

Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta
Katedra speciální pedagogiky

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Motivace dobrovolníků v Komunitním centru Motýlek
Motivation of volunteers in the Motýlek Community center

Martina Benyahya

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

Studijní program: Speciální pedagogika

Studijní obor: Speciální pedagogika

Odevzdáním této bakalářské práce na téma Motivace dobrovolníků v Komunitním centru Motýlek potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze 8. 7. 2024

Tímto bych chtěla poděkovat především vážené paní doc. PhDr. Monice Mužákové, Ph.D., za její vstřícné jednání a rady při psaní bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat i všem pracovníkům KC Motýlek a dobrovolníkům za uskutečněné rozhovory a čas, který mi při psaní práce věnovali.

ABSTRAKT

Práce se zabývá motivací lidského chování se zřetelem na výkon dobrovolnické činnosti, ale také motivací dobrovolníků jak na teoretické, tak i na praktické úrovni. Teoretická část se věnuje dobrovolnictví a legislativnímu ukotvení dobrovolnictví v zákoně, motivací lidského chování obecně a popisem samotné historie a činnosti Komunitního centra Motýlek. Praktická část je dělena do jednotlivých tématických kategorií. Zabývá se motivací, oceněním, přínosem, pozitivy, negativy a důležitostmi dobrovolnictví v Komunitním centru Motýlek v Praze. Zaměřuje se také na jejich osobní motivaci, ocenění, jakého se jim za jejich činnost dostává, přínosem, kterým pro ně osobně jejich činnost v centru má, pozitivy a negativy jejich dobrovolnické činnosti. Dále se věnuje důležitosti, jakou své dobrovolnické činnosti připisují oni sami a co pro ně v jejich osobním životě znamená. Práce se zabývá i pohledem zaměstnanců komunitního centra na jejich spolupráci s dobrovolníky; pozitivními i negativními stránkami dobrovolnické činnosti, konkrétním přínosem, který dobrovolníci do organizace vnášejí, ale také jejich oceňováním ze strany pracovníků komunitního centra a jakou důležitost zaměstnanci dobrovolníkům v jejich organizaci připisují. Odpovídá na otázky, jaká je motivace dobrovolníků a jaký náhled mají pracovníci centra na činnost dobrovolníků. Výzkumná část byla provedena na základě dotazníkového šetření v rámci předvýzkumu a výzkumných rozhovorů s pracovníky a dobrovolníky Komunitního centra Motýlek.

KLÍČOVÁ SLOVA

dobrovolnictví, motivace, ocenění, komunitní centrum

ABSTRACT

The work deals with the motivation behind human behavior with a focus on the performance of volunteer activities, examining the motivation of volunteers on both theoretical and practical levels. The theoretical part addresses volunteering and its legislative foundation in the law, the motivation of human behavior in general, and provides a description of the history and activities of the Motýlek Community Center. The practical part is divided into various thematic categories. It explores the motivation, appreciation, benefits, positives, negatives, and importance of volunteering at the Motýlek Community Center in Prague. This includes personal motivation, the recognition they receive for their activities, the personal benefits they gain from their work at the center, the positives and negatives of their volunteer activities, and the importance they themselves attribute to their volunteering and what it means for them in their personal lives. The work also addresses the perspective of the community center employees on their collaboration with volunteers, including the positive and negative aspects of volunteering, the specific contributions volunteers bring to the organization, how they are appreciated by the community center staff, and the importance staff members attribute to volunteers within their organization. It answers questions about the motivation of volunteers and the perspective of the center's staff on the activities of volunteers. The research part was conducted based on a questionnaire survey during the pre-research phase and research interviews with the employees and volunteers of the Community Center.

KEYWORDS

volunteering, motivation, appreciation, community center

Obsah

Úvod	7
1 Dobrovolnictví.....	8
1.1 Historie dobrovolnictví.....	8
1.2 Legislativní ukotvení dobrovolnictví	9
1.2.1 Koncepce rozvoje dobrovolnictví v České republice	11
1.2.2 Koordinátor dobrovolníků	11
1.3 Možnosti dobrovolnictví	12
1.3.1 Dobrovolnické organizace.....	13
1.3.2 Druhy dobrovolnictví	13
2 Motivace	15
2.1 Druhy motivací lidského chování.....	15
2.2 Teorie motivace	16
2.3 Motivace dobrovolníků	17
3 Komunitní centrum Motýlek	19
3.1 Historie vzniku Komunitního centra Motýlek.....	19
3.2 Poskytované služby	20
3.3 Dobrovolníci.....	22
3.3.1 Kodex dobrovolníka	23
4 Praktická část.....	24
4.1 Výzkumné metody.....	24
4.2 Předvýzkum	25
4.2.1 Výsledky dotazníku pro zaměstnance	26
4.2.2 Výsledky dotazníku pro dobrovolníky	26
4.3 Samotný výzkum	28

4.3.1	Výběr organizace pro výzkum.....	29
4.3.2	Výběr participantů pro výzkum.....	30
4.4	Kategorizace témat	32
4.4.1	Kategorie témat zaměstnanci KC Motýlek.....	32
4.4.2	Kategorie témat dobrovolníci KC Motýlek.....	35
4.5	Vyhodnocení výsledků výzkumu	37
4.6	Shrnutí výsledků výzkumu	44
	Závěr.....	45
	Seznam použitých informačních zdrojů	47
	Příloha 1: Vzor informovaného souhlasu	50

Úvod

Téma dobrovolnictví jsem zvolila na základě svého osobního zájmu o téma dobrovolnictví, a to nejenom zájem o samotnou činnost, ale celkově o motivy, které jednotlivce vedou k tomu, aby věnovali svůj osobní, volný čas druhým lidem. Svě vlastní motivace pro dobrovolnictví znám, ale zajímalo mě, jaké motivace mají druzí lidé, co je k dobrovolnictví přivádí. Sama jsem v minulosti působila jako dobrovolník v Komunitním centru Motýlek a toto místo jsem si zvolila zcela cíleně. Bylo to nejenom z důvodu naplnění volného času, který jsem v té době měla, ale zároveň i z důvodu získání nových zkušeností, které mně osobně chyběly, jelikož moje profesní zaměření je zcela odlišené od speciální pedagogiky.

Cílem bylo zjistit především motivace dalších dobrovolníků v Komunitním centru Motýlek, ale i názory pracovníků centra. Chtěla jsem zjistit jejich náhled na situaci a využití dobrovolnické činnosti; jak vnímají spolupráci s dobrovolníky, jak moc jsou pro organizaci důležití. Cílem nebylo zjistit obecné motivace k dobrovolnictví, ale konkrétní motivace u konkrétních osob, které zvolily stejnou náplň volného času, jako jsem zvolila já sama.

Komunitní Centrum Motýlek nabízí široké možnosti vyžití pro osoby se zdravotním znevýhodněním. Přináší jim možnost trávení volného času v kolektivu, získání nových vzájemných sociálních kontaktů, a do těchto sociálních vazeb vstupují nejenom pracovníci centra, ale i dobrovolníci. Jejich motivace je důležitá. Je důležité vědět, proč dělají to, pro co se rozhodli, a jedině tím může být jejich činnost přínosná všem zúčastněným, nejenom jim samotným, ale také klientům, sociálním pracovníkům a celému chodu centra.

Praktická část této práce si vybírá za cíl právě tyto motivace, ale také ocenění za tuto činnost, která je dobrovolnictvím právě proto, že je vykonávána z dobré vůle druhých lidí. Nelze ji nijak vyžadovat, nikdo do ní nesmí být nijak nucen, musí být tedy zcela dobrovolná, aby naplňovala samotný smysl této činnosti.

1 Dobrovolnictví

Samo slovo dobrovolník odkazuje na dvě oddělená samostatná slova, která se běžně nachází v lidském slovníku. Slova dobro a vůle. Definovat tato slova není tak snadné, jak se může zdát. Pojem dobra je předmětem filozofických debat, stejně tak pojem vůle a naše svoboda v rozhodování konat. Obsahem této práce není zabývat se filozofickými pojmy, ale spojením těchto dvou slov do jediného významu, konání dobra ze své vlastní vůle. Tedy ze svého vlastního rozhodnutí nabízet svou pomoc podle svých schopností tam, kde je potřeba. Dobrovolníkem tedy může být opravdu každý, kdo jím být chce.

1.1 Historie dobrovolnictví

V současné době nemáme k dispozici jednotnou definici pojmu dobrovolnictví. Jednou z možností je definice dobrovolníka jako „člověka, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas ve prospěch ostatních lidí či společnosti.“ (Tošner, Sozanská, 2002, s. 35) National Council for Voluntary Organisations říká, že dobrovolnictvím je, když někdo tráví neplacený čas děláním něčeho ku prospěchu druhých. (NCVO, 2024) Tošner, Sozanská dále uvádějí, že bychom se měli v kontextu mluvy o dobrovolnictví vyhnout slovnímu spojení „dobrovolnická práce“, práce je činnost, za kterou by měl být dotyčný finančně ohodnocen, což v případě dobrovolnictví není splněno. (Tošner, Sozanská, 2002)

Určitá forma dobrovolnictví ale existuje v různých podobách v lidské společnosti od jejího počátku. První doložitelné formy dobrovolné pomoci druhým ve společnosti lze na našem území vysledovat ve středověku. V tomto období měla tato pomoc spíše formu péče založenou na křesťanské morálce a lásce k bližnímu. V Českém království pozdního a vrcholného středověku se charitní činnost odehrávala zejména ve špitálech spravovaných jednotlivými řeholními řády. Kláštery tak tedy, vedle funkce kontemplativní a kulturní, plnily i funkci určité sociální péče, která byla mnichy poskytována bezplatně a dobrovolně, „mnich byl totiž svým povoláním povinován k lásce bližním a k péči.“ (Goetz, 2005, s. 111)

V této souvislosti lze zmínit dvě významné osobnosti charitní činnosti, sv. Anežku Českou (1211–1282), která jak uvádí Kutnohorská (2010), položila základy v ošetrování

nemocných a péči o chudé a jí vytvořený etický kodex se stal základem ošetrovatelské péče. Druhou významnou osobou je taktéž žena, sv. Zdislava z Lemberka (1220–1252), která, coby šlechtična, a nikoliv řeholnice věnovala značnou část svého života péči o potřebné.

V novověku se objevují řeholní řády či kongregace zaměřené přímo na pomoc potřebným, mezi těmi významnějšími uveďme Kongregaci milosrdných sester svatého Karla Boromejského, která na území České republiky působí dodnes a ve svých zařízeních se věnují zejména péči o nemocné a seniory. (Sestry boromejky, 2024) Dalším řeholním řádem zabývajícím se péčí o potřebné je Hospitaláský řád svatého Jana z Boha neboli Milosrdní bratři, kteří „provozují nemocnice a jiná zdravotní či sociální zařízení tam, kde je potřeba.“ (Řehole.cz, 2024) Dobrovolnictví tedy nelze zredukovat pouze na zkušenosti dnešní doby nebo dob nedávno minulých, kdy se tato služba stala postupně více institucionální, ale je třeba ji vnímat jako pevnou součást lidské společnosti a vzájemné pomoci.

Svoji podoby, tak jak ji známe dnes a jak si pojem dobrovolnictví představujeme obvykle dnes, začalo dobrovolnictví nabývat až počátkem 19. století. V tomto období v rámci obrozeneckých snah českého národa začíná vznikat mnoho různých společenských spolků, které si jako cíl viděly rozvoj společenského a kulturního života. Dle Gulové (2011) došlo k rozvoji dobročinnosti především po vzniku samostatného Československého státu. Existence těchto spolků byla ovšem ukončena nacistickou okupací a později i nástupem komunistického režimu. Po roce 1989 nadchází další rozvoj, „některé organizace jsou obnoveny (YMCA, Sokol, Skaut – Junák) a vznikají tisíce neziskových organizací, které staví svoji činnost a nadšení na pomoci dobrovolníků.“ (Gulová, 2011, s. 65) I přes obnovu zájmu o dobrovolnictví po roce 1990 nebylo postavení dobrovolníka nijak ukotveno v právním řádu Československé, později České republiky.

1.2 Legislativní ukotvení dobrovolnictví

Legislativní ukotvení dobrovolnické činnosti se nachází v zákoně č. 198/2002 – zákon o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon byl pozměněn zákonem 86/2014 Sb. Změny

v zákoně reagovaly především na požadavky vyplývající ze zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. (Ministerstvo vnitra, 2014)

Dobrovolnickou činností se zde rozumí dle § 2:

- 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 akcích 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., § 2 odst. 1)

Zákon nadále vymezuje, kdo konkrétně může dobrovolnickou činnost vykonávat v § 3:

(1) Dobrovolníkem může být fyzická osoba:

- a) starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území České republiky,
- b) starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí, která se na základě svých vlastností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu

(zákon č. 198/2002 Sb. § 3, odst. 1)

Podstatnou součástí zákona jsou i pojmy **vysílající** a **přijímající** organizace, o kterých zákon hovoří v § 4:

- (1) vysílající organizací podle tohoto zákona je veřejně prospěšná právnická osoba se sídlem v České republice, která dobrovolníky vybírá, eviduje, připravuje na výkon dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvy o výkonu dobrovolnické služby za podmínky, že má udělenou akreditaci (§ 6),
- (2) přijímající organizací podle tohoto zákona je 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 č. 198/2002 Sb., § 4, odst. 1–2)

1.2.1 Koncepce rozvoje dobrovolnictví v České republice

V návaznosti na legislativu a potřebu dále rozvíjet a podporovat činnost dobrovolníků, která je v mnoha neziskových organizacích důležitým aspektem chodu a mnohdy zajišťuje služby, které by nebyla organizace schopná personálně obsáhnout, případně by musela tyto aktivity značně omezit, Ministerstvo vnitra České republiky vytváří Koncepci rozvoje dobrovolnictví v České republice. Mezi lety 2016–2022 byla realizována Koncepce rozvoje dobrovolnictví v České republice s akcentem na zajištění regionální a oborové dostupnosti dobrovolnictví v podobě dobrovolnických center. (Ministerstvo vnitra, 2024) V polovině dubna bylo uzavřeno připomínkování nové Koncepce rozvoje dobrovolnictví v letech 2024–2030.

1.2.2 Koordinátor dobrovolníků

Důležitým článkem každé organizace využívající dobrovolníky je koordinátor dobrovolníků, který je zaměstnancem organizace. Jeho náplní práce je aktivní spolupráce s dobrovolníky a je klíčovou osobou v bezproblémovém fungování dobrovolníků v organizaci. Náplň jeho činnosti je přesně definována v Národní soustavě povolání spravované Ministerstvem sociálních věcí, kde je přesně vymezen odborný směr, kvalifikace, kompetenční požadavky, zátěže, rizika a zdravotní způsobilost. (Národní soustava povolání, 2017) Spektrum činností, kterou tato pozice zahrnuje je opravdu široká a vyžaduje značné komunikační a sociální kompetence, dostačující úrovní vzdělání je středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou, případně i bez, postačující může být i výuční list. Což by ale nemělo znamenat, že pozice nevyžaduje další vzdělávání v rámci profesní kvalifikace dle zákona č. 179/2006 Sb. (Národní soustava povolání, 2017)

Národní soustava povolání charakterizuje pracovní náplň koordinátora dobrovolníků následovně:

- komunikace se zástupci služeb či úseků v organizaci pro zjišťování potřeb činností dobrovolníků,
- spolupráce na tvorbě plánů činnosti organizace,

- zajišťování vztahů s veřejností,
- tvorba informačních materiálů,
- nábor a výběr dobrovolníků, včetně vstupních rozhovorů,
- uvádění dobrovolníků do jejich činností, včetně seznámení s kontaktní osobou určenou pro jejich činnost,
- organizace a vedení školení dobrovolníků,
- komplexní zajišťování koordinace dobrovolníků, organizování a odborné zajišťování koordinace,
- organizace dalších akcí pro dobrovolníky,
- organizace skupinové či individuální supervize dobrovolníků,
- motivace a oceňování dobrovolníků,
- řízení rizik, bezpečnosti a hygieny pro činnosti dobrovolníků v organizaci,
- vyhodnocování dobrovolnické činnosti,
- administrativa dobrovolnického programu,
- spolupráce při získávání finančních zdrojů pro dobrovolnictví
(Národní soustava povolání, 2017)

1.3 Možnosti dobrovolnictví

V případě, kdy se člověk rozhodne věnovat svůj čas a schopnosti jako dobrovolník, otevírá se mu nepřehledná škála jednotlivých možností, kde může uplatnit mnohdy nejenom svoje přednosti, ale nabídnout i specifické znalosti. Motivace jednotlivců se jistě liší a liší se i způsoby, jakým svůj čas naplňují v nezištné pomoci druhým lidem. Stejně tak i cesty, jakými se jednotliví lidé dostanou k dané činnosti. V České republice působí kontaktní centra, která se přímo prací s dobrovolníky zabývají. Jedná se o tzv. regionální dobrovolnická centra, která vznikla v rámci projektu Ministerstva vnitra Koncepce rozvoje dobrovolnictví s akcentem na zajištění regionální a oborové dostupnosti dobrovolnictví v podobě dobrovolnických center. Důvodem existence těchto kontaktních center „je propojovat a tvořit most mezi zájemci o dobrovolnictví, dobrovolníky a zástupci státní veřejné správy.“ (dobrovolnik.net, 2024)

1.3.1 Dobrovolnické organizace

Mezi důležité organizace, které se v práci s dobrovolníky angažují patří zejména HESTIA, která působí už od roku 1993 jako Nadace pro rodinu při pražské rodinné poradně, v roce 1998 se nadace změnila na občanské sdružení HESTIA – Národní dobrovolnické centrum, v současnosti působí jako HESTIA – Centrum pro dobrovolnictví, z. ú. (Hest.cz, 2024) Další jmenovanou organizací je ADRA, o.p.s., která působí na celém území ČR, provozuje několik dobrovolnických center a mezi nimi i Regionální dobrovolnické centrum Libereckého a Moravskoslezského kraje. Je součástí mezinárodní sítě a působí ve více než stovce zemí světa. (Adra.cz, 2024) Další lze jmenovat Charitu České republiky, která je nejstarší dobročinnou neziskovou organizací na našem území. Poskytuje svoje služby lidem se zdravotním postižením, nevléčitelně nemocným, lidem bez domova, obětem domácího násilí, cizincům a samozřejmě poskytuje pomoc i při nenadálých živelních katastrofách. (charita.cz, 2024)

1.3.2 Druhy dobrovolnictví

Dobrovolnictví může mít vícero dělení a stejně tak více forem. Může se jednat o různě časově rozvržené jednání, o různé druhy organizací, dobrovolníkem lze být v nemocnici, stejně tak pomáhat při sázení stromků či při přírodních katastrofách. Rozhodnout se být dobrovolníkem může osoba jako jednotlivec v rámci svého volného času mimo zaměstnání, ale stejně tak může poskytovat svůj čas i v rámci vlastního zaměstnání, kdy se samotná firma angažuje v rámci dobrovolnictví a kdy, jak uvádí Kunz (2012) ve vyspělých tržních ekonomikách tyto firmy běžně poskytují zaměstnancům velkou škálu možností, kde mohou působit jako dobrovolníci.

Rozdělit možnosti dobrovolnictví lze tedy několika způsoby. Prvním z nich je, jak uvádí Tošner a Sozanská (2002) z hlediska časového vymezení, druhým z hlediska charakteristiky, třetím dle Kunze (2012) dobrovolnictví firemní, které zde působí spíše nad rámecově, ale vzhledem k rozvíjícímu se trendu ho v této práci považují za důležité uvádět. Dobrovolnickou činnost by bylo možné dělit i jinými způsoby, například místně na dobrovolnictví v rámci České republiky a dobrovolnictví v zahraničí, ale toto dělení je spíše okrajové a je zahrnuto do jiných rámců dělení dobrovolnické činnosti.

Časové vymezení:

- dobrovolné zapojení při jednorázových akcích (pouze při jednorázových akcích, například několikrát do roka, jako jsou sbírky, benefiční koncerty, politické kampaně apod.),
- dlouhodobá dobrovolná pomoc (činnost, která je dlouhodobého rázu a má obvykle pravidelný charakter),
- dobrovolná služba (závazek, i na několik měsíců či let, kdy je osoba ochotná věnovat se dobrovolnictví i mimo svoji zemi, tento typ vyžaduje mnohem větší a důslednější přípravu).

(Tošner, Sozanská, 2002)

Charakteristická oblast působení:

- ochránci životního prostředí (Hnutí DUHA, Český svaz ochránců přírody),
- humanitární organizace a organizace na ochranu lidských práv (ADRA, Člověk v tísni),
- sociální a zdravotní oblast (Domov sv. Karla Boromejského, Sue Ryder foundation),
- kulturní oblast (často spojeno s konkrétní kulturní památkou),
- sportovní a vzdělávací činnost (mimoškolní aktivity, Nadace rozvoje občanské společnosti, HESTIA),
- zahraniční dobrovolná služba (ADRA, Charita, Člověk v tísni).

(Tošner, Sozanská, 2002)

Specifickým dělením dobrovolnictví je firemní dobrovolnictví:

- firemní dobrovolnictví iniciované a vedené zaměstnanci – dobrovolnické aktivity jsou iniciovány a organizovány zaměstnanci,
- firemní dobrovolnictví organizované firmou – například zaměstnanci v rámci své placené doby jdou pomáhat v jeden den v roce do určité neziskové organizace.

(Kunz, 2012)

2 Motivace

Motivace je poměrně často užívaný výraz. Jeho význam je lidmi obecně chápán a setkáváme se s ním v různých souvislostech. Ať už to je motivace žáků k učení, k dosahování lepších školních výsledků nebo motivace zaměstnanců k lepším výkonům v práci. I v mnohem běžnějších situacích života. Potřebujeme motiv k tomu, abychom se zdravěji stravovali nebo zašli k lékaři na preventivní prohlídku. Bez motivace naše snažení obvykle upadá a ztrácíme chuť pokračovat v dosažení svého cíle. Samotný původ slova motivace v nás evokuje pohyb, přesun z jednoho místa na druhé. „Může jít o pohyb ve fyzikálním prostoru nebo – v přeneseném smyslu – o pohyb psychický, pohyb myšlenek, představ, přání, rozhodnutí atd.“ (Říčan, 2010, s. 96) Tímto vším se z různých pohledů detailně zabývá obor obecné psychologie. Konkrétně lze motivaci definovat jako „souhrn všech intrapsychických dynamických sil neboli motivů, které zpravidla aktivizují a organizují chování a prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního.“ (Plháková, 2020. s. 319)

2.1 Druhy motivací lidského chování

Plháková (2020) rozděluje motivaci lidského chování na čtyři základní motivy. Prvním jsou **sebezáchovné motivy**, dalším okruhem jsou **stimulační motivy**, dále **sociální motivy**, a nakonec **individuální psychické motivy**. Pro obsah této práce jsou stěžejní zejména dvě poslední uvedené skupiny motivů. Do těchto čtyř základních okruhů lze ještě zařadit motivaci **agresivního jednání**.

Sebezáchovné motivy lze částečně spojit s pudem sebezáchovy, který je společný lidem i ostatním živočichům, který je vrozený, nikoliv získaný. Můžeme ho krátce popsat jako hnutí zachovat naživu nejenom sám sebe, ale celý živočišný druh. Zacharová, Hermanová, Šrámková (2007) popisují, že tento pud je v pozadí pocitu ohrožení, strachu a úzkosti.

Stimulační motivy, ke kterým „patří potřeba optimální úrovně aktivace a variabilních vnějších podnětů. I tyto pohnutky jsou pravděpodobně vrozené, protože jejich uspokojování je podmínkou optimálního „neporuchového“ psychického fungování.“ (Plháková, 2020 s. 320)

Sociální motivy už ze své podstaty evokují společnost a vzájemnou lidskou komunikaci. Plháková (2020) uvádí, že jsou to všechny motivy lidského chování, které přímo ovlivňují a regulují lidské vztahy.

Individuální psychické motivy souvisí přímo s osobností jednotlivce, jeho charakterem, povahou, „hledání životního smyslu, obrana sebepojetí, potřeba svobodně se rozhodovat a jednat.“ (Plháková, 2020, s. 320)

Jednodušeji lze motivaci dělit na **vnitřní** a **vnější**. Vnitřní motivaci se rozumí vše, co vychází přímo z osobnosti jednotlivce a vnější motivaci lze popsat jako tu, která je podmiňována faktory, které vycházejí z vnějšího světa okolo nás. (Kassin, 2012)

2.2 Teorie motivace

Motivaci jako pohnutkou nebo potřebou se zabývaly a stále zabývají různé psychologické směry. Jednou z nejznámějších teorií a také velmi často citovanou je teorie potřeb amerického humanistického psychologa Abrahama Maslowa (1908–1970). Existuje však mnoho dalších významných konceptů. Někteří psychologové se pokusili vytvořit jakousi komplexní, všezahrnující teorii motivů, žádná z nich však není obecně akceptovatelná (Plháková, 2020). Mezi ty, které stojí za zmínění je teorie pudů, jejímž autorem je světoznámý rakouský lékař – neurolog a psycholog, zakladatel psychoanalýzy, Sigmund Freud (1856–1939), Henry Murray (1893–1988), americký psycholog, dále již uvedený Abraham Maslow.

Sigmund Freud svoji teorii o pudech jako základních motivech lidského chování uvedl ve své knize „Tři pojednání k teorii sexuality“ (1905), kde představil několik fází psychosexuálního vývoje. Později svoji teorii rozšířil ještě o duální přístup, tedy o jakýsi konflikt pudu života Eros a pudu smrti Thanatos, tato teorie však našla mnoho odpůrců a nebyla všeobecně přijímána. (Plháková, 2020)

Henry Murray je znám především pro svou komplexní teorii motivace. V publikaci „Výzkumy osobnosti“ (1938), kde byla uveřejněna, začal používat na místo Freudova výrazu „pud“, výraz „potřeba.“ Murray dělí tyto potřeby na dvě základní skupiny. Skupinu primární (viscerogenní) a skupinu sekundární (psychogenní). Primárními potřebami se

rozumí základní biologické potřeby. Sekundárními potřebami naopak psychické potřeby závislé na daném jedinci, jeho psychickém stavu, povaze, charakteru. (Plháková, 2020)

Abraham Maslow svou slavnou hierarchii potřeb publikoval roku 1954 v knize „Motivace a osobnost“. Lidské potřeby zde seřadil do pěti úrovní, od nejnižší potřeby po nejvyšší. Často se zobrazují jako tzv. „pyramida potřeb“, kde nejnižší stojí fyziologické potřeby a nejvýše potřeby seberealizace. „Fyziologické potřeby, k nimž patří žízeň, hlad, sex, spánek atd. Potřeby bezpečí: jistota, stabilita, spolehlivost, osvobození od strachu, úzkosti a chaosu, potřeba struktury, pořádku, zákona, mezí, silného ochránce atd. Potřeby lásky a náklonnosti a potřeba někam patřit (potřeba sounáležitosti). Potřeby uznání: potřeby dosažení úspěšného výkonu a potřeby prestiže. Potřeby seberealizace, což je třída potřeb, která se týká žádosti člověka po sebenaplnění, jeho tendence uskutečnit své možnosti.“ (Madsen, 1979 cit. dle Plhákové, 2020, s. 369)

2.3 Motivace dobrovolníků

Motivaci k výkonu dobrovolné činnosti by bylo možné zařadit do pátého stupně pyramidy potřeb, tedy jako potřebu seberealizace. Případně i do čtvrtého stupně, potřeby uznání. V tomto případě by mohly být ale motivy konání ne zcela altruistické a v praxi se lze setkat jak s motivy čistě pozitivními, tak i s jejich odvrácenou negativní stranou. Nelze vždy dopředu předpokládat, že motivace k dobrovolnictví je vedena altruismem a v jako každé jiné oblasti lidské společnosti se setkáme s oběma stranami. Jak uvádí Tošner a Sozanská (2002) je třeba včas odhalit motivaci zájemce o dobrovolnickou činnost v dané organizaci. I dobrovolník, ačkoliv svou činnost nevykonává coby profesionál a není jeho zaměstnáním, je ohrožen negativními motivy, jakým je i syndrom pomocníka, který je také označován jako mesiášský či spasitelský komplex, dle Jankovského (2018) takoví jedinci mívají nutkavou potřebu pomáhat, přičemž o takovou pomoc dotyčný mnohdy ani nestojí pomáhají podle svých představ, činnost si zvolili především kvůli sobě, kvůli uspokojení svých vlastních potřeb a velmi často jsou přehnaně motivováni.

Tošner a Sozanská (2002) uvádějí příklady, kdy je třeba dbát zvýšené opatrnosti:

- soucit vedoucí k degradaci klienta,
- nepřiměřená a zbytečná zvědavost,
- služba pramenící z pocitu povinnosti,
- skutkaření, snaha něco si zasloužit,
- touha obětovat se, osobní neštěstí, se kterým si uchazeč neví rady, a proto chce ve službě hledat vlastní duševní rovnováhu,
- osamělost a z ní pramenící touha po přátelství,
- pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti,
- nedostatek sebeúcty a s ním spojená touha potkat ještě ubožejší lidi,
- panovačnost, touha ovládat jiné a uplatnit svůj vliv.

(Tošner, Sozanská, 2002)

Někteří autoři, zabývající se tématem motivace, ale zpochybňují možnost, že by lidské chování vůbec mohlo být čistě motivováno altruismem. Jak uvádí Frič, Pospíšilová a kolektiv (2010), i dobrovolníci za svou činnost něco dostávají. Ač se nejedná o finanční ohodnocení či jiné zaměstnanecké benefity.

Na druhé straně těchto negativních a jistě i svým způsobem nebezpečných pohnutek, které ve výsledku nejsou prospěšné ani uchazeči o dobrovolnictví, ani samotné organizaci a už vůbec ne případným klientům organizace, stojí motivace, kterou lze považovat za správnou a prospěšnou vzájemné spolupráci mezi dobrovolníkem, organizací a klienty.

Tošner, Sozanská (2002) za pozitivní motivy považují:

- konvenční či normativní motivaci,
- reciproční motivaci,
- nerozvinutou motivaci.

Tyto samostatné pojmy se jeví poněkud nesrozumitelně, ve výstižném vysvětlení je zřejmé, že „konvenční motivace má nejbližší k občanské výpomoci v rodině, příbuzenstvu a nejbližší přirozené komunitě, reciproční motivace potom k dobrovolnictví vzájemně prospěšnému. Nerozvinutá motivace, pokud ji můžeme vidět jako altruistickou, má nejbližší k dobrovolnictví veřejně prospěšnému.“ (Tošner, Sozanská, 2002, s. 47)

3 Komunitní centrum Motýlek

Komunitní centrum Motýlek je jednou ze 138 tisíc neziskových organizací působících na našem území. Takto lze popsat každou organizaci, ale i zde se prolínají jednotlivé příběhy sociálních pracovníků, klientů centra a samozřejmě dobrovolníků, kteří jsou dnes již nedílnou součástí celého chodu centra. Komunitní centrum Motýlek je prostor, kde se mohou lidé setkávat, sdílet zkušenosti a navzájem se podporovat. Není pouze místem nabízejícím sociální služby. Samotný název odkazuje ke komunitě, tedy společenství lidí, kteří jsou propojeni společným zájmem. To, jak se klienti přicházející do komunitního centra cítí, závisí nejen na kvalitě poskytovaných služeb, ale i na lidské stránce těch, kteří spolu vzájemně spolupracují a služby poskytují, na jejich motivech a přístupu, nezávisle na pozici, kterou v KC Motýlek zastávají.

3.1 Historie vzniku Komunitního centra Motýlek

Jako mnoho jiných organizací, tak i KC Motýlek prošel během času několika proměnami. U jeho zrodu stály paní Zuzana Jelenová a Hana Urbanová, které v roce 2001 zakládají občanské sdružení, nejprve především na podporu rodin dětí se zdravotním znevýhodněním. V roce 2003 získávají od Městské části Prahy 14 do pronájmu zdevastované prostory již nefunkční mateřské školy, které musely projít rekonstrukcí. První část rekonstrukce byla dokončena ještě v květnu téhož roku a nové prostory mohly být otevřeny. Zároveň byla založena i Školička pro děti se sociálním znevýhodněním. V roce 2006 jsou služby rozšířeny i pro děti se zdravotním znevýhodněním. Nízkoprahový klub, dříve Školička, dostává nové jméno, které má i dnes, Pacifik. V roce 2007 byla zahájena činnost mateřského centra a nízkoprahový klub Pacifik se stal členem České asociace streetwork. V roce 2010 byla činnost Centra denních služeb v plném provozu, služeb centra využívalo 48 dětí. Rok 2012 přinesl zahájení nového projektu na pomoc rodinám v tíživé sociální situaci pod názvem „Podpora rodin v náročné životní situaci ve spolupráci s OSPOD.“ Tento projekt se stal předchůdcem pozdější sociálně aktivizační služby centra, která byla zaregistrována v roce 2014. V tomto roce však musel být zároveň i ukončen provoz mateřského centra. O dva roky později, v roce 2016, začal projekt, který

byl financován z fondů EU, s názvem „Dejme maminkám šanci“, který si kladl za cíl pomoci ženám spojit péči o děti s nástupem do zaměstnání a s jejich následným uplatněním na pracovním trhu. Začala zároveň i spolupráce s Potravinovou bankou. O rok později, 2017, našlo díky projektu „Dejme maminkám šanci“ uplatnění na pracovním trhu 26 žen. V roce 2018 proběhla celková rekonstrukce prostor. Zakoupena byla chata Lužanka v Horní Světlé – Mařenicích. V roce 2020 zasáhla svět pandemie koronaviru, která dopadla i na KC Motýlek. I přes nepříznivé podmínky byly poskytovány sociální služby v nejvyšší možné míře v rámci daných omezení. Podařilo se například zajistit zřízení krizového fondu pro děti v nouzi. V roce 2021 byl název organizace změněn ze „Sdružení na pomoc dětem s handicapem, z. ú., na „Komunitní centrum Motýlek“. (motylek.org, 2024)

3.2 Poskytované služby

Komunitní centrum Motýlek nabízí široké spektrum jednotlivých služeb. V rámci centra fungují tři služby a rekreační zařízení:

- Centrum denních služeb,
- Nízkoprahový klub Pacifik,
- Sociálně aktivizační služby,
- rekreační chata Lužanka.

Centrum denních služeb je provozováno dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Mezi služby denních center patří „pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, terapeutické činnosti a pomoc při prosazování práv a zájmů“ (Duková, Duka, Kohoutová, 2013, s. 121). Služby jsou poskytovány klientům ve věkovém rozmezí 5–23 let se zdravotním znevýhodněním, nejsou určeny primárně pro osoby se smyslovým znevýhodněním. Cílem poskytované služby je samostatnost klienta v co nejvyšší možné míře. Kapacita centra je v současné době 70 klientů. Spektrum nabízených služeb je velmi různorodé. Každý den pracovního týdne nabízí některou ze služeb – klub pro rozvoj praktických dovedností, společensko-kulturní odpoledne, konzultace pro oblast vztahů, intimity a sexuality, sportovní klub, dívčí klub, pánská kutilská dílna, hudebně-pohybový

klub, keramika, plavání, canisterapie. Jednu sobotu v měsíci probíhá i celodenní klub a v pátek jsou po předchozí domluvě možné individuální aktivity. (motylek.org, 2024)

Nízkoprahový klub Pacifik je sociální službou, která je určena klientům ve věku 6–26 let. Je určena především těm klientům, kteří se ocitnou v jakékoli složité životní situaci a potřebují poradenství. Služba je určena především „rizikovým, neorganizovaným dětem a mládeži, kterým hrozí ohrožení sociálně-patologickými jevy nebo mají vyhraněný životní styl, jenž neakceptuje většinová společnost“ (Duková, Duka, Kohoutová, 2013, s. 124). Na zaměstnance klubu se mohou obrátit v podstatě s jakýmkoliv problémem, který právě ve svém životě řeší, ať už se jedná o rodinné problémy, stres ze školy, psychickou a emocionální zátěž, sociální vyloučenost, různé druhy závislostí, problémy se sexuální orientací, v případě zneužívání či násilí, dospívání a s ním související změny, ale také získání samostatnosti ve vlastním životě. Pracovníci klubu usilují o to, aby s klienty navázali a také dokázali udržet dlouhodobější kontakty, poskytují poradenství, zaměřují se i na individuální práci s klientem, nabízejí pomoc v krizových situacích, ve vyhledávání potřebných kontaktů a informací, například o středních školách, brigádách apod. Obsah služeb se zaměřuje i na preventivní působení, tedy předcházení negativním vlivům. Prostor klubu má být bezpečným místem, pro každého, kdo do něj dochází. Dále se pracovníci věnují i rozvoji schopností a dovedností, terénní sociální práci, spolupracují se školami, pořádají akce i mimo klub. Podporují klienty v řešení jejich životních situací, a v neposlední řadě nabízejí pomoc při jednání s úřady a dalšími administrativními záležitostmi. (motylek.org.)

Sociálně aktivizační služba je takéž zřízena dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Tyto služby jsou „poskytované rodině s dítětem, u kterého existují rizika ohrožení jeho vývoje či je vývoj ohrožen v souvislosti s dopady dlouhodobě obtížné sociální situace, kterou rodiče nedokáží sami bez pomoci překonat.“ (Duková, Duka, Kohoutová, 2013, s. 122). Služba je tedy určena rodinám s dětmi ve věku 0–18 let, které se nacházejí v nepříznivé sociální situaci, ale například i těhotným ženám, které mohou být ohroženy. Aktivizační služba je terénní i ambulantní a je provozována za finanční podpory Magistrátu hl. m. Prahy a Městské části Prahy 14. Rodičům je poskytována pomoc tak, aby mohli zajistit vhodné podmínky pro výchovu svých dětí a zvládli zabezpečit běžné

potřeby. U dětí pomáhají osvojit si návyky důležité pro běžný život, plnit povinnosti v souvislosti se školní docházkou, pomáhají, aby si uměly vytvořit funkční vztahy jak v rodině, tak i mezi svými vrstevníky, řeší, aby trávení jejich volného času bylo smysluplné a utvářely si spojení s okolím. (motylek.org, 2024)

Rekreační chata Lužanka je místem odpočinku a zábavy. Chata se nachází v Horní Světlé uprostřed Lužických hor. Vše je zde uzpůsobeno tak, aby si období volna a prázdnin mohli užít opravdu všichni. Chata Lužanka je provozována přímo Komunitním centrem Motýlek, ale možnost ubytovat se tu má kdokoliv, kdo projeví zájem, díky principu sociálního podnikání, které je „určitým vrcholem úsilí NNO posílit význam vlastního hospodaření za účelem vytvoření zdrojů pro realizaci svého poslání.“ (Boukal, 2013, s. 161) Díky tomu jsou tyto zdroje použity k lepší dostupnosti služeb i pro rodiny s dětmi se zdravotním znevýhodněním. (motylek.org, 2024)

3.3 Dobrovolníci

Podobně jako v jiných neziskových organizacích, tak i KC Motýlek nabízí možnost zapojit se do chodu centra jako dobrovolník. Má vlastní koordinátorku dobrovolníků a s každým novým zájemcem o dobrovolnictví je nejdříve veden vstupní rozhovor. Pokud se obě strany shodnou, že je KC Motýlek vhodným místem, kde se může dobrovolník uplatnit, je následně uzavřena smlouva o dobrovolnictví. Je možné se zapojit ve všech třech službách centra. Spolupráci lze pojímat jednorázově na jednotlivých akcích, jako jsou výtvarné dílny, sbírky, koncerty, nebo dlouhodobě během pravidelných aktivit centra.

KC Motýlek svým dobrovolníkům nabízí:

- pojištění odpovědnosti (zdarma),
- úvodní zaškolení,
- výcvik,
- průběžné metodické vedení,
- supervize (pravidelným dobrovolníkům),
- konzultace s koordinátorem dobrovolníků,
- odbornou knihovnu,

- potvrzení o dobrovolnické činnosti,
- poskytnutí referencí, např. potencionálnímu zaměstnavateli,
- získání cenných praktických zkušeností,
- přátelské prostředí a týmovou spolupráci.

(motylek.org, 2024)

V Centru denních služeb dobrovolníci pomáhají při nácviku soběstačnosti, rutinních činností každodenního života, jako je oblékání, cestování MHD, v rozvoji sociálních a komunikačních dovedností. Jsou potřební i při aktivitách, do kterých by se jinak klienti nemohli zapojit bez „asistence“, tedy při náročnějších činnostech, jako jsou plavání nebo cvičení. V rámci Nízkoprahového klubu Pacifik se dobrovolníci zapojují do přípravy programů, ale pomáhají klientům například i s přípravou do školy. V Sociálně aktivizační službě jsou dobrovolníci nápomocni při dopoledních programech a při rozvoji dovedností klientů. Ti z dobrovolníků, kteří mají zkušenosti s výchovou dětí, nebo mají odpovídající vzdělání, se zapojují přímo i do podpory jednotlivých rodin. (motylek.org, 2024)

3.3.1 Kodex dobrovolníka

Jedná se obecně o etický kodex dobrovolníka, ať už se jedná o jakýkoliv druh dobrovolnické činnosti. Toto slovo má svůj původ, jako mnoho jiných, v antické řečtině, kdy „ethos“ znamená „zvyk, mrav, obyčej“. Obecně tedy „lze vyvodit, že se jedná o nauku zabývající se se správným (obvyklým) jednáním v lidském společenství.“ (Jankovský, 2018, s. 26) V kodexu dobrovolníka obvykle nacházíme společenské normy, jak se vhodně chovat při výkonu dobrovolnické činnosti a jakému chování se naopak vyhnout.

Kodex dobrovolníka v Komunitním centru Motýlek obsahuje jak práva, která dobrovolník při své činnosti má, ale i povinnosti, které ze statusu dobrovolníka vyplývají. (kodex dobrovolníka, motylek.org, 2024)

Všechny služby jsou jistě potřebné, ale zejména nabídka letního vyžití na chatě Lužanka je zajímavým způsobem, jak umožnit rodinám pečujícím o osobu se zdravotním znevýhodněním, prožít společné chvíle s ostatními a zažít typickou atmosféru letních táborů, které k prázdninám patří.

4 Praktická část

Praktická část práce probíhala přímo v Komunitním centru Motýlek na základě rozhovorů s dobrovolníky centra a se zaměstnanci jednotlivých tří služeb, které komunitní centrum poskytuje. Tato práce si klade jako cíl odpovědět na dvě výzkumné otázky.

První výzkumná otázka zní: Jaké jsou motivace dobrovolníků pro výkon této činnosti?

Druhá výzkumná otázka zní: Jak je tato dobrovolnická aktivita nahlížena ze strany zaměstnanců centra?

4.1 Výzkumné metody

Nabízí se několik možností výzkumu, z nichž nevhodnější pro dané téma je forma rozhovoru. Reichel (2009) rozčleňuje jednotlivé typy rozhovorů následovně:

- volný rozhovor (též neformální, nestrukturovaný), specifickou podobou je tzv. narativní rozhovor (jedinec může volně vyprávět),
- polostrukturovaný rozhovor (rozhovor pomocí návodu, částečně řízený),
- strukturovaný (řízený, strukturovaný s otevřenými otázkami).

Vzhledem k oblasti výzkumu, která se týká lidského vnímání a motivace, byla pro samotný výzkum v organizaci zvolena metoda kvalitativního výzkumu, ke kterému byl využit polostrukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami neboli rozhovor pomocí návodu, který „představuje seznam otázek nebo témat, jež je nutné v rámci interview probrat.“ (Hendl, 2012, s. 174) Podle Reichela (2009) se tento typ rozhovoru vyznačuje určitou volností v pokládání otázek. Je možné klást další doplňující otázky, je ale třeba dbát na to, aby byly probrány všechny oblasti, na které se výzkum zaměřuje. Tento způsob kvalitativního výzkumu byl tedy zvolen právě proto, že zde zůstává prostor pro formulování otázek, které vyvstanou během rozhovoru, a na základě odpovědí dotazovaných a mohou být účelné vzhledem ke zkoumanému tématu. (Hendl, 2012) Rozhovor jako výzkumný nástroj je jedna z častých technik využívaných v kvalitativním výzkumu.

Před samotným výzkumem proběhl předvýzkum, který měl za cíl zjistit základní informace o dobrovolnících a zaměstnancích v organizaci. K tomuto účelu byl využit dotazník.

Dotazníky Reichel (2012) dělí na:

- volný (nestrukturovaný dotazník),
- polostrukturovaný dotazník,
- strukturovaný dotazník

V tomto případě byl zvolen strukturovaný dotazník v podobě formuláře, který obsahoval většinu uzavřených a několik otevřených otázek.

Jeho účelem bylo zjistit základní informace o osobách dobrovolníků a zaměstnanců centra. Dotazník byl rozeslán online formou a vyhodnocen pomocí grafů. Data získaná z dotazníku během předvýzkumu a data z rozhovorů byla vzájemně propojena. Rozhovory jako část samotného výzkumu byly nahrány a přepsány. Vzhledem k osobnímu charakteru celého rozhovoru jsou využity pouze doslovné citace z rozhovorů, s čímž participanti výzkumu souhlasili v rámci informovaného souhlasu. Kompletní přepisy rozhovorů tedy nejsou součástí přílohy. Na vyžádání je možné přepisy předložit.

4.2 Předvýzkum

Před samotným výzkumem prostřednictvím rozhovorů byl proveden předvýzkum v podobě dotazníkového šetření. „Dotazování obecně zahrnuje typy rozhovorů, dotazníků, škál a testů. Tyto metody se mohou použít samostatně, jako je tomu v dotazníkových šetřeních, nebo v kombinaci s jinými metodami.“ (Hendl, 2012, s. 164) V tomto případě bylo pro předvýzkum využito právě adresné dotazování v rámci konkrétní skupiny a bylo započato v lednu 2024, měsíc před samotným výzkumem v organizaci. Dotazníky se skládaly z uzavřených otázek informativního charakteru, které měly zjistit základní informace o případných participantech následného výzkumu. Část kladených otázek byla otevřených a poskytovala možnost slovně se k tématu vyjádřit. Dotazníky byly koncipovány zvlášť pro zaměstnance centra a zvlášť pro dobrovolníky. Dotazník pro pracovníky s názvem Dobrovolnictví v Komunitním centru Motýlek z pohledu zaměstnanců obsahoval 19 otázek, z toho 16 bylo uzavřených a 3 otázky byly otevřené. Na tento dotazník odpověděli tři participanti. Dotazník pro dobrovolníky s názvem Motivace dobrovolníků v KC Motýlek byl koncipován podobným způsobem a obsahoval

16 otázek, z toho 3 otázky byly otevřené a 13 bylo uzavřených. Na tento dotazník odpovědělo devět participantů. Dotazníky byly adresované prostřednictvím internetového odkazu a jejich vyplnění bylo anonymní. Dotazníky byly rozeslány po domluvě se sociální pracovníci KC Motýlek.

4.2.1 Výsledky dotazníku pro zaměstnance

Dotazník se zaměřoval na získání informací osobního charakteru, pozice v KC Motýlek, nebo také vzájemnou spolupráci s dobrovolníky centra. Na dotazník odpověděli jeden muž a dvě ženy. Věkové rozmezí respondentů se pohybuje mezi 35–55 lety a více. Vzdělání zaměstnanců je středoškolské, vyšší odborné a vysokoškolské. Všichni pracují na hlavní pracovní poměr na pozici vedoucího služby, a to buď v Sociálně aktivizační službě, Nízkoprahovém klubu Pacifik nebo v Centru denních služeb. V KC Motýlku jsou zaměstnání shodně více než 5 let. Vstupní přípravu pro přijetí dobrovolníka a jeho vhodný výběr považují za spíše dostačující. Vzájemnou spolupráci s dobrovolníky považují za dobrou, či za výbornou. Jako rozhodně potřebnou považují činnost dobrovolníků v centru všichni tři zaměstnanci. Stejně tak se shodují na tom, že by organizace využila více dobrovolníků, než má v současné době k dispozici. Na otázku, zda jsou dobrovolníci zodpovědní a lze se na ně spolehnout, odpověděli dva spíše ano a jeden rozhodně ano. Dobrovolníkům patří nezastupitelné místo v organizaci, v tom se opět zaměstnanci plně shodují. Na otázku k motivaci dobrovolníků věnovat svůj volný čas právě KC Motýlek bylo možné vybrat několik odpovědí. Tři odpovědi se shodly na získávání nových zkušeností, dvě na praxi v rámci studia a dvě na smysluplném využití volného času. Pouze jeden ze tří dotazovaných má sám zkušenosti coby dobrovolník. (zdroj: vlastní)

4.2.2 Výsledky dotazníku pro dobrovolníky

Dotazník pro dobrovolníky se zaměřuje jak na osobní informace o dobrovolnicích, ale i na jejich motivaci a zpětnou vazbu. Participantů v tomto dotazníku odpovídalo devět. Jak odpovědi ukázaly, všechny byly ženy ve věku od 18 do 55 let a více, se základním, středním nebo vysokoškolským vzděláním. Jedná se o pět studentek, tři zaměstnance a jednu osobu samostatně výdělečně činnou. O KC Motýlek se dozvěděly buď z médií, jako jsou tisk, televize, internet, v rámci studia, nebo znají KC Motýlek přes známé, kolegy

nebo přátele. V oblasti dlouhodobosti spolupráce s organizací působí jako dobrovolníci od méně než 1 roku až do 5 let, žádná z žen vyšší dobu neuvádí. Angažují se zejména v Centru denních služeb, případně v Sociálně aktivizační službě. Nízkoprahový klub Pacifik neuvedl nikdo. Časové rozmezí, které věnují dobrovolnictví, je v rozmezí od méně než 5 hodin do 15 hodin měsíčně. Jako důvod pro dobrovolnictví uvádějí zejména smysluplné využití volného času, získání nových zkušeností nebo praxe v rámci studia, případně jiné, blíže nespecifikované motivace. Na otázku, co participantům dobrovolnická činnost přináší, bylo možné odpovědět vlastními slovy. Dobrovolnice uvádějí následující:

- získání nových přátel,
- dobrý pocit z pomoci,
- narušení stereotypu,
- smysluplné investování volného času,
- uvědomění si, co je v životě důležité,
- udělat radost druhým lidem,
- milý kolektiv klientů i pracovníků,
- radost,
- nové zkušenosti,
- naplnění a vděčnost,
- všímání si věcí okolo sebe,
- jiný pohled na svět,
- propojení teorie s praxí v rámci studia.

Následující otázka měla za cíl zjistit, v čem se shodují představy o dobrovolnické činnosti dobrovolníků se skutečností. Participantky uvádějí následující:

- vše je dle očekávání a představ,
- realita je mnohdy náročnější, než byla představa,
- nikdo vás do ničeho nenutí,
- zaměstnanci se chovají k dobrovolníkům jako k rovnocenným partnerům,
- vedení klientů k co největší samostatnosti.

V čem se naopak představy dobrovolnic neshodují s realitou:

- není nic, v čem by se neshodovaly,
- samostatná práce klientů při vaření (nože), cestování MHD,
- představa, že se jedná o více záslužnou práci.

Participantky se shodují na tom, že jim ale dobrovolnická činnost v KC Motýlek rozhodně přinesla do života nové zkušenosti a přístup zaměstnanců k jim jako k lidem považují za velmi dobrý, považují je za člena týmu a zajímají se, jak se v organizaci cítí. Spolupráci hodnotí jako dobrou nebo výbornou. Část z dotazovaných má zkušenost i s dobrovolnictvím v jiných organizacích. (zdroj: vlastní)

Předvýzkum pomocí dotazníku měl za cíl zjistit, jaký je pohled zaměstnanců na dobrovolníky v centru, zda jsou potřební pro jeho chod a jakým způsobem v centru pomáhají; jak hodnotí spolupráci s dobrovolníky a zda je ve své službě využívají, případně, zda by bylo vhodné do samotného výzkumu zapojit i další pracovníky centra. To se ale neukázalo ani po vyhodnocení výsledku dotazníků jako nutné. Samotný výzkum byl tedy i nadále zaměřen na rozhovory s vedoucími jednotlivých služeb centra. To samé bylo doporučeno odpovědnou sociální pracovnící. Jako výzkumná metoda byl zvolen polostrukturovaný rozhovor, který umožňuje vyšší flexibilitu v rámci vedeného rozhovoru.

U dotazníků směřujících k dobrovolníkům bylo cílem zjistit základní motivaci k činnosti, a podle toho zvolit následný způsob výzkumu. Strukturovaný rozhovor se ukázal jako nevhodný. Motivace je široké spektrum a dobrovolníci měli mít možnost mluvit obsírněji a případně odbočit od samotné otázky. Samotný předvýzkum následně pomohl vytvořit i samotné otázky pokládané v rámci výzkumných rozhovorů.

Předvýzkum ukázal na pozitivní vnímání dobrovolnictví a jeho potřebnost v centru, jak ze strany dobrovolníků, tak ze strany zaměstnanců. Výzkum byl tedy zaměřen především na hledání těchto pozitiv, kladných motivací, ocenění a důležitosti dobrovolníků pro centrum, a nabídnul možnost kategorizování klíčových témat výzkumu.

4.3 Samotný výzkum

Na dotazníkové šetření navazuje samotný výzkum v organizaci prováděný formou polostrukturovaných rozhovorů. Rozhovory byly uskutečněny během měsíců února

a března 2024. Jsou rozděleny na dvě části podle dvou výzkumných otázek. Zaměstnancům centra byly kladeny odlišné otázky směřující k získávání odpovědí na výzkumnou otázku týkající se náhledu pracovníků na dobrovolníky a dobrovolníkům byly kladeny dotazy k získání odpovědi na jejich motivaci k činnosti právě v této konkrétní organizaci a oblasti, ne jinde. Odpovědi získané během rozhovorů pak jsou porovnány s cílem najít případné společné jmenovatele.

4.3.1 Výběr organizace pro výzkum

Důvodem pro psaní práce o KC Motýlek je osobní angažovanost v této organizaci. K Motýlku mě dovedl, jako jiné, internet. V době hledání praxe v neziskové organizaci v rámci prvního ročníku studia na UK Pedagogické fakultě v Praze jsem se seznámila s existencí organizace. Napsala jsem e-mail s žádostí o praxi, na který mi bylo kladně odpovězeno. Mezitím se mi však podařilo získat praxi v jiné neziskové organizaci, denním stacionáři pro seniory, a tuto praxi jsem tedy už nepotřebovala. Nicméně jsem dospěla k závěru, že možnost získat zkušenosti v komunikaci a spolupráci s lidmi se zdravotním znevýhodněním je něco, o co bych velmi stála. Obnovila jsem tedy komunikaci s KC Motýlek a po nějakém čase domluvila osobní setkání se sociální pracovníci. Po počátečním rozhovoru jsme dospěly k oboustranně kladnému rozhodnutí, byla podepsána smlouva o dobrovolnictví a já jsem začala docházet do sportovního klubu v rámci Centra denních služeb. Bylo mi umožněno, abych si sama vybrala, která služba je pro mě nejvhodnější. Později jsem začala docházet místo do sportovního klubu na čtvrtěční plavání. V současné době se dobrovolnictví z časových důvodů věnovat nemohu, ale plánuji návrat do KC Motýlek, jakmile mi to okolnosti opět umožní.

S organizací byla podepsána Dohoda o realizaci rozhovorů v KC Motýlek. Předmětem dohody bylo provádění dotazníkového šetření s dobrovolníky, distribuce dotazníku ve spolupráci s pověřenou pracovníci a koordinátorkou dobrovolníků, dále realizace rozhovorů s dobrovolníky ve spolupráci s koordinátorkou dobrovolníků. Organizace umožnila realizaci rozhovorů s pracovníky KC Motýlek a dotazníkové šetření.

4.3.2 Výběr participantů pro výzkum

Po rozhovoru se sociální pracovníci a následném souhlasu vedení organizace mi byly v KC Motýlek přislíbeny rozhovory se zaměstnanci. Vzhledem k podobnosti činnosti, kterou jednotliví zaměstnanci v rámci služeb vykonávají, mi sociální pracovnice doporučila zvolit k dotazování pouze vedoucí jednotlivých služeb. Participantů ze strany organizace byli tedy vybráni na základě jejich pracovní pozice. Všichni souhlasili jak se zasláním dotazníků, tak i s následnými rozhovory v rámci výzkumu. Nevyskytl se žádný problém či překážka, které by znemožnily uskutečnění rozhovorů. Rozhovory proběhly přímo v KC Motýlek.

Výzkumný vzorek dobrovolníků byl vybírán na základě rozeslání žádosti o poskytnutí rozhovoru pro potřeby bakalářské práce. V žádosti bylo uvedeno téma práce, obor studia a důvody pro výzkum. Oslovování dobrovolníků organizace probíhalo v součinnosti s koordinátorkou dobrovolníků. Na první žádost o rozhovor se neozval ani jeden dobrovolník. Žádost byla tedy po domluvě zopakována ještě jednou. Na opakovanou výzvu se přihlásila jedna dobrovolnice, po delší odmlce ještě jedna zájemkyně. Vzhledem k tomu, že se neozval nikdo další, jsem požádala paní koordinátorku o opětovné zaslání žádosti rozhovor. Na opakovanou prosbu se přihlásila ještě jedna dobrovolnice. Každá z dobrovolnic mě kontaktovala přes e-mail a vzhledem k nedostatečným časovým možnostem byly rozhovory provedeny pomocí online rozhovorů na Google meet.

S každým participantem byl podepsán informovaný souhlas o poskytnutí rozhovoru a jeho nahrání. Na nahrávání rozhovoru bylo upozorněno i slovně před jeho samotnou realizací. Vzor předloženého informovaného souhlasu je součástí přílohy této práce.

Participantů – zaměstnanci KC Motýlek

Participantů rozhovorů mezi zaměstnanci zastupovali jednotlivé služby v rámci Komunitního centra:

1. participant – vedoucí služby Sociálně aktivizační služba pro rodiny s dětmi,
2. participant – vedoucí služby Centrum denních služeb,
3. participant – vedoucí služby Nízkoprahový klub Pacifik.

Vedoucí služeb byli pro rozhovory zvoleni na základě doporučení pověřenou sociální pracovníci, z důvodu nejlepší znalosti dané služby a na základě jejich dlouholetých zkušeností se spoluprací s dobrovolníky v organizaci.

Počáteční otázky směřovaly ke zjištění informací:

1. Jak často a kdy s dobrovolníky spolupracují?
2. Má spolupráce s dobrovolníky vliv na pracovní zátěž a efektivitu?

Jak často a kdy s dobrovolníky spolupracují:

Participant 1: s dobrovolníky v rámci služby spolupracuje čtyřikrát týdně.

Participant 2: pracuje s dobrovolníky především ve skupinových aktivitách. Individuální aktivity se v praxi neosvědčily.

Participant 3: dobrovolníci docházejí pouze na doučování klientů, které je považováno za pedagogickou činnost, kterou sociální pracovníci nemají oprávnění vykonávat. V současné době docházejí tři dobrovolnice, jednou týdně na hodinu a věnují se třem klientům.

Participant – dobrovolníci KC Motýlek

Participant v rámci dobrovolníků Komunitního centra:

1. participant – studentka vysoké školy, humanitně zaměřeného oboru, studuje i pracuje zároveň, KC Motýlek zná z webových stránek.
Dobrovolná činnost v centru: sportovní klub, vaření, jednorázové akce, příměstské tábory, plavání.
Četnost: zpočátku pravidelně, v současné době z časových důvodů pouze jednorázové akce, sobotní odpoledne.
Délka spolupráce: 3 roky.
2. participant – studentka střední školy ekonomicky zaměřeného oboru, KC Motýlek zná z webových stránek.
Dobrovolná činnost v centru: hudebně – pohybový klub.
Četnost: pravidelně každý týden na dvě a půl hodiny.
Délka spolupráce: od září 2023.

3. participant – vysokoškolsky vzdělaná v ekonomickém směru, zaměstnaná, KC Motýlek poznala jako jeho klientka v době rodičovské dovolené.
Dobrovolná činnost v centru: hudebně – pohybový klub, jednorázové akce, například sbírka potravin.
Četnost: pravidelně každý týden.
Délka spolupráce: několik let, blíže nespecifikováno.

Participantů se přihlásili k rozhovoru na e-mailovou žádost prostřednictvím spolupráce s koordinátorkou dobrovolníků. Jejich výběr je tedy založen na jejich ochotě poskytnout rozhovor. Společným jmenovatelem je jejich dobrovolnická činnost v KC Motýlek.

4.4 Kategorizace témat

Na základě analýzy získaných dat z rozhovorů pomocí metody kódování textu byly kategorizovány jednotlivé oblasti. Dle Hendla (2012) lze užít tři druhy kódování:

- otevřené kódování,
- axiální kódování,
- selektivní kódování.

Pro účely této práce bylo zvoleno otevřené kódování textu. Opakující se stěžejní témata přímo související s výzkumnými otázkami byla kategorizována do jednotlivých témat. Kategorie témat byly zároveň rozděleny na dobrovolníky a zaměstnance. Témata byla včleněna do shodných kategorií, aby výsledné porovnání bylo strukturované a přehledné. Jednotlivé názvy kategorií se ale v obsahu plně neshodují. Jiný obsah má kategorie zaměstnanců a jiný obsah kategorie dobrovolníků. Přesto se tato témata vzájemně prolínají. Z tohoto důvodu jsou tedy rozebírány v samostatných kapitolách.

4.4.1 Kategorie témat zaměstnanci KC Motýlek:

1. Kategorie POZITIVA
2. Kategorie NEGATIVA
3. Kategorie MOTIVACE
4. Kategorie OCENĚNÍ

5. Kategorie PŘÍNOS

6. Kategorie DŮLEŽITOST

Kategorie č. 1 POZITIVA se vztahuje na téma, jaké pozitivní stránky zaměstnanci centra vidí ve spolupráci s dobrovolníky.

Kategorie č. 2 NEGATIVA se naopak zaměřuje na negativní stránky, které ve spolupráci s dobrovolníky mohou vyvstat.

Kategorie č. 3 MOTIVACE se přímo zaobírá tématem, jak hodnotí zaměstnanci centra motivaci dobrovolníků a co oni sami, ze své pozice, považují za motivaci dobrovolníků pro činnost v centru.

Kategorie č. 4 OCENĚNÍ se zabývá tématem, jak jsou dobrovolníci ze strany centra oceňováni a co považují pro dobrovolníky za ocenění za jejich činnost.

Kategorie č. 5 PŘÍNOS je téma obsahující konkrétní možný přínos pro organizaci.

Kategorie č. 6 DŮLEŽITOST se zabývá tématem důležitosti dobrovolníků pro chod centra a kvalitu nabízených služeb.

Kategorie č. 1 POZITIVA

Toto téma byla kategorizováno jako jedno ze zásadních, tedy jaké kladné stránky působení dobrovolníků v organizaci má. Z rozhovorů vyplývají tato pozitiva:

- dobrovolníci poskytují služby, které sociální pracovníci zajistit nemohou, tedy pedagogickou činnost, kterou je doučování,
- možnost větší časové dotace věnované klientům,
- součinnost s pracovníky při poskytování služeb, podpora,
- pomoc při aktivním trávení času klientů.

Kategorie č. 2 NEGATIVA

Téma identifikuje negativní, tedy záporné stránky spolupráce s dobrovolníky. Zahrnuje konkrétní zkušenosti pracovníků centra. Téma reflektuje možné negativní situace, které mohou nastat, nicméně samotní partcipanti shodně uváděli, že přímo negativa ve spolupráci s dobrovolníky nevidí, spíše se tedy jedná o možné situace, které

mohou nastat, ale velmi sporadicky. Vyjmenovaná negativa jsou vnímána spíše jako součást práce, nikoliv jako přímé zápory. Z analýzy rozhovorů vyvstaly následující body:

- nespolehlivost dobrovolníka,
- krátkodobá spolupráce (je třeba do zaučení dobrovolníka investovat čas),
- dobrovolník nemá sebereflexi svého jednání,
- dobrovolník nerespektuje pokyny pracovníka,
- dobrovolník má nereálné, odlišné představy.

Kategorie č. 3 MOTIVACE

Téma motivace je hlavním tématem práce. Zjišťovat motivaci pracovníků centra pro spolupráci s dobrovolníky se v tomto ohledu nejeví důležité, ani není předmětem výzkumu. Položená otázka měla za cíl zjistit, jaké motivace předpokládají u dobrovolníků samotní zaměstnanci a jak koresponduje s motivací, kterou uvádí dobrovolníci:

- smysluplná činnost,
- dosažitelnost místa,
- cílová skupina osob, se kterou chtějí pracovat,
- pomoc těm, kteří nemají tak dobré sociální zázemí,
- osoba se zdravotním znevýhodněním v rodině,
- vidí rozvoj klientů, posun, úspěchy.

Kategorie č. 4 OCENĚNÍ

Dobrovolnická činnost nepřináší ze strany organizace žádné obvyklé benefity, s kterými se setkáváme v běžném zaměstnání. Je tedy třeba hledat jiné druhy ocenění, než je například ocenění finanční, či kariérní. Na položenou otázku, co považujete za hlavní ocenění za dobrovolnickou činnost bylo zjištěno:

- pocit, že jsou pro někoho výjimeční, pro klienty i zaměstnance,
- vděčnost ze strany klienta a sociálních pracovníků,
- poděkování a uznání za pomoc,
- dobrý pocit, že někomu pomohli.

Kategorie č. 5 PŘÍNOS

Tato kategorie zahrnuje přínos dobrovolníka organizaci. Co dobrovolník může svou činností organizaci přinést. Jaký je hlavní přínos dobrovolníků:

- zlepšení služeb po kvalitativní i kvantitativní stránce,
- zvýšení sociálních kontaktů klientů,
- vyšší podpora klientů,
- nezaujatý náhled, dobrovolník může vidět to, co stálí zaměstnanci mohou přehlížet, tzv. „provozní slepota“.

Kategorie č. 6 DŮLEŽITOST

Toto téma mělo za cíl zjistit, jak moc jsou dobrovolníci pro chod organizace důležití a zda by bylo fungování organizace stejně efektivní i bez jejich přítomnosti, zda by jejich absence byla patrná:

- poskytované služby by musely být omezeny,
- absence dobrovolníků by měla vliv na poskytování služeb v současné míře.

4.4.2 Kategorie témat dobrovolníky KC Motýlek:

1. Kategorie POZITIVA
2. Kategorie NEGATIVA
3. Kategorie MOTIVACE
4. Kategorie OCENĚNÍ
5. Kategorie PŘÍNOS
6. Kategorie DŮLEŽITOST

Kategorie POZITIVA zahrnuje kladné zkušenosti participantů s dobrovolnictvím.

Kategorie NEGATIVA se zaměřuje na záporné stránky či zkušenosti.

Kategorie MOTIVACE je tématem věnujícím se přímo motivaci pro dobrovolnickou činnost v centru.

Kategorie OCENĚNÍ odpovídá na otázku, jak se cítí být dobrovolníci za svou činnost odměňováni.

Kategorie DŮLEŽITOST hodnotí, jak je pro participanty dobrovolnická činnost v centru důležitá a jaké místo zastává v jejich životech.

Kategorie č. 1 POZITIVA

Tato kategorie definuje, jaká jsou pozitiva dobrovolnictví v centru přímo pro samotné dobrovolníky nebo pro dobrovolnictví v obecném slova smyslu:

- neziskové organizace „nahrazují“ činnost státu,
- smysluplné trávení volného času,
- získání nových zkušeností,
- možnost věnovat se činnosti mimo svůj obor.

Kategorie č. 2 NEGATIVA

Téma zjišťuje, zda jsou nějaké záporné stránky v oblasti dobrovolnictví, zda existuje něco negativního, s čím se dobrovolníci během své činnosti setkali. Samotní dobrovolníci neuváděli žádné záporné, se kterými by se setkali, neuváděli ani žádné přímé negativní zkušenosti. Jediné možné negativum se u dobrovolníku objevuje na začátku jejich činnosti, ale toto shodně zařazují do běžných projevů a rychle tyto pocity překonali:

- počáteční rozpaky a úzkost z nové a neznámé zkušenosti.

Kategorie č. 3 MOTIVACE

Jaká je motivace dobrovolníků, jak oni sami vnímají svoje motivy pro dobrovolnickou činnost v centru. Proč se vůbec rozhodli věnovat svůj volný čas bezúplatně jiným lidem:

- smysluplná činnost, která baví a naplňuje,
- rozvoj klientů, jejich pokroky,
- možnost rozšířit sociální kontakty klientů,
- dobré zkušenosti s KC Motýlek z minulosti,
- věnovat svůj čas osobám se zdravotním znevýhodněním,
- zlepšovat život těm, kteří nemají tak dobré sociální/zdravotní podmínky.

Kategorie č. 4 OCENĚNÍ

Na téma motivace přímo navazuje téma ocenění, jak se cítí být za svou práci oceňováni, nebo co pro ně tímto oceněním je:

- vděčnost pracovníků a klientů, poděkování,
- dobrý pocit z pomoci,
- radost klientů, úsměv,
- pochvala od sociálních pracovníků.

Kategorie č. 5. PŘÍNOS

Co je pro dobrovolníky přínosem z dobrovolnické činnosti, existuje něco, co si převedli do svého osobního života, případně, co oni sami mohou nabídnout organizaci:

- empatie, trpělivost, komunikace,
- přehodnocení názorů, jiný pohled na osoby se zdravotním znevýhodněním,
- více si všímat okolí, zda někdo nepotřebuje pomoc,
- osobní rozvoj,
- rozšíření znalostí o problematice osob se zdravotním znevýhodněním.

Kategorie č. 6 DŮLEŽITOST

Toto téma zahrnuje především důležitost dobrovolnictví ve smyslu důležitosti činnosti pro samotného dobrovolníka ve srovnání s ostatními jeho aktivitami v osobním životě. Jakou přikládá dobrovolnické činnosti váhu a důležitost:

- Běžná a pravidelná součást života jako každá jiná činnost.
- Zaměstnání je důležitější prakticky, dobrovolnictví je smysluplnější.

4.5 Vyhodnocení výsledků výzkumu

V této části výzkumu jsou vyhodnoceny získané informace a vzájemně porovnány. Hledány vzájemné shody a rozpory. Jednotlivé kategorie témat jsou porovnávány zvlášť. Ve vyhodnocení výsledků jsou užity konkrétní přímé citace z poskytnutých rozhovorů.

Kategorie č. 1 POZITIVA

Zaměstnanci uvádějí jako pozitivum především možnost nabízet klientům nadstandardní služby, které z důvodu nevyhovující kvalifikace nemohou klientům poskytovat oni sami a ani by neměli na takovou nad rámecovou službu dostatek času. Díky činnosti dobrovolníků to ale možné je. Tyto služby se týkají především doučování, ke kterému nemají sociální pracovníci oprávnění, ale mohou využít služby dobrovolníků. S tím souvisí poznatek dobrovolníků, že právě neziskové organizace často nahrazují „bílá místa“ v sociální oblasti tam, kde je potřeba nahradit funkci státu.

„Celkově neziskovky se mi líbí v tom, že mi přijde, že zastupují stát v nějakých oblastech, kde evidentně to docela nestačí, takže tady máme celou škálu neziskovek.“ (Dobrovolník 1)

„Ta vyšší časová dotace pro práci s těma dětma nad rámec těch možností toho sociálního pracovníka.“ (Pracovník 1)

„Tato činnost doučování pomáhá v tom, aby měli lepší školní výsledky a tím pádem se i začlenili do kolektivu, kde jsou často považováni za outsidersy.“ (Pracovník 1)

Dále jako pozitivum vychází podpora klientů v součinnosti s pracovníky. Dobrovolníci v organizaci fungují jako ti, kteří se věnují klientům při nejrůznějších aktivitách, ať už sportovních či jiných a mohou se tak věnovat vícero klientům najednou. Zastupují tam, kde pracovníci nemohou být nebo by nebylo možné poskytnout klientům takovou podporu.

„Ti pracovníci jsou zodpovědní za to, aby ta daná aktivita probíhala, jak má probíhat, aby těm klientům přinášela co nejvíc. Nicméně, není už v jejich kapacitě, aby zajistili podporu potřebnou všem těm klientům. A od toho jsou právě ti dobrovolníci, kteří pomůžou, kteří prostě vědí co, jsou instruováni o tom, jakým způsobem s těma klientama pracovat.“ (Pracovník 2)

Zatímco pro pracovníky je pozitivem pomoc, pro dobrovolníky je to smysluplné trávení času, možnost získat nové zkušenosti mimo obor, který studují nebo v kterém pracují. Ani jedna z participantek neuvedla, že by studovala nebo pracovala v sociálním, pedagogickém či zdravotnickém oboru.

„Tak mi celkově celá tahle oblast pomáhá, jak jsem jí byla nepolíbená.“ (Dobrovolník 3)

„Já vlastně ještě studuju něco úplně jinýho, a tak nemám vyloženě žádný jako znalosti z oblasti, nevím, psychologie nebo vychovatelství nebo čehokoliv.“ (Dobrovolník 1)

Kategorie č. 2 NEGATIVA

V tomto tématu byla hledána negativa dobrovolnictví. Pracovníci uváděli spíše hypotetické možnosti a zdůrazňovali, že tyto situace občas nastávají, ale nejsou vnímány jako negativa, ale jako součást jejich práce. Nově příchozí zájemce o dobrovolnictví musí projít vstupním rozhovorem. Zvážit, zda je pro něj tento typ dobrovolnictví vhodný, zda se jeho představy příliš neliší od představy zaměstnanců. Což se samozřejmě obvykle ukáže až v praxi. Zaměstnanci musí věnovat čas zaučení dobrovolníka, mít nad jeho činností kontrolu, poskytnout mu zpětnou vazbu. Tato zátěž je však krátkodobá.

„Ona ta zátěž je krátkodobá, než si zapracujeme toho dobrovolníka, ale on už pak může dál pracovat samostatně.“ (Pracovník 1)

„Někdy se stane, že ten dobrovolník si jako úplně nesesedne, že měl třeba jinou představu o té službě.“ (Pracovník 2)

„Negativum vnímám určité v tom, když je dobrovolník nespolehlivý.“ (Pracovník 3)

Dobrovolníci žádná negativa přímo neuváděli, spíše pouze počáteční nejistotu, jinak nebyli schopni uvést žádné negativní zkušenosti nebo dopady.

„Jedině možná ty začátky. Tak ty nebo spíš konkrétně ta první hodina, kdy jsem fakt nevěděla, do čeho jdu a tím, jak jsem neměla žádnou zkušenost.“ (Dobrovolník 2)

„Měla jsem z toho tedy z počátku obavy, protože jsem nevěděla přesně, co tahle služba obnáší.“ (Dobrovolník 3)

„Vůbec, ne vůbec, opravdu ne. Musím říct, že tam jsou jako hrozně milí. Žádní klienti, prostě bez problémů všechno.“ (Dobrovolník 3)

Kategorie č. 3 MOTIVACE

Motivace k tomu být dobrovolníkem. Dobrovolníci by měli znát, ne nutně, svoje motivy, zaměstnanci spíše předpokládají, jaké jejich motivy mohou být. Zaměstnanci se dobrovolníky shodli na zásadním tématu. Tím je smysl. Potřeba „seberealizace neznamena soustředění se na sebe. Právě naopak.“ (Řičan, 2013, s. 189) Člověk hledá seberealizaci

například právě v pomoci druhým, tím tedy naplňuje svoje potřeby, ale zároveň je prospěšným.

„Je důležité vidět nějaký smysl v tom, co děláme, minimálně v některých těch činnostech.“
(Dobrovolník 1)

„Dobrovolnictví má jako fakt smysl, že to fakt někomu může zlepšit den.“ (Dobrovolník 2)

„Ten vnitřní smysl, já myslím, že pro každého z těch lidí, kteří se tady tomu věnují a věnují se tomu třeba delší dobu, než třeba otázka praxe ve škole a tak dále.“
(Pracovník 1)

Jeden z participantů z řad zaměstnanců uvedl, že motivací může být i cílová skupina, o kterou se dobrovolníci zajímají nebo dosažitelnost místa. Což se překrývá s odpověďmi dobrovolníků, kteří buď KC Motýlek znají z minulosti nebo vidí smysl v činnosti s osobami se zdravotním znevýhodněním, případně sociálním znevýhodněním.

„Je to opravdu důležité se věnovat vlastně lidem, kteří nemají takové možnosti jako jiní, vlastně vrstevníci a podobně a zvláště vlastně tady ta oblast s těmi postiženými dětmi.“
(Dobrovolník 1)

„Hledala jsem právě něco v okolí Prahy, v těch končinách a našla jsem Motýlek.“
(Dobrovolník 2)

„S Komunitním centrem Motýlek jsem se seznámila už coby žena na mateřské, protože jsem tam chodila s dětma jakoby do klubu otevřeného.“ (Dobrovolník 3)

Motivem může být i osobní zkušenost se zdravotním znevýhodněním. Z dotazovaných dobrovolníků nikdo nic takového nevedl. Dalším shodným znakem tématu je „rozvoj, posun klientů“. Na tom se shodli jak pracovníci, tak dobrovolníci. Motivací je pokrok v dovednostech, schopnostech klientů, s kterými pracují. Pocit, že k tomu taktéž určitou formou mohli být nápomocní. A to jak v případě zdravotního nebo sociálního znevýhodnění.

„Je vlastně důležité je rozvíjet, dávat jim ten prostor vlastně pro to seznamování, vzdělávání a podobně.“ (Dobrovolník 1)

„A je tam vidět každý týden ten rozdíl nebo prostě po nějaký době, což je úplně super, a to takový něco, na co můžete být pyšný, že prostě jste tomu napomohli.“ (Dobrovolník 2)

„Je tam, že se to dítě někam posune, že se otevře, že nějakým způsobem líp funguje.“ (Pracovník 1)

Kategorie č. 4 OCENĚNÍ

Motivace je jednou částí, ale každá činnost je nějak oceňována, každý člověk potřebuje zpětnou vazbu k tomu, co dělá. A to platí i v případě dobrovolníků. Mezi zaměstnanci a dobrovolníky došlo ke shodám. Obě strany se shodují, že ocenění je dobrý pocit z toho, že někomu pomohli. Stejně tak i vděčnost ze strany klientů i pracovníků, poděkování, pochvala, uznání ze strany zaměstnanců a radost, úsměv od klientů. Toto téma bylo výrazné a rezonující u obou dotazovaných stran.

„Vděčnost, ať už těch pracovníků tam nebo těch dětí tam.“ (Dobrovolník 1)

„Opravdu dobrý pocit, samozřejmě s tím, že my jim za to děkujeme.“ (Pracovník 3)

„Ten úsměv prostě těch klientů a pochvala od sociálních pracovníků, a tak celkově no, že jsou rádi, že tam chodím a že je na mě spoleh.“ (Dobrovolník 3)

Kategorie č. 5 PŘÍNOS

Co dobrovolníkům přináší jejich činnost do jejich osobních životů a co oni sami mohou nabídnout v rámci své dobrovolnické činnosti. Jakým přínosem jsou oni sami podle zaměstnanců centra. Zaměstnanci jako přínos dobrovolníků vnímají především zlepšení, rozšíření a zkvalitnění služeb pro klienty centra, bez dobrovolníků by toto nebylo možné v takové míře. Díky dobrovolnické činnosti je možná vyšší podpora klientů.

„Je to ta možnost zefektivnit ty služby. Jak po ty kvalitativní, tak kvantitativní stránce.“ (Pracovník 2)

„Zajišťujeme vlastně nějakou nadstandartní službu, kterou bysme z našich kapacit nebyli schopni vůbec jako pro ty klienty vykonat.“ (Pracovník 3)

Jako přínos pracovníci vnímají i rozšíření sociálních kontaktů klientů. Tyto kontakty mohou být především rodinné vazby, škola, případně zaměstnání. Trávení volného času pro klienty centra může být už náročnější. KC Motýlek právě toto smysluplné trávení

volného času nabízí a díky dobrovolníkům může nabídnout i další sociální vazby. Tyto vazby by však neměly přesáhnout určitou hranici profesionality, a to ani u dobrovolníků.

„Samozřejmě je to další člověk, která vstupuje do nějakých sociálních interakcí s těma klientama, který těch sociálních interakcí nemají moc. Takže je to zase obohacení jejich života.“ (Pracovník 2).

Dobrovolníci také mohou přinést do organizace jiný úhel pohledu. Samozřejmě, není jejich úkolem cokoli měnit nebo jakkoliv zasahovat do odborné práce zaměstnanců centra, ale mohou si všimnout věcí, které si pracovníci nemusí uvědomit. Pokud delší dobu pracujeme ve stejném prostředí a jsme zvyklí dělat věci stále stejným způsobem, hrozí rutina, díky které si nevšimneme chyb, případně příležitostí ke zlepšení. Často si takových věcí mohou všimnout právě nově příchozí, kteří nejsou do chodu společnosti zainteresováni.

„Tohle to vlastně jim může přinést ten zpětný pohled ty nově příchozí lidi, který jako jim přijdou některý věci, který nám přijdou už normální, tak oni vidí, že něco je v nepořádku, že jim to přijde divný a nám třeba už ne, takže z tohohle důvodu je to i pro nás přínosem.“ (Pracovník 2)

Dobrovolníci byli dotázáni, zda oni sami mohou něco přinést do své dobrovolnické činnosti, zda mohou nabídnout nějakou dovednost, případně zkušenost, kterou zde mohou využít. Dobrovolníci především jako přínos uváděli svoje charakterové vlastnosti, které mohou nabídnout. Jako je schopnost empatie, trpělivost a schopnost komunikace.

„Myslím si, že zase jako si s těma klientama jako dokážu popovídat, jako třeba jinak než ty sociální pracovnice, že se jich jako ptám na takový ty osobní věci a tak.“ (Dobrovolník 3)

„Spíš jakoby součást toho charakteru, třeba jako empatie nebo vlastně možná, asi ta empatie zejména.“ (Dobrovolník 1)

„Tak určitě je to trpělivost. Já jsem hodně trpělivej člověk. A myslím, že je to vlastně to nejdůležitější, co oni potřebují nebo to, no, je to hodně důležitý.“ (Dobrovolník 2)

Stejně tak i rozšíření znalostí o osobách se zdravotním znevýhodněním, změn názorů, ač ne nijak zásadních, přesto dochází k určitým změnám na základě osobních zkušeností a osobních kontaktů, schopnost více si všímat, co se děje v jejich okolí, umět nabídnout pomoc, být více ohleduplní.

„Tak mi to ukázalo ten pohled i na to, že nemám soudit ostatní, jako celkově, jo, že jsem možná i dřív taková...ne, že bych handicapované lidi nebrala, to ne, ale teď na to koukám úplně jinak, no.“ (Dobrovolník 3)

„Dává mi to hodně, hodně znalostí a toho, jak se kolem toho cítím a co si z toho беру.“ (Dobrovolník 1)

„Tak určitě jsem si začala všímat víc lidí třeba v metru nebo takhle, který by třeba potřebovali pomoc.“ (Dobrovolník 2)

KATEGORIE č. 6 DŮLEŽITOST

Toto téma zkoumá, jak jsou dobrovolníci důležití pro organizaci a jak je jejich pomoc potřebná, případně jak by se projevila jejich absence na fungování centra. Z pohledu dobrovolníků tato kategorie obsahuje důležitost ve slova smyslu, jak je pro ně osobně dobrovolnická činnost v centru podstatná a jakou má roli v jejich osobním životě. Zde se odpovědi nijak nepřekrývaly, ačkoliv se jedná o stejnou kategorii. Dobrovolníci uváděli, že se pro ně dobrovolnictví v centru stalo běžnou součástí jejich života a že se snaží věnovat se jí v rámci svých časových možností. Vzhledem k tomu, že se jedná o činnost, která není nárokovatelná ze strany organizace a je zcela dobrovolná, není finančně ohodnocená a je vykonávána v rámci volného času, je samozřejmě upozaděná oproti zaměstnání, které je důležité pro běžné zabezpečení života.

„Tak to je vyloženě práce, která mi třeba nedává tolik smysl nebo není to něco čemu bych se opravdu chtěla věnovat v budoucnosti, ale je to nutnost, zatímco ten Motýlek stojí jakoby na druhé straně, vlastně jakoby tím, že je to dobrovolnictví, tak musím mít i tu práci, tak se tomu nemůžu věnovat tolik.“ (Dobrovolník 1)

„Přitom teď už jsem si na to zvykla, že to jsou prostě ty dvě a půl hodiny týdně a je to něco s čím počítám, stejně jako když jdeme nakoupit, tak prostě je to pro mě už vžitý.“ (Dobrovolník 2)

Z pohledu zaměstnanců je to samozřejmě jiné. Dobrovolníci jsou pro ně podstatnou součástí organizace a jejich nepřítomnost by byla citelná. Zvláště v období pandemie covid-19 byly možnosti využití dobrovolníků omezené. Stejně tak i v běžném provozu by jejich přítomnost chyběla a služby by byly omezené.

„Tak to už jsme si vyzkoušeli v době covidu, není to nic jednoduchého, zároveň ta současná ekonomická situace ve společnosti nenahrává příliš zase dobrovolničení.“

(Pracovník 1)

„Kdyby, nedej Bože, nebyli, tak fungování samozřejmě bude probíhat dál, ale už by to nebylo tady s těma nadstandartními službami, jako je právě doučování a určitě by to bylo v neprospěch klientů.“ (Pracovník 3)

Tyto kategorie srovnaly jednotlivé názory dobrovolníků a pracovníků na klíčová témata dobrovolnictví v organizaci.

4.6 Shrnutí výsledků výzkumu

Výsledky výzkumu lze shrnout následovně. Zaměstnanci centra hodnotí dobrovolnictví:

- nedílná součást chodu centra,
- lze poskytovat nadstandartní služby a vyšší podporu klientům,
- vzájemná spolupráce je vnímána pozitivně,
- negativní stránky spolupráce jsou nevýznamné,
- dobrovolníci mohou přinést jiný vhled na poskytované služby,
- zvýšení sociálních kontaktů klientů.

Dobrovolníci hodnotí svou činnost v Komunitním centru Motýlek následně:

- možnost, jak smysluplně trávit volný čas,
- získat nové zkušenosti mimo svůj obor,
- cítí se být za svou činnost dostatečně oceňováni,
- spolupráci s pracovníky centra a klienty považují za bezproblémovou,
- neuvádějí žádná negativa v rámci dobrovolnické činnosti,
- je součástí jejich běžného života.

Důležitým zjištěním výzkumné části bylo především ocenění dobrovolníků. Pracovníci centra si uvědomují důležitost ohodnocení dobrovolníků poděkováním, projevením vděku za jejich volný čas a zároveň dobrovolníci tento projev plně vnímají a staví se k činnosti v centru pozitivně a vědí, že jejich činnost není považována za samozřejmou a je velmi vítaná a oceňovaná.

Závěr

Práce měla za cíl odpovědět na dvě výzkumné otázky. Jaké jsou motivace dobrovolníků pro výkon dobrovolnické činnosti? Jak je tato aktivita nahlížena ze strany zaměstnanců centra? Teoretická část práce se zabývá historií dobrovolnictví, jeho původem, legislativou týkající se dobrovolnictví, rozebírá možnosti, kde se lze jako dobrovolník uplatnit. Nezbytnou součástí je také teorie motivace, její druhy a možné motivace samotných dobrovolníků, v pozitivním i negativním smyslu. V poslední části se práce zabývá organizací Komunitní centrum Motýlek, z. ú, kde byl výzkum prováděn, konkrétně historií centra, službami, které nabízí a samotnými dobrovolníky centra.

Praktická část se skládá z předvýzkumu a ze samotného výzkumu. Předvýzkum byl proveden na základě dotazníkového šetření a samotný výzkum pak na základě rozhovorů s dobrovolníky a pracovníky. Rozhovory byly polostrukturované a na základě získaných dat za pomoci otevřeného kódování byla kategorizována jednotlivá stěžejní témata z rozhovorů vyplývající. Tato témata byla vzájemně porovnána jak z pohledu dobrovolníků, tak z pohledu pracovníků.

Výsledkem práce je, že pracovníci považují dobrovolníky v KC Motýlek za přínosné pro kvalitu a šíři nabízených služeb. Jejich aktivita není zátěží pro fungování centra, ani pro samotné pracovníky. Bez jejich činnosti by musely být služby centra omezeny a některé služby by nemohly být poskytovány vůbec. Mohou přinést i jiný vhled na poskytované služby. Pracovníci si jejich činnosti váží a oceňují ji, uvědomují si důležitost dobrovolníků v organizaci.

Dobrovolníci považují činnost v centru za smysluplnou, přinášející nové pohledy na životní hodnoty, nové zkušenosti a získání nových znalostí. Jejich motivace je v tomto případě altruistická, s cílem být prospěšní a pomáhat druhým lidem.

Negativa v rámci dobrovolnictví v centru nebyla v podstatě nalezena. Všechny případná negativa se odvíjí od běžného pracovního a osobního života.

Důležitou shodu zde přineslo téma ocenění. Zde obě strany, nezávisle na sobě, uvádějí shodná ocenění pro dobrovolnickou činnost. Pracovníci si plně uvědomují, že nejenom vděk klientů, úsměv, ale především radost je oceněním pro dobrovolníky, ale také uznání

ze strany samotných pracovníků. Toto vidí jako podstatné ocenění samotní dobrovolníci. Vidí jako přínos nejenom radost, kterou přináší jejich činnost klientům, sociální vazby, které s nimi mají, společně prožitý čas, ale i profesionální uznání od zaměstnanců, se kterými spolupracují. Jednoduché poděkování, slovní ocenění, uznání toho, že jejich přítomnost a volný čas, který centru věnují není samozřejmostí, ale je projevem jejich ochoty pomáhat.

Jako doporučení vycházející z tohoto výzkumu je pokračování organizace v nastolené spolupráci mezi centrem a dobrovolníky. Mezi další patří: věnovat čas projevům uznání za dobrovolnickou činnost, udržovat stálou komunikaci s dobrovolníky a aktivně vyhledávat nové zájemce; nepodceňovat pozitivní slovní ohodnocení dobrovolníků, nepovažovat jejich příchod na aktivitu za samozřejmost. V KC Motýlek tato spolupráce funguje dle zjištění dobře. Zásadní doporučení v tomto ohledu tedy není třeba. Doporučením je tyto aktivity nezmenšovat, případně hledat nová možná nefinanční ohodnocení dobrovolnické činnosti.

Možnosti dobrovolnictví by mohly být v rámci možností nabídnuty i osobám se zdravotním znevýhodněním. Inspiraci lze najít v zahraničí. Společnost The Arc, působící v USA, je příkladem takového inkluzivního dobrovolnictví. Lidé se zdravotním znevýhodněním se zapojují do komunitního života skrze dobrovolnictví například prostřednictvím přípravy a rozvozu jídel pro seniory, trávením času s lidmi, kteří nemají možnost sociálních kontaktů, pomáhají s péčí o domácí mazlíčky a mnoho jiných činností. Inkluzivní dobrovolnictví znamená zajistit, aby každý mohl něco vrátit společnosti. (The Arc, 2023) Samozřejmě zcela dobrovolně. Lidé se zdravotním znevýhodněním nesmějí být vnímání pouze jako ti, kteří potřebují pomoc a službu intaktní společnosti.

Cíl této práce byl splněn především v otázce motivace dobrovolníků a v otázce jejich ocenění, stejně tak v otázce náhledu pracovníků na motivaci a význam dobrovolníků v organizaci a následným doporučením.

Seznam použitých informačních zdrojů

LITERÁRNÍ ZDROJE

BOUKAL, Petr. *Fundraising pro neziskové organizace*. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada) ISBN 978-80-247-4487-2

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika. Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

FRIČ, Pavol a POSPÍŠILOVÁ, Tereza a kol. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Agnes, 2010. ISBN 978-809-0369-689.

GOETZ, Hans-Werner. *Život ve středověku*. Jinočany: H & H, 2005. ISBN 80-7319-025-7.

GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3379-1.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3.vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0219-6.

JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Stanislav Juhaňák – Triton, 2018. ISBN 978-80-7553-414-9.

KASSIN, Saul M. *Psychologie*. 2 vydání. Brno: CPress: 2012. ISBN 978-80-264-0074-5.

KUNZ, Vilém. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada, 2012. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3983-0.

KUTNOHORSKÁ, Jana. *Historie ošetrovatelství*. Praha: Grada, 2010. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3224-4.

PLHÁKOVÁ, Alena. *Dějiny psychologie*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-2528-9.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6

ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6., revidované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3133-9

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

ZACHAROVÁ, Eva, Miroslava HERMANOVÁ a Jaroslava ŠRÁMKOVÁ. *Zdravotnická psychologie: teorie a praktická cvičení*. Praha: Grada, 2007. Sestra (Grada). ISBN 978–80–247–2068–5.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

ADRA.2020-2024. Online. Dostupné z: <https://adra.cz/o-nas/> [citováno 2024-07-05].

Dobrovolnictvi.net.2020-2024. Online. Dostupné z: <https://dobrovolnictvi.net/regionalni-dobrovolnicka-centra/> [citováno 2024-07-05].

Hestia. Online. Dostupné z: <https://www.hest.cz/cz/o-hestia/co-jsme-jiz-zazili> [citováno 2024-08-05].

Charita Česká republika. 2024. Online. Dostupné z: <https://www.charita.cz/kdo-jsme/> [citováno 2024-08-05].

*Komunitní centrum Motýlek, z.ú.*2011. Online. Dostupné z: <https://www.motylek.org> [citováno 2024-17-05].

*Komunitní centrum Motýlek, z.ú.*2011. Online. PDF. Online. Dostupné z: <https://www.motylek.org/cs/file/327b01fd25fe14f674342d8ab4d47b59/247/kodex-dobrovoln%C3%ADka-2016.pdf> [citováno 2024-22-05].

Ministerstvo vnitra ČR.2024 Online. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/rozvoj-dobrovolnictvi.aspx> [citováno 2024-06-05].

National Council for Voluntary Organisations. 2024. Online. Dostupné z: <https://www.ncvo.org.uk/help-and-guidance/involving-volunteers/understanding-volunteering/what-is-volunteering/>. [citováno 2024-05-05].

Národní soustava povolání.2017. Online. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/koordinator-dobrovolniku> [citováno 2024-07-05].

Řehole.2024. Online. Dostupné z: <https://www.rehole.cz/cs/milosrdni-bratri-hospitalsky-rad-sv-jana-z-boha>. [citováno 2024-06-05].

Sestry boromejky. Online. Dostupné z: <https://www.boromejky.cz/nase-cinnosti>. [citováno 2024-05-05].

The Arc. Online. Dostupné z: <https://thearc.org/our-initiatives/inclusive-volunteering/> . [citováno 2024-24-06].

ZÁKONY

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

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách

Zákon 179/2006 Sb., zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání

ROZHOVORY

Rozhovor s dobrovolníkem č.1 ze dne 28. ledna 2024

Rozhovor s dobrovolníkem č. 2 ze dne 31. ledna 2024

Rozhovor s dobrovolníkem č. 3 ze dne 23.února 2024

Rozhovor s pracovníkem č. 1 ze dne 21. února 2024

Rozhovor s pracovníkem č.2 ze dne 21.února 2024

Rozhovor s pracovníkem č. 3 ze dne 21. února 2024

Příloha 1: Vzor informovaného souhlasu

Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru pro bakalářskou práci

Název práce: Motivace dobrovolníků v Komunitním centru Motýlek

Držitelka souhlasu:

Email:

Předmět práce: Výzkum je zaměřen na dobrovolníky Komunitního centra Motýlek a jejich motivaci, dále na zaměstnance centra a jejich spolupráci s dobrovolníky. Výzkum je prováděn v rámci zpracování bakalářské práce na katedře Speciální pedagogiky, PedF UK v Praze. Výzkum bude veden formou rozhovoru. Rozhovor bude nahráván, následně doslovně zapsán a analyzován. Zvukový záznam bude po doslovném přepsání smazán a tento přepis bude sloužit pouze pro osobní potřebu Martiny Benyahya ke zpracování praktické části bakalářské práce. Rozhovor je anonymní a nebude použity žádné identifikační osobní údaje osob, s kterými jsou vedeny rozhovory. V textu nebude tento informovaný souhlas uveden, pouze bude v příloze připojen vzor dokumentu. V bakalářské práci mohou být použity doslovné citace ze zaznamenaného rozhovoru.

Prohlášení:

- Souhlasím s poskytnutím rozhovoru.
- Souhlasím s nahráváním rozhovoru a jeho následným přepsáním.
- Rozumím tomu, že nemusím odpovídat na každou z položených otázek.
- Rozumím tomu, že mám právo zcela zrušit svoji účast na výzkumu.

Jméno a příjmení:

Datum a podpis: