáka pod Svaz československé mládeže, jenž je plně ovládán komunistickou stranou. Ve stejném roce byly taktéž zahájeny politické procesy se skautskými činovníky. Kroky vládnoucí garnitury vedly až k druhému zrušení

organizace Junák, ke kterému došlo v roce 1950. Stejně jako během druhé světové války i v období vlády komunistického režimu, pokračuje celá řada skautských oddílů ve své činnosti v ilegalitě.

Nástup reformního křídla komunistické strany Československa v roce 1968, jenž nese název „Pražské jaro“ má za následek uvolňování poměrů ve státě a mimo jiné i obnovení činnosti některých zakázaných organizací. V roce 1968 tudíž znovu dochází k obnovení činnosti Junáka. Již v letních měsících roku 1968 probíhají první letní tábory. Nadšení z obnovení činnosti ovšem nemá dlouhého trvání. V roce 1970, v návaznosti na události související s okupací republiky vojsky států Varšavské smlouvy, dochází k dalšímu zákazu činnosti. Stejně jako v předchozích, pro organizaci krušných dobách i nyní se celé řadě oddílů daří pokračovat ve skautském programu pod hlavičkou nejrůznějších, režimem povolených organizací, případně v ilegalitě nebo také v exilu.

Sametová revoluce a rok 1989 znamená nastartování novodobé historie organizace Junák. Druhého prosince roku 1989 dochází k oficiálnímu obnovení činnosti a ještě téhož měsíce jsou přijaty nové stanovy. V období přímo následujícím sametovou revoluci opět vznikají skautská střediska v celém Československu. Český Junák – svaz skautů a skautek (název organizace vyplývající ze schválených stanov), se opět stává členem mezinárodních skautských organizací. V roce 1993 v návaznosti na rozdělení Československé republiky dochází i k vytvoření nových organizací pro Českou a Slovenskou republiku.

V roce 2007 celý skautský svět slaví výročí 100 let od vzniku skautingu. Změna legislativy, která vešla v platnost v roce 2014 pro Junák – svaz skautů a skautek ČR, znamená nutnost změnit název organizace. Na základě hlasování na valném sněmu se od roku 2015 mění název organizace z původního Junák – svaz skautů a skautek ČR na nový název Junák – český skaut, z. s. (*Junák – český skaut, z. s. A, 2015*).

2.3.1.2 Skauting a aktuální pozice organizace

Myslím si, že nejužitečněji skauting popisuje definice, kterou využívá organizace Junák – český skaut, z. s. ve svých propagačních materiálech. „*Skauting – to jsou kamarádi, přátelé a společenství lidí, kteří sdílejí podobné hodnoty. Vyrůstat ve skautském oddíle znamená chopit se šance žít naplno. Být aktivní a najít vlastní místo ve světě. Skauting je příležitost rozvíjet nejen sebe, ale i své okolí. Skauti a skautky se snaží*

tvořit lepší svět tím, že berou vlastní život do svých rukou. Skautská výchova ctí především tyto hodnoty: hrát fěr, spolupracovat s ostatními, být ohleduplný k okolnímu prostředí, mít vztah k přírodě. Skauting všestranně působí na rozvoj osobnosti dětí a mladých lidí – prostřednictvím her, zážitků, aktivit a dalších činností“ (Junák – český skaut, z. s. B, 2015).

V roce 2014 tvořilo členskou základnu organizace 53 028 členů. Z toho 15 551 členů bylo do věku 10 -ti let, 15 684 členů bylo ve věku 11-15 let, 9 475 bylo ve věku 16-24 let a 12 318 členů bylo starších 25-ti let. V průběhu roku 2014 se v rámci celé organizace uskutečnilo 1001 táborů, a to jak letních, tak i zimních. 2 113 je celkový počet oddílů registrovaných v organizaci Junák – český skaut v roce 2014. Oddíl je základní funkční jednotkou organizace a tvoří ho přibližně 15 - 30 dětí, plus vedoucí. V návaznosti na téma této práce stojí za zmínku zejména fakt, že v roce 2014 strávili dospělí a dospívající skauti 21 993 osobodnů (osoboden = počet účastníků x počet dnů) na vzdělávacích akcích organizovaných organizací Junák – český skaut. V roce 2014 se uskutečnilo 50 vzdělávacích kurzů s celkovým počtem 3138 účastníků. Z toho 328 účastníků na těchto kurzech získalo potřebnou kvalifikaci pro samostatné vedení oddílu a přibližně 750 osob se zúčastnilo kurzů pro začínající vedoucí. V organizaci Junák – český skaut působilo v loňském roce 12 317 dobrovolníků. V globálním měřítku je na světě celkem 40 milionů skautů a skautská činnost probíhá v 216 zemích a teritoriích (Junák – český skaut, z. s. C, 2015, str. 6-15).

2.3.1.3 Skautský program

Skautský program je značně pestrý a je vždy přizpůsobován cílové skupině. Jak již bylo uvedeno výše, základní jednotkou organizace tvoří oddíly. V rámci oddílů se také odehrává většina skautského programu, a to na pravidelných schůzkách i na pravidelných výpravách nebo na letních a zimních táborech. Sjíždění řeky na lodích, natáčení filmů, hraní divadla, rukodělné aktivity, vzdělávací a šifrovací aktivity, provozování různých sportů od lakrosu, přes florbal, softball, fotbal, lezení, lukostřelbu až po zimní sporty. Toto je pouze drobný výčet aktivit, které lze zažít ve skautském oddíle. Skautský program probíhá samozřejmě i mimo oddíl, a to například na již zmiňovaných vzdělávacích kurzech, celostátních setkáních, mezinárodních setkáních a dalších akcích, kterých se jednotliví členové účastní. V neposlední řadě probíhá skautský program také na celé řadě akcí, které jsou určeny jak pro členy organizace, tak

pro širokou veřejnost a na jejichž pořádání se podílejí dobrovolníci zejména z řad členů organizace, ale v mnohých případech i mimo ní. Jedné z těchto akcí bude věnována praktická část této práce, v které se autor bude zamýšlet nad tématem motivace dobrovolníků v oblasti neziskových organizací při realizaci veřejně prospěšných projektů.

2.3.1.4 Organizační struktura

Z pohledu tématu této práce považuji za důležité popsat základní organizační strukturu organizace Junák – český skaut, z. s. Zejména z důvodu přímé návaznosti na projekt (jeho organizátory a následné možnosti motivace dobrovolníků), který bude popisován v praktické části této publikace. Organizační struktura je tvořena celkem čtyřmi složkami.

- A. Junák (hlavní spolek)
- B. vyšší organizační jednotky (VOJ)
- C. základní organizační jednotky (ZOJ)
- D. zvláštní organizační jednotky

Základní organizační jednotky tvoří střediska, která jsou seskupením několika skautských oddílů. Středisko má oproti oddílu právní subjektivitu a může tudíž být účastníkem právních vztahů. Úkolem středisek je zejména zajišťovat servis pro jednotlivé oddíly a koordinovat skautskou činnost, a to vše tak, aby měli jednotlivé oddíly ideální podmínky pro svoji činnost. Právě střediska bývají mnohdy organizátory veřejně prospěšných projektů v rámci organizace Junák – český skaut. Toto je i případ projektu, kterému se bude detailněji věnovat druhá část této práce.

Jednotlivá střediska jsou seskupena do okresů a okresy následně do krajů. Tyto prvky tvoří vyšší organizační jednotky. Úkolem vyšších organizačních jednotek je koordinovat aktivity a vytvářet příznivé podmínky pro práci základních organizačních jednotek.

Vyšší organizační jednotky zaštiťuje Junák, jakožto hlavní spolek. Ústřední orgány Junáka tvoří: Valný sněm, Náčelnictvo, Ústřední revizní komise v čele s předsedou, Rozhodčí a smírčí rada v čele s předsedou a Výkonná rada v čele se starostou. Statutárním zástupcem je starosta Junáka.

Mezi zvláštní organizační jednotky se řadí zejména jednotky, které nespádají do standardní hierarchie. Jedná se hlavně o různá vzdělávací střediska (například: Vzdělávací středisko Gemini, Centrum vzdělávání Parvula, Středisko ekologické výchovy Kaprálův mlýn). Do této kategorie dále spadá Tiskové a distribuční centrum Junáka – TDC, jehož hlavní náplní činnosti je zajištění vydávání, distribuce a prodeje tiskovin se skautským obsahem (od knih až po propagační materiály), provoz a rozvoj komunikačních nástrojů Junáka a také realizace aktivit souvisejících s propagací organizace. Součástí skupiny zvláštních organizačních jednotek je dále ještě několik jednotek s rozdílným zaměřením (*Junák – český skaut, z. s. D, 2014, str. 1-24*).

2.3.1.5 Motivace dobrovolníků

V rámci Junáka mohou dobrovolníci, působící v této organizaci, využívat celou řadu benefitů. Jedním z benefitů je možnost vzdělávání. Organizace Junák – český skaut, z. s. má propracovaný vzdělávací systém (od kurzů jejichž absolvování umožňuje jedinci podílet se na vedení oddílu, až po kurzy odborné – zdravotnický kurz, kvalifikace pro vodáckou činnost, hospodářská zkouška, instruktorské kvalifikace). Celá řada kurzů má přesah i mimo organizaci. Například osvědčení získané při absolvování zdravotnického kurzu, umožňuje absolventovi působit jako zdravotník na školách v přírodě a dalších akcích (absolventi získávají osvědčení o kvalifikaci zdravotníka zotavovacích akcí).

Další hojně využívaný benefit, působící na motivaci dobrovolníků představuje Skautská telefonní síť. V případě Skautské telefonní sítě Junák – český skaut, z. s. funguje jako firma. Společnost T - Mobile Junáku nabízí zvýhodněné firemní tarify, které následně mohou využívat jednotliví dobrovolníci působící v organizaci. Cena jednotlivých tarifů je o několik desítek procent nižší než v případě běžných tarifů nabízených operátorem koncovým zákazníkům. Skautská telefonní síť je mezi dobrovolníky působícími v organizaci Junák – český skaut, z. s. oblíbeným benefitem. Členové organizace Junák se mohou také zapojit do Skautské energie a tím ušetřit finanční prostředky, které vynakládají za elektrickou energii a plyn ve svých domácnostech. Na virtuálním poli mohou členové této organizace využívat služby Google Apps for Education, do které je organizace Junák – český skaut, z. s. zapojena. Tato služba nabízí například e-mail a on-line uložení souborů bez omezení kapacity. Dále mohou členové využít možnost umístění své webové prezentace (webhostingu) na doméně skauting.cz. Dobrovolníci do 30 let mohou využívat celou řadu slev, které jsou

poskytovány na členskou kartu této organizace (například roční cestovní pojištění za 190 Kč).

Dobrovolníci působící v organizaci Junák se mohou dále účastnit celé řady jak tuzemských, tak mezinárodních skautských akcí (celorepublikové setkání Obrok, mezinárodní setkání Jamboree). Motivaci dobrovolníků také zvyšuje možnost využití materiálně technického vybavení, kterým tato organizace disponuje. Celosvětová působnost této organizace dává jednotlivým dobrovolníkům možnost, využít při svých zahraničních cestách k ubytování skautské klubovny, které tuto možnost nabízejí. Tento prvek je díky široké síti kluboven aktuální i na území České republiky (*Junák – český skaut, z. s. E, 2015*).

2.3.2 Česká obec sokolská

Činnost dobrovolníků je základem fungování více než 25 tisíc sportovních oddílů, které jsou sdruženy v různých tělovýchovných jednotách a sportovních klubech. Největší institucí, která sdružuje jednotlivé sportovní organizace, je Česká unie sportu, (dříve Český svaz tělesné výchovy), jejíž členská základna čítá na 1,2 milionu členů (*ČUS, 2014, str. 238*). Organizací s různorodým programem a nejdelsí tradicí je Česká obec sokolská, které bude věnována následující podkapitola.

2.3.2.1 Historie

Historie Sokola se píše již od doby Rakouska-Uherska, kdy Miroslav Tyrš a Jindřich Fügner dne 16. února 1862 založili tělocvičnou jednotu pražskou. Do začátku první světové války se členové Sokola mimo jiné účastnili nejrůznějších setkání nebo pořádali výlety a veřejná cvičení. Během první světové války se sokolové angažovali v československých legiích a v říjnu 1918 se během převratu podíleli na udržování pořádku ve městech. Po druhé světové válce se členy Sokola stává i celá řada významných osobností (například prezident T. G. Masaryk). Členové organizace budují svépomocí sokolovny a znovu také dochází k realizaci všesokolských sletů, kterých se před první světovou válkou uskutečnilo celkem šest. Stejně, jako tomu bylo v případě organizace Junák – český skaut, z. s., také organizace Sokol se během své historie musela několikrát potýkat se zákazem činnosti. Poprvé se tak stalo v roce 1915 za první světové války. K druhému zákazu činnosti došlo následně za druhé světové války v roce 1941. Po postupném infiltrování členů komunistické strany do struktur Sokola, došlo

následně během vlády komunistického režimu k začlenění Sokola do tělovýchovných struktur, fungujících pod taktovkou právě vládnoucího režimu. Během normalizace se stejně jako v případě Junáka uskutečnil pokus o obnovu činnosti, který byl taktéž zmařen vpádem okupačních vojsk varšavské smlouvy v roce 1968. Počínaje rokem 1990 se začíná psát novodobá historie této organizace (*Česká obec sokolská A, 2007*).

2.3.2.2 Aktuální pozice organizace, program a organizační struktura

V současné době je součástí členské základny České obce sokolské přibližně 190 000 členů, kteří jsou sdruženi v 1100 jednotách. Jednotlivé tělocvičné jednoty spadají pod 42 sokolských žup. Činnost v jednotlivých jednotách probíhá ve sportovních oddílech (například: basketbal, odbíjená, tenis, stolní tenis, lyžování, kopaná, gymnastika, frisbee), oddílech všestrannosti a v turistických oddílech. Pro utvoření představy o rozsahu působnosti Sokola si dovoluji uvést příklad z hlavního města Prahy. Na území hlavního města Prahy působí celkem tři župy (Jana Podlipného, Podbělohorská, Pražská – Schneinerova), které pod sebou sdružují 62 jednot. Celá řada těchto jednot provozuje oddíly všestrannosti i oddíly sportovní. Menší množství z uvedeného výčtu jednot působících na území hlavního města se zabývá turistikou. Členská základna jednotlivých jednot se liší od několika desítek až po několik stovek registrovaných členů.

Dle platných stanov České obce sokolské je její hlavní činností, „*prostřednictvím tělesné výchovy a sportu, společenské a kulturní činnosti, přispívat ke zvyšování fyzické, společenské, kulturní a duchovní úrovně naší demokratické společnosti, vychovávat k mravnosti a občanské odpovědnosti.*“ (*Česká obec sokolská B, 2013, str. 1*)

Z pohledu organizační struktury je nejvyšším orgánem této organizace sjezd České obce Sokolské, který se koná jednou za tři roky. Druhým orgánem je výbor České obce sokolské, který je tvořen vyslanci jednotlivých žup. Výbor volí ze svých řad starostu, místostarosty, jednatele a další členy předsednictva, které čítá celkem třináct osob. Výbor zasedá dvakrát do roka a v jeho kompetenci je schvalování zásadních materiálů organizace, které tvoří zejména rozpočet a výsledky hospodaření. Statutárním orgánem je již zmiňované předsednictvo. Na území žup, volí jednoty svého krajského zmocněnce a jeho zástupce. Tyto osoby následně tvoří statutární zástupce jednotlivých žup. Jednoty dále volí svého starostu, který je zároveň statutárním zástupcem dané jednoty (*Česká obec sokolská B, 2013, str. 5-15*).

Činnost celého Sokola je stejně jako v případě organizace Junák založena zejména na dobrovolnících. Dobrovolníci působí zejména jako cvičitelé (oddíly všestrannosti) a trenéři (sportovní oddíly). Celá řada dobrovolníků se také podílí na chodu jednot (vedení jednot, vedení účetnictví, správa objektů) a také na organizaci dalších dílčích aktivit pod hlavičkou své jednoty (kulturní program, akce pro veřejnost a řada dalších).

Z pohledu organizace veřejně prospěšných akcí je na tom Sokol oproti organizaci Junák – český skaut, z. s. mnohem hůře. Zatímco organizace Junák – český skaut, z. s., pořádá pod hlavičkou svých středisek celou řadu veřejně prospěšných akcí jak pro své členy, tak zejména pro veřejnost, případně se podílí (nebo spolupracuje) na veřejně prospěšných projektech jiných organizací (Postavme školu v Africe - Člověk v tísni, Český den proti rakovině – Liga proti rakovině Praha), v rámci Sokola jsou organizovány akce v menším rozsahu a měřítku a tyto akce jsou zejména lokálního charakteru. Za největší akci České obce sokolské, lze považovat všesokolské slety. Na XV. všesokolském sletu, který se uskutečnil v roce 2012 na stadionu Eden, v Praze-Vršovicích vystoupilo na 10 500 cvičenců. Sletu se zúčastnilo také 1276 zahraničních účastníků. Nejstaršímu cvičenci bylo 93 let a nejmladšímu pak 2 roky (*Česká obec sokolská C, 2012*). Je ovšem otázkou do jaké míry lze tuto akci považovat za veřejně prospěšnou. Je jisté pravdou, že pro účastníky prospěšná byla. Veřejnost ovšem do celého projektu byla zapojena pouze v pozici diváka. Dalším faktem je, že se na organizaci podílela celá řada dobrovolníků.

2.3.2.3 Motivace dobrovolníků

Stejně jako organizace Junák – český skaut, z. s. i organizace Česká obec sokolská nabízí dobrovolníkům působícím v jejich řadách možnost vzdělávání. Mimo celé řady cvičitelských a trenérských kurzů, mnohou členové organizace Sokol také absolvovat kurz zdravotník zotavovacích akcí a získat tak certifikát potřebný k působení dotyčného na pozici zdravotníka i na akcích mimo Českou obec sokolskou. Česká obec sokolská dále pořádá pro své členy mnoho seminářů, které pokrývají celou řadu oblastí (od právní problematiky až po jednotlivé typy sportovních činností).

Členové české obce sokolské mohou dále využívat služeb, které nabízí komplex Tyršova domu a Michnova paláce za snížené ceny. Jedná se například o možnost pronájmu tělocvičen, poslucháren a reprezentačních prostor. Členové této organizace mohou také navštívit bazén, který je umístěný v Tyršově domě s 50% slevou oproti

základnímu vstupnému. Dalším prvkem, který působí na motivaci dobrovolníků v této organizaci je možnost ubytování v objektech, které patří jednotlivým jednotám za snížené ceny (z pohledu ubytování jsou zajímavé zejména sokolské boudy situované v horských oblastech).

Na úrovni jednotlivých jednot probíhá motivace dobrovolníků působících v těchto jednotách zejména pomocí nemovitého a movitého majetku. Většina jednot vlastní celou řadu nemovitostí (sokolovny, kurty a hřiště na různé typy sportů) a také movitého majetku (sportovní vybavení). Součástí sokoloven bývají mnohdy také klubovny, společenské sály a další prostory. Dobrovolníci mohou v rámci svých jednot využívat tento nemovitý a movitý majetek zdarma nebo s výraznou slevou. Uvedenou možnost využívání majetku lze považovat za nejrozšířenější motivační benefit působící na dobrovolníky v rámci České obce sokolské (*Česká obec sokolská D, 2015*).

2.3.3 Člověk v tísní

Organizace člověk v tísní je nevládní neziskovou organizací, jejíž aktivity se věnují humanitární, rozvojové a vzdělávací činnosti. Ačkoliv působí v této organizaci a při realizaci projektů této organizace celá řada osob, které jsou za svojí činnost honorovány, celá řada osob působí v organizaci naopak bez nároků na honorář jako dobrovolníci. Náplň činnosti této organizace je zcela odlišná oproti v této kapitole již zmiňovaným organizacím, avšak mají jedno společné – při své činnosti využívají právě dobrovolníky. Organizaci Člověk v tísní, jsem zařadil do této práce mimo jiné z důvodu, že s touto organizací spolupracuje Junák – český skaut, na organizaci veřejně prospěšného projektu „Postavme školu v Africe“.

2.3.3.1 Historie

Historie Člověka v tísní se začíná psát až v dobách porevolučních. V roce 1992 zakládá Jaromír Štětina v redakci Lidových novin novinářsko-humanitární tým, jenž nese název Epicentrum. Tento tým zakládá první sbírku na pomoc válkou postiženému Náhornímu Karabachu, jenž se nachází v Ázerbájdžánu. V závěru téhož roku dochází k založení nadace Lidových novin a zároveň k vyhlášení další sbírky, tentokrát na pomoc Bosně. V roce 1993 spouští nadace další sbírku, která cílí na Sarajevo. V rámci této sbírky se daří vybrat úctyhodných 30 miliónů korun. V tomto roce také organizace vysílá pomoc do Somálska a Mongolska. V roce 1994 přechází nadace Lidových novin

pod Českou televizi a tímto krokem vzniká Nadace Člověk v tísni při České televizi. Další roky fungování této organizace se nesou stále v duchu pomoci. Čečensko, Rumunsko, Kazachstán, Bosna a Hercegovina, Albánie, Bělorusko, Kosovo, Moldávie, Arménie, Afghánistán, Irák, Namibie, Etiopie, Írán, Srí Lanka, Pákistán, Libanon, Jáva, Kongo, Barma, Gruzie, Somálsko, Angola a v neposlední řadě také Ukrajina. To je jen částečný a neúplný výčet lokalit, kde organizace Člověk v tísni od začátku své činnosti působila. Mimo zahraniční organizace působí i v rámci České republiky. Její pomoc byla patrná zejména při povodních, které se v minulosti Českou republiku postihly (*Člověk v tísni o.p.s. A, 2014*).

2.3.3.2 Aktuální pozice organizace, program a organizační struktura

Již výčet oblastí, kde společnost Člověk v tísni během své historie rozvíjela svoje aktivity, umožňuje udělat si obrázek o aktuální pozici této organizace. Za další prvek, který má důležitou vypovídací hodnotu, lze považovat popis aktuální pozice pomocí čísel. V roce 2014 se organizaci podařilo získat celkem 1 070,4 milionu Kč. Z této částky tvořil celkem 28,1% příjem ze zahraničních státních rozpočtů (tato skupina obsahuje prostředky od zahraničních vlád), 27,6% tvořily prostředky z Evropské unie (fondy EU, implementační agentury), 13,8% příjmů tvořily prostředky ze státního rozpočtu České republiky (dotace a veřejné zakázky), 8,2% finanční prostředky z operačních programů EU, 6,2% z agentury OSN, 3,6% z nadací a nevládních organizací, 4% tvořily vlastní výnosy a v neposlední řadě 8% (neboli 85,7 milionu Kč) tvořily příjmy z veřejných sbírek a darů fyzických, potažmo právnických osob. Pravidelně organizaci Člověk v tísni podporuje 17 700 dárců. Celkové náklady společnosti Člověk v tísni, činily celkem 1 065,1 milionu Kč. Největší finanční prostředky byly využity na humanitární a rozvojovou spolupráci (72,6%).

Hlavní činností organizace Člověk v tísni (na kterou tato organizace vydává největší finanční prostředky), je poskytování humanitární a rozvojové pomoci. V roce 2014 bylo v zahraničí zrealizováno 150 projektů v celkem 21 zemích. Na realizaci těchto projektů se podílelo celkem 133 partnerských organizací a institucí, 65 zahraničních pracovníků, 694 místních zaměstnanců a celá řada místních dobrovolníků. V rámci potravinové pomoci, bylo například v Sýrii podpořeno v roce 2014 celkem 1 139 136 osob a na Ukrajině pak 61 558 osob. Humanitární pomoc v rámci přírodních katastrof a válečných konfliktů, obdrželo například na Filipínách 43 000 osob.

Na poli lidských práv poskytla organizace právní pomoc, neodkladnou lékařskou péči, psychologickou pomoc a materiální pomoc celkem 651 lidem z Kuby, Běloruska, Ukrajiny, Libye, Moldavska a Ruska. Jednalo se o 70 politických vězňů a jejich rodin, 46 obránců lidských práv a 535 politicky perzekuovaných osob. V rámci podpory aktivit občanské společnosti se celkem 52 osob z různých koutů země zúčastnilo studijních cest a stáží, 446 osob seminářů a školení a 102 osob získalo podporu pro jejich projekty formou mikro grantu.

Na domácím poli, v rámci České republiky, vyvíjí organizace svoje aktivity mimo jiné na poli vzdělávání. V průběhu roku 2014 tato společnost provozovala 12 předškolních klubů po celé České republice, uspořádala 130 vzdělávacích kurzů a seminářů a 2200 vzdělávacích kurzů pro pedagogické pracovníky. V rámci své činnosti dále vydala 10 odborných publikací, zabývajících se vzděláváním. Těchto vzdělávacích služeb využilo celkem 3000 dětí. S doučováním dětí pomáhalo celkem 330 dobrovolníků. Nezanedbatelnou aktivitou v rámci České republiky je také organizace mezinárodního festivalu dokumentárních filmů o lidských právech Jeden svět. V rámci tohoto festivalu shlédlo v roce 2014, 106 dokumentárních filmů celkem 117 633 diváků, při 1 394 projekcích. Na organizaci festivalu se podílelo 429 dobrovolníků.

Nekvalitní bydlení, předluženost, chudoba a nízké uplatnění na trhu práce, to jsou hlavní problémy, s kterými se potýká celá řada obyvatel naší země. Nejen tyto problémy řeší Člověk v tísni v rámci své sociální činnosti a poradenství. Celkem 550 osob, z toho 330 dobrovolníků se v roce 2014 zapojilo do programů sociální integrace.

Právní forma společnosti Člověk v tísni je obecně prospěšná společnost. Jedná se o nestátní, neziskovou organizaci, jejímž cílem je poskytování obecně prospěšných služeb. Struktura organizace je tvořena celkem třemi orgány. Správní radou, jejíž předsedkyní je Kristina Taberyová, dozorčí radou a výkonnou radou. V čele organizace stojí ředitel, kterým je Šimon Pánek (*Člověk v tísni o.p.s. B, 2014, str. 6-63*).

2.3.3.3 Motivace dobrovolníků

Motivace dobrovolníků v rámci organizace Člověk v tísni o.p.s. se značně liší oproti výše zmiňovaným organizacím. Zatímco činnost organizací Junák – český skaut, z. s. a České obce sokolské je založena hlavně na dobrovolnících, v případě Člověka v tísni o.p.s. jsou dobrovolníci hojně využíváni, avšak jádro činnosti tvoří placení zaměstnanci. Tato skutečnost je patrná na přístupu k motivaci dobrovolníků. Organizace nenabízí

globální benefity pro dobrovolníky. Nabídka benefitů pro dobrovolníky se liší, podle projektů do kterých jsou dobrovolníci přijímáni.

Mezi nejčastější nabízené benefity, kterými organizace motivuje potencionální dobrovolníky ke vstupu do projektů je možnost získání potvrzení o praxi a možnost proplácení jízdného z místa bydliště. Člověk v tísni o.p.s. dále motivuje dobrovolníky nabídkou levnějšího vstupného na projekty pořádané touto organizací. Dobrovolníkům je dále nabízena metodická podpora jejich činnosti. U některých projektů se mohou dobrovolníci zdarma zúčastnit odborných školení. V případě mezinárodní mise organizace motivuje dobrovolníky zejména nabídkou možnosti částečného proplacení nákladů. Jedná se o náklady na letenky, pojištění, ubytování a stravování (*Člověk v tísni o.p.s. C, 2015*).

3. Praktická část

Praktická část této práce se bude věnovat motivaci dobrovolníků, při realizaci veřejně prospěšného projektu Napříč Prahou – přes tři jezy. V první části této kapitoly se čtenář bude moci seznámit se základními informacemi o tomto projektu a s jeho historií. Další část textu bude věnována detailnímu popisu činností, které na této akci vykonávají dobrovolníci. Popsán bude také princip motivování dobrovolníků, který organizátoři akce v současné době využívají. V pomyslné druhé části této kapitoly se bude autor věnovat dotazníkovému šetření, které bylo provedeno s dobrovolníky podílející se na organizaci této akce. V této kapitole bude autor nejen prezentovat získané výsledky, ale také se zamýšlet nad jednotlivými souvislostmi. V neposlední řadě se bude na základě získaných dat a vlastních zkušeností zamýšlet nad doporučeními pro organizační tým akce v oblasti motivace dobrovolníků.

3.1 Veřejně prospěšný projekt Napříč Prahou – přes tři jezy

Veřejně prospěšný projekt Napříč Prahou – přes tři jezy je vodáckým závodem, který se již od roku 1939 uskutečňuje v hlavním městě Praze. Závod se každoročně uskutečňuje na Den české státnosti tedy 28. září. Tato akce je určena jak pro členy organizace Junák – český skaut, z. s., tak pro širokou veřejnost. V návaznosti na tuto skutečnost je celá akce rozdělena na dvě části. První částí je samotný závod, který je určen pro členy organizace Junák. Druhou částí je takzvané volné splutí, které je určeno pro širokou veřejnost.

Organizátorem akce je Junák – český skaut, středisko Dvojka Praha, z. s. Právě v tuto chvíli se čtenáři mohou hodit informace obsažené v kapitole věnující se organizační struktuře Junáka. Organizátorem této akce totiž není Junák – český skaut, z. s., jak by si leckdo mohl myslet, ale takzvaná základní organizační jednotka (ZOJ) organizace Junák – český skaut, z. s., neboli středisko. Za tuto akci tudíž v plné míře zodpovídá (ať již po finanční nebo například bezpečnostní stránce) Junák – český skaut, středisko Dvojka Praha, z. s.

Trať závodu dosahuje délky 6,5 km. Start probíhá na stadionu vodních sportů (říční km 56,5), který je umístěn na Císařské louce. Cíl závodu je na říčním km 50, a to na levém břehu ostrova Štvanice. Trať volného splutí je o něco kratší. Její cíl je pod

Hlávkovým mostem. Účastníci během jízdy překonávají celkem tři jezy (Šítkovský, Staroměstský a Helmovský), jejichž vorové propusti mají obtížnost WWII². Právě možnost překonat při plavbě tyto uvedené jezy, činí z této akce unikátní vodácký zážitek. Uvedené jezy jsou totiž během roku pro vodáky zavřené a otvírají se pouze jednou ročně v rámci akce Napříč Prahou – přes tři jezy.

Všichni účastníci akce musí splňovat několik bezpečnostních podmínek. Soulad uvedených bezpečnostních opatření s reálným stavem je kontrolován v prostoru startu při činnosti, která se nazývá přejímka lodí. Celá akce se odehrává v plavební dráze během normálního provozu. Provoz v plavební dráze není v době závodu nijak omezen. Z tohoto důvodu se musejí všechny posádky řídit platný předpisy – pravidly plavebního provozu.

Samotný závod je rozdělen do několika kategorií. První kategorie nese název „Mistrovství ČR v pádlování na P550³, dorostenci memoriál Hugo Sedláčka“. Další kategorie je určena pro stejný typ loď, ale pro jiné věkové složení osádky. Tato kategorie se jmenuje „Mistrovství ČR v pádlování na P550, starší žáci o pohár ředitele SPS“. Pro stejný typ loď je určena i kategorie „Mistrovství ČR v pádlování na P550, starší žákyně“ a dále pak kategorie „Mistrovství ČR v pádlování na P550, mladší žactvo“. Závodníci dále mohou závodit v kategoriích turistická kanoe, žáci OPEN a dospělí OPEN. V případě, že má některá posádka zájem projet si trať závodu na čas, avšak nechce být součástí závodu, může startovat v kategorii trénink.⁴ V případě volného splutí může startovat jakákoliv posádka na plavidle splňujícím uvedené bezpečnostní podmínky.

Jak pro účastníky závodu, tak pro účastníky kategorie volné splutí je stanoveno symbolické startovné. V případě závodu činí startovné 50 Kč za přihlášeného závodníka (pokud je přihláška podána přes webový formulář). Jestliže se závodník registruje na místě, činí startovné 60 Kč. Ve startovním je ovšem zahrnuto občerstvení v cíli závodu.

² V případě vodní turistiky se sjízdné toky řek označují stupni obtížnosti. Lehké peřeje a meandry jsou označeny stupněm WW I. V případě, že je tok na hranici sjízdnosti, je označen nejvyšším stupněm WW VI. Jezy na trati akce Napříč Prahou – přes tři jezy jsou tudíž zahrnuty v druhém stupni obtížnosti.

³ P550 je třířadová loď vyvinutá a hojně používaná vodními skauty

⁴ Jednotlivé kategorie se každý rok liší, dle struktury přihlášených posádek. V tomto textu uvedené dělení bylo platné pro rok 2015.

Vítězné posádky získávají putovní poháry a hodnotné ceny. Pro kategorii volného splutí je startovné stanoveno na 30 Kč. Vybrané startovné slouží na částečné pokrytí nákladů, o kterých se budu zmiňovat v kapitole, zabývající se financováním této akce.

3.1.1 Historie akce Napříč Prahou – přes tři jezy

Historie této akce se začíná psát 21. května 1939. V této době došlo k otevření klubovny 13. vodáckého oddílu Praha, na Libeňském ostrově. V rámci této slavnosti události se uskutečnil první ročník závodu pod názvem „přes 3 jezy“. Závod končil na Libeňském ostrově a jeho trasa měřila 8 km. Akce byla ve svém prvopočátku určena pouze pro skautské pramice.

V době sedmdesátého výročí se původně čistě skautský závod, otevřel i vodácké veřejnosti. V této době dochází taktéž k přidání soutěžních kategorií pro dospělé závodníky (kajaky a kanoe) (*Junák - český skaut, středisko Dvojka Praha, z. s., 2015*).

V novodobé historii je pořadatel závodu již zmiňovaný Junák – český skaut, středisko Dvojka Praha, z. s. Ačkoliv se organizační tým akce každým rokem částečně obměňuje, základní tým je od roku 2010 neměnný. V posledních letech přebralo nad akcí záštitu hlavní město Praha a akce je dále podporována několika dalšími partnery. Jednotliví partneři tohoto projektu, budou popsáni v kapitole zaměřující se přímo na jeho finanční stránku.

3.1.2 Akce Napříč Prahou – přes tři jezy v číslech

V roce 2015 se této akce zúčastnilo celkem 2134 účastníků. Z tohoto počtu jelo 706 osob samotný závod a 2134 osob bylo registrováno ve volném splutí. V případě závodu bylo nejvíce účastníků ve věku do 18 -ti let (celkem 491). U volného splutí bylo věkové složení poněkud odlišné. Nejvíce účastníků bylo ve věku nad 26 let (celkem 1269).

Pro zajímavost lze uvést statistiku počtu lodí, kterým se nepodařilo zdárně zdolat jednotlivé jezy. Šítkovský jez se nepovedlo zdárně nepřekonat celkem 5 posádkám, Staroměstský jez se stal osudným 25 posádkám a závěrečný Helmovský jez nepřekonalo 10 posádek.

Z historického hlediska se počet účastníků akce neustále zvedá. V roce 2010 se závodů zúčastnilo celkem 1058 účastníků. V roce 2013 počet účastníků narostl na 2001. Ročník 2015 byl tudíž, co do počtu účastníků, nejúspěšnějším ročníkem v historii⁵.

3.1.3 Finanční stránka akce Napříč Prahou – přes tři jezy

Tato akce je neziskovým projektem. I přes skutečnost, že je celý realizační tým tvořen dobrovolníky, kteří svou činnost vykonávají bez nároku na honorář, má akce náklady, které je třeba finančně pokrýt.

Velkou zátěží pro rozpočty projektů, ať již nekomerčních nebo komerčních, bývají nájmy pozemků a prostor. Výhodou akce Napříč Prahou – přes tři jezy je skutečnost, že prostory ostrova Štvanice a prostory pod Hlávkovým mostem, které jsou využívány jako cíl závodu a volného splutí jsou stále v majetku hlavního města Prahy. Tyto prostory jsou přes mandátářskou společnost, propůjčovány hlavním městem zdarma. Prostor Císařské louky, kde se nachází start závodu je vlastníkem propůjčován za poplatek. Zde tudíž vzniká první náklad akce. Jak bylo již uvedeno v úvodním popisu této akce, na trati se nacházejí celkem 3 jezy. Pod každým jezem jsou připraveny záchranné týmy na motorovém člunu. Nájemné motorových člunů tvoří další položku rozpočtu. Dalším nákladem jsou pohonné hmoty do motorových člunů a elektrocentrály. Na akci se dopravuje celá řada materiálu a tým akce tvoří dobrovolníci ze všech koutů republiky. Tuto skutečnost reflektuje fakt, že nákladem jsou také cestovní náhrady. Další položku rozpočtu tvoří výdaje na spotřební materiál. Samostatnou nákladovou kategorií tvoří ceny pro účastníky závodu. Jak již bylo zmíněno, pro účastníky závodu je v cíli připraveno drobné občerstvení. Náklady spojené se zajištěním tohoto občerstvení jsou taktéž zahrnuty v rozpočtu akce. V rozpočtu akce jsou také zahrnuta trička s logem závodu, která jsou určena pro dobrovolníky podílející se na akci.

Důležitou kapitolou je obnova materiálu a pořizování potřebného vybavení. Zejména záchranáři pod jednotlivými jezy, potřebují pro svou činnost celou řadu vybavení. Celá řada technického vybavení je také zapotřebí v prostoru startu a cíle a také na jednotlivých jezích.

⁵ Zdrojem těchto dat jsou interní statistiky závodu, které nejsou veřejně dostupné

Jak je z výše uvedených výčtů patrné, akce je, zejména co do materiálního zajištění, finančně poměrně náročná. Pouze díky finančním prostředkům z dotací Ministerstva obrany České republiky, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Magistrátu hlavního města Prahy a díky sponzorským darům od komerčních partnerů, je možné udržet startovné pro jednotlivé účastníky na symbolické výši. Finanční zdroje této akce jsou tudíž tvořeny prostředky od zmíněných ministerstev, prostředky z grantu Magistrátu hlavního města Prahy a prostředky jež se vyberou na startovním⁶. Sponzorské dary od jednotlivých komerčních partnerů tvoří zejména ceny pro závodníky. Někteří partneři dále poskytují materiální a technické vybavení potřebné pro organizaci závodu.

V souvislosti s propagací má akce několik mediálních partnerů, kteří se zabývají tématem vodáctví. Akce je dále propagována na partnerských vodáckých událostech.

3.1.4 Standardní průběh akce Napříč Prahou – přes tři jezy

Příprava tohoto projektu začíná vždy v prvním čtvrtletí daného roku. V této době se zajišťují potřebná povolení od jednotlivých zainteresovaných institucí. Na Magistrátě hlavního města Prahy je zažádáno o podmíněné souhlasné stanovisko vlastníka ke vstupu na jeho pozemky, na ostrově Štvanice. Městská část Praha 7 je žádána o stanovení místní přechodné úpravy provozu na pozemních komunikacích v prostoru ostrova Štvanice. Státní plavební správa je žádána o vydání rozhodnutí k pořádání akce a o vydání výjimky ze zákazu plavby přes jezy. Mimo výše uvedené probíhá kontaktování partnerů akce a získávání příslibů podpory. V několika měsících před samotným závodem probíhá formování celého pořadatelského týmu. Zjišťují se časové možnosti jednotlivých osob a shánějí nové posily. V červnu dochází k přípravě a následnému zahájení propagační kampaně mezi vodáckými oddíly a jednotlivými vodáky. Vztahy s jednotlivými partnery jsou mnohdy budovány několik let. Přípravnou administrativu projektu musí tudíž vykonávat dlouholetý člen týmu. Na formování pořadatelského týmu a také na propagaci se podílí celý kolektiv akce, který motivuje osoby ze svého okolí k zapojení se do projektu.

⁶ Uvedené finanční zdroje byly využity k financování akce v roce 2015. V dalších letech se zdroje mohou lišit.

Začátkem září dochází ke spuštění přihlašování do závodu. Toto přihlašování probíhá přes webový formulář. Účastníci volného splutí mají možnost zakoupit povolenku pro účast na akci (ve vodáckém slangu nazývanou splavenka) ve spřátelených kamenných obchodech na území hlavního města Prahy. Tímto krokem se účastníci volného splutí mohou vyhnout nutnosti, čekat frontu na registraci v den závodu. Během září dochází také k úpravě metodických pokynů, které jsou v elektronické podobě k dispozici pro jednotlivé činnosti vykonávané během této akce. Distribuci povolenek pro účast na akci zajišťují zdarma partnerské kamenné obchody, jejichž zaměstnanci zároveň působí jako dobrovolníci na akci Napříč Prahou – přes tři jezy. Dobrovolníky se stávají také ostatní zaměstnanci těchto prodejen, kteří se na prodeji povolenek také podílí.

Poslední pracovní den, předcházející státnímu svátku, během kterého se akce koná, dochází k přebírání pozemků. Od mandátáře hlavního města Prahy jsou přebírány pozemky na ostrově Štvanice. V této době se také uskutečňuje zkušební jízda trasou závodu, které se účastní členové pořadatelského týmu. Zkušební jízda není mezi jednotlivými dobrovolníky příliš oblíbená, což deklaruje skutečnost, že tuto jízdu absolvuje většinou pouze jedna loď. Na základě uvedené skutečnosti lze tvrdit, že možnost zkušební jízdy není pro jednotlivé členy pořadatelského týmu motivačním faktorem.

Víkend předcházející samotné akci se nese ve znamení nezbytného školení pro určitou část dobrovolníků, kteří se na akci podílejí. Toto školení je určeno zejména pro týmy, které zajišťují záchranu na trati závodu a dále pak pro rozhodčí na jednotlivých jezích. Během tohoto víkendu si jednotliví dobrovolníci také přebírají vybavení, které je potřebné k výkonu jejich činnosti. Společnými silami dochází k servisu vybavení, jenž tuto činnost vyžaduje (například lodní motory a nafukovací čluny). Účast jednotlivých dobrovolníků na této akci je vždy poměrně velká. Motivací pro účastníky tohoto školení je mimo jiné možnost strávit večer s ostatními členy týmu.

V brzkých ranních hodinách dne 28. října je objem činnosti největší. Všechno vybavení včetně jednotlivých osob musí být dopraveno na svá místa. Na startu musí být připraveno kompletní zázemí. Záchranné týmy musí dostat na vodu své čluny a dopravit se pod jednotlivé jezy. Rozhodčí na jezích si musejí připravit potřebné dokumenty a vybavení. V prostoru cíle dochází k realizaci dopravního značení a ke stavbě potřebného zázemí.

Jakmile účastníci dorazí do prostoru startu závodu, setkají se s týmem, který zajišťuje dopravní obslužnost ostrova. Tento tým má mnohdy nelehký úkol korigovat pohyb vozidel v rámci ostrova tak, aby byla zajištěna jeho průjezdnost a nedocházelo k zácpám. Ve chvíli, kdy účastníci vyloží svá plavidla, přicházejí k registračnímu stanovišti, kde tým věnující se registraci zanesou jejich posádku do databáze. Po absolvování nutné registrace se posádky zúčastňují výkladu trati, který má na starosti další tým akce. Po výkladu trati dochází k nalodění posádky a její přípravě na start závodní kategorie. Jakmile dá startér pokyn, závod je odstartován a posádky se vydávají na trať. Dobrovolníci působící v týmu, který zajišťuje dopravní obslužnost ostrova, se nemusí účastnit žádného školení a jejich činnost nevyžaduje zkušenosti z předchozích ročníků. V návaznosti na tuto skutečnost je tato pozice vhodná pro nováčky a osoby s omezenými časovými možnostmi. I přes uvedené výhody není tato pozice mezi dobrovolníky oblíbená, a to zejména proto, že řada řidičů mnohdy nerespektuje daná pravidla a v návaznosti na to dochází k nepříjemným situacím, které dobrovolníci musí řešit.

Na trati se posádky prvně setkají s rozhodčími na jezích. Rozhodčí svými signály dávají posádkám pokyny. Pokud se posádce nepodaří jez zdárně překonat, přichází do kontaktu se záchranným týmem, který na motorovém člunu operuje pod jezem. Na trati se dále nacházejí fotografové a kameramani, kteří celý závod dokumentují. Za zmínku stojí také přítomnost turistů na jednotlivých mostech (zejména Karlově), pro které je akce zajímavým zpestřením jejich dne. Dobrovolníci působící jako záchranáři pod jezy musí být v dobré fyzické kondici a dále musejí být schopni manipulovat mezi zachraňovanými s člunem osazeným lodním motorem. Jedná se o nebezpečnou činnost, která vyžaduje zkušenosti (možnost úrazu vrtulí lodního motoru). V návaznosti na požadovanou odbornost je tato pozice vhodná pouze pro zkušené vodáky s patřičnými zkušenostmi.

Jakmile loď účastníků protne cílovou bójí, přichází na řadu tým časomíry, který zaznamená startovní číslo a cílový čas dané posádky. Získané výsledky jsou dopravovány do zázemí, kde probíhá jejich vyhodnocení. Po vyloštění posádka odevzdá startovní číslo a obdrží stravenky. Na základě stravenek je následně posádce vydáno občerstvení. Po vyhodnocení všech dat probíhá slavnostní nástup, při kterém dochází k vyhodnocení výsledků a k předání cen. V prostoru cíle dále další tým koriguje dopravu. Účastníci volného splutí se vyloďují v prostoru pod Hlávkovým mostem, kde

je pro ně zajištěno občerstvení jedním z partnerů akce. Aplikace na zaznamenávání a vyhodnocování výsledků byla vytvořena přímo pro tuto akci. Osoby, které s aplikací pracují, musí být seznámeny s její obsluhou a musí být schopny operativně řešit problémy, které v aplikaci mohou nastat. I přes to, že s aplikací pracují již po několikáté, každý rok je překvapí nějaký problém, který musí operativně řešit. Práce s touto aplikací tudíž není činností, která by se v rámci pořadatelského týmu těšila přílišné oblibě. Tato skutečnost by mohla být velkou komplikací v případě nutnosti nalézt nového dobrovolníka pro tuto činnost.

Po odstartování poslední vlny volného splutí se začíná balit zázemí v prostoru startu akce a taktéž dochází k úklidu využívaných ploch. Stejný postup je aplikován i v cíli závodu a volného splutí, jakmile tyto plochy opustí poslední účastníci. Pro část dobrovolníků končí akce právě úklidem prostoru cíle. Část dobrovolníků se ovšem ještě vrací do jednotlivých skladů, kde probíhá převzetí používaného vybavení. Pro většinu osob tudíž akce končí v samotný den závodu. Závěrečný úklid prostor není mezi jednotlivými dobrovolníky oblíbený. Sehnat na tuto činnost dostatečný počet osob je pro organizační tým akce vždy problém. Téma zvýšení motivace dobrovolníků k vykonávání neoblíbených činností (mezi které se úklid zajisté řadí) by mohlo být zajímavým námětem k budoucímu výzkumu.

Užší část týmu se ovšem akcí zabývá i po jejím skončení. Je zapotřebí předat používané pozemky, zveřejnit výsledky a fotky, ale také roztřídit a případně opravit používané vybavení. V neposlední řadě se musí vyúčtovat poskytnuté dotace a celá akce se musí účetně uzavřít.

3.1.5 Využití dobrovolníků při akci Napříč Prahou – přes tři jezy

Tým akce Napříč Prahou – přes tři jezy je kompletně tvořen dobrovolníky. V této kapitole uvedu bližší popis jednotlivých dobrovolnických pozic. Základ týmu tvoří ředitel závodu, který má na starosti zejména administrativu, nábor nových členů a koordinaci práce celého kolektivu. Ředitel závodu má k ruce sekretáře, který má nejvíce práce v den samotné akce neb vyřizuje část agendy spadající do gesce ředitele. Tým o jedné osobě se zabývá médii a komunikaci s nimi. Hospodář má spolu s ředitelem závodu na starosti kompletní finanční stránku akce.

Tým, zabývající se záchranou, je rozdělen do několika částí a jeho vedení má na starosti jeden člověk. První část týmu působí pod Šítkovským jezem. Tento tým operuje

na dvou záchranných raftech. Druhá část týmu se nachází pod Staroměstským jezem, kde poskytuje záchranu taktéž na dvou člunech. Poslední část týmu se vyskytuje pod Helmovským jezem, kde poskytuje záchranu na jednom raftu.

Mimo záchranný tým, působí na akci také tým první pomoci s potřebnou kvalifikací. Zástupci týmu první pomoci jsou k dispozici jak na startu závodu, tak na souši pod jednotlivými jezy a také v cíli akce.

Pod hlavního rozhodčího spadají rozhodčí, kteří jsou umístěni na jednotlivých jezích. Další tým, který působí po celé trati akce je ten, který sdružuje fotografy. Fotografové se nacházejí jak na startu, tak na jednotlivých jezích a současně i v cíli závodu. Část fotografů je také v pohybu na trati závodu (zejména na mostech). V prostoru startu závodu je dále startér a tým, jehož náplní je provádět výklad trati. Na startu je také tým v jehož kompetenci je sledování technického stavu lodí neboli zajišťování přejímky.

V prostoru Císařské louky je početný tým, který má na starosti registraci všech účastníků. Na Císařské louce je také tým, který koriguje dopravu v prostoru ostrova. Během akce je zajišťována přeprava věcí závodníků do cíle. Funkci šatnáře a následného dopravce vykonává jeden člověk. Poslední funkcí, která je vykonávána na Císařské louce je hlasatel, který za použití místního rozhlasu dává potřebné pokyny.

Na ostrově Štvanice je přítomna skupina, která má na starosti stavbu areálu a korigování dopravy. Další část týmu zajišťuje občerstvení a časomíru. Část dobrovolníků je dále využita na výběr čísel. V cíli se dále nacházejí osoby, které mají na starosti předávání cen, vyhlášení výsledků a sběr fotografií od jednotlivých fotografů. Část týmu zabývající se registrací, přejíždí ze startu závodu do cíle, kde zajišťuje vyhodnocení výsledků.

Uvedený výčet jsem úmyslně napsal bez uvedení počtu dobrovolníků, kteří byli součástí jednotlivých týmů. Učinil jsem tak z toho důvodu, že počet osob v jednotlivých týmech se průběžně liší a řada jedinců je součástí více týmů. Uvádění počtu osob u jednotlivých týmů by tudíž bylo značně zmatečné. Za důležitější považuji uvedení údaje o celkovém počtu zapojených dobrovolníků. Na ročníku 2015 se podílelo okolo 75 osob.

3.1.6 Současné motivování dobrovolníků, působících na akci Napříč Prahou – přes tři jezy

Ačkoliv by k tomu název mohl svádět, v této kapitole nemám v plánu vznášet hypotézy na téma motivace dobrovolníků působících na této akci. Vyslovení hypotézy provedu až v kapitole následující, která se bude věnovat dotazníkovému šetření a z něj plynoucím závěrům. V této kapitole ve stručnosti popíši, jakým způsobem probíhá motivace dobrovolníků působících na této akci v současné době. Jinak řečeno, jakým způsobem v současné době tým akce motivuje dobrovolníky, kteří na této akci působí.

Do činnosti týmu, kterou lze považovat za motivační, lze zařadit možnost získání trička a občerstvení v cíli závodu. V roce 2015 byla pravidla nastavena tak, že na občerstvení měl nárok každý pořadatel, který se přípravě akce věnoval alespoň jednu hodinu. Tričko mohl získat každý, kdo se na přípravě akce podílel minimálně druhým rokem. Poukazy na občerstvení a trička byly pomocí elektronické pošty rozdistribuovány mezi šéfy jednotlivých týmů, kteří následně zajistili distribuci mezi členy svých subtýmů. Do poukazu stačilo pouze dopsat své jméno. Při výměně poukazu jak za občerstvení, tak za tričko nedocházelo k žádné kontrole. Bylo tudíž na každém jedinci, aby zvážil, zda má na požadované nárok. Zmiňované prvky tvoří doposud jedinou hmotnou odměnu pro pořadatele.

Za další motivační prvek lze považovat rozhovor s některým ze členů týmu. Ať se již jedná o rozhovor s někým, kdo na akci působil jako „řadový“ dobrovolník nebo s někým, kdo má na starosti nějaký subtým, případně přímo s ředitelem závodu. Za motivační prvek lze považovat také děkovný email, který rozesílá ředitel závodu po skončení akce.

V odstavcích uvedených výše jsem uvedl pouze ty prvky, které jsou v současné době v týmu používány, a zároveň nemůže být pochyb, že tyto prvky mohou být brány jako prvky motivační. Je více než jasné, že každý člen týmu nahlíží na motivaci jinak. Celkový přehled o motivaci jednotlivých osob, které se podílejí na organizaci tohoto projektu, poskytnou výsledky dotazníkového šetření.

3.2 Hypotézy

Na základě teoretických souvislostí uvedených v první kapitole této práce a dále pak na základě znalosti prostředí akce Napříč Prahou – přes tři jezy, které tato práce také přibližuje, lze stanovit následující hypotézy.

- Lze předpokládat, že většinu osob motivoval ke vstupu do týmu akce jiný člen týmu.
- Dá se očekávat, že jedním z hlavních motivačních prvků, který jedince motivuje ke vstupu do týmu, bude pocit z toho, že mohou být užiteční.
- Dále se dá očekávat, že v současné době motivuje dobrovolníky působící na akci hlavně kolektiv, kterého jsou součástí.
- Lze vyslovit hypotézu, že k zvýšení motivace dobrovolníků podílejících se na této akci, by mohlo dojít v případě, že by jim bylo ze strany pořadatele zajištěno občerstvení, které by si mohli vzít na svoje stanoviště.
- Dále lze předpokládat, že celá řada osob, podílejících se na organizaci akce Napříč – Prahou přes tři jezy, je zároveň motivována podílet se i na organizaci ostatních, podobných akcí v rámci organizace Junák – český skaut, z. s.
- Dvě třetiny dobrovolníků se budou cítit dostatečně doceněny, jedna třetina dobrovolníků se bude cítit dostatečně nedoceněna.

Uvedené hypotézy budu moci potvrdit nebo vyvrátit v závěru této práce na základě vyhodnocení dotazníkového šetření, které bude provedeno v následující kapitole.

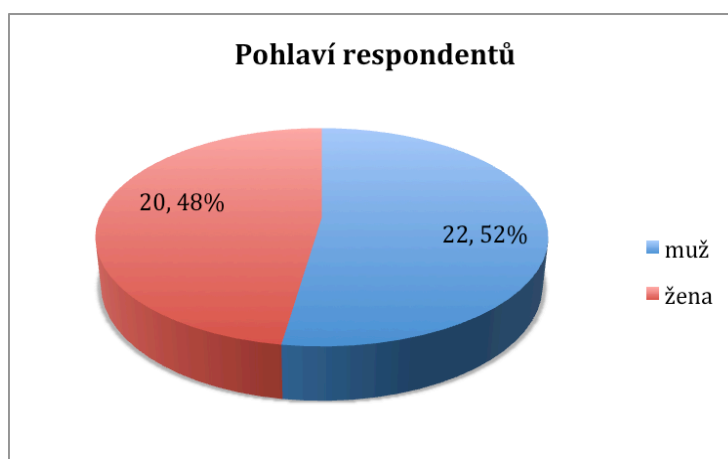
3.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Následující podkapitola se bude zabývat vyhodnocením dotazníkového šetření na téma „Motivace dobrovolníků při realizaci veřejně prospěšného projektu Napříč Prahou – přes tři jezy“. Toto dotazníkové šetření bylo provedeno v říjnu roku 2015. Samotný závod se uskutečnil v září roku 2015. Dotazníkové šetření bylo časově naplánováno tak, aby oslovilo organizační tým posledního uskutečněného ročníku akce. Organizační tým tohoto ročníku čítal okolo 75 osob. Drtivá většina z těchto jedinců, byla prostředky elektronické komunikace oslovena s žádostí o vyplnění dotazníku. Dotazník bylo možné vyplnit v elektronické formě přes webové rozhraní. Za dobu trvání průzkumu se

podářilo získat celkem 42 respondentů z řad pořadatelského týmu. Průzkumu se tudíž zúčastnilo přibližně 56% celého týmu. Průměrná doba vyplňování dotazníku byla přibližně 6 minut. Dotazník obsahuje celkem 21 otázek. Dvě otázky jsou ovšem výsledkem větvení dotazníku. K těmto otázkám se tudíž respondent nemusel dostat. Většina otázek byla zadána jako nepovinných. Většinovým typem otázek byly ty se seznamem možných odpovědí a právě jednou možnou. V menší míře byl také využit typ seznam – alespoň jedna možná. Dále byly využity uvedené typy otázek s polo uzavřenou volbou, která umožňovala vyplnit vlastní odpověď. V dalších částech této kapitoly jsou shrnuty výsledky dotazníkového šetření. Součástí je také kapitola, která se zabývá dílčími závěry provedeného šetření a v neposlední řadě také kapitola, která obsahuje doporučení pro organizační tým akce Napříč Prahou – přes tři jezy v oblasti motivace dobrovolníků.

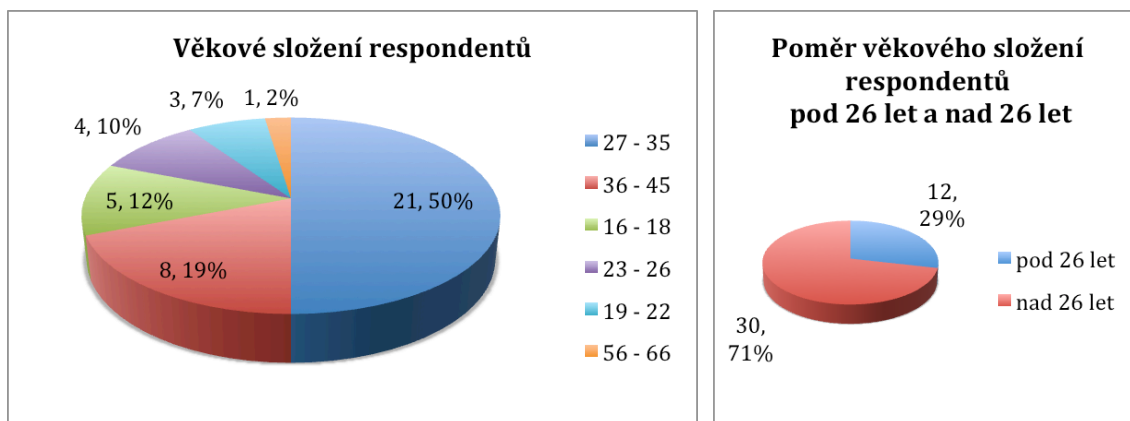
3.3.1 Charakteristika souboru

První část dotazníku byla věnována charakteristice souboru respondentů. Na toto téma byly zaměřeny otázky 1 až 6. V první otázce jsem se dotazoval na pohlaví. Otázku zodpověděli všichni dotazovaní jedinci (celkem 42). Z toho 22 osob neboli 52,38% uvedlo jako svoje pohlaví „muž“. Ženské pohlaví uvedlo celkem 20 osob, což znamená 47,62%. Myslím si, že výsledné hodnoty korespondují s reálnou situací v týmu. Menší část pozic, které na akci pokrývají dobrovolníci je určena spíše pro muže (avšak mnohdy tyto činnosti vykonávají i ženy). Jedná se například o záchranu pod jezy, kde je potřebná poměrně velká fyzická zdatnost. Většina pozic je ovšem vhodná jak pro muže, tak pro ženy. Některým pozicím naopak již celou řadu let vévodí ženy (například výdej občerstvení a předávání cen). Ačkoliv se ročník od ročníku tým lehce obměňuje, v týmu je vždy patrná lehká převaha mužů, s čímž koresponduje výsledek této otázky.



Graf 1 - Pohlaví respondentů

Ve druhé otázce jsem se dotazoval na věk respondentů. Pro zjednodušení celé otázky jsem navrhl několik věkových rozmezí, které by dle mého názoru měly dostatečně pokrýt věkové složení týmu. Nejnižší věkovou kategorií jsem určil v rozmezí 16-18 let. Nižší věk jsem v dotazníku záměrně neuváděl, protože jsem věděl, že součástí týmu není nikdo, komu by bylo méně než 16 let. Do této kategorie se zařadilo celkem 5 dotazovaných, což v procentuálním vyjádření tvoří 11,9% z celkového počtu. Věkové rozmezí 19 – 22 -ti let tvořilo druhou kategorii. K této kategorii se přihlásili celkem 3 dobrovolníci, jenž se na celku podílí 7,14%. Čtyři jedinci (neboli 9,52%) spadají do kategorie 23 – 26 -ti let. Dle dotazníku je v týmu nejvíce osob ve věkovém rozmezí 27 – 35 -ti let. K této kategorii se přihlásilo celkem 21 osob, což znamená přesně 50% podíl na celkovém počtu. Do další věkové skupiny spadají dobrovolníci, jejichž věk je v rozmezí 36 až 45 -ti let. Příslušnost k této skupině vyjádřilo celkem 8 osob, což je 8% z celkového počtu. Jeden člověk se přihlásil k věkové skupině 56 – 66 -ti let. Toto věkové rozmezí tvoří 2,38% z celku. V dotazníku bylo dále možné zvolit věkové rozmezí 46 – 55 -ti let a dále pak 67 -ti let a více. Do těchto skupin se ovšem nikdo z dotazovaných nezařadil. Již u druhé otázky lze vypočítat určitou hrozbu pro celý tým do budoucna. Tuto hrozbu, dle mého názoru, představuje věkové složení týmu. Dle získaných hodnot je v týmu pouze 12 osob do 26 -ti let věku. Naproti tomu je v týmu celkem 30 osob, kterým je nad 26 let. Na základě uvedených údajů se dá tudíž říci, že věkový průměr týmu je spíše větší. Pokud do budoucna nebude docházet k většímu zapojení mladších jedinců, dá se předpokládat, že celý tým bude postupně stárnout. Postupné stárnutí týmu, bez zaučování mladších jedinců, může vést při nejhorším možném scénáři, až k úpadku akce. Považuji tudíž za důležité, aby se tým zaměřil na motivování zejména mladších jedinců ke vstupu do týmu. Za další krok bych považoval dostatečné motivování jedinců takovými kroky a prostředky, aby v týmu vydrželi. V jedné z následujících otázek se motivací mladších jedinců ke vstupu do týmu budu zabývat blíže.

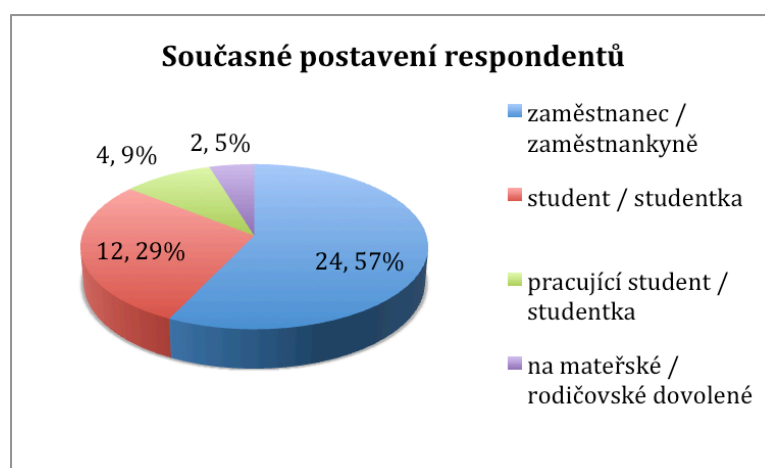


Graf 2 - Věkové složení respondentů

Graf 3 - Poměr věkového složení respondentů

Třetí otázka si kladla za cíl, zmapovat současné postavení členů pořadatelského týmu. Nejvíce členů týmu tvoří zaměstnanci. Zaměstnáno je celkem 24 dotazníkem oslovených osob. Tato skupina představuje 57,14% z celkového počtu odpovědí. Za studenty se v dotazníku označilo 12 osob (což činí 28,57%). Čtyři osoby (neboli 9,52%) v dotazníku uvedli, že během svého studia zároveň pracují. Dvě osoby jsou v současné době na mateřské nebo rodičovské dovolené. Tyto dvě osoby reprezentují 4,76% z celkového počtu dotázaných. V této otázce mohli dotazovaní zvolit i jiné formy svého současného postavení. Jednou z možných voleb bylo podnikatel / podnikatelka, dále pak muž / žena v domácnosti, nezaměstnaný / nezaměstnaná, pracující důchodce / důchodkyně anebo důchodce / důchodkyně. K uvedeným možnostem se ovšem v dotazníkovém šetření nikdo nepřihlásil. Myslím si, že odpovědi získané v této otázce značně korespondují s věkovou strukturou týmu, která je popisována v otázce předešlé. Větší věkový průměr přímo souvisí s větším podílem zaměstnaných osob a oproti tomu s menším podílem osob, které v současné době studují. Překvapivé zjištění pro mne tvoří skutečnost, že v týmu není ani jeden podnikatel. Jistě by bylo zajímavé, mít možnost srovnání s dalšími veřejně prospěšnými akcemi organizovanými pod hlavičkou organizace Junák, které jsou realizovány s pomocí dobrovolníků. Pokoušel jsem se dohledat sociologické průzkumy, týkající se právě těchto projektů, z kterých by bylo patrné postavení jednotlivých členů týmu, avšak při svém hledání jsem nebyl úspěšný. Z mého pohledu se tudíž jedná o zajímavou otázku pro případné budoucí výzkumy. Skutečnost, že součástí týmu není žádný nezaměstnaný, koresponduje s mojí dlouholetou zkušeností, jakožto člena organizace Junák – český skaut, z. s. Nevybavuji si, že bych se během mé skautské činnosti setkal s někým, kdo by byl dlouhodobě

nezaměstnaný. Vysoký podíl zaměstnaných a pracujících osob v týmu by mohl ohrozit akci v případě změny termínu jejího konání. Akce se historicky koná v den státního svátku (28. září). Pokud by z nějakého důvodu muselo dojít k změně termínu konání na jiný pracovní den, mohlo by dojít k problémům s personálním zajištěním akce. V tomto případě by bylo potřeba hledat takové motivační prvky, které by pracující jedince motivovali vzít si v práci dovolenou. Pokud by nastala tato situace, týmu by se obzvláště hodily výsledky tohoto průzkumu, na základě kterých by bylo možné cílit motivační prvky přímo dle preferencí zaměstnaných jedinců. Tento scénář je ovšem značně nepravděpodobný neb den konání je historicky daný. To, že se akce koná ve státní svátek, má také přímou návaznost na počet účastníků. V neposlední řadě je termín vhodný také z pohledu organizace.



Graf 4 - Současné postavení respondentů

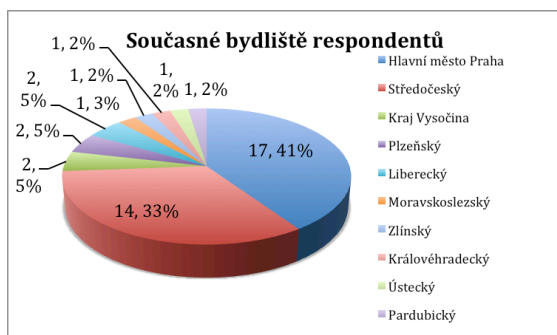
Čtvrtá otázka průzkumu se zabývala nejvyšším dosaženým vzděláním. Nejvíce osob (celkem 16, čili 38,1%) uvedlo, že v současné době mají složenou maturitní zkoušku. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou v týmu je ta, jež má vysokoškolské vzdělání magisterského stupně. Těchto osob je dle výzkumu v týmu 14, což představuje 33,33% z celkového počtu responsí. Pět dotázaných osob (11,9%) uvedlo, že jejich nejvyšším dosaženým vzděláním je vysokoškolské, bakalářského stupně. Tři osoby (7,14%) z týmu, mají vysokoškolské vzdělání doktorského stupně. Stejný počet osob (3 osoby, 7,14%) uvedl, že jejich nejvyšším dosaženým vzděláním je vzdělání základní. Jeden člověk určil za svoje nejvyšší dosažené vzdělání, vyšší odbornou školu. Tento člověk představuje 2,38% celkového počtu. Dotazníkového šetření se nezúčastnil nikdo, jehož nejvyšším vzděláním by bylo vyučení. Pro větší vypovídající hodnotu této otázky by

bylo dobré pozměnit její formulaci a do odpovědi zařadit i jednotlivé mezistupně. Například student střední školy, student vysoké školy – bakalářského oboru, student vysoké školy – magisterského oboru, student vysoké školy – doktorského oboru. Při tvorbě tohoto průzkumu jsem se u této otázky rozhodl jít cestou menší nabídky odpovědí a zvolil jsem variantu volby nejvyššího dosaženého vzdělání. V návaznosti na tuto skutečnost není tudíž možné jednoduše odlišit osoby, které mají nejvyšší dosažené vzdělání maturitní zkoušku od osob, které mají sice také nejvyšší dosažené vzdělání maturitní zkoušku, ale zároveň studují vysokou školu v bakalářském stupni. Stejná situace nastává i u základního vzdělání, vyššího odborného vzdělání a u jednotlivých stupňů vzdělání vysokoškolského. Filtrováním dat ze získaných dotazníků lze tyto souvislosti částečně rozklíčovat. Osoby, které uvedli, že jejich nejvyšším dosaženým vzděláním je to základní, zároveň uvedli, že studují. Dá se tudíž předpokládat, že tyto osoby v budoucnu dosáhnou vzdělání vyššího. V případě maturitní zkoušky již výsledky tak jednoznačné nejsou. Celkem 9 osob, které uvedli maturitní zkoušku jako své nejvyšší dosažené vzdělání, zároveň uvedlo, že jejich současné postavení je zaměstnanec. Sedm osob, které uvádějí v nejvyšším dosaženém vzdělání taktéž maturitní zkoušku se označilo za studenty. U těchto osob lze tedy předpokládat dosažení některého z vyšších stupňů vzdělání. Při této interpretaci získaných dat, ovšem již může dojít k chybě. Není totiž možné rozlišit osoby, které se označili za zaměstnance a zároveň studují. Stejný problém nastává i u dalších stupňů vzdělání. I přes uvedené výsledky, které mají nejednoznačný vypovídající charakter lze říci, že tyto výsledky korespondují s reálnou situací v týmu. Na základě získaných zkušeností lze tvrdit, že v týmu převažují osoby s vyšším stupněm vzdělání. Tento fakt by tudíž organizační tým akce měl reflektovat při zamýšlení se nad možnostmi motivace týmu.

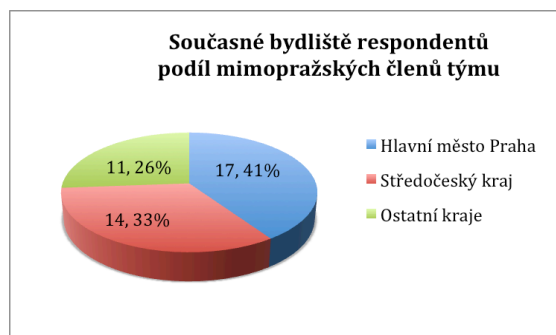


Graf 5 - Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Současné bydliště respondentů bylo zjišťováno v rámci 5 otázky. Krajem v kterém v současné době žije nejvíce dotazovaných je hlavní město Praha. V tomto kraji žije celkem 17 osob (40,48%). Celkem 14 osob (33,33%) které odpověděli na dotazník, žije v kraji Středočeském. Liberecký, Plzeňský a kraj Vysočina uvedli jako své bydliště vždy 2 osoby (4,76%). Z krajů Moravskoslezského, Zlínského, Královéhradeckého, Ústeckého a Pardubického dojíždí na akci po 1 osobě z každého uvedeného kraje (2,38%). Kraj Jihočeský, Olomoucký Karlovarský ani Jihomoravský nikdo jako své současné bydliště neuvedl. V této chvíli může být zajímavé, udělat součet osob, které na akci dojíždí z krajů mimo hlavní město. Pokud sečteme Středočeský kraj s ostatními kraji (mimo hlavní město), získáme číslo 25. Tolik osob, které se na akci podílí, bydlí mimo hlavní město. Jedná se celkem o 60% týmu. Lze tudíž říci, že většina týmu na akci dojíždí. Při současném stavu, kdy velké množství osob bydlí ve Středočeském kraji, ale za prací denně dojíždějí do hlavního města a dále pak v návaznosti na poměrně úzké provázání dopravního systému hlavního města Prahy a dopravního systému Středočeského kraje by bylo dobré (v rámci objektivnosti) odečíst osoby, které bydlí právě ve Středočeském kraji. Pokud ze souboru vyčleníme obyvatele Středočeského kraje, dostaneme počet 11. Jedenáct osob tudíž za účelem podílení se na organizaci akce, dojíždí do hlavního města ze vzdálenějších krajů. V procentuálním vyjádření tvoří tyto osoby celkem 26%, oproti 33% ze Středočeského kraje a 41% z hlavního města Prahy. Procento dojíždějících členů týmu tudíž nelze považovat za zanedbatelné. Bylo by dobré, kdyby se organizační tým akce Napříč Prahou – přes tři jezy zamyslel, nad možnostmi příspěvku na cestovné pro tyto osoby. V současné době dochází k proplácení cestovních náhrad pořadatelům akce, kteří se na akci dopravují (respektive na akci hlavně přepravují potřebný materiál a vybavení) svými vozy. Nabídka proplácení (byť částečného) cestovních nákladů (jízdenka na vlak a autobus) dojíždějícím členům týmu, by mohla zvýšit jejich motivaci, podílet se na této akci. V jedné z následujících otázek, která se zabývá přímo zvýšením motivace jednotlivců, kteří se na této akci podílejí je uvedena i možnost proplácení cestovních náhrad. Tomuto možnému, motivačnímu prvku se tudíž budu blíže věnovat právě ve vyhodnocení této otázky.

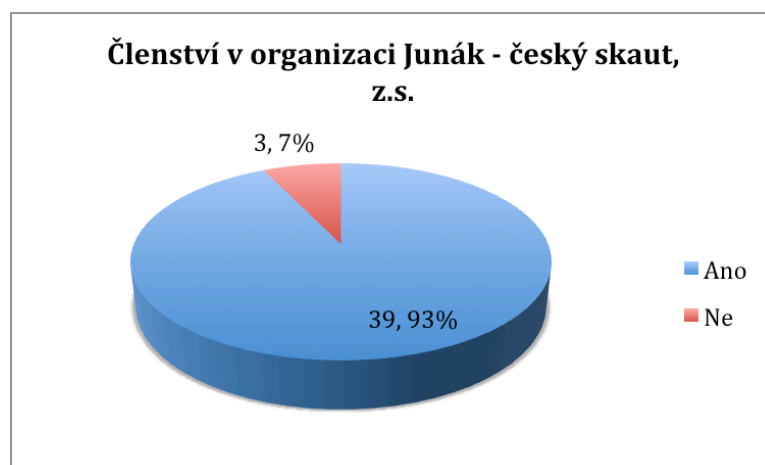


Graf 6 - Současné bydliště respondentů



Graf 7 - Podíl mimopražských členů týmu

Poslední otázka, zabývající se charakteristikou souboru nesla pořadové číslo 6. V otázce jsem se dotazoval, zde je respondent členem organizace Junák – český skaut, z. s. Nejvíce osob odpovědělo, že jsou členy organizace (celkem 39 osob, 92,86%). Tři osoby (7,14%) uvedli, že členy organizace nejsou. Dle praktické znalosti týmu akce lze tvrdit, že tyto osoby jsou ve většině případů rodinnými příslušníky osob (zejména rodiči), které se na organizaci akce taktéž podílejí a zároveň jsou členy organizace Junák. Dle získaných statistických dat se jedná o osoby většího věkového průměru. Tato skutečnost umocňuje zde uvedené tvrzení o rodinných příslušnících. Tým akce tvoří zejména skauti. Znalost této skutečnosti lze využít při motivování dobrovolníků podílejících se na akci Napříč Prahou – přes tři jezy.



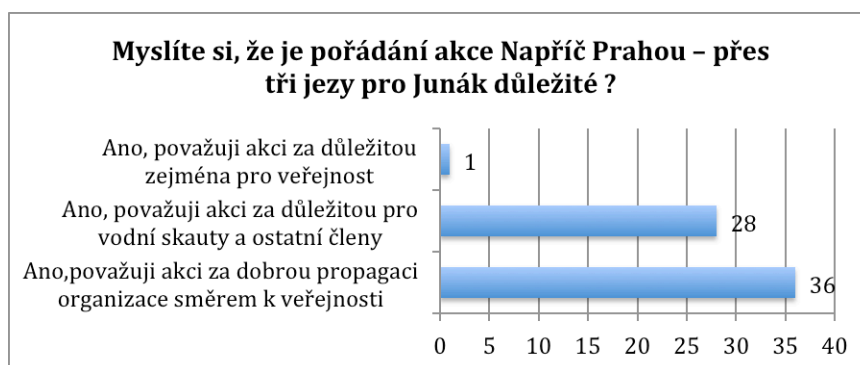
Graf 8 - Členství v organizaci Junák - český skaut, z. s.

3.3.2 Výsledky dotazníkového šetření

V předchozí části textu jsem provedl charakteristiku dotazovaného souboru. Nyní se zaměřím na vyhodnocení části dotazníku, který se zabýval přímo motivací osob, podílejících se na organizaci veřejně prospěšného projektu Napříč Prahou – přes tři jezy.

Myslíte si, že je pořádání akce Napříč Prahou – přes tři jezy pro Junák důležité?

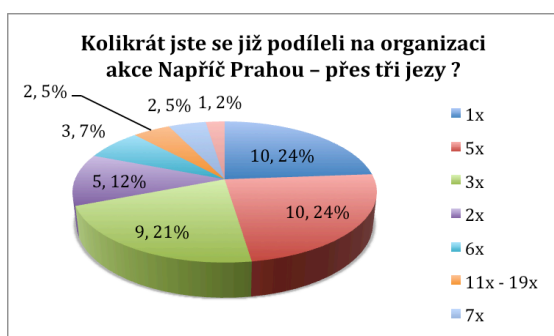
V následující otázce jsem se chtěl dozvědět, jakým pohledem se ostatní členové týmu dívají na akci Napříč Prahou – přes tři jezy. Zajímal jsem se o to, jestli ostatní členové týmu považují akci za důležitou pro organizaci Junák – český skaut, z. s. Na výběr jsem dal několik možností. Dotazovaní měli možnost zvolit i více odpovědí. První možností bylo, že považují akci za důležitou, protože se jedná o dobrou propagaci organizace Junák směrem k veřejnosti. Pro tuto možnost hlasovalo celkem 36 osob (neboli 85,71% z celkové počtu přijatých odpovědí). Druhou možností bylo, že považují akci za důležitou pro vodní skauty a ostatní členy organizace Junák. V dotazníku zaškrtnulo uvedenou možnost 28 respondentů (66,67%). Jeden člověk zaškrtnul variantu, že považuje akci za důležitou zejména pro veřejnost (2,38%). Poslední možnou volbou byla odpověď, že dotyčný nepovažuje akci za důležitou. Pro tuto variantu ovšem nikdo nehlasoval. Získáním odpovědí na uvedenou otázku jsem si chtěl udělat představu o vnímání této akce ostatními dobrovolníky, abych se mohl následně zamyslet nad jejich motivací, být součástí týmu této akce. Na základě uvedených odpovědí si dovoluji tvrdit, že řadu členů týmu bude motivovat k podílení se na této akci fakt, že se podílejí na akci, která je nějakým způsobem důležitá pro organizaci Junák. Ať již důležitá z pohledu propagace organizace směrem k veřejnosti, tak z pohledu důležitosti pro organizaci samotnou.



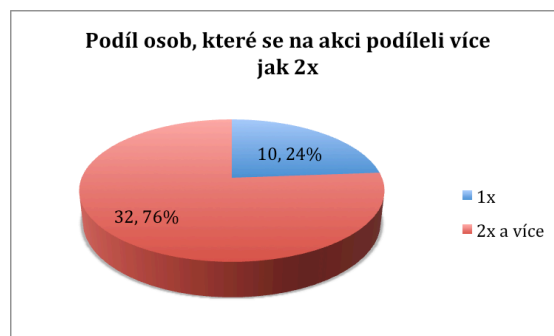
Graf 9 - Důležitost akce

Kolikrát jste se již podíleli na organizaci akce Napříč Prahou – přes tři jezy?

V této otázce bylo mým cílem udělat si obrázek o tom, jaká je struktura týmu z pohledu „odsloužených“ let. Dotazovaní měli za úkol zaškrtnout takový počet let, kolikrát byli součástí organizačního týmu akce. Celkem 10 osob (23,81%) v dotazníku uvedlo, že se na organizaci akce podíleli teprve prvním rokem. Více jak 5 krát se na organizaci akce podílelo taktéž 10 osob (23,81%). Devět osob uvedlo (21,43%), že jsou součástí týmu 3 roky. Pět osob (11,9%) je součástí týmu 2 roky. Šestým rokem se na akci podílí 3 osoby (7,14%). V týmu se nacházejí i jedinci, kteří se na akci letos podíleli již po 7. Takové osoby jsou v týmu 2 (4,76%). Dva členové (4,76%) týmu jsou součástí tohoto projektu více jak 11 let. Poslední skupinu tvoří jeden člověk (2,38%), který se na akci letos podílel po čtvrté. Jednu z největších skupin tvoří jedinci, kteří se na akci letos podíleli pátým rokem. Tato skutečnost lze vysvětlit faktem, že před pěti lety se tým akce zásadně rozrostl a jeho součástí se stala celá skupina osob, která je stále součástí akce. Stejně početná skupina je tvořena jedinci, kteří se na akci podíleli letos poprvé. Tým akce je každý rok potřeba doplnit tak, aby byl plně funkční, což má přímou souvislost s uvedeným počtem nováčků. Součet dobrovolníků, kteří se na akci podíleli více jak jeden rok, dává dohromady číslo 32. Celkem 76% osob z celkového počtu respondentů je tudíž dlouhodobě součástí týmu. Z této skutečnosti lze odvodit, že většina týmu je v současné době dostatečně motivována. Dá se předpokládat, že pokud by někdo z týmu nebyl dostatečně motivován, tým by opustil.



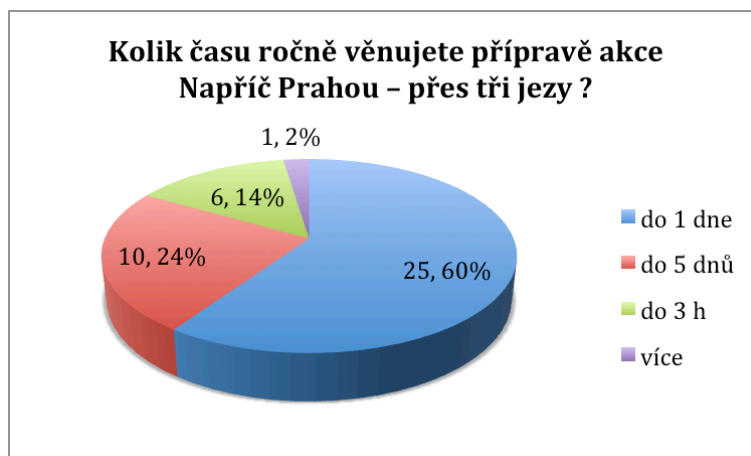
Graf 10 - Četnost zapojení dobrovolníků



Graf 11 - Podíl osob s dlouhodobým zapojením

Kolik času ročně věnujete přípravě akce Napříč Prahou – přes tři jezy?

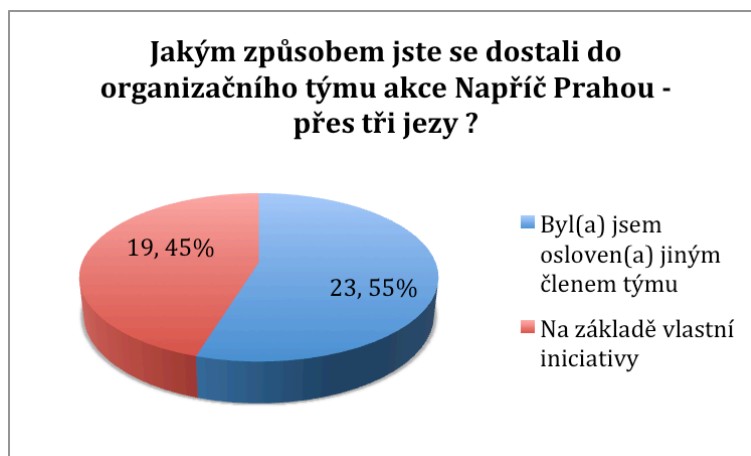
V užším organizačním týmu jsme v minulosti diskutovali nad tím, kolik času věnují jednotliví dobrovolníci přípravě akce Napříč Prahou – přes tři jezy. Do dotazníku jsem tudíž zahrnul i tuto otázku. Dotazovaných jsem se ptal, kolik času ročně věnují přípravě akce s tím, že do výsledného součtu mají zahrnout i čas, který tráví organizační činností přímo v den závodu. Nejvíce dotázaných uvedlo, že přípravě akce věnují maximálně jeden den. Těchto osob bylo 25 (59,52%). Deset dotázaných (23,81%) v dotazníku zaškrtnulo možnost, že příprava akce jim zabírá maximálně 5 dnů. Šest osob (14,29%) uvedlo, že jim příprava akce zabere maximálně 3 hodiny. Jeden člověk (2,38%) se v dotazníku přihlásil k možnosti, že mu příprava akce zabírá více jak 10 dnů. Zjištěné výsledky do značné míry korespondují s činností, kterou jednotliví jedinci na akci vykonávají. Ze získaných údajů lze tudíž přibližně odvodit, jakého týmu je jedinec součástí. Toto odvození má ovšem pouze orientační charakter, neboť nelze určit jakým způsobem jednotlivci započítávali čas strávený přípravou akce. Někdo například do tohoto času mohl započítávat čas strávený na školení, které se uskutečňuje před akcí. Oproti tomu jedinec druhý, tento čas mohl považovat za sebevzdělávání a do výsledného času ho nezapočítávat. Orientačně lze uvést, že osoby, které uvedli, že se přípravou akce zabývají více než jeden den, jsou součástí některého z týmů, který vyžaduje přípravu (například záchranáři a rozhodčí školení, týmy zajišťující stavby areálů fasování materiálu a přebírání prostor). Oproti tomu osoby, které přípravě akce věnují maximálně jeden den, vykonávají na akci pomocné práce. Na tyto práce není potřeba zaškolení, ani není potřeba zabývat se fasováním materiálu. Jedná se o tým fotografů, tým zajišťující občerstvení nebo například o tým, který řídí dopravu na Císařské louce. Jedinci, kteří v dotazníku uvedli, že přípravě akce věnují maximálně 3 hodiny, s největší pravděpodobností pomáhají pouze na startu závodu. Například s registrací posádek. Je více než jasné, že ten kdo přípravou akce tráví více než 10 dnů, je ředitel závodu. V jeho kompetenci je totiž kompletní administrativa a personální zajištění projektu. Na základě zjištěných údajů, vidím potenciál ve větším využití osob, které přípravě akce věnují do třech hodin svého času. Organizační tým by se na základě dat získaných v dalších částech tohoto dotazníku mohl zamyslet nad tím, jak u těchto lidí zvýšit motivaci, aby se na akci podíleli ve větším měřítku. Tyto jedince by následně bylo možné využít i v jiných týmech.



Graf 12 - Časová dotace členů týmu

Jakým způsobem jste se dostali do organizačního týmu akce Napříč Prahou - přes tři jezy?

Z pohledu motivace jsem považoval za důležité (a také zajímavé) zjistit, jakým způsobem se kdo dostal do týmu. Jinak řečeno, jestli motivace k účasti na tomto projektu vzešla přímo z jedince samotného nebo jestli mohl motivaci jedince ovlivnit někdo jiný. Pro zjištění odpovědi na výše uvedené skutečnosti, jsem dotazovaným položil otázku, jakým způsobem se dostali do organizačního týmu akce. Nejvíce respondentů odpovědělo, že byli osloveni jinými členy týmu. Tuto možnost v dotazníku zvolilo celkem 23 osob (54,76%). Na základě vlastní iniciativy se do týmu dostalo celkem 19 osob (45,24%). Tento výsledek byl pro mě překvapením. Očekával jsem, že se tým rozrůstá zejména díky oslovování dalších potencionálních dobrovolníků. Vzhledem ke skutečnosti, že tým akce neprovádí žádnou náborovou kampaň, lze dle mého názoru tvrdit, že pro spoustu jedinců je akce zajímavá natolik, že jsou bez působení externích faktorů motivováni být součástí týmu této akce.

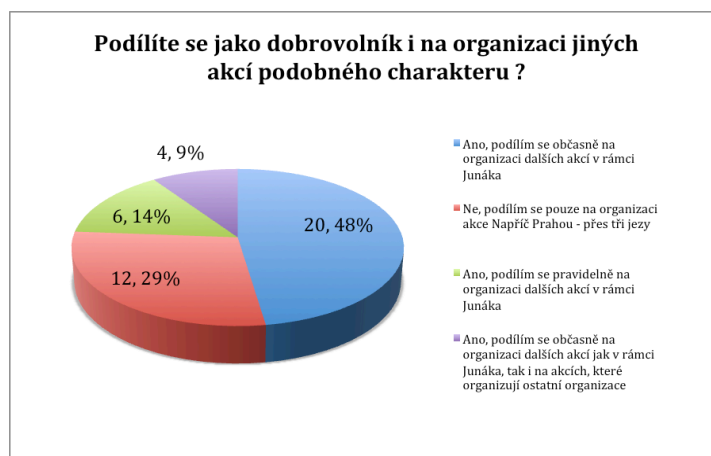


Graf 13 - Zapojení do organizačního týmu

Podílíte se jako dobrovolník i na organizaci jiných akcí podobného charakteru?

V této otázce jsem se chtěl dozvědět, zda se respondenti podílí i na organizaci jiných projektů, při kterých je využíváno služeb dobrovolníků. Tuto otázku jsem necílil pouze na veřejně prospěšné projekty organizované Junákem, ale také na projekty, organizované jinými organizacemi (typu Mistrovství světa v ledním hokeji). Ačkoliv se v případě těchto událostí nejedná o projekty veřejně prospěšné, pořadatelé těchto akcí služeb dobrovolníků také využívají. Oblastí, kde mohou působit dobrovolníci je samozřejmě celá řada (jednotlivé oblasti uvádím v teoretické části této práce). Pro účely této práce jsem ovšem chtěl mít srovnání s projekty podobného charakteru (sportovní akce, při které jsou využíváni dobrovolníci). Z tohoto důvodu jsem jednu z odpovědí cílil právě na tento typ akcí. Dvacet dotazovaných (47,62%) uvedlo, že se mimo pořádání akce Napříč Prahou – přes tři jezy, občasně podílí i na organizaci jiných veřejně prospěšných projektů v rámci Junáka. Šest osob (14,29%) se na pořádání těchto akcí podílí pravidelně. Oproti tomu 12 osob (28,57%) se podílí pouze na organizaci akce Napříč Prahou – přes tři jezy. Čtyři účastníci průzkumu uvedli, že se občasně podílejí jak na organizaci dalších akcí v rámci Junáka, tak i na akcích, které pořádají ostatní organizace (například již zmiňované Mistrovství světa v ledním hokeji). Zajímavost, kterou je možné vyčíst ze získaných dat, tvoří skutečnost, že všechny osoby které uvedli, že se podílejí i na projektech jiných organizací, se do týmu dostali na základě vlastní iniciativy a jejich věkový průměr je spíše nižší. Z uvedených výsledků je patrné, že většina členů týmu je motivována podílet se i na organizování jiných akcí v rámci organizace Junák – český skaut, z. s. Lze tudíž říci, že výsledky tohoto

dotazníkového šetření mohou do určité míry korelovat s údaji, které bychom získali, kdybychom tento výzkum provedli na jiném veřejně prospěšném projektu, pořádaném organizací Junák – český skaut, z. s.

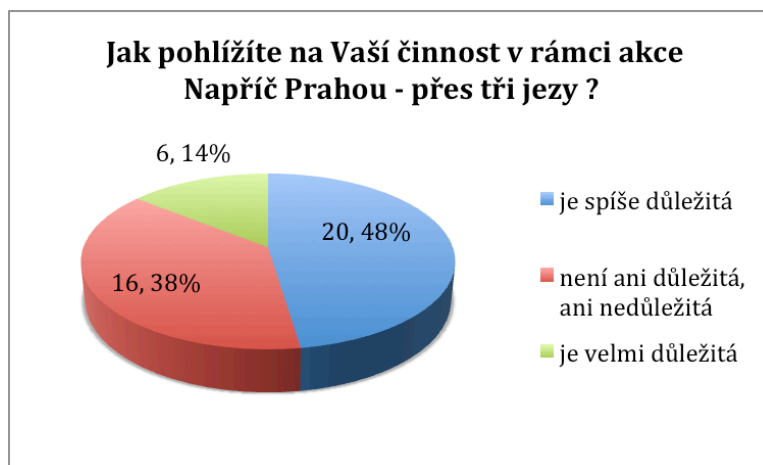


Graf 14 - Zapojení do organizace dalších akcí

Jak pohlížíte na Vaší činnost v rámci akce Napříč Prahou - přes tři jazy?

Chtěl jsem znát odpověď na otázku, zda někteří členové týmu nemají pocit, že činnost kterou na akci vykonávají, není pro samotný průběh akce důležitá. V případě, že by měl někdo z týmu pocit, že vykonává nedůležitou práci, je téměř jasné, že by rapidně klesala jeho motivace dále se na akci podílet. Výsledek této otázky by tudíž mohl organizačnímu týmu akce pomoci tento potenciální problém identifikovat. Dotazovaným jsem položil otázku, jak pohlíží na jejich činnost v rámci akce Napříč Prahou – přes tři jazy s tím, že myšlena je důležitost jejich činnosti pro uskutečnění akce. Největší počet dobrovolníků (20 osob, 47,62%), kteří se na akci podílejí si myslí, že činnost kterou na akci vykonávají, je spíše důležitá. Šestnáct osob (38,1%) uvedlo, že jejich činnost není ani důležitá ani nedůležitá. Šest osob (14,29%) si myslí, že jejich činnost je velmi důležitá. Výsledky této otázky naštěstí nepotvrdily vyslovenou domněnku, že by se v týmu mohl nacházet někdo, kdo považuje svojí činnost za nedůležitou. Potenciální hrozbou mohou ovšem být jedinci, kteří nepovažují svojí činnost ani za důležitou, ani za nedůležitou. Dle získaných dat tuto možnost zvolili osoby, které se na akci podílejí dlouhodobě. Můžeme předpokládat, že u těchto jedinců je hrozba změny smýšlení minimální. Avšak vyloučit zcela změnu smýšlení v této otázce nelze. Organizační tým akce by tudíž měl dále sledovat toto kritérium, aby mohl včas odhalit potencionální problém. Včasnou identifikací osob, které považují svojí

činnost za nedůležitou, může tým zabránit ztrátě motivace těchto jedinců. Ztráta motivace může jedince vést až k opuštění týmu.



Graf 15 - Míra důležitosti činnosti pro uskutečnění akce

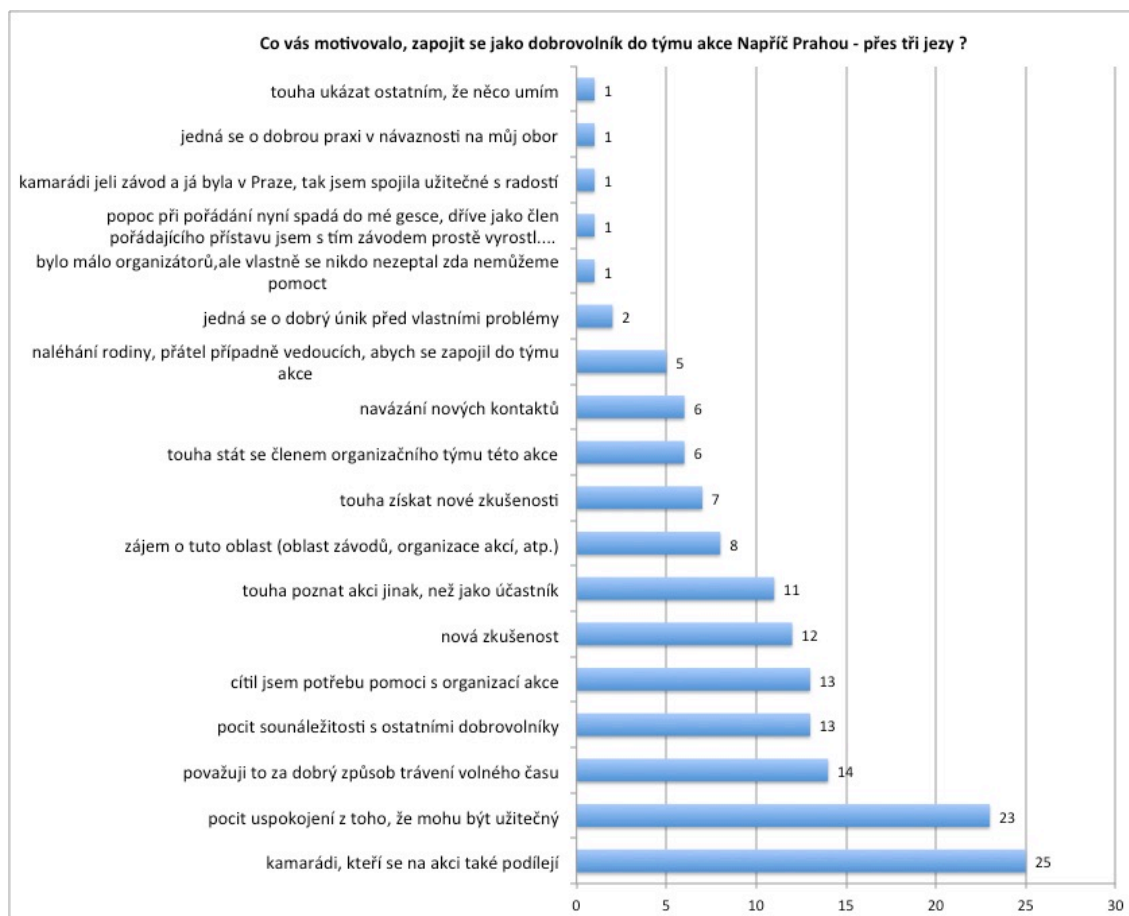
Co vás motivovalo, zapojit se jako dobrovolník do týmu akce Napříč Prahou - přes tři jezy?

U této otázky jsem vznesl dotaz, co dotazované motivovalo vstoupit do pořadatelského týmu. Součástí této otázky bylo několik předpřipravených odpovědí, ale zároveň byla tato otázka polo uzavřená, tudíž měl respondent možnost doplnit motiv, který nebyl v seznamu uveden. Možné bylo uvést i více odpovědí. Celkem 25 souhlasných stanovisek (59,52%) obdrželo tvrzení, že motivací pro zapojení se do týmu byli kamarádi, kteří se na akci také podílejí. O dva souhlasy méně (23 neboli 54,76%) obdrželo tvrzení, že motivací byl pocit uspokojení z toho, že může být daný jedinec užitečný. Čtrnáct souhlasných stanovisek (33,33%) získalo tvrzení, že se jedná o dobrý způsob trávení volného času. Po 13 hlasech (30,95%) získala tvrzení, že motivací byl pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky a také pocit potřeby, pomoci s organizací akce. Dvanáct respondentů (28,57%) souhlasilo s tím, že jejich motivací byla nová zkušenost. Jedenáct respondentů (26,19%) se přiklonilo k tvrzení, že je motivovalo poznat akci jinak, než jako účastník. U 8 jedinců (19,05%) tvořil motivační faktor zájem o tuto oblast činnosti (oblast závodů, organizace akcí, atp.). Touha získat nové zkušenosti byla motivačním faktorem pro 7 osob (16,67%), které se zúčastnili průzkumu. Šest členů (14,29%) pořadatelského týmu se přiklonilo k tvrzení, že je k účasti na akci motivovala možnost navázání nových kontaktů. Stejný počet osob uvedl, že jejich motivací byla touha stát se členem organizačního týmu. Pro 5 osob

(11,9%) bylo motivací naléhání rodiny, přátel nebo vedoucích, aby se zapojili do týmu. Dvě osoby (4,76%) uvedli, že pro ně účast na této akci znamenala dobrý únik před vlastními problémy. Jeden dotázaný (2,38%) zvolil, že ho motivovala touha ukázat ostatním, že něco umí. Jedno souhlasné stanovisko (2,38%) obdrželo také tvrzení, že se jedná o dobrou praxi v návaznosti na obor, v kterém se dotyčný pohybuje. Jeden dotázaný (2,38%) dále svými slovy uvedl, že si všiml personální nekompletnosti týmu a tak se k němu přidal. Další dotázaný (2,38%) taktéž svými slovy uvedl, že s tímto závodem vyrostl. Pro jednoho člověka byla motivem skutečnost, že jeho kamarádi jeli závod a on tak spojil příjemné s užitečným, což také vlastními slovy uvedl v dotazníku.

Jak je z uvedených výsledků patrné, motivace jednotlivých jedinců ke vstupu do týmu byla u každého jedince založena na jiné kombinaci motivačních prvků. Z výsledků lze vyzorovat, že pro velký počet osob byl motivací tým akce, což koresponduje se skutečností, že na prvním místě žebříčku je možnost být s kamarády, kteří se na akci také podílejí. Z výsledků je dále patrné, že řadu jedinců motivuje pocit uspokojení z toho, že mohou být užiteční. V podkapitole 3.3.1, která se věnovala definici souboru respondentů, jsem identifikoval možnou hrozbu, která souvisí s vyšším věkovým průměrem celého týmu. V závěru zmiňované kapitoly jsem vyslovil doporučení, že by se tým akce měl zaměřit na motivování mladších jedinců ke vstupu do týmu. Z dat získaných v současné otázce vyplývá, že mladší členy (do 26 -ti let) motivovala ke vstupu do týmu zejména možnost získání nové zkušenosti (tuto volbu uvedla v této části dotazníku většina dotázaných do 26 -ti let). Při náboru osob spadajících do této věkové skupiny by tudíž organizační tým měl využít této znalosti. Na základě motivačních prvků, které se umístili na vrchních příčkách žebříčku lze vyslovit doporučení, kterým směrem by se měl udávat organizační tým při motivování nových dobrovolníků. Při náboru nových dobrovolníků do řad týmu akce Napříč Prahou – přes tři jezy by mohl pořadatelský tým vyvíjet takové aktivity, aby budoucí dobrovolníci získali povědomí o tom, že se jedná o veřejně prospěšný projekt, na kterém se podílí celá řada dobrovolníků, kteří tvoří dobrou partu, otevřenou novým kamarádům. Dalšími aktivitami by mohlo být potencionálním dobrovolníkům naznačeno, že účast v týmu takovéto akce pro ně může být dobrou zkušeností a zároveň mohou akci poznat i z jiného pohledu než z pohledu účastníka. Adeptům by dále mohlo být sděleno, že se jedná o zajímavý způsob trávení volného času, který jim umožní získat spoustu

zkušeností z této oblasti a jejich zapojení do projektu zároveň ulehčí práci ostatním dobrovolníkům, kteří se již na projektu podílí.



Graf 16 - Motivace ke vstupu do týmu

Byla pro Vás důležitá velikost akce, když jste se rozhodovali, zda se stanete součástí týmu akce Napřič Prahou - přes tři jezy?

Na základě odpovědí získaných z této otázky, jsem se chtěl dozvědět, zda jednotlivé členy týmu motivuje spíše účast na větších projektech (co do počtu účastníků a organizační náročnosti) nebo účast na menších projektech. Případně, zda pro ně velikost projektu nemá vliv na jejich motivaci. Myslel jsem si, že řada dobrovolníků při úvaze, zda se budou na dané akci podílet, reflektuje ve svém rozhodování velikost akce. Konkrétně jsem měl představu, že dobrovolníci, kteří působí v této oblasti (veřejně prospěšné projekty sportovního, kulturního a vzdělávacího charakteru) se raději podílejí na větších projektech. Tato moje představa byla založena na domněnce, že na větších projektech lze získat více zkušeností, potkat více lidí a výsledný pocit uspokojení

z toho, že jsem součástí něčeho velkého je větší než v případě akce menších rozměrů. Výsledky provedeného průzkumu mě ovšem vyvedly z omylu. Pro většinu respondentů (celkem 35 osob, 85,37%), nebyla při jejich rozhodování, zda se stanou součástí týmu, důležitá velikost akce. Oproti tomu pouze 6 osob (14,63%) uvedlo, že se rádi podílejí na velkých akcích. Nikdo z dotázaných se nepřiklonil k možnosti, že se rád podílí na malých akcích. Závěr, který plyne ze získaných dat, pro organizační tým nejen této veřejně prospěšné akce, je následující. Dobrovolníci jsou motivováni k účasti na projektu stejnou měrou jak v případě větších, tak i v případě menších projektů.



Graf 17 - Vliv velikosti akce na motivaci jedince, stát se členem týmu

Co vás motivuje nyní, jakožto člena týmu akce Napříč Prahou - přes tři jezy?

Tato otázka přímo navazuje na otázku, ve které jsem se respondentů dotazoval, jaká byla jejich motivace ke vstupu do týmu akce. V aktuální otázce jsem se zajímal o současnou motivaci, která jedince vede k setrvání v týmu. Na základě získaných dat jsem chtěl porovnat, jak se vyvíjí motivace jedinců, podílejících se na tomto projektu v čase. Největší počet dotázaných (26 osob, 61,9%) uvedl, že jejich motivace je stejná jako před vstupem do týmu. To jest, že současná motivace těchto jedinců odpovídá hodnotám zjištěným v otázce, která se věnovala „předvstupní motivaci“. První dvě příčky zůstaly v porovnání s motivací před vstupem do týmu nezměněny. Sedmnáct osob (40,48%) se přiklonilo k možnosti, že největší motivací pro stálé působení v týmu akce pro ně činí kamarádi, kteří se na akci také podílejí. Jedenáct osob (26,19%) uvedlo, že jejich motivací je pocit uspokojení z toho, že mohou být užiteční. Sedm osob (16,67%) cítí potřebu pomáhat s organizací akce. Touhu být členem organizačního týmu a touhu získávat nové zkušenosti, stejně jako pocit sounáležitosti s ostatními

dobrovolníky, uvedlo jako svůj současný zdroj motivace 6 jedinců (14,29%). Pět dotazovaných (11,90%) uvedlo, že účast na akci je pro ně stále novou zkušeností, což je motivuje. Stejný počet dotázaných vyjádřil názor, že čas strávený přípravou akce je pro ně dobrým způsobem trávení jejich volného času. Tři jedinci (7,14%) pociťují touhu poznávat akci jinak, než jako účastník. Pro stejný počet dotazovaných představuje motivaci vedoucí k dalšímu pokračování v týmu zájem o tuto oblast (závodů, organizace akcí, atp.). Tři lidé také považují svoji činnost v týmu za dobrou praxi pro obor, ve kterém působí. Vždy jeden respondent (2,38%) se přiklonil k následujícím možnostem motivace – zviditelnění se, hodí se mi to do životopisu, naléhání rodiny, přátel a případně vedoucích, abych se zapojil do týmu, touha ukázat ostatním, že něco umím, jedná se o dobrý únik před vlastními problémy, podílet se na této akci mi umožňuje prozkoumat různé možnosti mé budoucí kariéry. Dva dotazovaní uvedli také vlastní prvky, které je motivují pokračovat v týmu akce Napříč Prahou – přes tři jezy. První respondent (2,38%) si myslí, že je fajn ve funkci pokračovat, protože je to jednodušší pro organizátory, kteří nemusí zaškolovat nové lidi. Druhý respondent uvedl hodnoty povinnost-odpovědnost a kázeň, které bere jako povinnost a součást jeho dobrovolnické funkce.

Pokud získaná data podrobně porovnáme s daty získanými z dotazníku, který se zabýval motivací jedinců před vstupem do týmu, zjistíme jeden důležitý poznatek. Čtrnáct osob, které v tomto dotazníku uvedli, že jejich motivace je stejná jako před vstupem do týmu, uvádí v dotazníku, který mapuje předvstupní motivaci následující tvrzení. Kamarádi, kteří se na akci také podílejí a pocit uspokojení z toho, že mohu být užitečný. K položkám se stejným názvem, které jsou součástí tohoto dotazníku, jenž se zabývá současnou motivací, můžeme tudíž připočítat číslíci 14. Touto úpravou získaných dat se rázem dozvíme, že jednoznačně největším motivačním prvkem, který v současnosti působí na členy týmu, jsou kamarádi, kteří se na této akci také podílejí. Po připočtení hlasů z předvstupního dotazníku se pro tuto volbu rozhodlo 31 osob. Na základě získaných dat lze tvrdit, že stěžejním prvkem současné motivace členů týmu akce Napříč Prahou – přes tři jezy je kolektiv, který se na akci podílí.

Pořadí	Motivace před vstupem do týmu			Motivace během působení v týmu		
	Motivační faktor	Počet	Počet %	Motivační faktor	Počet	Počet %
1	kamarádi, kteří se na akci také podílejí	25	59,52%	kamarádi se na akci také podílí	17	40,48%
2	pocit uspokojení z toho, že mohu být užitečný	23	54,76%	pocit uspokojení z toho, že mohu být užitečný	11	26,19%
3	považuji to za dobrý způsob trávení volného času	14	33,33%	cítím potřebu pomoci s organizací akce	7	16,67%
4	pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky	13	30,95%	touha být členem organizačního týmu této akce	6	14,29%
5	cítil jsem potřebu pomoci s organizací akce	13	30,95%	touha získat nové zkušenosti	6	14,29%
6	nová zkušenost	12	28,57%	pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky	6	14,29%
7	touha poznat akci jinak, než jako účastník	11	26,19%	nová zkušenost	5	11,90%
8	zájem o tuto oblast (oblast závodů, organizace akcí, atp.)	8	19,05%	považuji to za dobrý způsob trávení volného času	5	11,90%
9	touha získat nové zkušenosti	7	16,67%	touha poznávat akci jinak, než jako účastník	3	7,14%
10	touha stát se členem organizačního týmu této akce	6	14,29%	jedná se o dobrou praxi v návaznosti na můj obor	3	7,14%
11	navázání nových kontaktů	6	14,29%	zájem o tuto oblast (oblast závodů, organizace akcí, atp.)	3	7,14%
12	naléhání rodiny, přátel případně vedoucích, abych se zapojil do týmu	5	11,90%	myslím, že je fajn ve funkci pokračovat - je to jednodušší pro organizá	1	2,38%
13	jedná se o dobrý únik před vlastními problémy	2	4,76%	povinnost-odpovědnost-kázeň. Dnes to беру jako povinnost a součást	1	2,38%
14	bylo málo organizátorů, ale vlastně se nikdo nezeptal zda nemůžeme g	1	2,38%	zviditelnění se	1	2,38%
15	popoc při pořádání nyní spadá do mé gesce, dříve jako člen pořádající	1	2,38%	hodí se mi to do životopisu	1	2,38%
16	kamarádi jeli závod a já byla v Praze, tak jsem spojila užitečné s radost	1	2,38%	naléhání rodiny, přátel případně vedoucích, abych se zapojil do týmu	1	2,38%
17	jedná se o dobrou praxi v návaznosti na můj obor	1	2,38%	touha ukázat ostatním, že něco umím	1	2,38%
18	touha ukázat ostatním, že něco umím	1	2,38%	jedná se o dobrý únik před vlastními problémy	1	2,38%
19				podílet se na této akci mi umožňuje prozkoumat různé možnosti mě t	1	2,38%

Tabulka 1 - Porovnání motivace před vstupem do týmu a během působení v týmu

Cítíte se jako dobrovolník na této akci dostatečně doceněný?

Výsledky vycházející z následujícího dotazu vyznívají pro organizační tým akce velmi pozitivně. V této části dotazníku jsem respondentům položil otázku, zda se jako dobrovolníci na této akci cítí dostatečně doceněni. Při úvahách nad touto otázkou jsem si říkal, že někdo ze 75 lidí, kteří se na této akci letos podíleli, se určitě bude cítit nedoceněný. Jak již z výsledků předešlých otázek vyplynulo, v týmu je nejvíce lidí kteří věnují přípravě akce maximálně jeden den. Z vlastní zkušenosti vím, že řada těchto osob přijde na akci do kontaktu jenom s úzkým týmem svých blízkých spolupracovníků. Přeci se musí najít někdo, komu přijde, že nebyl za svojí činnost dostatečně pochválen ba dokonce odměněn, říkal jsem si. Odpovědi, respektive odpověď, kterou respondenti uvedli, mě ovšem opět vyvedla z omylu a příjemně překvapila. Všichni účastníci průzkumu (100%) uvedli, že se jako dobrovolníci cítí na akci Napříč Prahou – přes tři jezy dostatečně doceněni. Samozřejmě se do tohoto průzkumu nezapojil celý tým, takže je možné, že někteří jedinci, kteří se tohoto průzkumu nezúčastnili, se nedocenění cítí. Z pohledu motivace je tento výsledek pro tým pozitivní. Lze předpokládat, že pokud by se dobrovolníci na akci cítili nedoceněni, měla by tato skutečnost vliv na snížení jejich motivace podílet se na dalších ročnících této akce.

Co by mohlo zvýšit vaši motivaci, jakožto dobrovolníka na akci Napříč Prahou - přes tři jazy?

Často přemýšlím, jaký benefit bychom mohli poskytnout dobrovolníkům, kteří se na akci Napříč Prahou – přes tři jazy podílejí. Dle mého názoru mohou benefity zvýšit motivaci jednotlivých dobrovolníků. Doposud nebylo nijak zjišťováno, jestli tito dobrovolníci vůbec o nějaké benefity stojí. Taktéž nebylo blíže zkoumáno, o jaké benefity by případně lidé měli zájem. V této části dotazníku bych tudíž rád rozklíčoval případný zájem o benefity a další prvky, které mohou dle mého názoru zvýšit motivaci dobrovolníků, kteří se na akci podílejí. Jak již bylo uvedeno v úvodu praktické části práce, kde jsem se věnoval popisu veřejně prospěšného projektu Napříč Prahou – přes tři jazy, v současné době mají dobrovolníci možnost získat tričko a občerstvení v cíli závodu. V této otázce jsem předpřipravil několik možných možností zvýšení motivace. První část předpřipravených odpovědí obsahuje prvky, které byly využívány na ostatních akcích, na kterých jsem se podílel. Druhá část předpřipravených odpovědí je výsledkem mého zamyšlení nad tímto tématem. Otázku jsem strukturoval jako polo uzavřenou, respondenti měli tudíž možnost dopsat prvek, který z jejich pohledu ve výčtu chybí. Respondenti mohli zvolit více odpovědí. Nejvíce jedinců (25 neboli 59,52%) odpovědělo, že jim vyhovuje současný stav, kdy mohou obdržet tričko a občerstvení v cíli závodu. Třináct osob (30,95%) uvedlo, že motivaci nepotřebují zvyšovat. Proplacení cestovních náhrad, jako možnou variantu zvýšení motivace, zvolilo celkem 8 osob (19,05%). Na základě bližšího průzkumu surových dat z dotazníků lze říci, že všech 8 osob má bydliště mimo hlavní město (celkový počet osob, které mají bydliště mimo hlavní město je 25). Osm osob (19,05%) dále uvedlo, že by došlo ke zvýšení jejich motivace, pokud by jim bylo zajištěno občerstvení během akce (například formou balíčku, který by si mohli vzít přímo na stanoviště). Ústní pochvala od ředitele závodu by zvýšila motivaci celkem 7 lidem (16,67%). Tři lidé (7,14%) by preferovali uvedení jejich jména v komunikačních kanálech akce (www stránky a sociální sítě). Písemná, respektive emailová, pochvala od ředitele závodu by zvýšila motivaci 2 dotázaným (4,76%).⁷ Pochvalu od ústředních orgánů Junáka by ocenili taktéž 2 lidé (4,76%). Dva lidé by místo trička ocenili radši voucher do obchodu

⁷ V současné době je po akci rozeslán členům týmu děkovný email, avšak tento email je neadresný (hromadný).

Jun⁸ v hodnotě trička. Jeden člověk vlastními slovy uvedl, že tričko a buřt je fajn benefit, ale akce by se zúčastnil i bez nich.

I přes to, že většině dotázaných vyhovuje současný systém poskytovaných benefitů nebo poskytované benefity nezvyšují jejich motivaci, mohlo by pro pořadatelský tým být z pohledu zvyšování motivace zajímavé, zaměřit se na méně častá tvrzení. V první řadě stojí za zmínku ústní pochvala od ředitele závodu. Tato činnost nikterak nezatíží rozpočet a u několika jedinců, může zvýšit jejich motivaci, podílet se na akci i nadále. Za další zmínku stojí proplacení cestovních náhrad pro mimopražské členy týmu, které v dotazníku uvedlo, jako možný prvek zvýšení motivace celkem 8 osob. Pro zvýšení motivace mimo pražských účastníků by se tudíž pořadatelský tým měl zamyslet nad možnostmi částečného nebo úplného proplácení cestovních náhrad (lístky na vlak nebo autobus, které jsou spojené s dopravou na akci a z akce). Posledním prvkem, který by dle výsledků mohl ovlivnit motivaci jedinců, je zajištění občerstvení formou balíčku, který si dobrovolníci mohou vzít na svoje stanoviště. Pro zvýšení motivace členů týmů, by pořadatelský tým měl zachovat systém současných benefitů a zároveň by se měl zamyslet nad zavedením výše uvedených prvků, které mohou taktéž motivaci zvýšit.



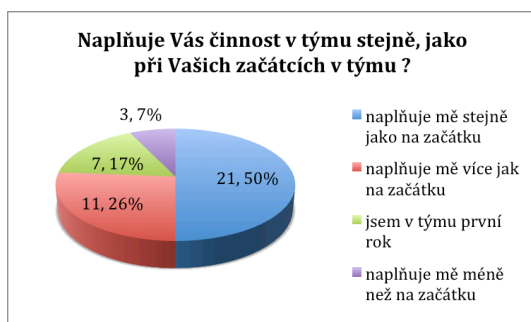
Graf 18 - Možnosti zvýšení motivace

⁸ Jun spol. s.r.o. je skautský obchod, jehož vlastníkem je Junák – český skaut, z.s.

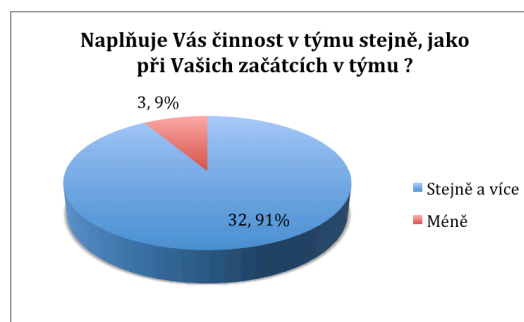
Naplňuje Vás činnost v týmu stejně, jako při Vašich začátcích v týmu?

Předposlední část dotazníku jsem věnoval otázce, zda dotazované naplňuje jejich činnost v týmu stejně jako při jejich začátcích. Celkem 21 osob (50%) uvedlo, že je činnost naplňuje stejně jako na začátku. Pro výrok, že je činnost naplňuje více než na začátku hlasovalo 11 osob (26,19%). Sedm osob (16,67%) uvedlo, že jsou v týmu teprve první rok. Tři osoby (7,14%) se přiklonili k tvrzení, že je činnost naplňuje méně, než na začátku. U této otázky musím upozornit na jednu nesrovnalost v odpovědích. V jedné z předchozích otázek jsem se dotazoval, kolikrát se respondenti již podíleli na organizaci akce Napříč Prahou – přes tři jezy. V této otázce uvedlo 10 osob, že se na akci podíleli pouze 1. V současné otázce ovšem volbu, že jsou v týmu pouze první rok, označilo pouze 7 osob. Z výše uvedeného nesouladu vyplývá, že otázka bohužel nebyla položena jednoznačně. Část respondentů, kteří jsou v týmu teprve první rok, zřejmě porovnávala pocity před akcí nebo během akce, s pocity po akci. Výsledek jejich myšlenkového pochodu následně zanesli do dotazníku, místo zvolení možnosti, že jsou v týmu teprve první rok. Celkem 76% z celkového počtu tvoří jedinci, které jejich činnost v současné době naplňuje stejně nebo více než na začátku jejich působení v týmu akce. Při odečtení odpovědí osob, které uvedli, že jsou v týmu teprve první rok, činí tento počet 91%.

V globálním měřítku je tento výsledek pro tým akce pozitivní. V dotazníku ovšem 3 osoby uvedli, že je činnost naplňuje méně než při jejich začátcích v týmu akce. Tato skutečnost může představovat potencionální hrozbu snížení jejich motivace podílet se na další činnosti během akce Napříč Prahou – přes tři jezy. Osoby, které uvedli, že je činnost naplňuje méně, se dle získaných dat na akci podílejí již několik let (5 a více) a příprava akce jim zabírá více jak 1 den. Zároveň se jedná o vysokoškolsky vzdělané jedince ve věkovém rozmezí 27 – 45 let. Dle uvedené charakteristiky lze říci, že tyto osoby jsou součástí užšího týmu akce. Případná ztráta jejich motivace, která by mohla vést až k jejich odchodu z týmu, by pro tým mohla znamenat značnou komplikaci. Tuto situaci lze tudíž považovat za potencionální hrozbu pro pořadatele. Pořadatelský tým by se měl více zajímat o členy užšího týmu, kteří se dlouhodobě podílejí na pořádání akce. S těmito lidmi by vedení projektu mělo blíže diskutovat jejich zapojení v projektu a společnými kroky by se měli snažit najít takovou cestu, která bude jedince naplňovat. Jako možné řešení se nabízí například změna vykonávané činnosti.



Graf 19 - Míra naplnění



Graf 20 - Stejná a větší míra naplnění

Plánujete se podílet na organizaci akce v dalších letech?

Úkolem poslední části dotazníku bylo zjistit, zda se respondenti plánují podílet na organizaci dalších ročníků této akce. V otázce docházelo k větvení dotazníku. V případě, že by dotazovaný zvolil, že se neplánuje podílet na dalším ročníku, byl by vyzván, aby uvedl, z jakého důvodu se již nechce na akci podílet. Druhou možností, kterou mohli respondenti zvolit bylo, že se budou podílet na organizaci akce v dalších letech, pouze pokud dojde k nějaké změně v přístupu k dobrovolníkům. Pokud by dotazovaný zvolil tuto možnost odpovědi, byl by taktéž vyzván, aby uvedl, k jaké změně by mělo dojít. Výše uvedené možnosti ovšem nikdo z dotazovaných nezaškrtl. Všichni respondenti (42 osob, 100%) vybrali volbu, že se budou na akci podílet i v dalších letech. Zejména v návaznosti na skutečnost, že dle tohoto výzkumu bylo v letošním roce v týmu 10 nováčků, jsou výsledky této otázky pozitivním zjištěním. Jednoznačné potvrzení všech respondentů, že se zúčastní dalšího ročníku akce, si lze vyložit tak, že v současné době jsou všichni účastníci průzkumu dostatečně motivováni k účasti na této akci.

3.4 Dílčí závěry

V návaznosti na stanovené cíle, které jsem si vytyčil v úvodu této práce, bych v této kapitole rád shrnul závěry, ke kterým jsem došel.

V týmu akce Napříč Prahou – přes tři jezy je v současné době 12 osob ve věku do 26 -ti let a 30 osob ve věku nad 26 let. Dá se předpokládat, že pokud nebude docházet k motivování mladších osob ke vstupu do týmu, tento tým bude postupně stárnout, což může při nejhorším možném scénáři vést až k úpadku celé akce. **Stárnutí týmu představuje tudíž pro pořadatele hrozbu.**

Celkem 76% osob, které se na této akci podílejí je součástí týmu déle než jeden rok. Z této skutečnosti lze odvodit, že **většina týmu je v současné době dostatečně motivována**. Dá se předpokládat, že pokud by někdo nebyl dostatečně motivovaný pro práci na této akci, tým by opustil.

Devatenáct osob (neboli 45,24%) v dotazníku uvedlo, že se dostali do týmu na základě vlastní iniciativy. Vzhledem ke skutečnosti, že pořadatelský tým akce neprovádí žádnou veřejnou náborovou kampaň, lze tvrdit, že **pro spoustu jedinců je akce natolik zajímavá, že jsou bez působení externích faktorů motivováni být její součástí**.

Sedmdesát jedna procent osob v průzkumu uvedlo, že se jako dobrovolníci podílejí i na ostatních projektech. **Většina členů týmu je motivována podílet se i na ostatních veřejně prospěšných projektech**.

Nejvíce osob (25 osob, 59,52%) uvedlo, že **jejich největší motivací ke vstupu do týmu byli kamarádi, kteří se na akci také podílejí**. Druhou nejvýznamnější motivací ke vstupu do týmu tvořil pocit uspokojení z toho, že daný jedinec může být užitečný. K této volbě se přiklonilo 23 osob (54,76%).

Dobrovolníci při svém rozhodování, zda se budou podílet na veřejně prospěšném projektu, neberou v potaz velikost akce. **Dobrovolníci jsou tudíž motivováni k účasti na veřejně prospěšných projektech stejnou měrou jak v případě větších, tak i v případě menších projektů**.

Třicet jedna osob uvedlo, že jejich současným motivačním prvkem vedoucím k dalšímu působení v týmu jsou kamarádi, kteří se na akci také podílejí. **Stěžejním prvkem současné motivace členů týmu je kolektiv, který se na akci podílí**.

Na otázku co by mohlo zvýšit Vaši motivaci, jakožto dobrovolníka na akci Napříč Prahou – přes tři jezy nejvíce respondentů (25 osob 59,52%) uvedlo, že jim vyhovuje současný systém. **Většině dotázaných vyhovuje současný systém benefitů poskytovaných dobrovolníkům**.

Tři osoby (7,14%) v dotazníku uvedli, že je činnost v týmu naplňuje méně, než při jejich začátcích v týmu. **Skutečnost, že činnost jedince naplňuje méně než při jejich začátcích, může představovat potencionální hrozbu, spočívající ve snížení jejich motivace, podílet se na další činnosti během akce Napříč Prahou – přes tři jezy**.

3.5 Doporučení pro organizační tým akce Napříč Prahou – přes tři jezy

Na základě výsledků průzkumu lze odvodit několik doporučení, týkajících se motivace dobrovolníků působících při realizaci tohoto veřejně prospěšného projektu. Uvedená doporučení mohou organizačnímu týmu pomoci předejít potencionálním hrozbám, které by mohli snížit motivaci jednotlivých členů týmu. Zde zmíněná doporučení mohou také vést ke zvýšení motivace současného týmu akce. Tento text dále obsahuje i doporučení pro organizační tým z oblasti motivace dobrovolníků, kteří by se potencionálně mohli na akci podílet.

V návaznosti na potencionální hrozbu v podobě stárnutí kolektivu, lze organizačnímu týmu akce doporučit, aby se zaměřil na motivování zejména mladších jedinců ke vstupu do týmu. Ze získaných dat vyplývá, že současné mladší členy týmu motivovala ke vstupu do týmu zejména možnost získání nových zkušeností. V případné náborové kampani, cílené na mladší jedince, by tudíž mělo být této skutečnosti využito.

Většinu organizačního týmu (93%) v současné době tvoří jedinci, kteří jsou členy organizace Junák – český skaut, z. s. Zbylou část týmu (7%) tvoří rodinný příslušníci členů organizace. Šedesát dva procent osob, jež jsou součástí týmu akce Napříč Prahou – přes tři jezy, se zároveň podílí i na realizaci další podobných projektů v rámci Junáka. Pořadatelům akce lze doporučit, aby se v případě náborové kampaně zaměřili na motivování osob v rámci organizace Junák – český skaut, z. s. Například prostřednictvím oslovování těchto jedinců na projektech podobného zaměření, které jsou organizovány pod hlavičkou této organizace.

Na základě dat získaných z části dotazníků, který se věnoval „předvstupní“ motivaci členů týmu, lze vyslovit následující doporučení pro motivování případných nových členů při náboru. Největší „předvstupní“ motivací jsou kamarádi, kteří se na akci již podílejí a také pocit uspokojení z toho, že jedinec může být užitečný. Zejména těchto dvou znalostí by mělo být využito při plánování případné náborové kampaně.

Ze získaných dat vyplynulo, že součástí týmu jsou jedinci (6 osob, 14%), kteří přípravou akce tráví méně než 3 hodiny ročně. V dotaznících tyto osoby shodně uvedli, že by jejich motivaci mohla zvýšit pochvala od ředitele závodu. Tohoto zjištění by mohl

organizační tým akce využít a prostřednictvím ředitele závodu by se mohl pokusit tyto jedince motivovat k většímu zapojení v rámci akce Napříč Prahou – přes tři jezy.

Organizační tým akce by měl v budoucnu sledovat kritérium, kterým je pohled jednotlivých dobrovolníků na důležitost činnosti kterou v rámci akce vykonávají. Šestnáct osob (38%) uvedlo, že jejich činnost, kterou na akci Napříč Prahou – přes tři jezy vykonávají, není ani důležitá ani nedůležitá. V případě, že by se jejich mínění změnilo (což nelze vyloučit) a činnost by začali považovat za nedůležitou, došlo by zcela jistě ke snížení jejich motivace podílet se na organizaci této akce. Včasnou identifikací osob, které považují svojí činnost za nedůležitou, může tým zabránit ztrátě jejich motivace.

Pro zvýšení motivace současných dobrovolníků, působících na akci Napříč Prahou – přes tři jezy, by organizační tým mohl podniknout následující kroky. Ředitel závodu by měl během akce nebo po akci oslovit jednotlivé členy týmu a poděkovat jim za jejich činnost. Tým by se měl dále zamyslet nad možností částečného nebo úplného proplácení cestovních náhrad (jízdenky na vlak a na autobus) účastníkům, kteří na akci dojíždí z jiných krajů. Pozitivně ovlivnit motivaci jedinců by dále mohlo poskytnutí občerstvení během akce. Organizační tým by měl zvážit, zda je v jeho možnostech zajistit dobrovolníkům svačinový balíček, který by si mohli vzít na svoje stanoviště.

Tři osoby v dotazníku uvedli, že je jejich činnost v týmu naplňuje méně než kdysi. U těchto osob tudíž hrozí riziko, snížení jejich motivace podílet se dále na akci. Dle získaných dat jsou všechny uvedené osoby součástí užšího týmu akce a na projektu se podílejí již několik let. Ztráta těchto osob by tudíž pro tým akce Napříč Prahou – přes tři jezy mohla znamenat problém. Užší organizační tým by se měl více zajímat o dlouhodobé členy týmu a diskutovat s nimi jejich zapojení v projektu. Tým by se měl dále pokusit identifikovat zmiňované jedince a společnými silami by pak mělo dojít k nalezení takové cesty, která bude jedince naplňovat. Příkladem může být změna vykonávané práce.

Ačkoliv část respondentů v dotazníkovém šetření uvedla, že ke zvýšení jejich motivace nepotřebují žádný benefit, dle Maslowovi teorie potřeb by na takovéto akci mělo být myšleno na zajištění fyzických potřeb. Pořadatelé akce by měli v souladu s Maslowovou teorií myslet zejména na zajištění následujících potřeb: občerstvení,

odpočinku, možnosti ohřát se, zajištění fyzické bezpečnosti (zejména pomocí zajištění bezpečnostních prvků pro záchranáře – vesty, přilby).

4. Závěr

Tato práce se zabývala tématem motivace dobrovolníků v oblasti neziskových organizací při realizaci veřejně prospěšných projektů. Teoretická část práce byla věnována pojmům dobrovolnictví a motivace. V teoretické části se čtenář mohl dále seznámit s nejvýznamnějšími neziskovými organizacemi, jež ke své činnosti využívají služeb dobrovolníků.

Praktická část práce byla zaměřena na veřejně prospěšný projekt, jehož tradice sahá až do roku 1939. Tento projekt je pořádán pod hlavičkou organizace Junák – český skaut, z. s. a nese název Napříč Prahou – přes tři jezy. Jedná se o vodácký závod, který je určen jak pro členy organizace Junák, tak pro širokou veřejnost. Organizační tým této akce je tvořen pouze dobrovolníky, kterých se na akci podílí přibližně 75. V roce 2015 se závodu zúčastnilo celkem 2134 účastníků. V praktické části této práce byl uvedený projekt detailně popsán, a to s důrazem na téma motivace dobrovolníků na této akci působících.

Druhou polovinu praktické části jsem věnoval vyhodnocení sociologického průzkumu. Tento průzkum na téma „motivace dobrovolníků, podílejících se na organizaci akce Napříč Prahou – přes tři jezy“ jsem realizoval formou elektronického dotazníku. Průzkumu se zúčastnilo celkem 42 respondentů, osloven byl celý tým akce. V souladu s cíli, které jsem si stanovil v úvodu mé diplomové práce, se mi podařilo zmapovat motivaci jedinců podílejících se na tomto projektu. Dále se mi podařilo identifikovat potencionální hrozby pro pořadatelský tým akce, které se týkají motivace dobrovolníků. Na základě dat získaných z jednotlivých dotazníků jsem stanovil doporučení, jakým způsobem by pořadatelský tým mohl zvýšit motivaci v projektu zapojených dobrovolníků. Dosažené cíle jsem prezentoval v závěru praktické části této práce v podkapitolách, které se věnovaly dílčím závěrům a doporučením pro pořadatelský tým akce Napříč Prahou – přes tři jezy. Zjištěná fakta a doporučení budou využita pořadatelským týmem akce Napříč Prahou – přes tři jezy. Na základě výsledků tohoto průzkumu bude pořadatelský tým moci pochopit motivaci dobrovolníků, kteří se na akci podílejí a dále s ní pracovat dle uvedených doporučení (zejména jí zvyšovat).

V praktické části práce, předcházející dotazníkovému šetření, jsem stanovil celkem 6 hypotéz, které nyní na základě výsledků získaných v průzkumu vyhodnotím.

První vyřčená hypotéza, že většinu osob motivoval ke vstupu do týmu akce jiný člen týmu, se nepotvrdila. Ze získaných výsledků je patrné, že jiným členem týmu bylo osloveno celkem 23 osob. Na základě vlastní iniciativy se do týmu dostalo 19 osob. Poměr je tudíž skoro vyrovnaný.

Součástí druhé hypotézy bylo tvrzení, že jedním z hlavních motivačních prvků, který jedince motivuje ke vstupu do týmu, bude pocit toho, že mohou být něčím užiteční. Tato hypotéza se potvrdila. Pocit uspokojení z toho, že mohou být něčím užiteční, zvolilo jako svoji motivaci pro vstup do týmu celkem 23 osob (v celkovém pořadí se toto tvrzení umístilo na 2 místě).

Třetí hypotéza uvádí, že v současné době motivuje dobrovolníky působící na akci hlavně kolektiv, kterého jsou součástí. Tato hypotéza se také potvrdila. Nejvíce dotazovaných uvedlo, že je v současné době nejvíce motivují kamarádi, kteří se na akci také podílí (1 místo v celkovém pořadí).

Čtvrtá hypotéza říká, že ke zvýšení motivace dobrovolníků, podílejících se na této akci, by mohlo dojít v případě, že by jim bylo ze strany pořadatele zajištěno občerstvení, které by si mohli vzít na svoje stanoviště. Tato hypotéza se potvrdila. Uvedenou možnost v dotazníku zvolilo celkem 8 osob. Mnohem více osob ovšem uvedlo, že jim vyhovuje současný stav, kdy jako dobrovolníci mohou obdržet tričko a občerstvení v cíli závodu.

V páté hypotéze bylo uvedeno, že celá řada osob, podílejících se na organizaci akce Napříč Prahou – přes tři jezy je zároveň motivována podílet se i na organizaci ostatních, podobných akcí v rámci organizace Junák – český skaut, z. s. Tato hypotéza se potvrdila. Celkem 30 osob uvedlo, že se podílejí i na organizaci ostatních akcí pořádaných Junákem.

Tvrzení v poslední hypotéze říká, že 2/3 dobrovolníků se budou v rámci akce Napříč Prahou – přes tři jezy cítit dostatečně doceněny, oproti tomu 1/3 dobrovolníků se bude cítit nedoceněna. Tato hypotéza se nepotvrdila. Sto procent dobrovolníků uvedlo, že se na akci Napříč Prahou – přes tři jezy cítí dostatečně doceněno.

Použité zdroje

Literatura

- 1) BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. Psychologie a sociologie řízení. 2. rozš. vyd. Praha: Management Press, 2002, 586 s. ISBN 80-726-1064-3
- 2) ČLOVĚKVTÍSNI,o.p.s. VÝROČNÍ ZPRÁVA. Praha, 2014. (B)
- 3) DOSTÁL, Jakub (ed.) a Jana SOUKOPOVÁ (ed.). Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při řešení následků povodní v ČR: sborník z workshopu a semináře Protipovodňového vzdělávacího a výzkumného centra. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 139 s. ISBN 978-80-210-6713-4.
- 4) FRIC, Pavol. Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: (výsledky výzkumu NROS a Agnes). Vyd. 1. Praha: Agnes, 2001, 115 s. ISBN 80-902-6337-2.
- 5) HALL, Calvin S. Úvod do teorií osobnosti: úvod do teorií osobnosti. 1. vyd. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1997, 510 s. ISBN 80-080-0994-2.
- 6) HRABAL, V., Man, F., Pavelková, I.: Psychologické otázky motivace ve škole. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. 256 s. ISBN: 14-566-84.
- 7) JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z. S. Stanovy spolku: schválené XIV. Valným sněmem Junáka v Litomyšli dne 29. 3. 2014. Praha, 2014. (D)
- 8) JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, Z. S. Výroční zpráva: Junák – český skaut, z. s. Praha 1: Tiskové a distribuční centrum, z. s., 2015 [cit. 2015-10-14]. ISBN 978-80-7501-072-8 (C)
- 9) KRÁTKÁ, Karolína a Helena PERNICOVÁ. Historie a současnost dobrovolnictví v České republice. 1. Tišnov, 2010.
- 10) MÁCHAL, Aleš. Průvodce praktickou ekologickou výchovou: [metodická příručka pro začínající učitele a pedagogické pracovníky středisek ekologické výchovy]. Brno: Rezekvítek, 2000, 205 s. ISBN 80-902-9540-1.
- 11) MÜLLEROVÁ, Magdalena (ed.). Dobrovolníci pro kulturu: dobrovolnická činnost v kulturních organizacích. 1. vyd. Praha: Česká kancelář programu Culture nákladem Institutu umění - Divadelního ústavu, 2011, 128 s. ISBN 978-80-7008-268-3.
- 12) PROVAZNÍK, Vladimír a Růžena KOMÁRKOVÁ. Motivace pracovního jednání. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1996, 210 s. ISBN 80-707-9283-3

- 13) ČUS, Ročenka ČUS . Velké Přílepy: Olympia ve spolupráci s VV ČUS, 2014-, svazky. ISBN 978-80-7376-398-5.
- 14) RŮŽIČKA, Jiří a Eva DRÁZSKÁ. Motivace pracovního jednání. Vyd. 2., přeprac. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1992, 170 s. ISBN 80-707-9626-X.
- 15) SOZANSKÁ, Olga a Jiří TOŠNER. Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů job rotation. 1. Praha, 2005
- 16) ŠORMOVÁ, Lucie a Alžběta KLÉGROVÁ. Dobrovolnictví. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006, 24 s. ISBN 80-869-9168-7.
- 17) TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006, 149 s. ISBN 80-736-7178-6.

Zákony

- 1) Zákon č. 86/2014 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů
- 2) Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě)

Elektronické zdroje

- 1) Všeobecná deklarace o dobrovolnictví. HESTIA [online]. [cit. 2014-11-20]. Dostupné z: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/vseobecna-deklarace-o-dobrovolnictvi/>
- 2) Co je skauting [online]. JUNÁK - ČESKÝ SKAUT, Z. S. Praha 1, 2015 [cit. 2015-10-14]. Dostupné z: <http://www.skaut.cz/skauting/o-skautingu> (B)
- 3) Člověk v tísní: Historie. ČLOVĚK V TÍSNĚ O.P.S. Člověk v tísní o.p.s. [online]. Praha 2, 2014 [cit. 2015-10-17]. Dostupné z: <http://www.clovekvtisni.cz/cs/historie> (A)
- 4) Člověk v tísní: Pracovní příležitosti. ČLOVĚK V TÍSNĚ O.P.S. Člověk v tísní o.p.s. [online]. Praha 2, 2015 [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <https://www.clovekvtisni.cz/cs/pracovni-prilezitosti> (C)
- 5) Eurodesk: O Eurodesku. EURODESK BRUSSELS LINK [online]. Praha 1, 2015 [cit. 2015-11-02]. Dostupné z: <http://www.eurodesk.cz/o-eurodesku>

- 6) Historie Sokola. ČESKÁ OBEC SOKOLSKÁ. Česká obec sokolská [online]. Újezd 450, 118 01 Praha 1, 2007 [cit. 2015-10-16]. Dostupné z: <http://www.sokol.eu/historie-sokola-F6EA> (A)
- 7) Historie. JUNÁK - ČESKÝ SKAUT, Z. S. [online]. Praha 1, 2015 [cit. 2015-11-03]. Dostupné z: <http://www.skaut.cz/skauting/o-skautingu/historie> (A)
- 8) Křižovatka. JUNÁK - ČESKÝ SKAUT, Z. S. [online]. Praha 1, 2015 [cit. 2015-11-17]. Dostupné z: <http://www.krizovatka.skaut.cz/> (E)
- 9) Napříč Prahou přes 3 jazy: Historie. JUNÁK – ČESKÝ SKAUT, STŘEDISKO DVOJKA PRAHA, Z.S. [online]. Praha, 2015 [cit. 2015-11-03]. Dostupné z: <http://3jezy.skauting.cz/historie>
- 10) Odběry plazmy za peníze jsou podle Červeného kříže nebezpečím. MEDICAL TRIBUNE CZ, s.r.o [online]. 2008 [cit. 2015-11-02]. Dostupné z: <http://www.tribune.cz/clanek/3887-odbery-plazmy-za-penize-jsou-podle-cerveneho-krize-nebezpecim>
- 11) Pár sletových čísel. ČESKÁ OBEC SOKOLSKÁ. Česká obec sokolská [online]. Praha +, 2012 [cit. 2015-10-16]. Dostupné z: <http://www.sokol.eu/par-sletovych-cisel-577F> (C)
- 12) Semináře a školení. ČESKÁ OBEC SOKOLSKÁ. Česká obec sokolská [online]. Praha +, 2015 [cit. 2015-11-17]. Dostupné z: <http://www.sokol.eu/obsah/234/seminare-a-skoleni> (D)
- 13) Stanovy České obce sokolské: (úplné znění). ČESKÁ OBEC SOKOLSKÁ. Česká obec sokolská [online]. Praha +, 2013 [cit. 2015-10-16]. Dostupné z: <http://www.sokol.eu/Stanovy%20ČOS.pdf?page=stanovy-6ABB> (B)
- 14) Statistika počtu nestátních neziskových organizací v letech 1990 - 2013. NEZISKOVKY.CZ In: . [online]. [cit.2014-12-01].Dostupné z: http://www.neziskovky.cz/sdata/stat_NNO_tabulka_1990_2013_619.pdf
- 15) Velvarští dobrovolní hasiči oslaví 150 let, vernisáží výstavy historických praporů oslavy začaly. ŠULC, Libor. POŽÁRY.CZ [online]. Středočeský kraj, 2014 [cit. 2015-11-02]. Dostupné z: <http://www.pozary.cz/clanek/83369-velvarsti-dobrovolni-hasici-oslavi-150-let-vernisazi-vystavy-historickyh-praporu-oslavy-zacaly/>

Obrázky

- 1) JANATA, Michal. Tři jezy 2015: Společný výběr. [fotografie]. <http://3jezy.skauting.cz> [online]. Dostupné z: <https://www.zonerama.com/3jezy/Album/931313>.
- 2) PAVELKA, Jakub. Start, břehy a cíl (Jakub Pavelka). [fotografie]. <http://3jezy.skauting.cz> [online]. Dostupné z: <https://www.zonerama.com/3jezy/Album/975809>.

Seznam grafů

GRAF 1 - POHLAVÍ RESPONDENTŮ	67	
GRAF 2 - VĚKOVÉ SLOŽENÍ RESPONDENTŮ	GRAF 3 - POMĚR VĚKOVÉHO SLOŽENÍ RESPONDENTŮ	69
GRAF 4 - SOUČASNÉ POSTAVENÍ RESPONDENTŮ	70	
GRAF 5 - NEJVYŠŠÍ DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ RESPONDENTŮ	71	
GRAF 6 - SOUČASNÉ BYDLIŠTĚ RESPONDENTŮ	GRAF 7 - PODÍL MIMOPRAŽSKÝCH ČLENŮ TÝMU	73
GRAF 8 - ČLENSTVÍ V ORGANIZACI JUNÁK - ČESKÝ SKAUT, Z. S.	73	
GRAF 9 - DŮLEŽITOST AKCE	74	
GRAF 10 - ČETNOST ZAPOJENÍ DOBROVOLNÍKŮ	GRAF 11 - PODÍL OSOB S DLOUHODOBÝM ZAPOJENÍM	75
GRAF 12 - ČASOVÁ DOTACE ČLENŮ TÝMU	77	
GRAF 13 - ZAPOJENÍ DO ORGANIZAČNÍHO TÝMU	78	
GRAF 14 - ZAPOJENÍ DO ORGANIZACE DALŠÍCH AKCÍ	79	
GRAF 15 - MÍRA DŮLEŽITOSTI ČINNOSTI PRO USKUTEČNĚNÍ AKCE	80	
GRAF 16 - MOTIVACE KE VSTUPU DO TÝMU	82	
GRAF 17 - VLIV VELIKOSTI AKCE NA MOTIVACI JEDINCE, STÁT SE ČLEMEM TÝMU	83	
GRAF 18 - MOŽNOSTI ZVÝŠENÍ MOTIVACE	87	
GRAF 19 - MÍRA NAPLNĚNÍ	GRAF 20 - STEJNÁ A VĚTŠÍ MÍRA NAPLNĚNÍ	89

Seznam tabulek

TABULKA 1 - POROVNÁNÍ MOTIVACE PŘED VSTUPEM DO TÝMU A BĚHEM PŮSOBNÍ V TÝMU	85
--	----

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1 - REGISTRACE ÚČASTNÍKŮ (PAVELKA, 2015)	101
OBRÁZEK 2 - VÝKLAD TRATI (PAVELKA, 2015)	101
OBRÁZEK 3 - ZÁCHRANA POD JEZEM (PAVELKA, 2015)	101
OBRÁZEK 4 - TRATĚ ZÁVODU (JANATA, 2015)	102
OBRÁZEK 5 - PRŮJEZD VOROVOU PROPUSTÍ (JANATA, 2015)	102
OBRÁZEK 6 - VYHLÁŠENÍ VÝSLEDKŮ (PAVELKA, 2015)	102

Seznam příloh

PŘÍLOHA ČÍSLO 1 - FOTODOKUMENTACE AKCE NAPŘÍČ PRAHOU - PŘES TŘI JEZY	101
PŘÍLOHA ČÍSLO 2 - VZOR DOTAZNÍKU	103

Příloha číslo 1 - fotodokumentace akce Napříč Prahou - přes tři jezy



Obrázek 1 - Registrace účastníků (Pavelka, 2015)



Obrázek 2 - Výklad trati (Pavelka, 2015)



Obrázek 3 - Záchrana pod jezem (Pavelka, 2015)



Obrázek 4 - Trať závodu (Janata, 2015)



Obrázek 5 - Průjezd vorovou propustí (Janata, 2015)



Obrázek 6 - Vyhlášení výsledků (Pavelka, 2015)

Příloha číslo 2 - vzor dotazníku

Úvodní informace

Ahoj,

mé jméno je Martin Sulík - Ananas a rád bych Vás tímto požádal o spolupráci při vyplnění následujícího dotazníku, jež si klade za cíl zmapovat motivaci dobrovolníků, kteří se podílejí na organizaci akce Napříč Prahou - přes tři jezy.

Tento dotazník je určen pro všechny osoby, které se jakýmkoliv způsobem podílejí na realizaci této akce.

Získaná data využiji při tvorbě mé diplomové práce, která nese název "Motivace dobrovolníků v oblasti neziskových organizací při realizaci veřejně prospěšných projektů".

Děkuji za Váš čas.

Ananas (v rámci třech jezů zodpovědný za prostor cíle)

Vzor dotazníku

1. Pohlaví

muž
žena

2. Váš věk

do 15
16 - 18
19 - 22
23 - 26
27 - 35
36 - 45
46 - 55
56 - 66
67 a více

3. Jaké je Vaše současné postavení?

student / studentka
pracující student / studentka
zaměstnanec / zaměstnankyně
podnikatel / podnikatelka
muž / žena v domácnosti
na mateřské / rodičovské dovolené
nezaměstnaný / nezaměstnaná
pracující důchodce / důchodkyně
důchodce / důchodkyně

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

základní vzdělání

vyučení

maturitní zkouška

Vyšší odborná škola (titul DiS.)

Vysoká škola - bakalářské (titul Bc., atp.)

Vysoká škola - magisterské (titul Ing., Mgr., atp.)

Vysoká škola - doktorské (titul Ph.D., atp.)

5. V jaké kraji v současné době žijete?

Hlavní město Praha

Středočeský

Jihočeský

Plzeňský

Karlovarský

Ústecký

Liberecký

Královéhradecký

Pardubický

Olomoucký

Moravskoslezský

Jihomoravský

Zlínský

Kraj Vysočina

6. Jste členem organizace Junák - český skaut, z. s.?

Ano

Ne

7. Myslíte si, že je pořádání akce Napříč Prahou - přes tři jezy pro Junák důležité?

Můžete vybrat více možností

Pokud si nevyberete žádnou z nabízených odpovědí, otázku přeskočte.

Ano, považuji akci za dobrou propagaci organizace směrem k veřejnosti

Ano, považuji akci za důležitou pro vodní skauty a ostatní členy organizace

Ano, považuji akci za důležitou zejména pro veřejnost

Nepovažuji akci za důležitou

8. Kolikrát jste se již podíleli na organizaci akce Napříč Prahou - přes tři jezy?

Myšlen je počet ročníků této akce, kdy jste byli součástí organizačního týmu.

1x

2x

3x

4x

5x

6x

7x

8x

9x

10x
11x - 19x
Více jak 20x

9. Kolik času ročně věnujete přípravě akce Napříč Prahou - přes tři jezy? Včetně času, který strávíte organizační činností přímo v den závodu.

do 3 h
do 1 dne
do 5 dnů
do 10 dnů
více

10. Jakým způsobem jste se dostali do organizačního týmu akce Napříč Prahou - přes tři jezy?

Byl(a) jsem osloven(a) jiným členem týmu
Na základě vlastní iniciativy

11. Podílíte se jako dobrovolník i na organizaci jiných akcí podobného charakteru? V rámci Junáka např. Miquik, Obrok, Navigamus, atp. V rámci ostatních organizací např. Mistrovství světa v ledním hokeji, atp.

Ano, podílím se pravidelně na organizaci dalších akcí v rámci Junáka
Ano, podílím se občasně na organizaci dalších akcí v rámci Junáka
Ano, podílím se pravidelně na organizaci dalších akcí jak v rámci Junáka, tak i na akcích, které organizují ostatní organizace
Ano, podílím se občasně na organizaci dalších akcí jak v rámci Junáka, tak i na akcích, které organizují ostatní organizace
Ne, podílím se pouze na organizaci akce Napříč Prahou - přes tři jezy

12. Jak pohlížíte na Vaší činnost v rámci akce Napříč Prahou - přes tři jezy? Myšlena je důležitost Vaší činnosti pro uskutečnění akce.

je velmi důležitá
je spíše důležitá
není ani důležitá, ani nedůležitá
je spíše nedůležitá
není vůbec důležitá

13. Co vás motivovalo, zapojit se jako dobrovolník do týmu akce Napříč Prahou - přes tři jezy? (Myšlena Vaše motivace, před vstupem do týmu)

Můžete vybrat více možností

nová zkušenost
pocit uspokojení z toho, že mohu být užitečný
touha poznat akci jinak, než jako účastník
touha stát se členem organizačního týmu této akce
zájem o tuto oblast (oblast závodů, organizace akcí, atp.)
touha získat nové zkušenosti
jedná se o dobrou praxi v návaznosti na můj obor
hodí se mi to do životopisu
navázání nových kontaktů
mohu získat nové kontakty, které mi mohou pomoci v mé kariéře

považuji to za dobrý způsob trávení volného času
pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky
kamarádi, kteří se na akci také podílejí
naléhání rodiny, přátel případně vedoucích, abych se zapojil do týmu akce
touha ukázat ostatním, že něco umím
jedná se o dobrý únik před vlastními problémy
možnost cítit se méně osamělý
podílet se na této akci mi umožní prozkoumat různé možnosti mé budoucí kariéry
zviditelnění se
cítím potřebu pomoci s organizací akce
činnost, kterou na akci vykonávám mě baví tolik, že vyhledávám každou příležitost k její realizaci
Měl(a) jsem jiné motivace (uvěďte prosím jaké)

14. Byla pro Vás důležitá velikost akce, když jste se rozhodovali, zda se stanete součástí týmu akce Napříč Prahou - přes tři jezy? (Myšleno zejména v návaznosti na počet účastníků a organizační náročnost)

Ano, rád se jako dobrovolník podílím na velkých akcích

Ano, rád se jako dobrovolník podílím na malých akcích

Velikost akce pro mě nebyla důležitá

15. Co vás motivuje nyní, jakožto člena týmu akce Napříč Prahou - přes tři jezy?

Můžete vybrat více možností

moje motivace je stejná, jako před vstupem do týmu
nová zkušenost
pocit uspokojení z toho, že mohu být užitečný
touha poznávat akci jinak, než jako účastník
touha být členem organizačního týmu této akce
zájem o tuto oblast (oblast závodů, organizace akcí, atp.)
touha získat nové zkušenosti
jedná se o dobrou praxi v návaznosti na můj obor
hodí se mi to do životopisu
mohu získat nové kontakty, které mi mohou pomoci v mé kariéře
považuji to za dobrý způsob trávení volného času
pocit sounáležitosti s ostatními dobrovolníky
kamarádi se na akci také podílí
naléhání rodiny, přátel případně vedoucích, abych se zapojil do týmu akce
touha ukázat ostatním, že něco umím
jedná se o dobrý únik před vlastními problémy
možnost cítit se méně osamělý
podílet se na této akci mi umožňuje prozkoumat různé možnosti mé budoucí kariéry
zviditelnění se
cítím potřebu pomoci s organizací akce
činnost, kterou na akci vykonávám mě baví tolik, že vyhledávám každou příležitost k její realizaci
Mám jiné motivace (uvěďte prosím jaké)

16. Cítíte se jako dobrovolník na této akci dostatečně doceněný?

Ano

Ne

17. Co by mohlo zvýšit vaši motivaci, jakožto dobrovolníka na akci Napříč Prahou - přes tři jezy?

Můžete vybrat více možností

Nic - vyhovuje mi současný stav, kdy jako člen týmu mohu obdržet tričko a občerstvení v cíli závodu

Nic - nepotřebuju ani triko, ani občerstvení v cíli

Ústní pochvala od ředitele závodu

Písemná (emailová) pochvala od ředitele závodu

Pochvala od ústředních orgánů Junáka

Uvedení mého jména, jakožto člena organizačního týmu v komunikačních kanálech akce (webová stránka, sociální síť ...)

Vystavení památeční listiny, ze které bude patrné, že jsem se na akci podílel

Zajištění občerstvení během akce (například balíček, který si mohu vzít na svoje stanoviště)

Proplacení cestovních náhrad pro mimopražské členy týmu

Lepší materiální zabezpečení, nutné pro činnost, kterou vykonávám

Lepší komunikace s ostatními členy týmu

Změna kolektivu

Místo trička, radši voucher do Junu, v hodnotě trička

Jiná materiální odměna místo trička (uveďte prosím konkrétně)

18. Naplňuje Vás činnost v týmu stejně, jako při Vašich začátcích v týmu?

jsem v týmu první rok

naplňuje mě stejně jako na začátku

naplňuje mě více jak na začátku

naplňuje mě méně než na začátku

19. Plánujete se podílet na organizaci akce v dalších letech?

Ano

Ne

Pouze pokud dojde k nějaké změně v přístupu k dobrovolníkům

20. Z jakého důvodu se již nechcete podílet na organizaci akce Napříč Prahou - přes tři jezy?

Tato otázka navazuje na odpověď „NE“ uvedenou v otázce číslo 19.

Ztratil jsem motivaci

Nemám dostatek času

Nevyhovuje mi tým akce

Myslím si, že nejsem pro vykonávanou činnost dostatečně dobrý

Neshoda s některým členem týmu

Činnost, kterou jsem vykonával mě již nebaví

Jiný důvod

21. K jaké změně v přístupu k dobrovolníkům by mělo dojít?

Tato otázka navazuje na odpověď „Pouze pokud dojde k nějaké změně v přístupu k dobrovolníkům“ uvedenou v otázce číslo 19.

