

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Bakalářská práce

SPOKOJENOST NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ V ČR S VYUŽITÍM FIREMNÍHO  
DOBROVOLNICTVÍ

Vedoucí práce: Mgr. Lucie Maliňáková

Autor práce: Simona Kaňoková

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Ročník: 3.

2015

## **Prohlášení:**

### **Bakalářská práce v nezkrácené podobě**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že, v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb., zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 30. 3. 2015

*Simona Lauková*

### **Poděkování**

„Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Lucii Maliňákové za profesionální metodické vedení a motivaci. Velmi si vážím ochoty a vlídnosti, se kterou mne radami a kladenými otázkami přiměla k novému poznání. Mé poděkování patří i všem zúčastněným respondentům, bez jejichž vstřícnosti by tato bakalářská práce nevznikla.“

## Obsah

Úvod.....	5
1 Teoretická část .....	6
1.1 Pojem dobrovolnictví .....	7
1.1.1 Zákon o dobrovolnické službě.....	10
1.1.2 Druhy dobrovolnictví.....	11
1.1.3 Specifika firemního dobrovolnictví.....	14
1.2 Dobrovolnictví a neziskový sektor .....	18
1.2.1 Dobrovolnictví v konceptu společensky odpovědného podnikání (ziskový sektor).....	19
1.3 Neziskové organizace .....	22
1.3.1 Neziskové soukromoprávní organizace veřejně prospěšné .....	24
1.3.2 Neziskové veřejnoprávní organizace veřejně prospěšné .....	25
1.3.3 Odborné neziskové organizace zprostředkující dobrovolnictví.....	26
1.4 Cíle kvantitativního výzkumu a stanovené hypotézy .....	27
2 Empirická část - metodologie .....	30
2.1 Kvantitativní přístup a metoda sběru dat .....	30
2.2 Výzkumný vzorek.....	32
2.3 Metoda zpracování dat.....	32
2.4 Analýza .....	33
2.4.1 Statistické zpracování získaných dat .....	33
2.4.2 Potvrzení či vyvrácení hypotéz na základě výsledných zjištění .....	51
2.4.4 Shrnutí a interpretace .....	53
Závěr .....	55
Seznam literatury .....	58
Seznam grafů .....	62
Seznam tabulek .....	63
Přílohy.....	64

## Úvod

Téma „Spokojenost neziskových organizací v ČR s využitím firemního dobrovolnictví“ jsem si pro předkládanou práci vybrala z praktického důvodu. Chtěla jsem nalézt cesty pro zlepšení této formy pomoci organizacím neziskového sektoru. Tématu se tudíž v teoretické části věnuji i z pohledu příležitostí nebo rizik zlepšování využití firemního dobrovolnictví. Vedení firemního dobrovolnictví se mám možnost věnovat osmým rokem, můj zájem o téma je komplexní, není rozhodně omezen hranicemi jedné firmy, kde pracuji. Příležitost osobně poznat desítky neziskových organizací a zjišťovat jejich potřeby mne dovedla k závěru, že sice za poslední čtyři roky došlo k pozitivnímu posunu v rozsahu i pochopení tohoto tématu, ale přesto stále nacházím výrazný nevyužitý potenciál, který by neziskovému sektoru mohl být prospěšný. Proto jsem jako východisko empirického výzkumu, na kterém je založena bakalářská práce, stanovila tento výzkumný problém: „Sféra pomoci firemních dobrovolníků neziskovému sektoru v ČR je méně efektivní, než by mohla být“. Jelikož jsem nenašla podobná statistická šetření, na která bych mohla navázat, zjišťuji v předkládaném výzkumu od neziskových organizací jejich názor na firemní dobrovolnictví. Cílem výzkumu je zmapovat spokojenost neziskových organizací v ČR s formami a kvalitou pomoci firemních dobrovolníků a porovnat, nakolik neziskové organizace využívají zprostředkující neziskové organizace (odborné neziskové zprostředkovatele). Předmětem je výzkumná otázka: Jaká existuje souvislost mezi mírou spokojenosti neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím a intenzitou jejich využívání odborných neziskových organizací, které zprostředkovávají práci firemních dobrovolníků?

Práce je členěna na praktickou a teoretickou část. Úvod teoretické části je věnován tématu dobrovolnictví, jeho druhům a je představen legislativní rámec dobrovolnické činnosti. Samostatná kapitola je věnována specifickým faktorům firemního dobrovolnictví. Dále je v teoretické části práce představen kontext firemního dobrovolnictví v prostředí státním, podnikatelském a neziskovém. Tato část definuje neziskové organizace přijímající dobrovolnickou práci i odborné zprostředkující

neziskové organizace, nazvané odbornými zprostředkovateli pro firemní dobrovolnictví (dále zprostředkovatelé)<sup>1</sup>.

Upřednostňovaným hlediskem pro zkoumání možnosti využití firemního dobrovolnictví v předkládané práci je sociální oblast. Důvodem je záměr hledat efektivitu pomoci prioritně u neziskových organizací, které mají registrovány zdravotní či sociální služby pro jakékoliv typy klientů. Firemní dobrovolníci se zapojením mohou seznámit s problematikou a typy sociální péče a s respektem k ochraně osobních údajů. Svou přítomností spolu s personálem nahlédnou např. do prostředí usilujícího o změnu mnohdy náročné životní situace klientů. Reflexe z času darovaného potřebným lidem, ze zájmu a podpory personálu, má individuální sociální a psychologický dopad i na firemního dobrovolníka. Může se změnit jeho náhled na náročnost sociální péče, může mít větší pochopení pro problematiku znevýhodněných cílových skupin obyvatel. Bližší rozbor motivace a přidané hodnoty firemního dobrovolnictví však překračuje rámeček této bakalářské práce.

Praktická část obsahuje empirický výzkum realizovaný prostřednictvím dotazníkového online šetření v neziskových organizacích. Kapitoly praktické části zahrnují metodologii a analýzu výzkumu s potvrzením či vyvrácením hypotéz.

Výzkum je zaměřen na spokojenost neziskových organizací s využívanou pomocí firemních dobrovolníků ve čtyřech kategoriích: splnění očekávání při první a dalších akcích, spokojenost s fyzickou a odbornou pomocí, hodnocení přínosu pro budoucnost organizace a hodnocení pro zlepšení práce s klienty. Dále se výzkum věnuje vlivu zapojené zprostředkující organizace na spokojenost neziskové organizace. Kromě spokojenosti statisticky sledují, zda došlo k vývoji vztahů a pokračování spolupráce firemních dobrovolníků s neziskovou organizací.

V praktické části práce jsou postupně k otázkám připojována dle filtrací a třídění graficky zpracovaná data s komentáři zjištění.

Výsledkům zhodnocení rozložení odpovědí respondentů je v závěru věnována kapitola shrnutí a interpretace zjištění.

## **1 Teoretická část**

Ředitelka Národního dobrovolnického centra HESTIA, Olga Sozanská zveřejnila v rozhovoru již před dvěma lety pozitivní zprávu. Univerzita Karlova ve spolupráci

---

<sup>1</sup> Odlišení od dobrovolnických center, která zprostředkovávají dobrovolníky z řad občanů a mají akreditován dobrovolnický program na MV ČR.

s Národním dobrovolnickým centrem HESTIA prokázala prostřednictvím provedeného výzkumu, že od roku 2000 – 2007 vzrostl počet dobrovolníků v České republice o třetinu. Důvodem, proč lidé projevují větší zájem, se ukázal morální postoj; neboť dobrovolníci pokládají pomoc a solidaritu za zcela přirozenou a důležitou pro svůj dobrý pocit ze života. Zjištění dále potvrdila, že pomoc druhým se stává normální a trvalou součástí života mnoha lidí u nás. Chápání solidarity se posunulo dál od finančních, hmotných či nehmotných příspěvků. Lidé si začínají být vědomi, že citlivý přístup k ostatním má svou cenu i pro ně samé. Dobrovolnictví je obecně přijímáno. Tím lze říci, že jako společnost dozráváme.<sup>2</sup> Tento vzrůstající trend byl zaznamenán i v jednom z důležitých druhů dobrovolnického spektra, firemním dobrovolnictví. Mezi roky 2011 a 2014 narostl počet dobrovolných účastníků z firem celorepublikově o 523 osob.<sup>3</sup> Tyto údaje o zmapování podnikatelských obchodních subjektů v ČR, které zařadily do rámce svého dobrovolně přijatého konceptu odpovědného firemního chování i podporu zaměstnanců v dobrovolnických aktivitách, shromáždila platforma Byznys pro společnost, jeden z odborných zprostředkovatelů mezi firmami a neziskovými organizacemi. Následující kapitoly v návaznosti na uvedený vývoj obsahují informace o dobrovolnictví a o právních subjektech v neziskovém i ziskovém sektoru, kterých se dobrovolnictví týká. V souvislosti s výzkumem je věnována pozornost neziskovým organizacím, jejichž činností je zprostředkování práce dobrovolníků ve prospěch naplňování poslání neziskových organizací.

## **1.1 Pojem dobrovolnictví**

Celistvé objasnění dobrovolnictví by mohlo zahrnovat i původ silné dobrovolnické tradice ve vzájemné pomoci prvních amerických osadníků při stavbě stodol na nově obydlené půdě<sup>4</sup> nebo popisovat obrozenecké nadšení v českých podmínkách. Historie dobrovolnictví však značně přesahuje možnosti i záměr této práce. Pozornost proto přímo zaměřuji na současnou situaci pojetí dobrovolnické pomoci v České republice. V českém prostředí je dnes dobrovolnictví ukotveno ve významu svobodné individuální angažovanosti a vzdálilo se od masivních a až nátlakově povinných úklidových brigád

---

<sup>2</sup> Srov. SOZANSKÁ, O. Můžeš. 2012, č. 12. Vydává Sdružení přátel Konta BARIÉRY ve spolupráci s Nadací Charty 77. Praha. ISSN 1213-8908. s. 8 – 10.

<sup>3</sup> Srov. Zapojimse [online]. © 2010 KAKTUS Software spol. s r. o. [cit. 2015-03-12]. Dostupné na WWW: < <http://www.zapojimse.cz/obsah/koste-20.html> >.

<sup>4</sup> Srov. CLINTON, B. Dárcovství. VOLVOX GLOBATOR, 2008. ISBN 978-80-7207-674-1. s. 55.

veřejných prostor z dob před rokem 1989. Současnosti se dotýká i primární téma práce, firemní dobrovolnictví.

Záměrné zúžení zvoleného tématu práce, které považuji za vhodné uvést, je primární pozornost na sociální oblast neziskového sektoru. Tento zájem z velké části naplňuje zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, kterému se věnuji v jiné kapitole.

Dobrovolnictví neboli dobrovolnická činnost, dobrovolná práce nebo dobrovolnická služba, tak je nazývána nehonorovaná práce vykonávaná dobrovolníky.

Jedna z definic vykládá dobrovolnictví jako neplacenou práci pro lidi mimo rodiny a blízké přátele, ale též ve prospěch životního prostředí. Práci považuje za neplacenou, i když dobrovolník obdržel náhradu výdajů či symbolickou odměnu.<sup>5</sup>

Dobrovolnictví se člení na neformální tj. spontánní či neorganizované a formální tj. organizované, které je spojeno s profesionálním organizováním činnosti dobrovolníků.<sup>6</sup> Formální dobrovolnictví je dobrovolná neplacená práce pro organizace neziskového sektoru<sup>7</sup> a neziskovými organizacemi rovněž organizovaná. Formální dobrovolnictví mimo tento organizační neziskový rámec je pojímáno jako dobrovolná práce pro neziskové organizace zajišťovaná zaměstnavatelem. Příkladem tohoto typu formálního dobrovolnictví, zajišťovaného zaměstnavatelem, je firemní dobrovolnictví.<sup>8</sup> Je zřejmé a přirozené, že se u některých lidí mohou činnosti formálního i neformálního dobrovolnictví prolínat nebo probíhat paralelně. V této práci používám pro rozlišování pojmy dobrovolnictví a firemní dobrovolnictví. Pouze v průzkumu jsem pro srozumitelnost a tím získání validních dat od respondentů v otázkách cíleně jednorázově uvedla pojmy dobrovolnictví, nefiremní dobrovolnictví a firemní dobrovolnictví.

---

<sup>5</sup> Srov. FRIČ, P.; POSPÍŠILOVÁ T. a kol. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: AGNES, 2010. ISBN 978-80-903696-8-9 s. 64.

<sup>6</sup> Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, 2. přepr. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0, s. 49.

Srov. FRIČ, P.; POSPÍŠILOVÁ T. a kol. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. s. 12.

<sup>7</sup> Formulace může být též organizace občanské společnosti, nevládní neziskové organizace nebo nestátní neziskové organizace či dobrovolné organizace třetího sektoru. Pro účel této práce jsou v pojmu neziskové organizace míněny organizace, které nejsou zřízeny za účelem zisku, ale mají veřejně prospěšný účel existence. Mohou to být neziskové soukromoprávní i veřejnoprávní organizace, kterými se zabývám v dalších kapitolách.

<sup>8</sup> Srov. FRIČ, P.; POSPÍŠILOVÁ T. a kol. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*, s. 68.



Dobrovolnictví je altruistickou činností, jejíž prvky lze nalézt v různých oblastech lidské činnosti v rámci občanského sektoru.<sup>9</sup> V minulosti mělo různé podoby, dnes se jeho chápání rozvíjí a provádění mění. Jsem přesvědčena, že dobrovolnictví zůstane i přes svůj vývoj nadále platnou součástí lidského společenství.

Národní dobrovolnické centrum HESTIA podobně definuje dobrovolnictví jako veřejně prospěšnou činnost, chápanou jako ochotu člověka dát část svého času a sil ve prospěch potřebné organizace nebo člověka, aniž by byl s příjemcem pomoci vázán přátelskými či jinými vazbami. Z dobrovolnické činnosti má pak přínos nejen její příjemce, ale i dobrovolník, kterému přináší nové přátelské vztahy, nové zkušenosti a dovednosti.<sup>10</sup>

Jsem přesvědčena, že lepšímu obecnému povědomí o dobrovolnictví pomohly například společné aktivity iniciované Evropskou komisí – Mezinárodní rok dobrovolníků v roce 2001 a vyhlášení roku 2011 Evropským rokem dobrovolnictví (ERD). Do aktivit probíhajících v roce 2011 se již rovnocenně zařadilo firemní dobrovolnictví a své výsledky prezentovalo společně s dalšími typy dobrovolnictví. Popularizační sborník, vydaný při příležitosti Evropského roku dobrovolnictví přiblížil formy dobrovolnictví společně s příběhy jednotlivců a byl jedním z výstupů ČR. Během tohoto roku pracovaly také tematické pracovní skupiny pro ERD 2011, z nichž je dodnes činná ta, která se věnovala Dobrovolnictví při mimořádných událostech, a zaštitilo ji Ministerstvo vnitra ČR. Oblast mimořádných událostí jako jsou například povodně nebo náhlé záplavy shledávám jako perspektivní pole pro aktivity, ve kterých se jako doplněk pomoci osvědčilo organizované firemní dobrovolnictví. Téma podrobněji rozebírám samostatně dále v této práci.

Ke zvýšení zájmu o dobrovolnictví jistě přispěla jeho popularizace. Veřejným projevem osobní úcty a uznání jednotlivým dobrovolníkům a zároveň tím organizacím, které se angažují, se stalo v krajích ČR každoročně vyhlašované Křesadlo, cena pro „obyčejné“ lidi, kteří dělají neobyčejné věci. Ocenění je dobrou vizitkou pro místní komunitu.

Veřejně ocenění dobrovolníci motivují další lidi ve svých krajích, městech a nejvíce v obcích, kde jsou si lidé díky často aktivnímu komunitnímu životu bližší. Dobrovolnictví může napomoci společným zájmům a snaha spoluobčanů z obce může

---

<sup>9</sup> Srov. BRUMOVSKÁ, T.; SEIDLOVÁ MÁLKOVÁ, G., Organizace dobrovolnictví In MATOUŠEK O. a kol. Encyklopedie sociální práce. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7. s. 328.

<sup>10</sup> Srov. HESTIA, *Výroční zpráva 2013*, HESTIA. s. 7.

komunitu tvořit a posilovat. Altruistická účast členů komunity na samoregulaci a dosahování společného dobra bývá dlouhodobě výhodnou investicí pro komunitu dohromady, ale i pro jednotlivé členy.<sup>11</sup> Dobrovolnictví jako prosociální chování má pozitivní dopad nejen na samotné dobrovolníky, ale i na jejich rodiny, blízké a na sociální prostředí. Dobrovolnictví ve všech jeho možných podobách přispívá jako sociální jev k soudržnosti občanské společnosti. Působit jako dobrovolník znamená mít sociální interakci s příjemcem poskytované pomoci. Ta probíhá vždy mezi lidmi ať je předmětem cokoliv. Postupně dochází ke sdílení hodnot dobrovolníků a neziskových organizací.<sup>12</sup> Právě firemní dobrovolníci jsou nositeli vlastních osobně přijatých hodnot a zároveň i firemní kultury, kterou do neziskové organizace přinášejí během své pomoci a přijímají hodnoty lidí i atmosféru navštívené neziskové organizace.

Rozbor motivace a hodnot dobrovolnictví by překročil rámec zvoleného tématu, budou jen doplňkově, dle souvislostí, zmíněny v dalších kapitolách.

### **1.1.1 Zákon o dobrovolnické službě**

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě v návaznosti na nový občanský zákoník je nově upraven zákonem 86/2014. Zákon o dobrovolnické službě stanovuje podmínky pro výkon dobrovolnické služby a ukotvení pojmů. Dobrovolnickou službu definuje jako činnost, při níž dobrovolník poskytuje pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, drogově závislým, trpícím domácím násilím i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase. Činnost je vymezena také pro přírodní, ekologické nebo humanitární katastrofy, životní prostředí, péči o zachování kulturního dědictví, pro akce ve prospěch určených potřebných osob a pro rozvojové a mezinárodní programy.<sup>13</sup>

Na území ČR může být dobrovolníkem fyzická osoba nad 15 let, která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu. Dobrovolník vykonává i krátkodobou dobrovolnickou službu

---

<sup>11</sup> Srov. FRIČ P.; VÁVRA, M. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví*. Praha: AGNES, 2012. ISBN 978-80-903696-9-6. s. 18 – 19.

<sup>12</sup> NOVOTNÁ, E. Dobrovolnictví jako naděje pro soudržnou občanskou společnost In *Dobrovolnictví ve výzkumu a v praxi, Sborník konference konané u příležitosti 60. výročí založení VŠE v Praze*. Jindřichův Hradec: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1986-9. s. 42 – 43.

<sup>13</sup> Srov. Zákon 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění platném k 1. 1. 2003.

mimo uspokojování osobních zájmů, pracovněprávní vztah, služební poměr nebo členský poměr, školní vzdělávání nebo studium a mimo rámec své podnikatelské či jiné výdělečné činnosti. Při dlouhodobé dobrovolnické službě, která je delší než 3 měsíce, poskytuje dobrovolník informace o svém zdravotním stavu a výpis z rejstříku trestů.

Dle zákona dobrovolníkovi za výkon dobrovolnické služby nenáleží odměna. Zákon vymezuje vztahy mezi dobrovolníky, vysílajícími a přijímajícími organizacemi.<sup>14</sup> Akreditaci uděluje vysílajícím organizacím na základě rozhodnutí meziresortní komise MV ČR na 4 roky. Dobrovolnický program je kontrolován, organizace pro jeho naplnění může žádat o poskytnutí dotace. Smlouva vysílající organizace s dobrovolníkem zajišťuje zejména evidenci, pojištění, informování. Ochranou pro všechny subjekty je stanovení podmínek, za kterých občan vykonává dobrovolnickou službu.<sup>15</sup>

Osobně zastávám názor, že Zákon o dobrovolnické službě přispívá ke kvalitě organizovaného dobrovolnictví a akreditované neziskové organizace v roli vysílajících organizací mohou kvalitně zprostředkovávat i firemní dobrovolnictví.

### **1.1.2 Druhy dobrovolnictví**

Věnovat svůj čas, energii, vědomosti a schopnosti a hlavně zájem druhým lidem je od lidí dobrovolným dobrým činem. Dle mého názoru tak lidé prakticky řeší nebo hledají řešení potřebné přímo pro druhé lidi nebo pro jejich sociálně či společensky prospěšné záměry. Dobrovolnické aktivity tak přispívají ke zlepšování sociálních vztahů a utvrzování vzájemnosti a vzájemné příslušnosti k obci regionu, kultuře.

Dobrovolnictví je v ČR rozděleno oborově, podle zájmu a možností využití dobrovolné práce. V průběhu aktivit Evropského roku 2011 se zastřešujícím informačním kanálem stal webový portál [www.dobrovolnik.cz](http://www.dobrovolnik.cz), který dodnes naplňuje i motivační a sjednocující funkci.

Portál uvádí v praxi využívané druhy dobrovolnictví v ČR:

- Dobrovolnictví ve zdravotnictví,
- Dobrovolnictví v sociálních službách,
- Dobrovolnictví v kultuře,

---

<sup>14</sup> Vysílajícími organizacemi jsou míněna akreditovaná dobrovolnická centra a přijímajícími organizacemi jsou neziskové organizace, které využívají nabízené práce dobrovolníků.

<sup>15</sup> Srov. Zákon 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění platném k 1. 1. 2003.

- Dobrovolnictví ve sportu,
- Dobrovolnictví s dětmi a mládeží,
- Dobrovolnictví v ekologii,
- Mezinárodní dobrovolnictví a rozvojová spolupráce,
- Dobrovolnictví při mimořádných událostech,
- Dobrovolnictví firem,
- Komunitní dobrovolnictví,
- Dobrovolnictví v církvích a náboženských společnostech.<sup>16</sup>

Pojem Dobrovolnictví firem rozšiřuje Frič a Pospíšilová na dobrovolnictví podporované zaměstnavatelem. Jedinými zaměstnavateli, kteří podporují dobrovolnictví svých zaměstnanců, nemusí být jen firmy. Prostor nacházejí i pro veřejnou správu.<sup>17</sup>

Vhodná dobrovolnická činnost je nově také vykonávána na dálku. Jedná se o virtuální neboli online dobrovolnictví. Práce je vykonávána prostřednictvím internetu a není přímou interakcí tváří v tvář.<sup>18</sup>

**Dobrovolnictví v sociálních službách** je specifickou prací s jedinci v různém fyzickém, mentálním i psychickém stavu a často v náročných životních situacích. Registrované sociální služby v ambulantní, pobytové i terénní formě se řídí řadou dokumentů zejména zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a standardy kvality sociálních služeb. Dlouhodobí pravidelní dobrovolníci z řad občanů procházejí školením, mají smlouvu a absolvují supervize.

Firemní dobrovolníci musejí respektovat podmínky navštívené organizace a přijmou smysluplnou práci pro klienty nebo přímo s klienty, kterou zvládnou. Dobrovolnická centra i odborní zprostředkovatelé mohou ovlivnit kvalitu a dopad spolupráce přípravou, poskytnutím návodů a dokumentů i postupů. Koordinátor dobrovolníků organizace nebo koordinátor dobrovolnického centra či zprostředkovatele je ideálním expertním kontaktem pro firemní dobrovolnictví. Pokud firmy zvolí koncepční cestu firemního dobrovolnictví ve shodě s činností dobrovolnictví v sociálních službách, jde sice o náročnou, ale vhodnou alternativu.

---

<sup>16</sup> Srov. *Dobrovolnik.cz* [online]. Praha: © 2015 VIZUS, [cit. 2015-03-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/>>.

<sup>17</sup> Srov. FRIČ, P.; POSPÍŠILOVÁ T. a kol. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*, s. 99.

<sup>18</sup> Tamtéž, s. 102.

Zvláštním případem potenciálu zapojení firem je dle mého názoru **dobrovolnictví při mimořádných událostech**, kdy je třeba systémově podpořit sociální soudržnost. Souvisí se záměrem mé práce, a proto mu věnuji více pozornosti.

Pro místní lidi, pokud se stanou oběťmi neštěstí v podobě mimořádné události, je prospěšné, pokud se jim věnují místní lidé, jedná-li se o zasažení rozsáhlého území, přichází na řadu pomoc neziskových organizací a také práce externích dobrovolníků.

Před a bezprostředně po vyhlášení mimořádné události například z důvodů povodní či náhlých záplav situaci řeší dle české platné legislativy Integrovaný záchranný systém. Koordinovaně lze využít dobrovolníky po ukončení záchranných prací v druhé etapě, kdy se začnou na zasaženém území provádět likvidační práce. Likvidační práce dle zákona odstraňují následky způsobené mimořádnou událostí (MU).<sup>19</sup> Mezi zainteresované právní subjekty pro likvidační a obnovovací práce patří i některé neziskové organizace akreditované Ministerstvem vnitra ČR, realizující vlastní systémové programy se zaměřením na pomoc dobrovolníků při MU. Povodňoví koordinátoři těchto organizací mohou firemní dobrovolníky využít ve prospěch obyvatel na zasaženém území.

Disciplinovaní předem informovaní, logisticky zaměstnavatelem podpoření firemní dobrovolníci, předem evidovaní a pojištění, mohou při spolupráci a jasných instrukcích účinně pomáhat odbornou či fyzickou formou práce. Technické, komunikační a logistické zkušenosti lidí z firem takto méně zatíží koordinaci na místě. Pokud zaměstnanci předem obdrží od firemního koordinátora strukturované informace, jejich práce na místě může být efektivní. Při delší práci v zasažených oblastech mohou dobrovolníci poskytnout i psychickou pomoc. „Laická pomoc by se měla omezit především na vyslechnutí a povzbuzení. Důležitým prvkem pomoci je blízkost někoho, komu je možné se svěřit, nezůstat se svou bezmocí sami, získat citovou sociální oporu“<sup>20</sup>.

Ve firmě, efektivně zapojené do mimořádných událostí, vzniká atmosféra ochoty, která může přinést další potřebné náměty, nápady a projekty.<sup>21</sup> Po pobytu firemních

---

<sup>19</sup> Srov. Zákon 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění platném k 1. 1. 2001.

<sup>20</sup> ŠPATENKOVÁ, N. a kol. *Krizová intervence pro praxi*. 2. akt. a dopl. vyd., Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-2624-3. s. 96.

<sup>21</sup> Srov. KAŇOKOVÁ, S. Firemní dobrovolnictví při povodních: ČEZ. In DOSTÁL, J.; SOUKUPOVÁ J (a kol.). *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při řešení následků povodní v ČR*. Sborník

dobrovolníků může následovat přesně cílená a s povodňovými koordinátory dohodnutá firemní finanční či hmotná pomoc. Zaměstnanci by se jako občané měli podílet na komunitním životě nejen při potížích, ale být také jeho součástí. Pokud mají zájem, nabízí dobrovolnictví jim i všem dalším účastníkům sblížení ziskového a neziskového prostředí. Součástí společensky odpovědného chování firmy je, že dává prostor pro organizaci dlouhodobých projektů s vytyčeným cílem. Gesto důvěry ve vzdělané a uvědomělé zaměstnance, kteří jsou ochotni věnovat svůj čas, energii a vědomosti, je pro firmu dobrou vizitkou.

### 1.1.3 Specifika firemního dobrovolnictví

Podpora firemního dobrovolnictví v podnikatelském sektoru je známkou určitého stylu firemního chování, které je součástí již zmíněného konceptu Společenské odpovědnosti firem. Aktivní spolupráce firem na projektech, které umožňují zaměstnancům se angažovat ve prospěch neziskových organizací, je oboustranně přínosná. Firmy zlepšují své image vůči veřejnosti, přispívají k soudržnosti a vyšší výkonnosti týmů i osobnímu rozvoji zaměstnanců. Není vůbec zanedbatelné, že firemní dobrovolnictví pomáhá vytvořit zdravější komunity, ve kterých se dá podnikat. Neziskovým organizacím a místní komunitě přináší nové dovednosti a energie pro řešení stávajících problémů, pomáhá bořit bariéry a zvýšit porozumění mezi různými sférami společnosti, zvyšuje přísun dobrovolníků, doplňuje a diverzifikuje finanční zdroje, v neposlední řadě pak pomáhá vytváření pracovních míst.<sup>22</sup>

Firemní dobrovolnictví je probíhající, převážně fyzická interakce, při které zapojení firemní dobrovolníci mohou poznat podmínky a atmosféru nového prostředí a specifické pracovní náplně i používané metody práce. Osobní seznámení dobrovolníků s posláním a činností neziskové organizace je důležité. Otevřenost neziskových organizací, které dle svého poslání vykonávají veřejně prospěšnou činnost, se vůči firemním dobrovolníkům jednoznačně vyplatí.

Problematiku firemního dobrovolnictví dosud převážně charakterizuje jednodenní účast zaměstnanců, kterým firma tento den hradí. Laici se tudíž nemohou zapojit do přímé odborné práce s klienty. Firemní dobrovolníci dělají jinou potřebnou práci.

---

*z workshopu a semináře Protipovodňového vzdělávacího a výzkumného centra Brno 2014.* Brno: MU, Ekonomicko-správní fakulta, 2014. ISBN 978-80-210-6713-4. s. 104.

<sup>22</sup> Srov. ŠIMKOVÁ, S. a kol. *Dobrovolníci mění svět, sborník příkladů dobré praxe.* Praha: Národní institut dětí a mládeže, MŠMT, 2011. ISBN: 978-80-87449-15-8. s. 85.

Nejedná se však pouze o natírání plotů, úpravu zahrad či bourání zdí. Lidé mohou číst či pohovořit s osamělými lidmi, organizovat výlety vozíčkářů, s dohledem realizovat vítané výlety postižených, opravovat vybavení nebo klientům zvelebit vnitřní či venkovní prostředí. Jedno větší zadání práce od neziskové organizace může splnit v pomyslné navazující štafetě postupně více skupin.

Jednodenní akce vnímám pro budoucnost jako odrazový můstek k dlouhodobému dobrovolnictví. Firemní dobrovolnická pomoc se může například uplatnit ve finančním, technickém či daňovém poradenství, řízení projektů, vedení účetnictví či zajištění odborných kurzů či přednášek. Podporou podobných aktivit má firma nepřímý podíl na osvětě často problematických sociálních témat. Tím, že firemní dobrovolníci jsou tzv. jednorázoví, neboli občasní pomáhající návštěvníci, je vzájemné sblížení, porozumění a vzbuzený zájem místních firemních dobrovolníků příležitostí pro další navazující spolupráci, pomoc, případně reference. Ideální variantou je, když se z firemního dobrovolníka stane příznivec, kamarád nebo pravidelný dlouhodobý dobrovolník. Směřování k tomuto ideálu pomáhá firemní podpora i malých dobrovolnických akcí v neziskových organizacích dle návrhu samotných zaměstnanců.

Důležitá je pomoc i menších firem v drobnějších činnostech pro místní obyvatele.

Právě na rozvoji komunity má významný podíl vstřícný komunitní přístup, budovaný na základě partnerství mezi samosprávnými orgány, místními občanskými organizacemi a místními firmami.<sup>23</sup> Zde je dle mého mínění nevyplněný prostor, do kterého lze myšlenku firemního dobrovolnictví menších podnikatelských subjektů zakomponovat.

Princip dobrovolnosti platí jak pro nefiremní, tak pro firemní dobrovolnictví, a proto považuji za důležité připravované dobrovolnické akce nebo programy oddělovat od personálních programů pro rozvoj zaměstnaneckého týmu (teambuildingů), protože ty jsou služebními cestami a účast na nich je dle pokynu nadřízeného povinná. I když činnost připravenou pro podporu týmového ducha (team spirit) může zaměstnanec odmítnout vykonávat, musí být na místě přítomen. Hlavním cílem dobrovolnických akcí je však pomoc a podpora zaměstnancům neziskové organizace a jejím klientům, nikoliv osobnostní rozvoj pracovníků.

Vedlejší přidaná hodnota v podobě zlepšení měkkých osobních dovedností (soft skills) zahrnující i posílení sociální kompetence, empatii a orientaci v situaci, je vítaná,

---

<sup>23</sup> Srov. FRIČ P.; VÁVRA, M. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví*, s. 24.

protože rozvíjí osobnost. Aktivní zaměstnanci mohou darovat i získat nové vědomosti a praktické zkušenosti. Prioritním kritériem pro realizaci dobrovolnických aktivit podpořených firemním prostředím však shledávám sociální potřebnost.

Dobrovolnické aktivity lidí spojují, pomáhají bližšímu poznání a hlavně pochopení. Skupinka zaměstnanců díky specifickým znalostem a zažitou jednotnou firemní kulturou může vnést nové prvky do provozu i řízení neziskových organizací. Pro spolupráci firmy a jejích zaměstnanců v roli firemních dobrovolníků není nejdůležitější, jaký je právní typ neziskové organizace. Podstatná je potřebnost pomoci. V souvislosti se zveřejňovanými úmysly firem chovat se společensky odpovědně a tím transparentně a bez rizika nařčení z korupčního chování není logicky vyhledávána dobrovolnická pomoc pro soukromé podnikatelské či politické subjekty apod.

Mezi trendy v dobrovolnictví po roce 2000 patří vzrůstající zájem o vliv na čas strávený dobrovolnickou prací. Trendem také je uznávání, že dobrovolnictví rozvíjí a posiluje reciprocitu, komunitu, sociální solidaritu a občanství. Dále se zvýšil počet lidí, kteří touto cestou hledají nové zkušenosti. Sociologicky bylo také zjištěno, že zapojení do dobrovolnických aktivit je závislé na tom, v jaké životní etapě se člověk nalézá a zda je schopný v této fázi věnovat čas nebo spíše peníze.<sup>24</sup>

V období rodičovství zejména během péče o malé děti je pravidelný čas věnován prioritně rodinným a rodičovským povinnostem a se vzrůstající samostatností dětí je možné směřovat energii i čas jinam. Firemní dobrovolnictví nabízí aktivitu osobám v produktivním věku. Lidem, kteří by se bez přímého oslovení k dobrovolníkům nepřidali, protože jsou často velmi vytížení a řeší kariérní či osobní specifika vlastní životní situace. Tím, že jim firma nabízí zapojení, mohou narušit obecnou současnou tendenci v oblasti dobrovolnictví, již je zastoupení zejména skupin studentů a seniorů.

Praxí mohu potvrdit statisticky podložené tvrzení, že se postupně ve firmě, jejíž součástí každodenní praxe je zavedené společensky odpovědného chování, mění chování jejích zaměstnanců. Lidé se v podpůrném pracovním prostředí angažují častěji a pravidelněji. Zaměstnavatel jim umožní k prospěšným aktivitám snadný přístup. Firma zaměstnancům v tomto ohledu mnohé zařídí a zorganizuje. Zúčastnit se může každý, kdo má zájem. Zajímavé je, že u řady zaměstnanců, kteří ukončili pracovní

---

<sup>24</sup> Srov. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. Dobrovolnictví na Slovensku – reflexia nových trendov a výzvy pre sociálnu prácu. In *Sociální práce/Sociálna práca Dobrovolnictví a sociální práce*. 2011, č. 4, České Budějovice: Asociace vzdělavatelů v sociální práci. ISSN 1213-6204. s. 50 – 51.



poměr a pracují jinde, tato angažovanost zůstává a přesouvá se do jejich volného času. Takže i když dříve o společensky prospěšné aktivity nejevili větší zájem, po zkušenosti na pracovišti se jim tyto aktivity staly blízké. Z toho vyplývá, že společenská odpovědnost firem zaměstnancům rozšiřuje obzory a ukazuje jim jiné stránky života. Praktikovaná firemní společenská odpovědnost do určité míry své zaměstnance vychovává k vlastnímu odpovědnému přístupu ke světu.<sup>25</sup>

Výhody věrohodného pojetí firemního dobrovolnictví nacházím v projektovém pojetí, systémové práci a odpovědnosti za kvalitní partnerství se zprostředkovateli i neziskovými organizacemi. Pokud je vedení firmy ochotné povolit dárcovství času, může firemní koordinátor disponovat kromě kvalitního lidského potenciálu zároveň finančními a technickými prostředky, zkušenostmi s projektovým řízením i propracovanými komunikačními kanály. Jasně koncipovaný a pro zaměstnance čitelný postoj firmy je základem spolupráce ve prospěch neziskového sektoru. Některé firmy mají podmínky dobrovolnické pomoci zakotveny v kolektivní smlouvě. S ohleduplností vůči zaměstnancům souvisí přehledná nabídka akcí, nekomplikované elektronické přihlašování a minimální administrativa spojená s docházkou. Během práce zaměstnanců se projeví zažitý důraz na výkon, který je společně s profesionalitou při otevřeném kontaktu s pracovníky neziskové organizace potenciálním zdrojem poznatků a motivace. Nadšení a obětavost v jiném oboru specializovaných lidí, pracujících v často ve skromných či improvizovaných podmínkách, zase může probudit hlubší zájem v zaměstnancích. Osobní zážitek případně rozvine následně další prosociální chování.

Úroveň firemní spolupráce se zaměstnanci je různá. Ve stálém konkurenčním prostředí lze i v této oblasti registrovat kreativitu a originalitu. Některé firmy aplikují zahraniční model mateřských společností, jiné hledají vlastní řešení. Akce se převážně organizují ve skupinách, v některých firmách probíhá i individuální dobrovolnictví. Zaměstnanci jsou uvolňováni nejčastěji na jeden až dva dny, kdy je jim proplacen čas věnovaný práci pro neziskové organizace. Tato forma dárcovství času zaměstnanců je jednoznačným specifickým firemním sektoru. Výjimkou je např. vzácná podpora delší činnosti zaměstnanců v zahraničí nebo vedení táborů při prokázané dlouhodobé práci s dětmi v osobním volnu. Zaměstnanci bývají pojištěni proti úrazu i způsobené škodě,

---

<sup>25</sup> Srov. SEDLÁČKOVÁ, M. Společenská odpovědnost firem a její vliv na společnost. In *Zborník z 5. ročníka súťaže o najlepšiu diplomovú, bakalársku alebo ročníkovú prácu na tému Filantropia*, 2011, Bratislava: Centrum pro filantropiu, n. o., s. 47.

organizaci může být věnována finanční částka na osobu za poskytnutí občerstvení nebo zaměstnanec může dostat příspěvek na pracovní pomůcky související s dobrovolnickým dnem. Některé společnosti podporují aktivitu zaměstnanců organizačně či poskytnutím zázemí pro přípravu, ale práce pro neziskovou organizaci se musejí provádět ve volném čase. Zde nacházím problém, protože pracovníci neziskové organizace se přizpůsobují a tudíž přicházejí o své ničím nenahrazené volno. Přínos vidím v respektu a přizpůsobení se k pracovní náplni lidí v neziskové organizaci, nikoliv v jejich zatěžování a úkolování. Cílem je veřejné vzájemně obohacující partnerství, založené na dobrovolnosti zúčastněných stran, které může trvat i několik let.

## 1.2 Dobrovolnictví a neziskový sektor

Neziskový sektor vznikl a funguje z vůle hlavního aktéra – občana. Občané tvoří jádro občanské společnosti, jež se organizuje spontánně a „zdola“ na principu veřejné prospěšnosti a dobrovolnosti. Občanské organizace a iniciativy pružně reagují na potřeby společnosti i dílčí skupinové zájmy a vyplňují tak prostor mezi přirozeně konzervativním, málo citlivým státním aparátem, a konkurenčním, na výkon zaměřeným podnikatelským prostředím.<sup>26</sup>

Mezi organizace občanského sektoru náleží i různá politická uskupení a zájmová sdružení, která jsou nestátními neziskovými organizacemi členského typu a fungují na principu vzájemné a nikoliv veřejné prospěšnosti. Tyto organizace však nesplňují kritéria tématu mé práce, neboť práce je zaměřena na veřejně prospěšné organizace dle nového občanského zákoníku členěné do nových právních forem (zapsaný spolek, zapsaný ústav či církevní organizace). Z důvodu zaměření na poskytovatele sociálních služeb dle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, jsou možnými i reálnými příjemci dobrovolnické pomoci zařízení sociálních služeb, kterými mohou být i příspěvkové organizace, jejichž zřizovatelé jsou kraje, města či obce.

Podle paragrafu 38 aktuální podoby uvedeného zákona „Služby sociální péče napomáhají osobám zajistit jejich fyzickou a psychickou soběstačnost, s cílem podpořit život v jejich přirozeném sociálním prostředí a umožnit jim v nejvyšší možné míře zapojení do běžného života společnosti, a v případech, kdy toto vylučuje jejich stav,

---

<sup>26</sup> Srov. FRIŠTENSKÁ, H. Česká cesta. In *Norská inspirace: kultura občanského života v česko-norském dialogu*. Praha: Sdružení pro vydávání revue PROSTOR, 2010. ISSN 0862-7045. s. 60.

zajistit jim důstojné prostředí a zacházení. Každý má právo na poskytování služeb sociální péče v nejméně omezujícím prostředí.<sup>27</sup>

V paragrafu 6 jsou poskytovateli sociálních služeb stanoveny při splnění podmínek tohoto zákona územní samosprávné celky a jimi zřizované právnické osoby, další právnické osoby, fyzické osoby a ministerstvo a jím zřízené organizační složky státu nebo státní příspěvkové organizace, které jsou právnickými osobami.<sup>28</sup>

Z důvodu transparentnosti považují za správné spolupracovat na dobrovolnické pomoci s právnickými osobami, které nemají sociální péči jako hlavní obor podnikání, a tudíž jejich posláním není generování zisku. Zde se je opět vhodné se opírat při rozhodování o kritérium veřejné prospěšnosti, které stanoví Občanský zákoník (dále NOZ) v § 146: „Veřejně prospěšná je právnická osoba, jejímž posláním je přispívat v souladu se zakladatelským právním jednáním vlastní činností k dosahování obecného blaha, pokud na rozhodování právnické osoby mají podstatný vliv jen bezúhonné osoby, pokud nabyla majetek z poctivých zdrojů a pokud hospodárně využívá své jmění k veřejně prospěšnému účelu.“<sup>29</sup>

Na veřejném portále spravovaném MV ČR je umístěna evidence nestátních neziskových organizací členěná podle NOZ. V současnosti je v ČR evidováno 919 registrovaných právních subjektů, které mají zapsanou oblast činnosti "sociální služby". Zatím dobrovolné zaevidování je ukazatelem dobré aktivity. Zadané informace jsou ověřovány a kontrolovány, proto jsou pro případné dárce, partnery, dobrovolníky či zaměstnance přesvědčivé a důvěryhodné.<sup>30</sup> Pomoc formou firemní dobrovolnické práce v sociálních službách má v případě zájmu reálnou možnost uplatnění.

### **1.2.1 Dobrovolnictví v konceptu společensky odpovědného podnikání (ziskový sektor)**

Zastávám názor, že v současné české postmoderní společnosti je pojem dobrovolnictví obecně zakotven. Postupně se jeho nedílnou součástí stává i dobrovolné angažování podnikatelských subjektů v podobě podpory jejich zaměstnanců, nazývané firemní dobrovolnictví. Tuto nemandatorní aktivitu firmy realizují v různých modelech v rámci

---

<sup>27</sup> Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 14. 3. 2006.

<sup>28</sup> Srov. tamtéž.

<sup>29</sup> Zákon 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění platném k 3. 2. 2012.

<sup>30</sup> *Portál veřejné správy, evidence NNO* [online]. Praha: 2013 © Ministerstvo vnitra [cit. 2015-03-07] Dostupné na WWW: <<http://www.isnno.cz/EvidenceNNOV10001/DesignPages/SeznamNNO.aspx>>.

strategicky nastaveného firemního společensky odpovědného chování (Corporate Social Responsibility – CSR).

Společensky odpovědné firemní chování je obecně pojímáno jako způsob podnikání, který odpovídá či jde nad rámec etických, zákonných, komerčních a společenských očekávání.<sup>31</sup>

Evropská komise výrokem z roku 2001 vymezuje společenskou odpovědnost jako koncept, pomocí kterého firmy na dobrovolném základě integrují sociální a ekologická hlediska do běžných firemních úkonů interakcí se zainteresovanými subjekty (stakeholdery). Uznáváno je více definic konceptu CSR, není jednotná celosvětová definice. Dahlsruda analyzoval 37 definic, na jejichž základě vymezil pět základních nejvíce se vyskytujících oblastí – oblast environmentální; oblast sociální; oblast ekonomickou; stakeholders a dobrovolnost. Nejčastěji se vyskytují v definicích první tři aspekty.<sup>32</sup>

Tři dimenze CSR jsou obecně nazývány pilíři. První je ekonomický, zahrnující podskupinu trhy; jeho hlavními skupinami zainteresovaných subjektů jsou zákazníci/spotřebitelé, smluvní/obchodní partneři, investoři a veřejný sektor. Prostřední, sociální pilíř, tvoří podskupiny pracoviště a společenství; stakeholderi pro budování dobrých tudíž odpovědných vztahů jsou např. zaměstnanci, odbory, místní komunity, státní orgány i neziskové organizace. Třetí, environmentální pilíř, zahrnuje životní prostředí a zainteresovanými subjekty jsou organizace a hnutí zabývající se problematikou životního prostředí.

Připojovány jsou i otázky základních lidských práv, boje proti korupci, bezpečnost produktů, rovné příležitosti a různorodost na pracovišti. Nástrojem k řešení může být v souvislosti s tématem této práce účast zaměstnanců v rozhodovacích procesech, druhotné programy a partnerství s vnějšími sítěmi/zainteresovanými subjekty, dary, služby poskytované zdarma, půjčování podnikových zdrojů, zapojování zaměstnanců/dobrovolnictví a firemní filantropie.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> KALOUSOVÁ, P. *Studie o firemním dárcovství v České republice*. [online]. Fórum Evropského sociálního fondu v ČR [cit. 2015-03-08] Dostupné na WWW: <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/thread/3934/studie-o-firemnim-darcovstvi-v-ceske-republice/>. s. 58.

<sup>32</sup> Srov. KAŠPAROVÁ, K., KUNZ, V. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: GRADA, 2013. ISBN 978-80-247-4480-3. s. 12 – 13.

<sup>33</sup> Srov. ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. *Společenská odpovědnost podniků, Transparentnost a etika podnikání*. Praha, C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5. s. 2 – 3.

Dle mého názoru k šíření principů odpovědného podnikání přispívá z důvodů zájmu investorů, burz i dalších zainteresovaných stran zveřejňování nejen povinných výročních zpráv, ale také dobrovolných zpráv o firemní společenské odpovědnosti, dle vlastních či mezinárodních metodik, a nově i integrovaných výročních zpráv, obsahujících nefinanční část. Na firmy tak tlačí společenská poptávka a zároveň s podnikatelským rozhodováním i potřeba odpovědné aktivity neřešit nahodile, ale strategicky je plánovat, systémově naplňovat a hledat měřitelné dopady do komunity, kde působí. Tuto potřebu ke svému užitku mohou reflektovat neziskové organizace a zaměřit odpovídajícím směrem spolupráci spojenou s podporou svých veřejně prospěšných cílů. V této reflexi jim může být nápomocen zmíněný zprostředkovatel.

Firemní dobrovolnictví je pojímáno jako druh firemního dárcovství, Firemní dárcovství může spočívat např. ve formě přímých finančních darů nebo prostřednictvím firemní nadace nebo fondu, matchingový fond pro příspěvky zaměstnanců z platu násobené firmou a sbírka mezi zaměstnanci. Firmy mohou kromě věcných darů věnovat odborné služby a hmotnou podporu, což je zejména zapůjčení vozidel, prostor a techniky pro akce, úhrada nájemného i právní či jiné odborné poradenství. Také lze nakupovat produkty a služby neziskových organizací. Vzájemně výhodný je tzv. cause marketing (sdílený marketing), jedná se o marketingovou spolupráci na akcích či kampaních s veřejně prospěšným cílem. Formou dárcovství je i podporované věnování času zaměstnanců, firemní dobrovolnictví. Z řady modelů může jít dále o mentoring nebo delší přidělení experta pro práci na dobročinném projektu.<sup>34</sup>

Zastávám názor, že jedna z dnešních cest, jak se ziskový a neziskový sektor může přiblížit a vzájemně obohatit, je setkání partnerských stran nad společným zájmem, společným projektem, který se např. na jedné straně setkává s posláním neziskové organizace a jejími záměry a na druhé s oborem podnikání a strategií dobrovolných aktivit. Často schází vzájemné pochopení a invence právě k potřebnému a všem srozumitelnému propojení. K pozitivnímu průsečíku je třeba vzájemně vyrovnaného vztahu, který na straně neziskové organizace jasně ukazuje veřejnou potřebnost, prospěšnost pro cílové skupiny, jejichž životní situaci firma a její zaměstnanci chápou, a firma je motivována být vnějším činitelem, který může ovlivnit efektivitu, pokrok či podmínky k práci hodnověrné neziskové organizace, která dokáže dávat zpětnou vazbu a navazovat projektové partnerství. Jedná se o ideální stav, ale pokud firmy budou

---

<sup>34</sup> Srov. KALOUSOVÁ, P. *Studie o firemním dárcovství v České republice*, s. 17.

vyžadovat místo partnerství servis a neziskové organizace si nebudou vážit vlastní profesionality a potřeby a budou vystupovat příliš submisivně, tak budou malí i velcí zástupci obou sektorů vzdáleni.

Nejprospěšnější jsou promyšlené akce firemního dobrovolnictví podporované firmou, která se rozhodne přispívat neziskovému sektoru nejen přímo finančními či hmotnými dary, ale v optimálním případě přístup promýšlí strategicky, se zájmem o dlouhodobý dopad na komunitu, a spolupráci doplňuje dalšími aktivitami, prostřednictvím kterých může obohatit komunitní život nebo cíleně pomoci partnerským neziskovým organizacím. Podíl na společném cíli nabízí příležitost k postupnému vzájemnému poznání. Na principu svobodného osobního rozhodnutí se setkávají lidé z obou sektorů, nejlépe ve stejné lokalitě. Firemní dobrovolnické programy dávají možnost, aby se zaměstnanci různých pracovních pozic a profesí mohli stát fundraisery, podpůrci i zastánci navštívené neziskové organizace, kde zažijí smysluplné chvíle, seznámí se s činností a potkají inspirativní osobnosti z jiných oborů. Pro firmy i organizace je přínosné, pokud mají pro firemní dobrovolnictví stálé, koordinací pověřené, odpovědné osoby. Vhodně tak ošetří procesní náležitosti, porozumění smyslu společných akcí i vhodnou komunikaci a zpracování zpětné vazby.

Věrohodnost ani dlouhé trvání nemají záměry podnikatelských subjektů, které nazývají firemním dobrovolnictvím nahodilé akce a prvoplánově je považují jen za nízkonákladovou reklamu. Hlavním cílem realizace akcí by ani neměly například být potřeby řešení personálních otázek nebo odreagování. Považují za důkaz odpovědného chování, když firma jedná s neziskovou organizací jako partner ve prospěch společného tématu a nikoliv jako zákazník, vyžadující službu a servis.

### **1.3 Neziskové organizace**

Neziskové instituce nejsou založeny za účelem dosahování zisku, jejich činnost a hlavní funkce spočívá v zajišťování obecně nebo vzájemně prospěšných aktivit. Většinou jde o činnosti, které nelze jiným způsobem efektivně zajistit a které jsou nezbytné pro rozvoj občanské společnosti a pro zajištění primárních či sekundárních společenských potřeb. Členství v těchto institucích je zcela dobrovolné.

„Vznikne-li případný zisk, rozděluje se ve prospěch programů a aktivit instituce nebo se poskytne osobám, pro které byla instituce založena, ať už z filantropických nebo charitativních důvodů, či z potřeby podporovat specifickou skupinu osob

v oblastech společenského života (např. v oblasti výchovy nebo zdravotní a sociální péče).<sup>35</sup>

Pro účely této práce se neziskovými organizacemi míní neziskové soukromoprávní i vybrané veřejnoprávní organizace, jejichž činnost odpovídá kritériu veřejné prospěšnosti a jsou vhodné pro realizaci dobrovolnické pomoci.

České organizace působící v neziskovém sektoru dělíme do pěti skupin. První skupinu tvoří neziskové soukromoprávní organizace vzájemně prospěšné, následují ji nestátní soukromoprávní organizace veřejně prospěšné a neziskové veřejnoprávní organizace typu organizačních složek a příspěvkových organizací státu a samosprávných územních celků, které kromě veřejné prospěšnosti mají poslání veřejné správy. Další oblastí jsou ostatní veřejnoprávní organizace. Poslední skupinou jsou neziskové soukromoprávní organizace typu obchodních společností jim podobných s možností hlavního poslání veřejné i vzájemně prospěšné činnosti. Základními typologickými znaky všech uvedených právních subjektů je vzájemná a veřejně prospěšná činnost.<sup>36</sup>

Dobrovolná pomoc může být poskytnuta i sociálním družstvům, na které se vztahuje zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (Zákon o obchodních korporacích). Jde o právní formu, která provozuje sociální podnikání, zabývá se podporou znevýhodněných členů a specifickým zaměstnáváním. „Sociálním družstvem je družstvo, které soustavně vyvíjí obecně prospěšné činnosti směřující na podporu sociální soudržnosti za účelem pracovní a sociální integrace znevýhodněných osob do společnosti s přednostním uspokojováním místních potřeb a využíváním místních zdrojů podle místa sídla a působnosti sociálního družstva, zejména v oblasti vytváření pracovních příležitostí, sociálních služeb a zdravotní péče, vzdělávání, bydlení a trvale udržitelného rozvoje.“<sup>37</sup>

Neziskové organizace kromě dělení dle sledovaného zájmu na vzájemně a obecně prospěšné jsou členěny dle zaměření na servisní a advokační a z pohledu vývoje na

---

<sup>35</sup> Metodika statistického zjišťování, Ekonomické výsledky neziskových institucí 2008 – 2013. Český statistický úřad, [online]. Poslední aktualizace 12. 1. 2015 [cit. 2015-03-11] Dostupné na WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/180029-14-r\\_2014](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/180029-14-r_2014)>.

<sup>36</sup> Srov. REKTORÍK, J. a kol. *Organizace neziskového sektoru, Základy ekonomiky, teorie a řízení*. Vydání II. Praha: EKOPRESS, 2007. ISBN 978-80-86929-25-5. s. 43.

<sup>37</sup> Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění platném k 25. 1. 2012.

tradiční a nové. Organizace věnující se sociální a zdravotní péči, charitě či humanitární pomoci jsou dle tohoto dělení nové servisní, obecně prospěšné neziskové organizace.<sup>38</sup>

### 1.3.1 Neziskové soukromoprávní organizace veřejně prospěšné

V duchu dobrovolného sdružování, charakteristického pro občanský sektor, jsou občany zakládány různé organizace - zažitý je název nestátní neziskové organizace (NNO). Pro účely této práce není toto označení použito, důvodem je oprávněnost dobrovolnické pomoci včetně firemního dobrovolnictví i v organizacích veřejnoprávních, které zajišťují sociální služby.

V rámci změn, které přinesl nový občanský zákoník ze dne 3. 2. 2012, účinný od 1. 1. 2014, dochází k transformaci organizací neziskového sektoru, která mimo jiné souvisí se záměrem evidence ve veřejných rejstřících a tím lepší přehlednosti o organizacích. Ke zvýšení soběstačnosti organizací je zaměřena další změna – možnost vyvíjení vedlejší hospodářské činnosti pro podporu hlavní činnosti právnických osob ustavených, aby sloužily veřejnému zájmu. V NOZ je dále dle mého mínění vhodně definován již zmíněný status veřejně prospěšnosti. Ustanovení NOZ dělí právnické osoby sloužící veřejnému zájmu na tři typy. **Korporace** (spolky a pobočné spolky) nahrazují dřívější občanská sdružení a ponechávají si podstatu existence ve své členské základně. **Fundace** (nadace a nadační fondy) nemění své názvy a jejich základem zůstává majetek vyčleněný k určitému účelu, ke kterému se váže jejich činnost. Třetí typ, **ústavy**, nahrazují dnešní obecně prospěšné společnosti. Nemají členy, ale zaměstnance spravující i majetek v rámci činnosti užitečné společensky nebo hospodářsky. Dle NOZ ústav provozuje činnost, jejíž výsledky jsou za předem stanovených podmínek rovnocenně dostupné každému. Ústavy např. poskytují registrovanou sociální služby za úplatu.<sup>39</sup>

Pro zhodnocení zapojení firemních dobrovolníků pokládám za základní kritérium neziskových organizací reálně prospěšné aktivity ve smyslu cíle založení zakládajících členů, ideálně v sociální oblasti. Příkladem je Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí v ČR, z. s. (zapsaný spolek), nebo Asociace pomáhající lidem s autismem APLA, jejíž právní forma je také spolek. Přestože tyto neziskové organizace mají právní formu, která je zařazuje mezi vzájemně prospěšné, mohou být zprostředkovatelem i příjemcem dobrovolnické činnosti. Splnění kritéria by mělo být

---

<sup>38</sup> FRIČ P.; VÁVRA, M. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví*, s. 78.

<sup>39</sup> Zákon 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění platném k 3. 2. 2012.



uvedeno v poslání hlavní činnosti neziskové organizace. Naplňování definovaných cílů vycházejících z poslání organizace je kromě reálné praxe u příkladných organizací prokazováno pravidelně zveřejněnou výroční zprávou.

### **1.3.2 Neziskové veřejnoprávní organizace veřejně prospěšné**

Znamé demografické změny, jako je stárnutí obyvatel, sociální změny v podobě zvýšeného počtu neúplných manželství a také regionální specifika, vyvolávají v demokratické společnosti svými dopady společenskou poptávku a způsobují společenský tlak na řešení sociální problematiky státními institucemi včetně samosprávných územních celků. Z pohledu priority sociální oblasti je i u těchto zřizovaných institucí podstatné definování poslání a prokázaný užitek a efektivnost. Výsledkem případné otevřenosti těchto neziskových veřejnoprávních organizací, které jsou veřejně prospěšné, je právě připravenost využívat dobrovolnickou práci ve prospěch organizace a klientů.

Neziskové veřejnoprávní organizace zahrnují příspěvkové organizace státu, a územních samosprávných celků. V rámci samostatné působnosti mohou neziskové veřejnoprávní organizace zřizovat kraje, města i obce.<sup>40</sup> V rámci kritéria sociální oblasti činnosti jsou pro firemní dobrovolnictví relevantní neziskové veřejnoprávní organizace územních samosprávných celků. Pokud je např. nezisková veřejnoprávní organizace zřízena městem a věnuje se efektivně sociálním službám na území své působnosti, a projeví zájem, nevidím důvod ji vynechat ze zorného úhlu pohledu firemního dobrovolnictví. Vždy je důležité mít na paměti, že firemní dobrovolnictví je spojené v nějaké míře s podnikatelskou podporou a musí být srozumitelné a transparentní. Kritériem pro zapojení firem s jasnou strategií pro firemní dobrovolnictví by měla být hlavní oblast činnosti neziskové veřejnoprávní organizace, čímž za prioritu považují touto prací prostupující důraz na sociální zaměření. I sociální neziskové veřejnoprávní organizace mohou svou otevřeností dobrovolníkům obohatit svou službu klientům.

Během přípravy a společné práce se prověří vzájemná očekávání obou stran. Pokud se shodnou, je akce ve vybrané neziskové organizaci důvěryhodná, účast zaměstnanců opakovaná a záměr tohoto typu firemního dárcovství dlouhodobě životaschopný, tj. udržitelný. Dobrovolnická práce zaměstnanců v roli firemních dobrovolníků je stejně jako u ostatních dobrovolníků motivována zejména vědomím potřebnosti a důvěrou

---

<sup>40</sup> Srov. REKTOŘÍK, J. a kol. *Organizace neziskového sektoru, Základy ekonomiky, teorie a řízení*, s. 59 – 62.

v efektivní dopad úsilí pro druhého člověka, ve prospěch skupiny či společnosti. Čas, vědomosti a schopnosti lidé věnují na podporu činnosti, o které jsou přesvědčeni, že má smysl ji podpořit nebo ovlivňovat.

### 1.3.3 Odborné neziskové organizace zprostředkující dobrovolnictví

Odborné neziskové organizace zprostředkující příležitosti k dobrovolné práci jsou nazývány dobrovolnickými centry. Zaměřují svou činnost na vyhledávání dobrovolníků, vzdělávání manažerů dobrovolnické činnosti, spravování informačních databází.<sup>41</sup> Zajišťují také dobrovolnictví a jeho organizaci. Vybranou dobrovolnickou činnost českých občanů a organizací definuje výše uvedený zákon o dobrovolnické službě. Odbornými zprostředkujícími organizacemi mohou být na příslušné téma specializované neziskové organizace. Příkladem je HESTIA, která dobrovolnictví v České republice rozvíjí a popularizuje od svého založení roku 1993. HESTIA - Národní dobrovolnické centrum oblast řeší systematicky, metodicky, osvětově i servisně. Na webových stránkách své poslání HESTIA definuje jako podporu, propagaci a rozvoj dobrovolnictví.<sup>42</sup> Je dobrovolnickým centrem pro individuální dobrovolníky z řad veřejnosti i odborným zprostředkovatelem pro firmy podporující firemní dobrovolnictví. Prověřuje zájemce pro dlouhodobý kontakt s dětmi, věnuje se supervizi a stejně pečlivě přistupuje k příjemcům pomoci. Podobně bohatou činnost má dobrovolnické centrum v Ústí nad Labem (obě organizace mají právní formu dle NOZ - spolek). Ředitelka Hestie zdůrazňuje, jak je důležité, aby organizace, které chtějí využívat dobrovolníky, měly jasnou představu, co a koho potřebují. HESTIA v roli prostředníka tedy dbá na kvalitní prověřování žadatelů o dobrovolníky i formou osobních návštěv.<sup>43</sup> Zastávám názor, že činnosti dobrovolnického centra jsou ovlivněny lokalitou a dobrovolnické centrum by mělo svou aktivitou její specifika reflektovat.

Takto specializovaných organizací - dobrovolnických center - je v databázi Veřejné správy evidováno 16.<sup>44</sup> Odbor prevence kriminality ministerstva vnitra ČR v návaznosti

---

<sup>41</sup> Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, s. 49.

<sup>42</sup> Srov. HESTIA [online]. Praha: [cit. 2015-03-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.hest.cz/cs-CZ/o-hestia/co-jsme-jiz-zazili>>.

<sup>43</sup> Srov. SOZANSKÁ, O. *Můžeš*, s. 8.

<sup>44</sup> Srov. *Portál veřejné správy, evidence NNO* [online]. Praha: 2013 © Ministerstvo vnitra [cit. 2015-03-22] Dostupné na WWW: <<http://www.isnno.cz/EvidenceNNOV10001/DesignPages/SeznamNNO.aspx>>.

na zákon o dobrovolnické službě prostřednictvím svých akreditací k lednu 2015 však eviduje 150 právních subjektů neziskového sektoru, které se věnují dobrovolnictví.<sup>45</sup>

Firemní dobrovolnictví, podnikatelským subjektem svobodně zvolená a podporovaná aktivita, může probíhat za spolupráce s dobrovolnickými centry a může využít i další zprostředkující organizace, které nejsou akreditovány u MV ČR. Proto používám pro tuto práci spojující označení pro zprostředkující neziskové organizace „zprostředkovatelé“.

Systémovou podporou firmám se zabývá platforma Byznys pro společnost (právní forma spolek) prostřednictvím webového portálu pro firemní dobrovolnictví [zaposjimse.cz](http://zaposjimse.cz). Správu kontaktního portálového prostředí doplňuje poradenská činnost a servis pro zapojené firmy i neziskové organizace. Platforma podporuje také rozvoj forem a podob firemní pomoci. Popularizace a pozvání k účasti dalších firem pro tento druh pomoci probíhá prostřednictvím zapojení České republiky do dvou mezinárodních dní firemních dobrovolníků Give & Gain Day a Engage. V České republice je nejvíce obsazenou akcí Mezinárodní firemní dobrovolnický den Give & Gain Day, který iniciovala britská CSR organizace BITC, a v roce 2014 proběhl ve 26 zemích. V ČR organizuje tento den platforma Byznys pro společnost. V roce 2014 se zapojilo 28 firem, téměř 800 firemních dobrovolníků pomohlo ve více než 70 veřejně prospěšných organizacích.<sup>46</sup> Zaměstnancům umožnili věnovat den dobrovolnické práci převážně velké firmy. I když se počet účastníků zvyšuje, v porovnání s evidovanými 399 571 obchodními společnostmi v ČR za rok 2013<sup>47</sup> se jedná o symbolický zlomek aktivních firem.

#### 1.4 Cíle kvantitativního výzkumu a stanovené hypotézy

Při upřesňování tématu bakalářské práce jsem firemní dobrovolnictví a jeho dopad pro neziskový sektor zvažovala i ve statistickém kontextu. Zaujaly mne údaje o organizacích neziskového sektoru zveřejňované Českým statistickým úřadem. Statistická data o organizační struktuře národního hospodářství, konkrétně údaj

---

<sup>45</sup> Srov. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha: © 2015 Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2015-03-09] Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-projektu.aspx>>.

<sup>46</sup> Srov. *Byznys pro společnost* [online]. Praha: © 2010 Byznys pro společnost [cit. 2015-03-12] Dostupné na WWW: <<http://www.byznysprospolecnost.cz/give-gain-day-2014.html>>.

<sup>47</sup> Srov. *Česká republika v číslech, Český statistický úřad*. [online]. Praha: ČSÚ, poslední aktualizace 25. 12. 2014 [cit. 2015-03-12]. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/320203-14>>.

mapující neziskové instituce sloužící domácnostem. Od roku 2010, kdy vykazoval číslo 118 591, se postupně zvyšoval až na 133 302 právních subjektů.<sup>48</sup>

Konkrétnější údaje o organizacích neziskového sektoru roku 2013 zveřejňuje ČSÚ členěním na druhy právních subjektů. Čísla o počtu vybraných právních subjektů (1 854 nadací, nadačních fondů; 2 265 obecně prospěšných společností a 81 576 sdružení jako jsou svaz, spolek, společnost, klub aj.) společně s evidencí přijatých finančních příspěvků, členských příspěvků a provozních dotací, mne přivedla k zamyšlení nad potenciální potřebou a rozsahem možností využití firemního dárcovství v podobě firemního dobrovolnictví. Za nefiremní organizované dobrovolnictví ČSÚ dopad činnosti zpracovává. Vykazuje počet odpracovaných hodin dobrovolnými pracovníky v neziskových institucích sloužících domácnostem podle právních forem a počítá jejich finanční vyjádření. Za rok 2013 byla dobrovolnická práce oceněna na 5 509 mil. Kč.

Konkrétně o sociálních službách poskytovaných ve vybraných zařízeních v roce 2013 dle pramene z MPSV ČR uvádí ČSÚ 491 domovů pro seniory, 265 denních stacionářů 65 týdenních stacionářů, 212 domovů pro osoby se zdravotním postižením a 2 207 ostatních zařízení poskytujících sociální služby.<sup>49</sup> Když jsem porovnála současné aktuální údaje z února 2015 v prostředí informačního systému Portálu veřejné správy pod správou MV ČR, který eviduje veškeré právní formy nestátních neziskových organizací, došla jsem k výrazně nižšímu číslu 919 dobrovolně registrovaných právních subjektů, které uvádějí ve své oblasti činnosti sociální služby. V této databázi jsem vyhledala 16 neziskových nestátních organizací, zajišťujících dobrovolnictví – dobrovolnických center.<sup>50</sup>

Detailní přehledná centrální evidence organizací neziskového sektoru zatím čeká na své zavedení. Věřím, že k němu postupně přispějí kroky související s nově vydaným Občanským zákoníkem, platným od 1. 1. 2014. Mapováním dostupnosti a kvality sumárních dat o neziskových organizacích se ve svém projektu věnuje právě Centrum pro výzkum neziskového sektoru (CVNS).<sup>51</sup> V budoucích letech se možná dočkáme zveřejnění důležitých zjištění a na ně navazujících kroků.

---

<sup>48</sup> Tamtéž.

<sup>49</sup> Tamtéž.

<sup>50</sup> Srov. *Portál veřejné správy, evidence NNO* [online]. Praha: 2013 © Ministerstvo vnitra, [cit. 2015-03-07]. Dostupné na WWW: <<http://www.isnno.cz/EvidenceNNOV10001/DesignPages/SeznamNNO.aspx>>.

<sup>51</sup> Srov. *Centrum pro výzkum neziskového sektoru* [online]. Brno: © 2006 - 2015 CVNS [cit. 2015-03-07] Dostupné na WWW: <<http://cvns.econ.muni.cz/projekty/1>>.

Teoretické i praktické poznatky mne dovedly k zájmu o zpětnou vazbu na firemní dobrovolnictví od nestátních i státních neziskových organizací.

Jako východisko výzkumu jsem si stanovila výzkumný problém:  
"Sféra pomoci firemních dobrovolníků neziskovému sektoru je méně efektivní, než by mohla být."<sup>52</sup>

Proč je to dle mého mínění problém? Firmy využívají pro zajištění firemního dobrovolnictví i odborné zprostředkující neziskové organizace. Zprostředkující organizace nenahradí aktivní interní firemní motivaci, ale poskytnou rady, informace, metodiky a umožní sdílení zkušeností. Odborné zprostředkující neziskové organizace by měly mít větší využití, uznání a obdržet podmínky k činnosti (např. formou grantů při komunitním plánování).

Proč si myslím, že je dobré problém vyřešit? Pomoc od firemních dobrovolníků by byla výraznější a efektivnější, kdyby byly více využívány odborné zprostředkující neziskové organizace. Organizace neziskového sektoru dostatečně nevyužívají dobrovolnický potenciál z firemního prostředí.

**Cílem výzkumu** je zmapování spokojenosti neziskových organizací v ČR s formami a kvalitou pomoci firemních dobrovolníků a porovnání nakolik využívají zprostředkující organizace (zprostředkovatele) a jak jsou spokojeni, pokud se zprostředkovateli spolupracují.

Cílem šetření bude potvrzení nebo vyvrácení hypotéz.

### **Hypotézy výzkumu**

**H1:** Míra spokojenosti (pozitivně koreluje) je závislá na míře využití zprostředkující organizace.

**H2:** Neziskové organizace, které využívají zprostředkující organizace, jsou spokojenější než neziskové organizace, které je nevyužívají.

**H3:** Zaměstnanci po dokončení firemní dobrovolnické činnosti pokračují ve spolupráci s navštívenou organizací.

Hypotézy jsou formulovány na základě vlastních empirických zkušeností se sektorem firemního dobrovolnictví a jeho aplikací v neziskových organizacích.

---

<sup>52</sup> Zdrojem výzkumného problému je vlastní 8 letá praxe přímé práce se sektorem firemního dobrovolnictví.

## 2 Empirická část - metodologie

Pro testování hypotézy jsem zvolila ke shromažďování důkazů empirický typ výzkumu. Metodou bylo dotazování a technikou elektronický dotazník. Získávána a zkoumána byla data za rok 2014. Sběr statistických dat probíhal od 8. 2. – 28. 2. 2015. Po dobu průzkumu nedošlo ke změně otázky ani jiného textu v dotazníku. Respondenty výzkumu (účastníky) tvořila skupina neziskových organizací ČR.

Základním statistickým souborem byl souhrn statistických jednotek tj. neziskových organizací (institucí) v ČR, sloužících domácnostem, který v roce 2013 tvořil dle ČSÚ 126 543 právních subjektů.

Výběrový statistický soubor pro záměr získávání poznatků charakterizovaly tři společné kvalitativní znaky:

1. právní forma nestátní i státní neziskové organizace,
2. veřejně prospěšný dopad činnosti,
3. sídlo v krajích ČR.

Proměnnými kvalitativními znaky statistických jednotek byla velikost neziskové organizace, právní forma, druh veřejně prospěšné činnosti a cílové skupiny neziskových organizací.

Databáze statistických jednotek byla sestavena se zastoupením všech krajů ČR. Korespondenčně elektronicky bylo obeláno 1 132 respondentů.

V kvantitativním výzkumu proběhly dvě fáze zpracování dat, kontrolní a regulující.

Data byla analyticky zpracována a související statistické výsledky představeny a popsány prostřednictvím zhotovených grafů.

### 2.1 Kvantitativní přístup a metoda sběru dat

Plán přípravy pro elektronické dotazování obsahoval výběr nejvhodnějšího portálu pro dotazníkové šetření. Před distribucí dotazníků jsem se v prosinci 2014 zaregistrovala a vyplnila potřebný počet online veřejných průzkumů, které mi umožnily na portále vyplnto.cz procesovat vlastní neveřejný výzkum zdarma. Následně jsem prostudovala podmínky a způsob tvorby dotazníku a připravila první verzi online dotazníku tak, aby se po ověření a úpravách mohl v únoru uskutečnit průzkum shrnující rok 2014.

Pro sběr dat jsem sestavila dotazník v prostředí profesionálního portálu vyplnto.cz v režimu bez poplatku, tudíž bez externí odborné pomoci. Důvodem volby online dotazníkového šetření byly časové důvody. Tento nízkonákladový způsob šetření svou interaktivitou je pro respondenta uživatelsky příjemný a pro tazatele přehledný.

Výhodou je generovaný soubor s centrálně shromážděnými daty. Kritéria výběru neziskových organizací pro výzkum byla prioritně zaměřena na dobrovolnictví v sociální péči s otevřeností zpracování obdržených dat v celé škále oblastí, kde probíhá. Dalším důvodem volby online průzkumu byla interaktivita, přehlednost otázek, velmi příjemné uživatelské prostředí, kontrola duplicit přístupů a centrální seskupování dat pro další zpracování.

Pro výběrový výzkumný vzorek byl zvolen stratifikovaný náhodný výběr, kde stratifikačním kritériem byla evidence v organizacích neziskového sektoru a veřejně prospěšná činnost.

Z důvodů zaměření práce jsem jako výzkumník vědomě neoslovila např. organizace věnující se dobrovolnictví mladých lidí v mezinárodním rozměru.

Databáze pro oslovování v rámci neveřejného výzkumu obsahovala 1132 kontaktů neziskových organizací s vyhledanými elektronickými adresami, na které byla osobně zaslána emailová žádost formou oficiálního dopisu s přímým odkazem na online neveřejný dotazník. Databáze byla sestavena z vyhledaných neziskových organizací se zaměřením na sociální péči a obsahovala i vlastní údaje. Zároveň byly osloveny organizace s prosbou o přeposlání na své kontakty (s respektem k neposkytování údajů z vlastních databází). Abych dosáhla otevřeného vyjádření, evidence všech respondentů je anonymní (duplicita kontrolována systémem). Jednotlivé vyplněné dotazníky očíslovaných respondentů byly reportovány a shromážděny v PDF formátu evidenčních listů a využity během první kontrolní fáze zpracování statistických dat.

V přílohách práce jsou ukázky e-mailové korespondence, evidenčního anonymního listu korespondenta.

Dotazník obsahoval 17 otázek, které jsou uvedeny v analytické části. Dotazník za neziskovou organizaci vyplňoval zaměstnanec, jako zástupce oslovené neziskové organizace. Jako tazatel jsem využila uzavřené, polootevřené i otevřené kategorie otázek. Některé otázky jsem při zpracování dle četnosti odpovědí respondentů vhodně přeškálovala. Respondenti vyplnili v únoru 2015 fakta za kalendářní rok 2014. Grafická podoba dotazníku je součástí příloh této práce.

Pozn. Některé neziskové organizace řeší organizování dobrovolnictví souhrnně, pro více objektů, pak se v dotazníku vyjadřovaly pouze jednou. Jako údaj od jednoho korespondenta byl také vyplněný dotazník zpracován.

## 2.2 Výzkumný vzorek

**Třídící kritérium** – nestátní i státní neziskové organizace, spolupracující s dobrovolníky.

**Základní vzorek** – vlastní odhad všech neziskových organizací v ČR využívajících pomoc dobrovolníků – 2 000 organizací (odvozuji mimo jiné od aktivních 919 organizací, zapsaných v databázi MV ČR)

**Výběrový vzorek** – obdrženo 1 132 respondentů. Výběr vzorku je ovlivněn sociálním zaměřením výzkumu. Zájem je soustředěn na sociální péči.

Možný rozsah působení neziskové organizace – místní, regionální, celorepublikové, s mezinárodní působností – respondenti třídění dle sídla organizace, dle krajů ČR.

**Návratnost:** 272 (24 % z rozeslaných žádostí) dotazníků/respondentů, 45 respondentů neodpovídalo kritériu, odpověděli, že s dobrovolníky nespolupracují. Jelikož jsem žádala zastřešující organizace o další přeposlání, nehodnotím procentuální návratnost jako jednoznačnou.

**Výzkumný vzorek:** 227 respondentů spolupracujících s nefiremními dobrovolníky, z tohoto 118 respondentů spolupracuje i s firemními dobrovolníky a z toho 78 respondentů využívá odbornou zprostředkující neziskovou organizaci pro práci s firemními dobrovolníky.

Podrobné údaje jsou v analytické části práce.

## 2.3 Metoda zpracování dat

V prvním kroku jsem vyčistila jednotky případů, kdy respondent odpověděl záporně na filtrační otázku, a přesto pokračoval v některých odpovědích na otázky, které náležely jiným respondentům.

V druhém kroku třídění jsem v excelovském sešitě zpracovala všech 17 otázek pomocí filtračních výběrů, provedla kontroly a vhodné přeškálování dle četnosti výskytů odpovědí a sestavila vhodné grafy. Součástí práce s grafy bylo mapování a hledání vzájemných souvislostí na základě závislých proměnných (počet spolupracujících organizací s dobrovolníky, s firemními dobrovolníky, se zprostředkovateli) s nezávislými proměnnými (míra spokojenosti, typ strategie chování neziskové organizace v souvislosti s využíváním dobrovolníků a vývoj vztahů mezi neziskovou organizací a firemními dobrovolníky). Hledala jsem i další zajímavá podstatná zjištění pro prezentování.



## 2.4 Analýza

Statistická analýza byla provedena v programu Microsoft Excel 2010.

Ve statistické analýze dat jsem postupovala v pořadí otázek sestaveného dotazníku. Umožnilo mi to postupné zpracování získaných dat a srovnávání údajů pro výsledná zjištění.

### 2.4.2 Statistické zpracování získaných dat

Pro statistické zpracování dat jsem zvolila postupné kroky třídění a vyhodnocování dat prostřednictvím filtrování odpovědí respondentů. Následně jsem prováděla seskupování dílčích výsledků, využitelných jako podklady k dalším zjištěním pro vyjádření k hypotézám.

Vedlejší vyzkoumané poznatky jsou zmíněny u komentářů u grafů a popisovány v kapitole shrnutí a interpretace.

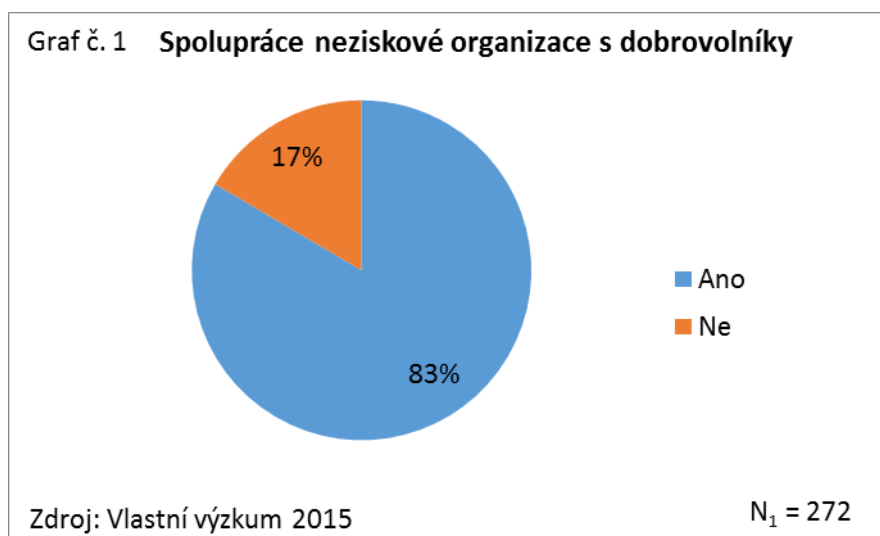
Otázky z dotazníku jsou označovány „Q“ a pořadovým číslem.

#### Q 1: Spolupracuje Vaše organizace s dobrovolníky?

Filtrační otázka pro zařazení správných respondentů do výzkumného šetření.

#### Graf č. 1: Spolupráce neziskové organizace s dobrovolníky

Výzkumu se zúčastnilo celkem 272 ( $N_1$ ) respondentů z řad zástupců neziskových organizací. Z toho 227 (83 %) účastníků výzkumu odpovědělo, že spolupracují s dobrovolníky a u 45 (17 %) účastníků bylo ukončeno dotazování.



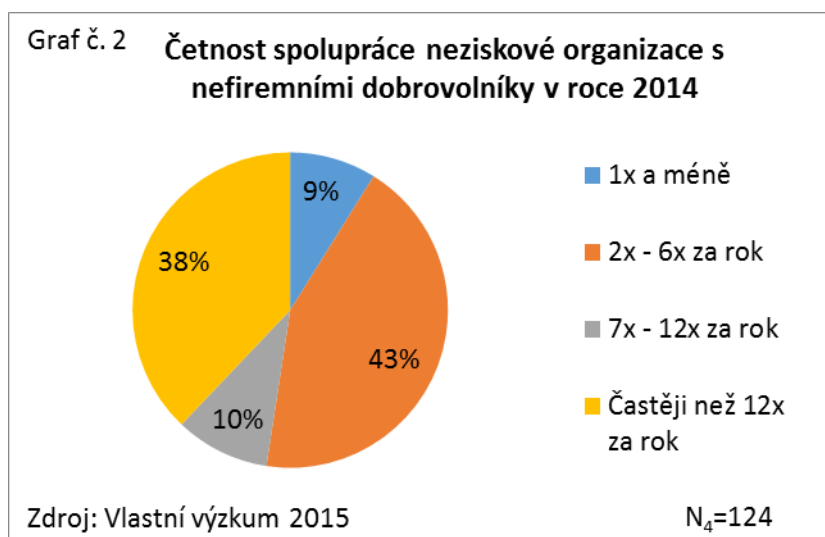
**Komentář ke grafu č. 1:** Oslovení a zasílaný dotazník obsahoval v úvodu informace o tématu výzkumu, proto usuzují, že bylo možné očekávat výsledek, že většina zapojených respondentů s dobrovolníky spolupracuje.

**Q 2: Jak často spolupracuje Vaše organizace s nefiremními dobrovolníky?**

Otázka pro zjištění intenzity kontaktu neziskové organizace s nefiremními dobrovolníky a tím i související možnou získanou zkušeností díky spolupráci s dobrovolníky.

**Graf č. 2: Četnost spolupráce neziskové organizace s nefiremními dobrovolníky**

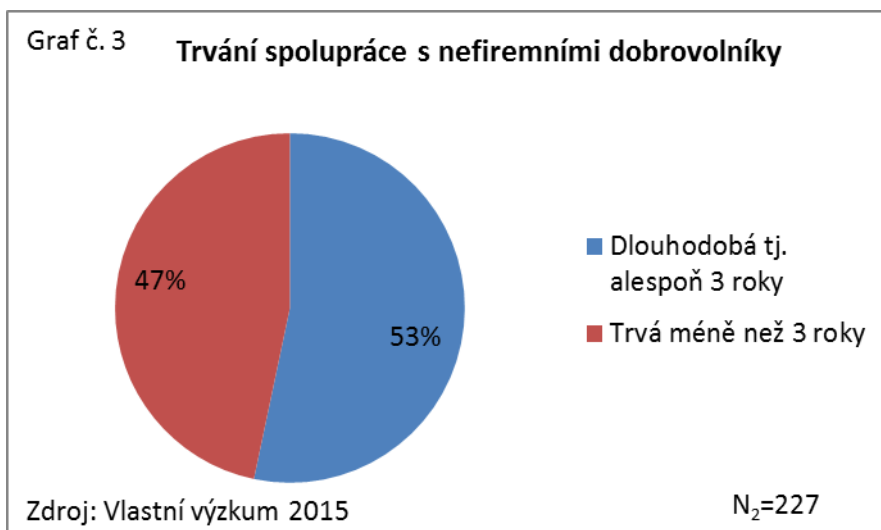
Z celkového počtu 227 respondentů spolupracujících s dobrovolníky odpovědělo na otázku četnosti 124 ( $N_4$ ) respondentů, z nich největší počet, 54 respondentů (tj. 43 %), spolupracuje s nefiremními dobrovolníky 7x až 12x ročně a druhý nejvyšší, 47 respondentů (tj. 38 %), spolupracuje s dobrovolníky častěji než 12x za rok.



**Komentář ke grafu č. 2:** U respondentů výrazně převládají častěji než 6x ročně docházející dobrovolníci (81 %). To považují za potvrzení obecně očekávaného bližšího vztahu neziskové organizace s jejími nefiremními dobrovolníky.

**Graf č. 3: Trvání spolupráce s nefiremními dobrovolníky**

Jelikož významná část 103 respondentů z celkového počtu 227 ( $N_2$ ) respondentů vyplnila pouze kolonku potvrzující dlouhodobou spolupráci (tj. alespoň 3 roky) s nefiremními dobrovolníky, porovnála jsem v grafu i tyto výsledky.



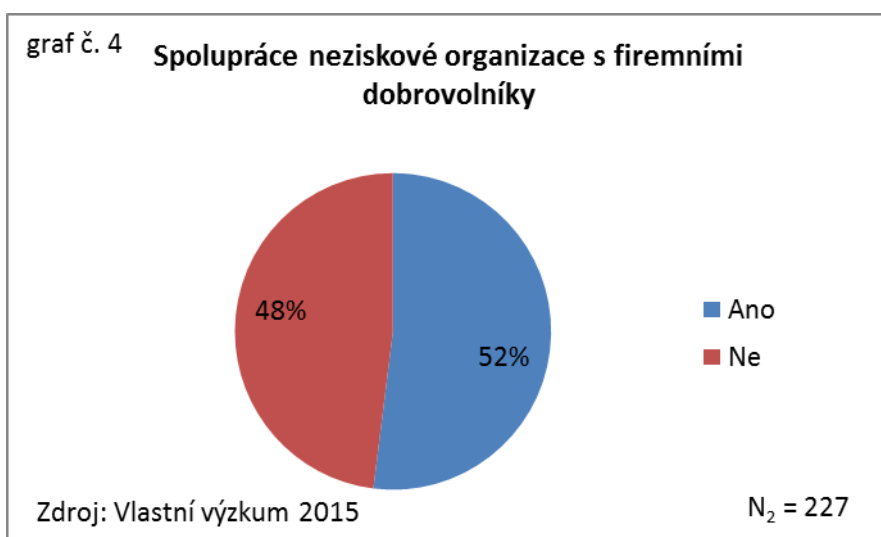
**Komentář grafu č. 3:** Spolupráce trvající nejméně 3 roky byla z celkového počtu 227 (N<sub>2</sub>) vyplněna u 103 (tj. 53 %) respondentů. Výsledek považují za zprávu o trvalém vztahu nefiremních dobrovolníků k navštěvující neziskové organizaci.

**Q 3: Spolupracuje Vaše organizace s firemními dobrovolníky?**

Filtrační otázka pro rozdělení využívání firemních a nefiremních dobrovolníků v neziskových organizacích.

**Graf č. 4: Spolupráce neziskové organizace s firemními dobrovolníky**

Z počtu 227 (N<sub>2</sub>) respondentů, kteří spolupracují obecně s dobrovolníky, potvrdilo spolupráci s firemními dobrovolníky 118 respondentů (tj. 52 %).



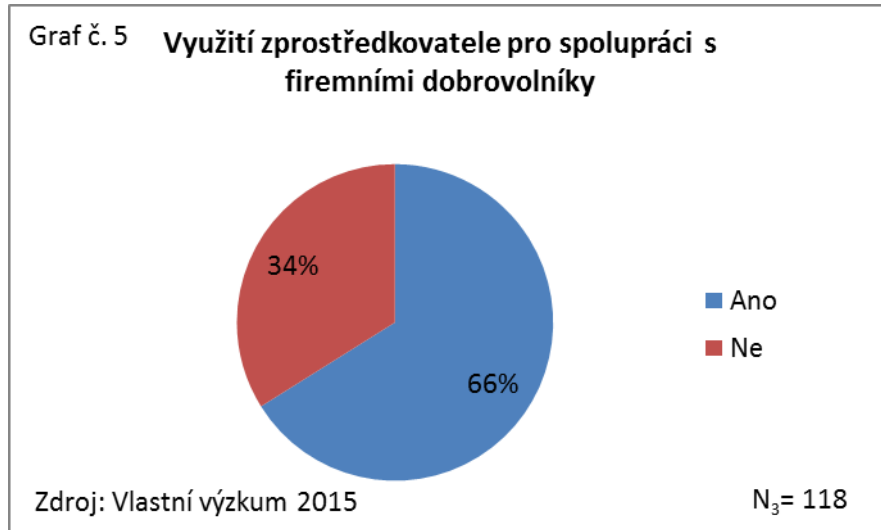
**Komentář ke grafu č. 4:** Porovnáme-li výsledky grafu č. 4 s grafem č. 3, je zajímavé, že organizace, které uvedly, že dlouhodobě spolupracují s nefiremními dobrovolníky, zároveň ve velmi podobném procentním rozložení uvedly, že také využívají firemní dobrovolníky.

**Q 4: Využívá Vaše organizace pro spolupráci s firemními dobrovolníky odborné zprostředkující organizace?**

Filtrovací otázka k získání dat pro srovnávání související s hypotézami. Zjišťuje procentní zastoupení zprostředkovatele u neziskových organizací využívajících pomoc firemních dobrovolníků.

**Graf č. 5: Využití zprostředkovatele pro spolupráci s firemními dobrovolníky**

Z celkového počtu 118 (N<sub>3</sub>) respondentů, kteří spolupracují s firemními dobrovolníky jich 78 (tj. 66 %) využívá zároveň zprostředkovatele. Bez zprostředkovatele spolupracuje s firmami a jejich zaměstnanci v roli dobrovolníků 40 respondentů (tj. 34 %).



**Komentář ke grafu č. 5:** Více než polovina neziskových organizací spolupracujících s firemními dobrovolníky využívá zprostředkovatele. K tomuto výsledku se vyjadřují v kapitole shrnutí a interpretace.

**Q 5: Pokud Vaše organizace využívá služeb odborné zprostředkující organizace, můžete uvést její název?**

Tato otevřená nepovinná otázka mířila na zjištění množství typů zprostředkujících organizací.

### **Tabulka č. 1: Rozdělení jmenovaných zprostředkujících organizací**

Ze 78 respondentů, kteří uvedli, že využívají zprostředkovatele, si 61 (78 %) respondentů vybavilo jeho jméno a v 70 odpovědích (někteří jmenovali více zprostředkovatelů) uvedlo jeho smysluplný název. Celkově bylo jmenováno 12 typů zprostředkujících organizací.

Rozdělení jmenovaných zprostředkujících organizací	
Organizace	Počet odpovědí
Portál www.zapojimse.cz platformy Byznys pro společnost	45
Národní dobrovolnické centrum HESTIA	12
Maltéžská pomoc	3
Střed o. s	2
Adra	1
Elim o.p.s	1
Oblastní Charita Uherské Hradiště	1
Inex-SDA	1
Totem	1
Um sem um tam	1
ÚVR ČSOP	1
Farní charita Chrudim	1
Celkem	70
Tabulka č. 1	

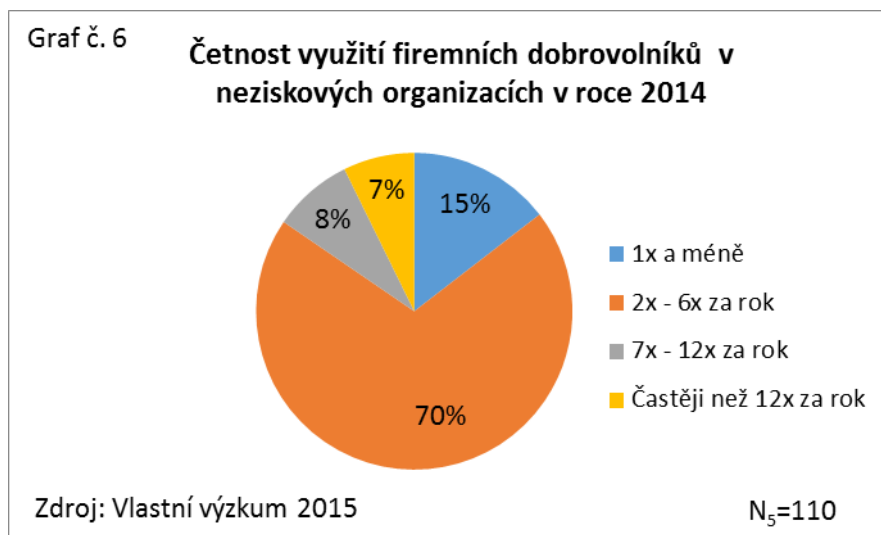
**Komentář k tabulce č. 1:** Ze všech 78 respondentů jich 14 (18 %) neodpovědělo a 3 odpovědi byly mimo rámec smyslu kladené otázky. Nejčastěji jmenovaným zprostředkovatelem byl portál pro firemní dobrovolnictví platformy Byznys pro společnost - 45 (64 %) odpovědí - s odstupem od organizace HESTIA s 12 (17 %) vyjmenováními z celkového počtu uvedených zprostředkovatelů.

### **Q 6: Jak často Vaše organizace využívá pomoci firemních dobrovolníků?**

Otázka zjišťuje četnost navštěvování neziskové organizace firemními dobrovolníky pro porovnání s četností návštěv nefiremních dobrovolníků.

### Graf č. 6: Četnost využití firemních dobrovolníků v neziskových organizacích v roce 2014

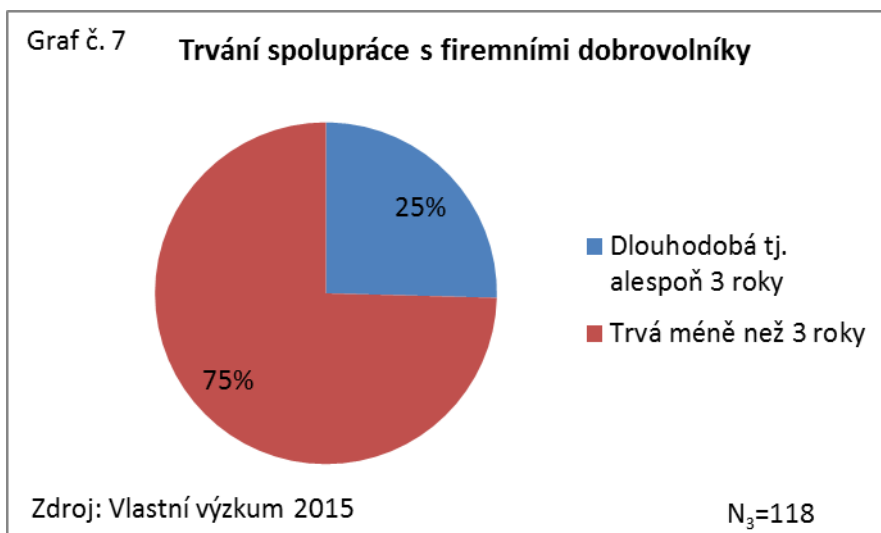
Z celkového počtu 118 respondentů spolupracujících s firemními dobrovolníky odpovědělo na otázku četnosti 110 (N<sub>5</sub>) respondentů, z nich nejvíce, 77 respondentů (tj. 70 %), spolupracuje s firemními dobrovolníky 2x až 6x ročně a 16 respondentů (tj. 15 %) spolupracuje s dobrovolníky 1x a méně v roce.



**Komentář ke grafu č. 6:** U respondentů výrazně převládají méně časté návštěvy než 6x ročně (85%). To považuji za potvrzení očekávaného vztahu neziskové organizace s firemními dobrovolníky. Jedná se o zcela opačnou tendenci, než je u nefiremních dobrovolníků.

### Graf č. 7: Trvání spolupráce s firemními dobrovolníky

Graf umožňuje porovnání s údaji o dlouhodobé spolupráci s nefiremními dobrovolníky. Z celkového počtu 118 (N<sub>3</sub>) respondentů vyplnilo 30 z nich (tj. 25 %) kolonku potvrzující dlouhodobou spolupráci (tj. alespoň 3 roky) s firemními dobrovolníky.



#### **Komentář ke grafu č. 7:**

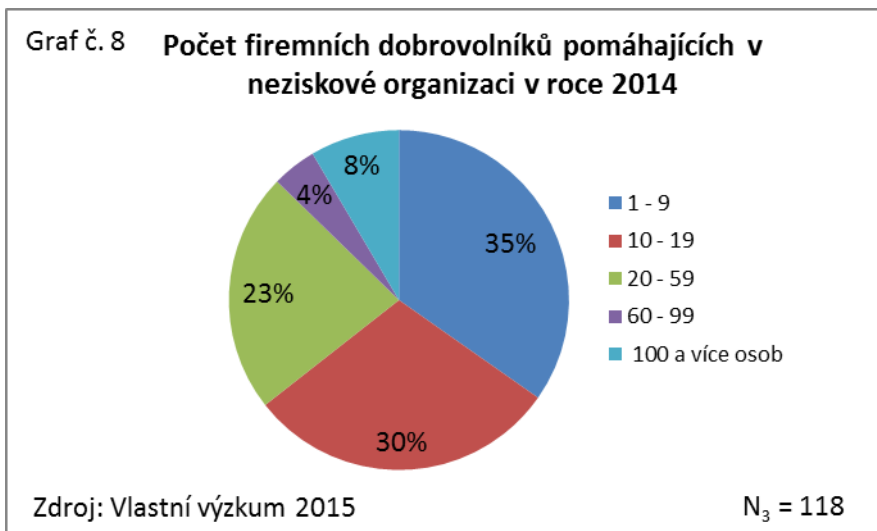
Spolupráce trvající nejméně 3 roky byla z celkového počtu 118 vyplněna u 30 (tj. 25 %) respondentů, což je o 28 % méně než u organizace, kterou dlouhodobě navštěvují nefiremní dobrovolníci. Firemní dobrovolníci dlouhodobě spolupracují méně, ale údaj, že ve 30 organizacích probíhá kontinuálně firemní dobrovolnictví alespoň 3 roky, považují za pozitivní.

#### **Q 7: Kolik firemních dobrovolníků v roce 2014 pomáhalo Vaší organizaci?**

Původní podrobné kategorie, uvedené v dotazníku, jsem pro přehlednost grafického znázornění kódováním přeškálovala dle četnosti výskytů odpovědí respondentů.

#### **Graf č. 8: Počet firemních dobrovolníků pomáhajících v neziskové organizaci v roce 2014**

Údaje vyplnili všichni respondenti tj. 118 (N<sub>3</sub>) neziskových organizací, které s firemními dobrovolníky spolupracují.



**Komentář ke grafu č. 8:** Z celkového počtu 118 (N<sub>3</sub>) respondentů odpovědělo 10 (tj. 8 %) respondentů, že jim v roce 2014 pomohlo více než 100 dobrovolníků. Tento údaj jsem srovnala s archivovanými anonymními dotazníky a došla jsem k potvrzení logických souvislostí spočívající ve vyplnění dlouhodobosti využívání dobrovolnické pomoci a dalších údajů. Zajímala mne charakter činnosti, očekávala jsem, že bude spojený s péčí o životní prostředí. Potěšující bylo zjištění, že 7 neziskových organizací se věnuje zdravotní péči nebo sociální službě a 3 uvedly ochranu přírody. Takže i organizace pečující o klienty umí využívat během jednoho roku větší množství firemních dobrovolníků.

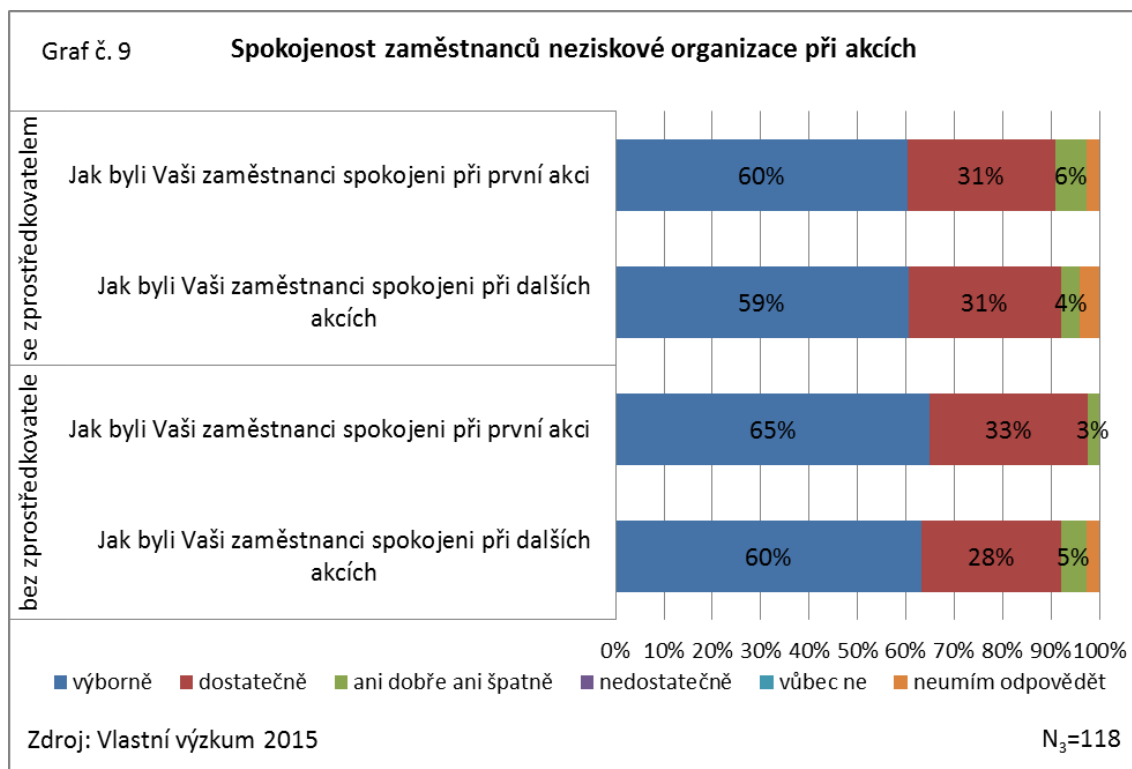
#### **Q 8: Jak splnili firemní dobrovolníci očekávání Vašich zaměstnanců?**

Otázka s cílem získání dat pro ověření hypotéz. Pomocí Likertovy škály respondenti vyjadřovali (prostřednictvím odpovědí na dvě podotázky) spokojenost zaměstnanců své neziskové organizace při první akci s firemními dobrovolníky a následnou spokojenost při dalších akcích.

#### **Graf č. 9: Spokojenost zaměstnanců neziskové organizace při akcích**

Z celkového počtu 118 (N<sub>3</sub>) respondentů spolupracujících s firemními dobrovolníky porovnávám ve dvou hlavních skupinách procentuální rozložení spokojenosti těch respondentů, kteří využívají nebo nevyužívají zprostředkovatele. Statistické srovnání dále porovnává spokojenost při první návštěvě firemních dobrovolníků a při dalších společných akcích.





**Komentář ke grafu č. 9:** Výsledky zjištění vykazují spokojenost hodnocenou jako výbornou velmi podobně u obou sledovaných skupin. Významný není ani zaznamenaný vývoj. Projevený 5% pokles nejvyšší spokojenosti i dostatečné spokojenosti při dalších akcích organizovaných bez zprostředkovatele může naznačovat nějaké komunikační či informační potíže.

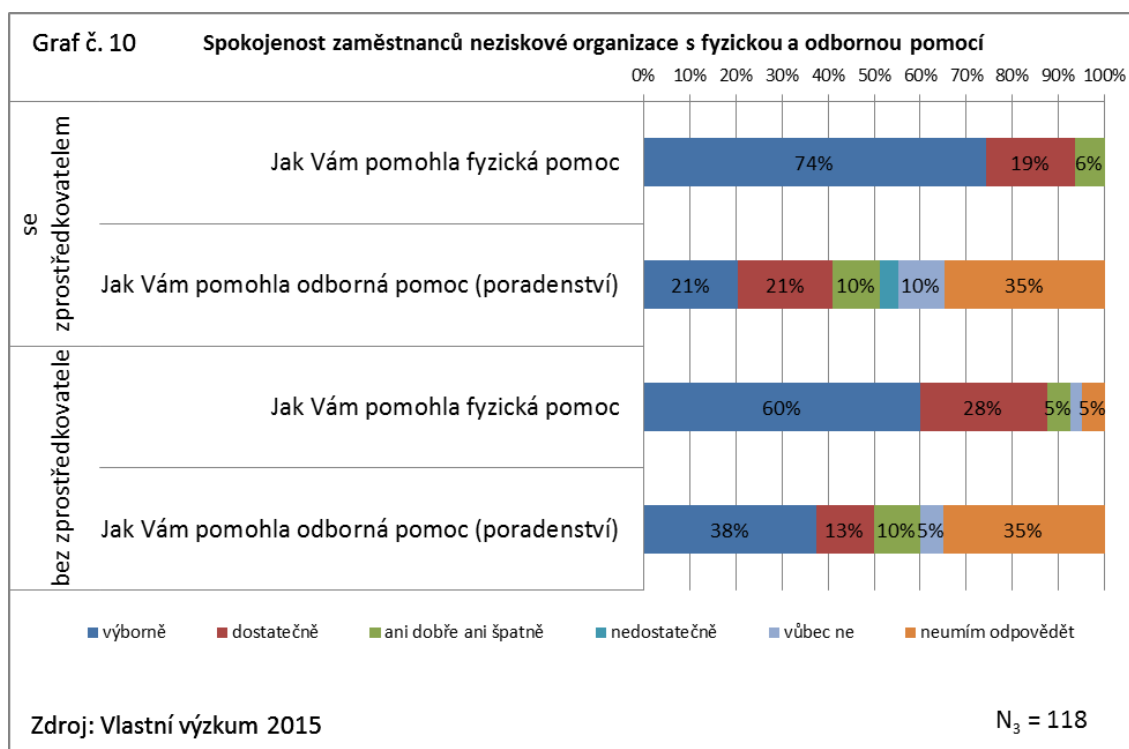
### **Q 9: Jak hodnotíte přínos firemních dobrovolníků pro dosažení výsledku potřebné práce?**

Korespondenti byli dotazováni k vyjádření znovu pomocí Likertovy škály na spokojenost s dosažením výsledů potřebné práce, vykonané v neziskové organizaci firemními dobrovolníky. Otázka byla opět členěna na dvě podotázky konkrétně směřující k zjištění spokojenosti, jak rozvoji organizace pomohla fyzická nebo odborná (poradenská) pomoc.

### **Graf č. 10: Spokojenost zaměstnanců neziskové organizace s fyzickou a odbornou pomocí**

Vyjádření všech respondentů 118 (N<sub>3</sub>), kteří využívají firemní dobrovolníky, jsem rozčlenila na organizace, které využívají zprostředkovatele tj. 78 respondentů

a 40 respondentů, kteří spolupracují s firmami přímo a porovnal jejich rozložení procentuální spokojenosti s fyzickou a odbornou prací.



### Komentář ke grafu č. 10:

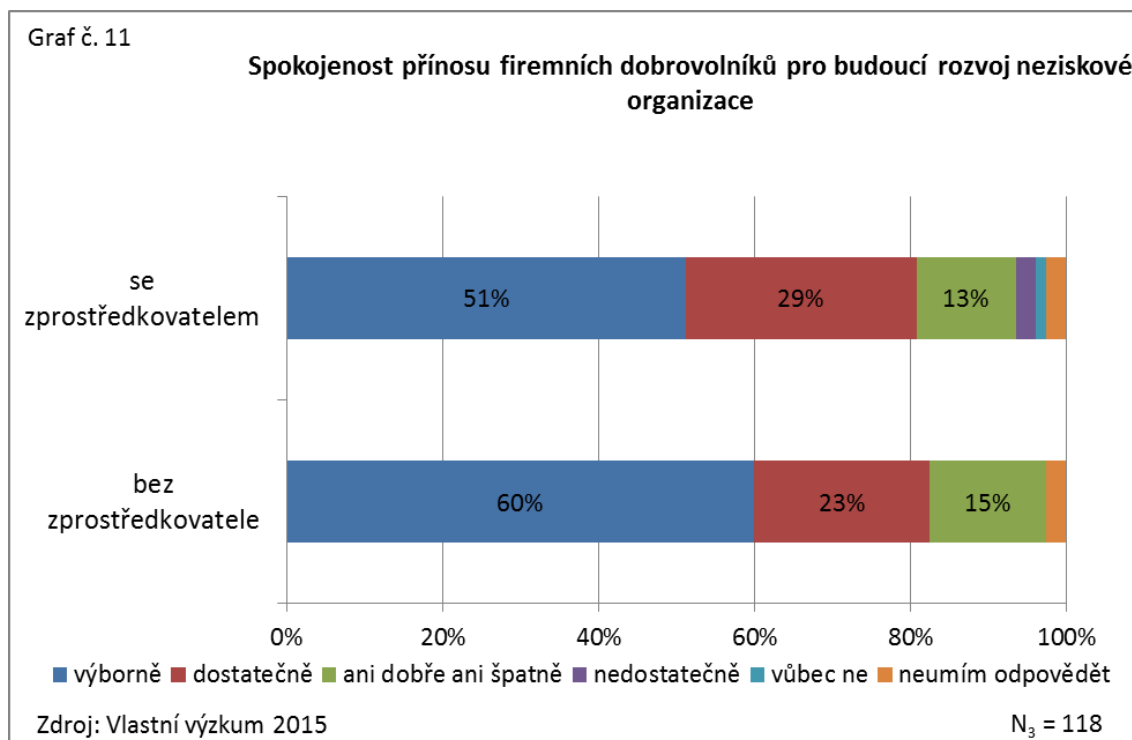
Fyzickou pomoc z organizací se zprostředkovatelem hodnotilo jako výbornou 58 (74 %) respondentů a dostatečnou 15 (19 %). Z organizací bez zprostředkovatele hodnotilo jako výbornou 24 (60 %) respondentů, dostatečnou 11 (28 %) respondentů, 1 (3 %) odpověď zněla nedostatečně. S fyzickou prací byli spokojenější organizace se zprostředkovatelem. Z toho lze usuzovat, že jsou zprostředkovatelé pro fyzickou pomoc užiteční. Získané údaje o odborné pomoci jsou členitější. Kromě o 17 % nižšího výborného hodnocení u organizací se zprostředkovateli, než u organizací bez zprostředkovatele, mě zaujalo stejné 35% vyjádření obou skupin volbou varianty „neumím odpovědět“. Z toho vyvozují, že s odbornou pomocí pravděpodobně nemají zkušenosti nebo nejsou schopni odbornou pomoc identifikovat.

### Q 10: Jak hodnotíte přínos spolupráce s firemními dobrovolníky pro budoucí rozvoj Vaší organizace?

Otázkou jsem chtěla zjistit hodnocení vzorku účastníků výzkumu spojené s výhledem do budoucna a zároveň jejich schopnost se v této souvislosti vyjádřit.

### Graf č. 11: Spokojenost přínosu firemních dobrovolníků pro budoucí rozvoj neziskové organizace

Graf využívá stejné rozdělení 118 (N<sub>3</sub>) organizací spolupracujících s firemními dobrovolníky do dvou základních skupin dle využití zprostředkovatele a porovnává hodnocení.



**Komentář ke grafu č. 11:** Nabízelo se, že organizace, které využívají odborné služby zprostředkovatele, budou mít větší optimismus s dobrovolníky pro svou budoucnost, to ovšem výsledky nepotvrdily. Výborné hodnocení 40 (51 %) respondentů se zprostředkovateli je o 9 % nižší než 24 (60 %) respondentů bez zprostředkovatele. Tento výsledek ještě zvýrazňuje fakt, že nedostatečně hodnotili spolupráci pro budoucnost 2 (3 %) respondenti a vůbec nedostatečně 1 (1 %) respondent ze spolupracujících organizací.

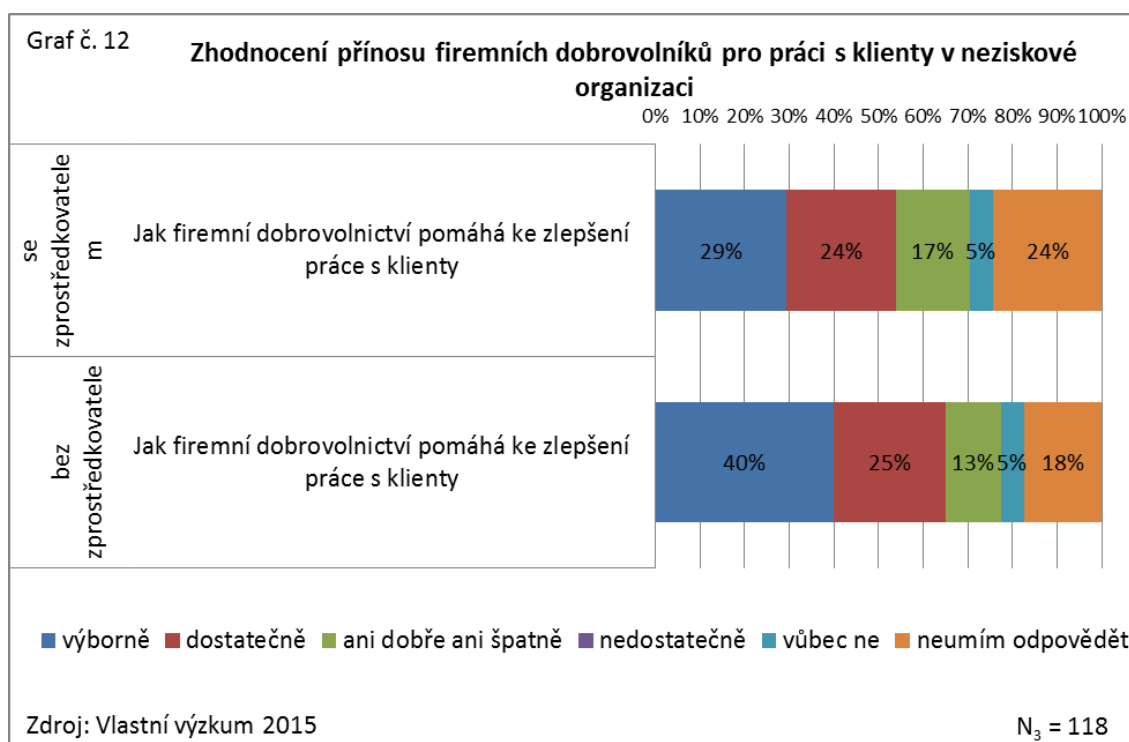
### Q 11: Jak hodnotíte přínos firemních dobrovolníků pro Vaši práci s klienty?

Jelikož se nelze v dotazníku ptát korespondenta přímo na názor jiné osoby (míněno uživatele sociální služby, klienta apod.), byla tato otázka koncipována tak, abych se

alespoň dozvěděla názor zástupce organizace, jak je spolupráce s firemními dobrovolníky dle jejich mínění prospěšná pro jejich práci s klienty, pokud je mají.

**Graf č. 12: Zhodnocení firemních dobrovolníků pro práci s klienty v neziskové organizaci**

Na dotaz odpověděli všichni relevantní účastníci výzkumu tj. 118 (N<sub>3</sub>) respondentů spolupracující s firemními dobrovolníky, které jsem filtrováním opět rozdělila do dvou skupin dle využití zprostředkovatele.



**Komentář ke grafu č. 12:** Zástupci 19 (24 %) respondentů a 7 (18 %) respondentů svou volbou konstatovali, že neumí odpovědět, což je pro mne společně s procentuálním zastoupením střední hodnoty „ani dobře ani špatně“ informací, že respondenti si příliš nespojují související užitečnost zapojení firemních dobrovolníků pro práci se svými klienty a zprostředkovaně tak pro klienty samotné. Výborně hodnotilo 16 (40 %) klientů z organizací, kteří nespolupracují se zprostředkovatelem, což mne upoutalo a společně s výsledkem počtu volby dostatečně 10 (25 %) ukazuje vyšší hodnocení a možná i větší uvědomění prospěšnosti i pro klienty od respondentů organizací, které nespolupracují se zprostředkovatelem. Z počtu 19 (24 %) a 7 (18 %)

odpovědi „neumím odpovědět“ bylo 6 od respondentů z řad organizací nevykonávajících sociální služby.

### **Q 12: Jakou strategii volíte, abyste byli spokojeni s využitím firemních dobrovolníků?**

Otázka směřovala ke zjištění četnosti, jak jsou mezi respondenty rozprostřené vybrané možnosti a aktivity pro vyšší spokojenost s pomocí firemních dobrovolníků v budoucnu.

### **Graf č. 13: Strategie neziskové organizace pro spokojenost s využitím firemních dobrovolníků**

Na polootevřenou otázku odpovídalo 118 respondentů a zároveň měli respondenti možnost zvolit více odpovědí. Celkem jsem obdržela 273 (N<sub>6</sub>) odpovědí.



**Komentář ke grafu č. 13:** Nejvyšší počet 61 (22 %) odpovědí společně s dalšími volbami odpovídá výsledkům využívání zprostředkujících organizací, není ovšem velmi vzdálen od druhé nejvyšší četnosti odpovědi, která počtem 52 (19 %) odpovědí poukazuje na vlastní aktivitu neziskové organizace vkládanou do přímého budování vztahů s firemními dobrovolníky. Celkem 122 (45 %) odpovědí souvisí s využitím zprostředkovatele.

V možnosti jiného vyjádření byly respondenty uvedeny v 6 případech následující reakce: Firma sama kontaktuje nás. Firmy nás samy oslovují přes naše webové stránky.

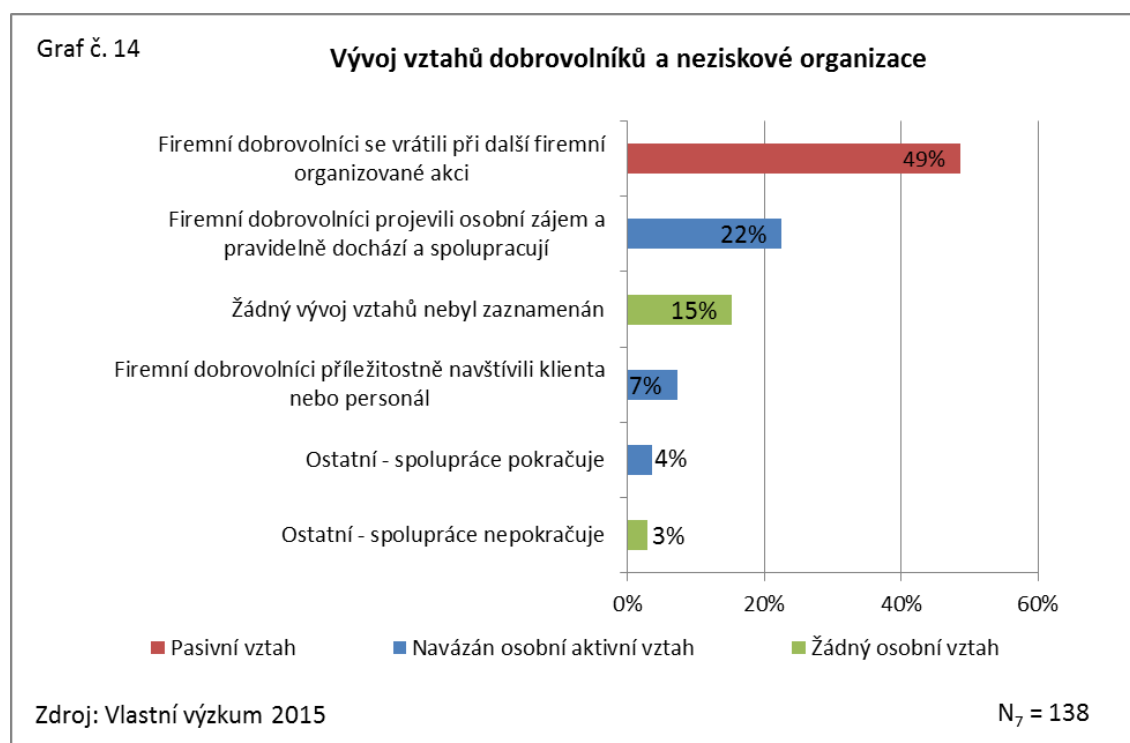
Necháme se oslovit. Někdo nabídne přímo pomoc. Spolupracujeme se školami. V loňském roce jsme začínali, tematika se u nás rozvíjí.

### Q 13: Zaznamenali jste po společných akcích vývoj vztahů mezi Vaší organizací a firemními dobrovolníky?

Zařazení otázky souvisí s hypotézou, která předpokládá vývoj vztahů mezi neziskovými organizacemi a firemními dobrovolníky. Výběrovými možnostmi jsem se zároveň zajímala o navázání osobního vztahu, který souvisí s přechodem z role firemního dobrovolníka do osobní role aktivního občana, který se zúčastní dobrovolnictví přímo a ve svém volném čase.

#### Graf č. 14: Vývoj vztahů dobrovolníků a neziskové organizace

Na otázku odpovídalo všech 118 respondentů spolupracujících s firemními dobrovolníky. Mohli volit více odpovědí i doplnit jiné možnosti. Celkem jsem pro výzkum této otázky obdržela 138 (N<sub>7</sub>) odpovědí.



**Komentář ke grafu č. 14:** Ve 25 (18 %) odpovědích bylo konstatováno, že vývoj vztahů nepokračuje. Ostatních 113 (82 %) odpovědí potvrzuje vývoj vztahů. Opakovanou návštěvu neziskové organizace prostřednictvím firmy uvedlo 67 (49 %)

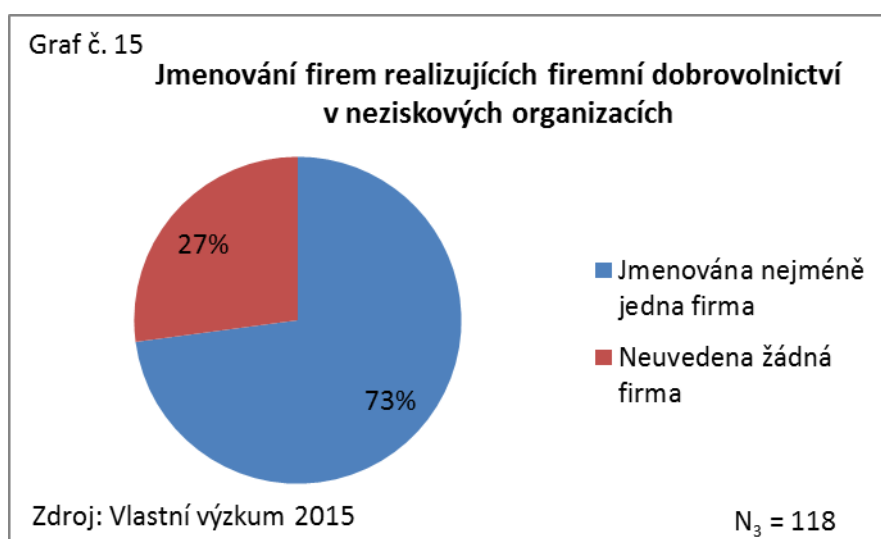
odpovědí. Navázání osobního aktivního vztahu původně firemního dobrovolníka vykazuje 46 (33 %) odpovědí. Tomuto výsledku se věnuji v kapitole shrnutí a interpretace.

**Q 14: Jmenujte, prosím, konkrétní firmy, jejichž zaměstnanci pomohli či pomáhají Vaší organizaci formou firemního dobrovolnictví.**

Otázku jsem zařadila pro zjištění, jak velký počet spolupracujících firem respondenti uvedou.

**Graf č. 15: Jmenování firem realizujících firemní dobrovolnictví v neziskových organizacích**

Ze 118 (N<sub>3</sub>) respondentů, spolupracujících s firemními dobrovolníky jmenovitě uvedlo 86 (73 %) respondentů 73 firem, 32 (27 %) respondentů nevedlo žádnou firmu, od které přijímají dobrovolníky.



**Komentář ke grafu č. 15:** Původně mne zajímalo číslo, kolik firem vysílá k neziskovým organizacím své dobrovolníky. Zjištěné číslo 73 firem vzhledem ke 118 využívajících organizací je s ohledem na různou četnost akcí a možnou spolupráci neziskové organizace s více firmami uspokojující. Překvapil mne ovšem počet 32 (27 %) respondentů, kteří nevedli jmenovitě žádnou firmu. Může to být informace, že dotazník vyplňovali lidé, kteří konkrétní firmy, se kterými jsou dobrovolníci dohodnuti, neví, ale také zvažují možnost, že informace pro neziskovou organizaci obecně není důležitá. Jsou tam nápomocní nějací dobrovolníci z nějaké firmy. Mohu se

tudíž domnívat, že není navázána bližší vazba na firmu a promyšlena případná další spolupráce. Tato úvaha by však vyžadovala zkoumání nad rámec této práce. Jeden respondent z oblasti ochrany přírody přímo uvedl, že nemá souhlas se zveřejněním, což může být další důvod neuvedení konkrétního jména firmy.

**Q 15: Jakou veřejně prospěšnou činností, službou se Vaše organizace zabývá?**

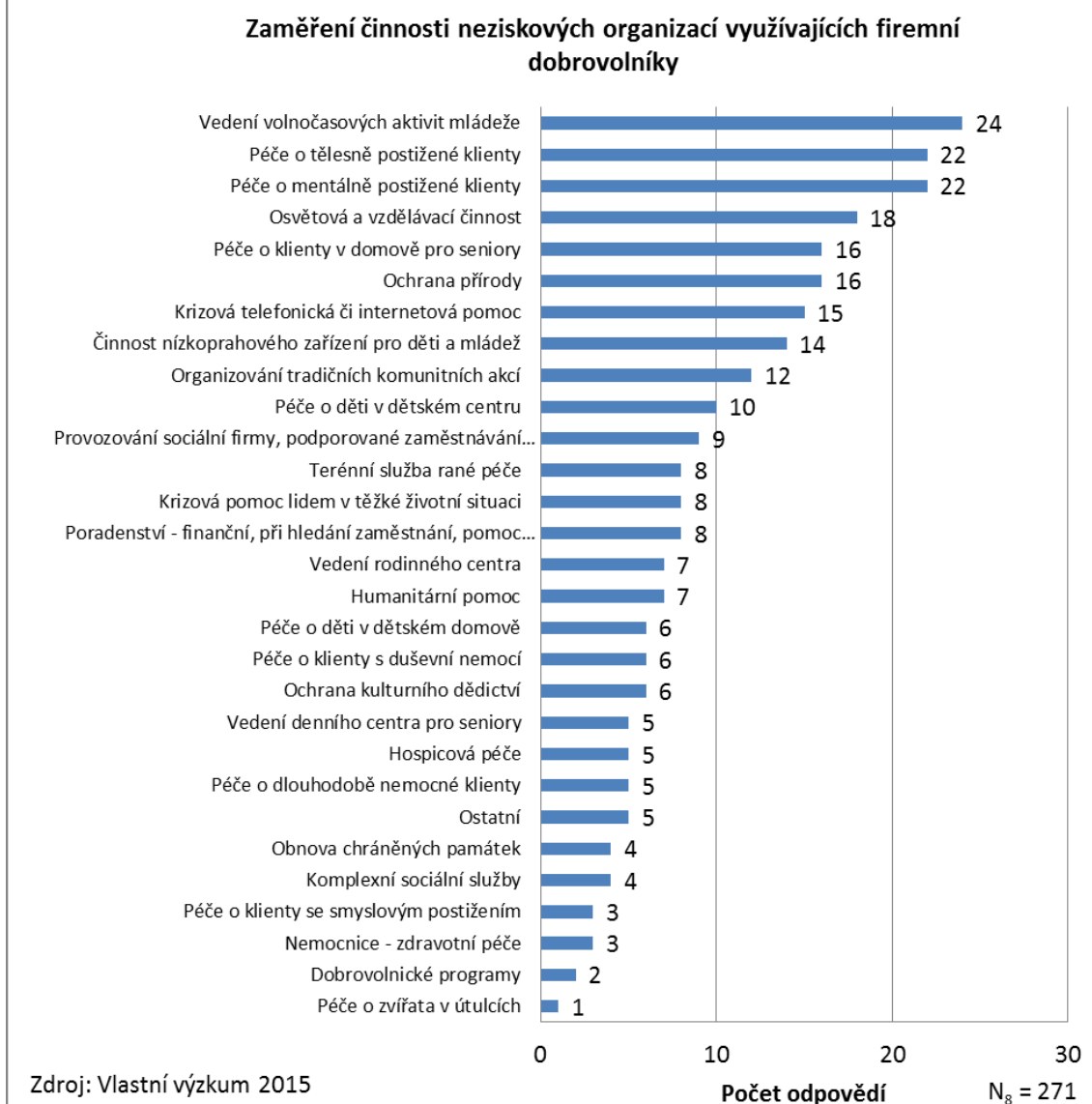
Otázka směřuje na zjištění, jaké typy činností neziskových organizací můžeme spojovat s využitím firemního dobrovolnictví. Respondenti mohli dle reality zvolit více možností odpovědí i doplnit vlastní.

**Graf č. 16: Zaměření činnosti neziskových organizací využívajících firemní dobrovolníky**

Na otázku odpovědělo všech 118 neziskových organizací spolupracujících s firemními dobrovolníky 271 (N<sub>8</sub>) odpověďmi. Všechny odpovědi jsem roztrídila kódováním do 29 škál vytvořených dle variant odpovědí.



Graf č. 16



**Komentář ke grafu č. 16:** Zjištěný rozsah činností, kterými účastníci výzkumu spolupracují s firemními dobrovolníky, byl pro mne velmi příjemně překvapující. Je zřejmé, že pomoc firemních dobrovolníků je v neziskovém sektoru široce prakticky uplatnitelná.

**Q 16: Kolik zaměstnanců měla v roce 2014 Vaše organizace?**

Otevřenou otázkou jsem si kladla za cíl poznat, z jak velkých organizací statistické údaje pochází.

### Graf č. 17: Škálové třídění neziskových organizací dle počtu zaměstnanců v roce 2014

Graf je sestaven ze škál nejčtetnějších výskytů odpovědí od všech respondentů tj. 118 (N<sub>3</sub>) organizací.



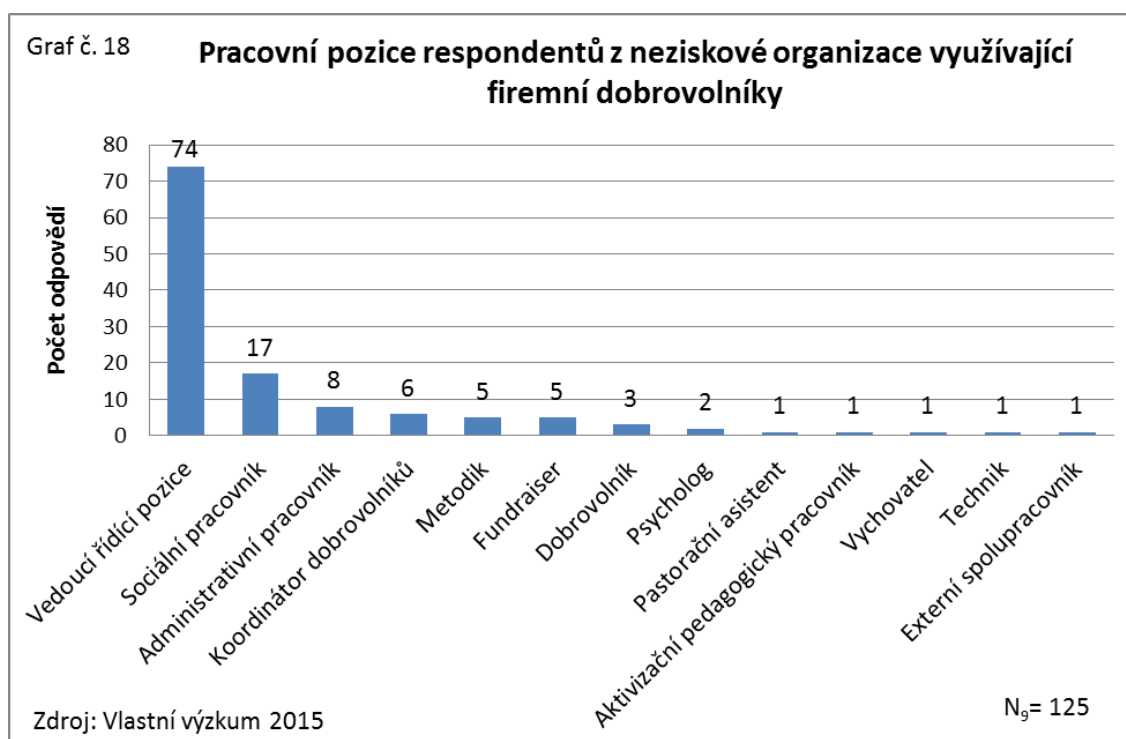
**Komentář ke grafu č. 17:** Překvapivé údaje o organizacích s více než 100 zaměstnanci jsem ověřovala [16 (14 %) organizací uvedlo tak vysoký počet], a ze souvisejících údajů jsem zjistila, že se jedná o organizace zastřešující provozování více druhů sociálních nebo zdravotních služeb. Rozložení vzorku organizací se mi jeví jako dostatečně reprezentativní.

#### Q 17: Jaká je Vaše pracovní pozice v organizaci?

Polootevřená otázka směřovala k přehledu kategorií pracovních pozic, z jakých se organizace ke spolupráci s dobrovolníky vyjadřuje. Respondenti svým doplněním velmi rozšířili škálu, kterou jsem v dotazníku nabízela.

### Graf č. 18: Pracovní pozice respondentů z neziskové organizace využívající firemní dobrovolníky

Na polootevřenou otázku odpovědělo všech 118 respondentů. Někteří vyplnili údaj vypovídající o kumulovaném pracovním místě. Obdržela jsem 125 (N<sub>9</sub>) odpovědí. Graf jsem sestavila až po rozřazení do kódovaných škál podle odpovědí respondentů. Kvůli přehlednosti jsem pod údaj vedoucí řídicí pozice zařadila relevantní manažerské pracovní pozice.



**Komentář ke grafu č. 18:** Jelikož jsem považovala uvedené typy pracovních pozic za zajímavé, zařadila jsem do grafu i ojediněle se vyskytující kategorie pracovních míst.

#### 2.4.2 Potvrzení či vyvrácení hypotéz na základě výsledných zjištění

Hlavní otázky související s hypotézami zjišťovaly hodnocení respondentů z výzkumného vzorku, který obsahoval jen neziskové organizace, které spolupracují s firemními dobrovolníky, a porovnával jejich vyjádření v dotazníku podle rozdělení do dvou kategorií, podle využívání zprostředkovatele či nikoliv.

Pro možnost zkoumat spokojenost s využíváním firemních dobrovolníků jsem vymezila čtyři kategorie (A-D), ve kterých jsem porovnávala hodnocení přínosu od respondentů.

A. Spokojenost s pomocí při první akci a při dalších akcích.

Rozdíl výsledků v obou kategoriích jsem vyhodnotila jako nepodstatný. Rozdílnost je tak minimální, že se nedá vyhodnotit, že by měla nějaký význam. Vývoj v podstatném významu nebyl zjištěními potvrzen.

B. Spokojenost pro dosažení výsledků potřebné práce fyzickou nebo odbornou pomocí.

Neziskové organizace se zprostředkovateli hodnotily o 14 % lépe výbornou fyzickou pomoc než skupina bez zprostředkovatele. Ovšem v odborné pomoci jsou výsledky obrácené a nejvyšší spokojenost uvedlo o 17 % více respondentů z neziskových organizací bez zprostředkovatele. Z toho vyvozují, že pro odbornou pomoc zprostředkující organizace nepřispívají. Rozložení odpovědí zároveň poukazuje na kvalitu spolupráce. Obě skupiny uvedly ve 35 %, že neumějí odpovědět, což považují za významný výsledek. Podle mého mínění tento fakt vypovídá o nesrozumitelnosti, v čem může být odborná firemní pomoc pro neziskové organizace přínosem. Pravděpodobně ji hodnotitelé nejsou schopni identifikovat.

C. Spokojenost s přínosem pro rozvoj neziskové organizace.

Obě skupiny byly spokojeny (při součtu dvou nejvyšších hodnocení - výborně a dostatečně) na hranici 80 %. Srovnání výborného hodnocení je o 9 % nižší u skupiny se zprostředkovatelem. Dokonce u organizací se zprostředkovatelem se vyskytlo ve dvou případech hodnocení vyjadřující nespokojenost a v jednom úplnou nespokojenost. Pro budoucí přínos tyto neziskové organizace neshledávají zprostředkovatele pro ně důležitějším než organizace bez zprostředkovatele.

D. Spokojenost s přínosem pro zlepšení práce s klienty.

Hodnocení obou skupin je podobné. Rozdíl vykazuje největší spokojenost, která je o 11 % vyšší u neziskových organizací bez zprostředkovatele. Vyšší hodnocení spokojenosti u skupiny bez zprostředkovatele směřuje k úvaze, že vyšší uvědomění prospěšnosti pro práci s klienty mají organizace s přímou vazbou na firemní spolupráci.

Ke zkoumání vývoje vztahů firemních dobrovolníků s neziskovou organizací jsem nastavila polootevřenou otázku. Respondenti z organizací spolupracujících s dobrovolníky se vyjádřili, zda zaznamenali vývoj a zároveň jeho typ. Výsledky

ukázaly výrazný vývoj uvedených vztahů, který potvrzuje 82 % odpovědí. Vývoj vztahů jsem roztrídila do dvou kategorií (E – F) dle předpokládané kvality tohoto vztahu.

#### E. Navázán osobní aktivní vztah

Osobní vztah, tudíž projevená ochota jít sám o sobě pomáhat, která se vyvinula z firemní dobrovolnické pomoci, se projevila u 33 % odpovědí. Z toho je pro mne potěšujícím výsledkem, že 22 % odpovědí jednoznačně potvrdilo i pravidelný, tudíž kvalitní navázaný osobní vztah s neziskovou organizací.

#### F. Navázán pasivní vztah

Opakovanou návštěvnost prostřednictvím firemní akce potvrdilo 40 % odpovědí. Jedná se o nejčteněji zmiňovanou formu vývoje vztahů.

Výsledky dat potvrdily pokračování osobní spolupráce mezi firemním dobrovolníkem a neziskovou organizací.

Dle výše uvedeného se k hypotézám vyjadřuji takto:

**H1:** Míra spokojenosti (pozitivně koreluje) je závislá na míře využití zprostředkující organizace.

Hypotézu zamítám. U zkoumaného vzorku respondentů se celkově neprojevila závislost míry spokojenosti na využití zprostředkující organizace.

**H2:** Neziskové organizace, které využívají zprostředkující organizace, jsou spokojenější než neziskové organizace, které je nevyužívají.

Hypotézu zamítám. Výsledná získaná statistická data celkově nepotvrzují, že výše spokojenosti je závislá na využívání zprostředkující organizace.

**H3:** Zaměstnanci po dokončení firemní dobrovolnické činnosti pokračují ve spolupráci s navštívenou organizací.

Hypotézu přijímám. Výsledky vykazují pokračování spolupráce a zároveň i vývoj od formální organizované akce k osobnímu navštěvování organizace z důvodu navázání osobního vztahu. Ze změny lze odvozovat tento přerod u více než čtvrtiny firemních dobrovolníků.

#### 2.4.4 Shrnutí a interpretace

Výzkumný problém, který jsem si stanovila pro svou závěrečnou práci, mi realizovaný výzkum pomohl vyřešit jen částečně. Stanovisko, že sféra pomoci firemních dobrovolníků neziskovému sektoru v ČR je méně efektivní, než by mohla být, považuji stále za platné. Otázka, která byla předmětem výzkumu a hledala souvislost mezi mírou

spokojenosti neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím a intenzitou, se kterou využívají odbornou neziskovou organizaci jako zprostředkovatele práce firemních dobrovolníků, nebyla potvrzena. Zdůvodněním, proč jsem se touto otázkou zabývala, byl názor, že zprostředkovatel nenahradí firemní snahu, ale jeho prostřednictvím mohou obě strany, firmy i neziskové organizace přijímající firemní dobrovolnickou pomoc, získat více podpory pro vzájemnou spolupráci, užitečné metodické rady i prostor pro sdílení zkušeností. Mé myšlenky směřovaly k možnosti, že by proces mohl probíhat podobně, jako je tomu u organizovaných dobrovolníků z řad občanů v dobrovolnických centrech. Uskutečněný výzkum změnil můj názor, proč je dobré se problémem efektivitě firemní pomoci ve prospěch firemního sektoru ve společnosti zabývat. Dostatečné využití možností pomoci od firemních dobrovolníků shledávám problémem v širším společenském kontextu než pouze u podpory zprostředkujících organizací.

Na základě zjištění z provedeného výzkumu jsem došla u neziskových organizací využívajících firemní dobrovolníky k následujícím závěrům:

Neziskové organizace, které dlouhodobě využívají nefiremní dobrovolníky, spolupracují přibližně stejně úspěšně i s firemními dobrovolníky. Dlouhodobě s firemními dobrovolníky pracuje čtvrtina. Více než tři čtvrtiny dobrovolníků navštěvují tyto neziskové organizace dvakrát až šestkrát za kalendářní rok. Více než polovina organizací obdrží ročně pomoc od méně než dvaceti firemních dobrovolníků a téměř čtvrtina od skupin obsazených 20 až 59 osobami.

Celkově jsou neziskové organizace s pomocí firemních dobrovolníků velmi spokojené. Vysoká a dostačující spokojenost při realizaci akcí se pohybovala na hranici 90 %. Vysokou spokojenost při první i při dalších akcích vyjádřila více než polovina neziskových organizací. Ve spokojenosti při opakování akcí však nebyl zaznamenán vývoj. Převažuje fyzická pomoc a postoj k využití odborné pomoci je ze strany neziskových organizací pravděpodobně dostatečně nevyužívaný i nepochopený. Lépe si s ním umějí poradit a jsou také více spokojené organizace, které jsou v přímém kontaktu s firemními dobrovolníky. V tom shledávám potenciál jak pro zlepšení, tak pro případné jiné budoucí výzkumy.

Podle odpovědí je nejvyšší spokojenost (přes padesát resp. 60 procent) ve spojení s firemními dobrovolníky hodnocená vzhledem k budoucnosti neziskové organizace, ať spolupracuje či nikoliv se zprostředkovatelem. Ale zajímavé je, že nezanedbatelná část na otázku spojenou s budoucností neuměla odpovědět, nebo odpověděla neutrálně.

Zhodnocení přínosu pro klienty umí lépe vyjádřit organizace bez zprostředkovatele.

Využívání strategie pro spolupráci s firemními dobrovolníky se děje podle nejčtenějších odpovědí buď prostřednictvím nabídky od zprostředkovatele, nebo využíváním osobních kontaktů a vztahů s firemními zaměstnanci při plánování práce. Tento výsledek dle mého mínění poukazuje na zvýšenou aktivitu neziskových organizací. U všech neziskových organizací využívajících firemní dobrovolníky je ve vztazích zaznamenán vývoj a další zkoumání by mohlo přinést zajímavý výsledek, protože výzkum prokázal u firemních dobrovolníků vývoj osobních vztahů, tj. pravidelnou navazující dobrovolnou osobní angažovanost.

Za další úvahy i zkoumání jistě stojí fakt, že více než čtvrtina respondentů nejmenovala žádnou firmu, od které k nim přichází firemní dobrovolníci.

Pozitivní informací je, že firemní dobrovolnická pomoc vstupuje do velmi široké škály sociálních služeb. Mohu jen upřímně věřit, že se časem, pokud možno co nejdříve, stane v očích lidí v neziskových organizacích také výrazně a vědomě prospěšnou i pro jejich uživatele. Celkově je spektrum možností pestré a jsem ráda, že data prokázala zastoupení např. i péče o památky, ochranu přírody a kulturního dědictví aj.

Rozptyl velikosti i procentní rozložení v celku zkoumaného vzorku neziskových organizací spolupracujících s firemními dobrovolníky je v dobrém nečekáný, a proto myslím, že získaná data poskytují informace z vyváženého výzkumného vzorku. Dotazníkového šetření se zúčastnily malé organizace i dominantní neziskové organizace poskytující řadu sociálních služeb. Spektrum pracovních pozic hodnotitelů není tak bohaté, což je ovšem dle mého mínění dobře, více než polovina odpovědí uváděla vedoucí řídicí pozice a řada pracovníků měla očekávaně kumulované funkce v organizaci.

## **Závěr**

Teoretická část práce se zaměřovala na objasnění kontextu firemního dobrovolnictví v současné České společnosti s myšlenkou tento druh angažovanosti více prozkoumat z pohledu neziskových organizací, které práci firemních dobrovolníků využívají.

Považuji totiž oboustrannou srozumitelnost firemního i nefiremního sektoru, porozumění vzájemných očekávání a vnitřní přijetí organizací za velmi důležité pro celkovou efektivitu a prospěšný dopad pomoci realizované formou firemního dobrovolnictví. U organizací může platit to, co u jedinců, tj. znalost vlastní motivace

k pomáhání druhým lidem usnadňuje schopnost dávat se druhým upřímně a autenticky.<sup>53</sup>

Praktickou část jsem zaměřovala k hlavnímu cíli, zjistit názor relevantních neziskových organizací na užitečnost a kvalitu pomoci pro jejich organizaci. Tento cíl byl splněn. Bylo by zajímavé, kdyby se v budoucnu někdo ve prospěch tohoto tématu věnoval zkoumání názorů neziskových organizací, které firemní dobrovolníci nevyužívají: proč, a co by jim pomohlo.

Zpracovala jsem statistické údaje od respondentů, kteří již vyplněním dotazníku na základě elektronického oslovení projeví svou aktivitu. K mému potěšení jsem včas obdržela dostatek reakcí. Disciplína ve vyplňování byla pro mne další pozitivní zprávou o respondentech. Pracovala jsem s výzkumným vzorkem, který ve prospěch svého poslání umí využít prospěšnou dobrovolnickou práci nejen nefiremních, ale v 52 % i firemních dobrovolníků.

Neziskové organizace jsou spokojené zejména s fyzickou prací a splněnými úkoly.

Výsledky zpracování dle mého názoru naznačují, že dlouhodobá zkušenost s využíváním dobrovolníků vede i ke kvalitnímu využívání firemních dobrovolníků.

Mé hypotézy ohledně důležitosti role zprostředkovatelů pro spokojenost neziskových organizací jsem dle výsledků výzkumu zamítla. Respondenti mne přesvědčili o informovanosti a aktivitě neziskových organizací, které jsou velmi spokojené s firemními dobrovolníky i bez zprostředkovatele. Tento výsledek spíše shledávám při pomoci fyzickou prací. V oblasti využití odborné pomoci firemních dobrovolníků má neziskový sektor značné možnosti ke zlepšení.

Přesto, jelikož firem a organizací neziskového sektoru je velké množství, považují roli zprostředkujících organizací za důležitou. Mohly by dle své kapacity a možností posunout vykonávání své role směrem ke sblížující a tmelící úloze.

Potěšující informací pro mne bylo přijetí hypotézy, že se do fáze ochoty jít z vlastního impulzu sám ve volném čase pravidelně pomáhat, vyvíjejí vztahy mezi firemními dobrovolníky a neziskovými organizacemi, které navštěvují. Jelikož se jedná o lidi v produktivním věku, a dnešní doba je na jedince v oblasti času velmi náročná, jsem z tohoto pozitivního výsledku zkoumání potěšena.

Neziskové organizace spokojenost s prací firemních dobrovolníků projevíly. V tom shledávám faktický podíl firem a jejich zaměstnanců společně s neziskovými

---

<sup>53</sup> Srov. JIRÁSEK, I.; JIRÁSKOVÁ, M. Dobrovolník a dobrodinec: paralely sociálního pracovníka a poutníka. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2011, roč. 11, č. 4, s. 41.



organizacemi a jejich zaměstnanci na veřejné prospěšnosti. Dle mého mínění výzkum ukázal, že firemní dobrovolnictví má mezi ostatními typy dobrovolné práce své místo a smysl. Firemní dobrovolnictví považují za jeden z mnoha zdrojů pro nové stálé dobrovolníky a příznivce neziskových organizací.

V závěru této prakticky zaměřené bakalářské práce zařazují osobní přání, aby se firemní dobrovolnictví zkvalitňovalo a oslovilo mnoho dalších firem, které o tomto druhu pomoci neziskovému sektoru zatím neuvažovaly. Je to pomoc spojená s osobním úsilím i ve firmách i v neziskových organizacích, bez něhož není tato aktivita udržitelná.

Osobně mne oslovila a stále se mnou zůstává myšlenka, že být jakýmkoliv dobrovolníkem je uvědomělé dobrovolné rozhodnutí k prosociálnímu chování, jehož podstatou je schopnost jedince přinášet oběti, vzdát se vlastního blaha ve prospěch dobra druhého člověka.<sup>54</sup> A to je obrovsky pozitivní věc.

---

<sup>54</sup> Srov. NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7. s. 245.

## Seznam literatury

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. Dobrovolnictvo na Slovensku – reflexia nových trendov a výzvy pre sociálnu prácu. In *Sociální práce/Sociálna práca Dobrovolnictví a sociální práce*. 2011, č. 4, České Budějovice: Asociace vzdělavatelů v sociální práci. ISSN 1213-6204.

BRUMOVSKÁ T., SEIDLOVÁ MÁLKOVÁ, G., Organizace dobrovolnictví In MATOUŠEK O. a kol. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-26.

CLINTON, B. *Dárcovství*. VOLVOX GLOBATOR, 2008. ISBN 978-80-7207-674-1.

FRIČ, P.; POSPÍŠILOVÁ T. a kol. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: AGNES, 2010. ISBN 978-80-903696-8-9.

FRIČ P.; VÁVRA, M. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví*. Praha: AGNES, 2012. ISBN 978-80-903696-9-6.

FRIŠTENSKÁ, H. Česká cesta. In *Norská inspirace: kultura občanského života v česko-norském dialogu*. Praha: Sdružení pro vydávání revue PROSTOR, 2010. ISSN 0862-7045.

JIRÁSEK, I.; JIRÁSKOVÁ, M. Dobrovolník a dobrodinec: paralely sociálního pracovníka a poutníka. *Sociální práce/Sociálna práca*, 2011, roč. 11, č. 4.

KALOUSOVÁ, P. *Studie o firemním dárcovství v České republice*. [online]. Fórum Evropského sociálního fondu v ČR [cit. 2015-03-08] Dostupné na WWW: <<https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/thread/3934/studie-o-firemnim-darcovstvi-v-ceske-republice/>>.

KAŇOKOVÁ, S. Firemní dobrovolnictví při povodních: ČEZ. in DOSTÁL, J.; SOUKUPOVÁ J (a kol.). *Dobrovolnictví a nestátní neziskové organizace při řešení*

*následků povodní v ČR. Sborník z workshopu a semináře Protipovodňového vzdělávacího a výzkumného centra Brno 2014.* Brno: MU, Ekonomicko-správní fakulta, 2014. ISBN 978-80-210-6713-4.

KAŠPAROVÁ, K., KUNZ, V. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování.* Praha: GRADA, 2013. ISBN 978-80-247-4480-3.

NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování.* Praha: Academia, 1996. ISBN 80-200-0592-7.

NOVOTNÁ, E. Dobrovolnictví jako naděje pro soudružnou občanskou společnost In *Dobrovolnictví ve výzkumu a v praxi, Sborník konference konané u příležitosti 60. výročí založení VŠE v Praze.* Jindřichův Hradec: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1986-9.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce, 2. přepr. vyd.* Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.

REKTOŘÍK, J. a kol. *Organizace neziskového sektoru, Základy ekonomiky, teorie a řízení.* Vydání II. EKOPRESS, 2007. ISBN 978-80-86929-25-5.

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, seznam akreditovaných projektů [online]. © 2014 Ministerstvo vnitra České republiky, [cit. 2015-03-12]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-projektu.aspx>>.

SEDLÁČKOVÁ, M. Společenská odpovědnost firem a její vliv na společnost. In *Zborník z 5. ročníka súťaže o najlepšiu diplomovú, bakalársku alebo ročníkovú prácu na tému Filantropia,* 2011, Bratislava: Centrum pro filantropiu, n. o.

SOZANSKÁ, O. *Můžeš.* 2012, č. 12. Vydává Sdružení přátel Konta BARIÉRY ve spolupráci s Nadací Charty 77. Praha. ISSN 1213-8908.

ŠIMKOVÁ, S. a kol. *Dobrovolníci mění svět, sborník příkladů dobré praxe.* Praha: Národní institut dětí a mládeže, MŠMT, 2011. ISBN: 978-80-87449-15-8.

ŠPATENKOVÁ, N. a kol. *Krizová intervence pro praxi*. 2. akt. a dopl. vyd., Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-2624-3.

ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. *Společenská odpovědnost podniků, Transparentnost a etika podnikání*. Praha, C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5.

Zákon 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění platném k 3. 2. 2012.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění platném k 25. 1. 2012.

Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 14. 3. 2006.

Zákon 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění platném k 1. 1. 2003.

Zákon 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění platném k 1. 1. 2001.

## **Seznam elektronických zdrojů**

*Centrum pro výzkum neziskového sektoru* [online]. Brno: © 2006 - 2015 CVNS [cit. 2015-03-07] Dostupné na WWW: <<http://cvns.econ.muni.cz/projekty/1>>

*Dobrovolnik.cz* [online]. Praha: © 2015 VIZUS, [cit. 2015-03-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/>>.

Ekonomické výsledky neziskových institucí. *Český statistický úřad*, [online]. Poslední aktualizace 12. 1. 2015 [cit. 2015-03-11] Dostupné na WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/180029-14-r\\_2014](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/180029-14-r_2014)>.

HESTIA [online]. Praha: [cit. 2015-03-09]. Dostupné na  
WWW: <<http://www.hest.cz/cs-CZ/o-hestia/co-jsme-jiz-zazili>>.

*Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha: © 2015 Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2015-03-09] Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-projektu.aspx>>.

*Portál veřejné správy, evidence NNO* [online]. Praha: 2013 © Ministerstvo vnitra [cit. 2015-03-22] Dostupné na  
WWW: <<http://www.isnno.cz/EvidenceNNOV10001/DesignPages/SeznamNNO.aspx>>.

*Zapojimse* [online]. © 2010 KAKTUS Software spol. s r. o. [cit. 2015-03-12]. Dostupné na WWW: <<http://www.zapojimse.cz/obsah/koste-20.html>>.

## Seznam grafů

Graf č. 1	Spolupráce neziskové organizace s dobrovolníky
Graf č. 2	Četnost spolupráce neziskové organizace s nefiremními dobrovolníky
Graf č. 3	Trvání spolupráce s nefiremními dobrovolníky
Graf č. 4	Spolupráce neziskové organizace s firemními dobrovolníky
Graf č. 5	Využití zprostředkovatele pro spolupráci s firemními dobrovolníky
Graf č. 6	Četnost využití firemních dobrovolníků v neziskových organizacích
Graf č. 7	Trvání spolupráce s firemními dobrovolníky
Graf č. 8	Počet firemních dobrovolníků pomáhajících v neziskové organizaci
Graf č. 9	Spokojenost zaměstnanců neziskové organizace při akcích
Graf č. 10	Spokojenost zaměstnanců neziskové organizace s fyzickou a odbornou pomocí
Graf č. 11	Spokojenost přínosu firemních dobrovolníků pro budoucí rozvoj neziskové organizace
Graf č. 12	Zhodnocení firemních dobrovolníků pro práci s klienty v neziskové organizaci
Graf č. 13	Strategie neziskové organizace pro spokojenost s využitím firemních dobrovolníků
Graf č. 14	Vývoj vztahů dobrovolníků a neziskové organizace
Graf č. 15	Jmenování firem realizujících firemní dobrovolnictví v neziskových organizacích
Graf č. 16	Zaměření činnosti neziskových organizací využívajících firemní dobrovolníky
Graf č. 17	Škálové třídění neziskových organizací dle počtu zaměstnanců v roce 2014
Graf č. 18	Pracovní pozice respondentů z neziskové organizace využívající firemní dobrovolníky

## **Seznam tabulek**

Tabulka č. 1      Rozdělení jmenovaných zprostředkujících organizací

## **Přílohy**

- Příloha I. Ukázka osobního emailového oslovení respondentů
- Příloha II. Ukázka anonymního evidenčního listu korespondenta
- Příloha III. Grafická podoba online dotazníku



## Příloha I. Ukázka osobního emailového oslovení respondentů

**Prosba o vyjádření názoru na dobrovolnictví ve stručném elektronickém dotazníku pro účely bakalářské práce - DD ČR**  S potvrzením x

 **Simona Kaňoková** <sikanoko@gmail.com> 16. 2.   

komu: skrytá kopie: info, skrytá kopie: detsky\_domov, skrytá kopie: vf.24, skrytá kopie: dd-jbc, skrytá kopie 

Dobrý den, Vážené dámy a pánové,  
oslovuji Vás, zástupce organizací, věnující se v České republice potřebné péči o nejmladší klienty a prosím o chvíli Vašeho času.  
Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění jednoduchého dotazníku, který zkoumá dobrovolnictví v ČR, se zaměřením na spokojenost neziskových organizací  
Na webu jsem sestavila stručný neveřejný dotazník, který je základem kvantitativního průzkumu pro mou bakalářskou práci.  
Vyplňování dotazníku bude uzavřeno dne 28. 2. 2015.

<https://www.vyplnto.cz/database-dotazniku/spokojenost-neziskovek-s-fir/>

Dle zájmu výsledky průzkumu ráda poskytnu.  
Děkuji Vám za pochopení a vstřícnost  
S úctou

...

Simona Kaňoková  
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Obor sociální a charitativní práce  
3. ročník kombinovaného studia  
Mobil: 602 219 354  
E-mail: [sikanoko@gmail.com](mailto:sikanoko@gmail.com)

# Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím

Odpovědi respondentů č. 201 – 272

Zadavatel průzkumu:	Simona Kaňoková
Kontakt na zadavatele:	sikanoko@gmail.com
Termín sběru dat:	3. 2. 2015 – 28. 2. 2015
Počet responsí:	272
Průměrná délka vyplňování:	00.04:51



# #201

Pořadové číslo respondenta: 201



Unikátní ID na Vyplňto.cz: 3667112

Datum a čas vyplnění: 2015-02-16 10:35:28

Délka vyplňování: 00.04:45

Poznámka:

- 1.) Spolupracuje Vaše organizace s dobrovolníky? **Ano**
- 2.) Jak často spolupracuje Vaše organizace s nefiremními dobrovolníky? **2x – 6x za rok**
- 3.) Spolupracuje Vaše organizace s firemními dobrovolníky? **Ano**
- 4.) Využívá Vaše organizace pro spolupráci s firemními dobrovolníky odborné zprostředkující organizace? **Ano**
- 5.) Pokud Vaše organizace využívá služeb odborné zprostředkující organizace, můžete uvést její název? **zapojimse.cz, t-mobile**
- 6.) Jak často Vaše organizace využívá pomoci firemních dobrovolníků? **2x – 6x za 1 rok**
- 7.) Kolik firemních dobrovolníků v roce 2014 pomáhalo Vaší organizaci? **10 – 19 osob**
- 8.) Jak splnili firemní dobrovolníci očekávání Vašich zaměstnanců?
  - 8.1.) Jak byli Vaši zaměstnanci spokojeni při první akci? **1 = výborně**
  - 8.2.) Jak byli Vaši zaměstnanci spokojeni při dalších akcích? **1 = výborně**
  - 8.3.) Jak hodnotíte celkový přínos?
- 9.) Jak hodnotíte přínos firemních dobrovolníků pro dosažení výsledku potřebné práce?
  - 9.1.) Jak Vám pomohla fyzická pomoc? **1 = výborně**
  - 9.2.) Jak Vám pomohla odborná pomoc (poradenství)? **1 = výborně**
- 10.) Jak hodnotíte přínos spolupráce s firemními dobrovolníky pro budoucí rozvoj Vaší organizace?
  - 10.1.) Jak je firemní dobrovolnictví přínosné pro rozvoj Vaší organizace? **1 = výborně**
- 11.) Jak hodnotíte přínos firemních dobrovolníků pro Vaši práci s klienty?
  - 11.1.) Jak firemní dobrovolnictví pomáhá ke zlepšení práce s klienty? **1 = výborně**
- 12.) Jakou strategii volíte, abyste byli spokojeni s využitím firemních dobrovolníků? **Využíváme nabídky od zprostředkujících organizací., Vyhlašujeme poptávku po dobrovolnících na webu zprostředkující organizace., Hlídáme si vyhlášené termíny od firem.**
- 13.) Zaznamenali jste po společných akcích vývoj vztahů mezi organizací a firemními dobrovolníky? **Firemní dobrovolníci se vrátili při další firemní organizované akci.**
- 14.) Jmenujte, prosím, konkrétní firmy, jejichž zaměstnanci pomohli či pomáhají Vaší organizaci formou firemního dobrovolnictví. **T-mobile, Antalis, ČSOB,**
- 15.) Jakou veřejně prospěšnou činností, službou se Vaše organizace zabývá? **Péče o dlouhodobě nemocné klienty, Krizová pomoc lidem v těžké životní situaci, Osvětová a vzdělávací činnost**
- 16.) Kolik zaměstnanců měla v roce 2014 Vaše organizace? **7**
- 17.) Jaká je Vaše pracovní pozice v organizaci? **Sociální pracovník**

# Příloha III. Grafická podoba online dotazníku

Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím | Vyplíto.cz - řešení pro online - Windows Internet Explorer

https://www.vyplito.cz/databaze-dotazniku/spokojenost-neziskovek-s-fir/

Uživatel: Simona Kaňková | Odhlásit se

Úvod Průzkumy Testy Licence Jak na to Ceník Kontakt

Dotazníky k vyplnění Archiv výsledků Rady a tipy FAQ Nápověda

**Zadavatelka průzkumu**  
Simona Kaňková  
sikanoko@gmail.com

**Spojte se s Vyplíto.cz**  
Vyplíto.cz - Internetové průzkumy  
To se mi líbí  
Vyplíto.cz - Internetové průzkumy se líbí více lidem (3.149).  
Plugin pro sociální síť Facebook

**Diskuse k tématu**  
Jméno: Simona Kaňková

## Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím

Konec vyplňování 28. 02. 2015 12:00, výsledky budou k dispozici pouze zadavateli.  
Počet otázek: 17 Průměrná doba vyplňování: 00:04:54

Dobrý den,  
jmenuji se Simona Kaňková a studuji na Jihočeské univerzitě obor sociální a charitativní práce. Ráda bych prostřednictvím tohoto dotazníku zjistila otevřený názor relevantních zástupců organizací neziskového sektoru na firemní dobrovolnictví a získala informace o využívání této formy pomoci. Výsledky zahrnující rok 2014 bych chtěla využít pro svou bakalářskou práci.  
V případě projeveného zájmu velmi ráda respondentům poskytnu výsledky tohoto kvantitativního výzkumu. Děkuji Vám za čas, ochotu spolupracovat a hlavně za Váš názor.  
Zároveň potvrzuji, že tento elektronický dotazník je neveřejný a zcela na nekomerční bázi.

**Vytvořte si na Vyplíto.cz vlastní dotazník. Zdarma.**

Vyplnit dotazník

**Upozornění:** Provozovatel Vyplíto.cz neručí za obsah jednotlivých průzkumů - veškeré připomínky k obsahu prosím směřujte na zadavatele průzkumu (uveden vlevo nahoře). Pokud se domníváte, že tento průzkum

Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím | Vyplíto.cz - řešení pro online - Windows Internet Explorer

https://www.vyplito.cz/databaze-dotazniku/spokojenost-neziskovek-s-fir/

Uživatel: Simona Kaňková | Odhlásit se

Úvod Průzkumy Testy Licence Jak na to Ceník Kontakt

Dotazníky k vyplnění Archiv výsledků Rady a tipy FAQ Nápověda

**Zadavatelka průzkumu**  
Simona Kaňková  
sikanoko@gmail.com

**Spojte se s Vyplíto.cz**  
Vyplíto.cz - Internetové průzkumy  
To se mi líbí  
Vyplíto.cz - Internetové průzkumy se líbí více lidem (3.149).  
Plugin pro sociální síť Facebook

**Diskuse k tématu**  
Jméno: Simona Kaňková

## Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím

Konec vyplňování 28. 02. 2015 12:00, výsledky budou k dispozici pouze zadavateli.  
Počet otázek: 17 Průměrná doba vyplňování: 00:04:54

**1. Spolupracuje Vaše organizace s dobrovolníky?** povinná otázka  
Pokud volíte odpověď "Ne", děkuji Vám za odeslání dotazníku již v této fázi.  
 Ne  
 Ano

**2. Jak často spolupracuje Vaše organizace s nefiremními dobrovolníky?** povinná otázka  
Zvolte alespoň jednu možnost.  
 1x a méně  
 2x - 6x za rok  
 7x - 12x za rok  
 Častěji než 12x za rok  
 Dlouhodobě tj. alespoň 3 roky

Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím | Vyplňto.cz - řešení pro online - Windows Internet Explorer

https://www.vyplnto.cz/database-dotazniku/spokojenost-neziskovek-s-fir/

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje Nápověda

Obíbené položky Spokojenost neziskových organizací s firemním d...

Najít: Předchozí Další Možnosti

**Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím**

Konec vyplňování 28. 02. 2015 12:00, výsledky budou k dispozici pouze zadavateli.  
Počet otázek: 17 Průměrná doba vyplňování: 00:04:54

**1. Spolupracuje Vaše organizace s dobrovolníky?** povinná otázka  
Pokud volíte odpověď "Ne", děkuji Vám za odeslání dotazníku již v této fázi.  
 Ne  
 Ano

**2. Jak často spolupracuje Vaše organizace s nefiremními dobrovolníky?** povinná otázka  
Zvolte alespoň jednu možnost.  
 1x a méně  
 2x - 6x za rok  
 7x - 12x za rok  
 Častěji než 12x za rok  
 Dlouhodobě tj. alespoň 3 roky

**3. Spolupracuje Vaše organizace s firemními dobrovolníky?** povinná otázka  
Pokud volíte odpověď "Ne", děkuji Vám za odeslání dotazníku již v této fázi.  
 Ne  
 Ano

V tomto místě se dotazník větví, další otázky se zobrazí až po zodpovězení předchozí otázky.

Ukončit vyplňování dotazníku a smazat vyplněné hodnoty

**Simona Kaňková**  
sikaňko@gmail.com

**Spojte se s Vyplňto.cz**

Vyplňto.cz - Internetové průzkumy  
[To se mi líbí](#)

Vyplňto.cz - Internetové průzkumy se líbí více lidem (3 149)

Plugin pro sociální síť Facebook

**Diskuse k tématu**

Jméno: Simona Kaňková

Zpráva:

HTML značky nepovoleny.

Diskuse k tématu **Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím** zatím neobsahuje žádné příspěvky.

Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím | Vyplňto.cz - řešení pro online - Windows Internet Explorer

https://www.vyplnto.cz/database-dotazniku/spokojenost-neziskovek-s-fir/

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje Nápověda

Obíbené položky Spokojenost neziskových organizací s firemním d...

Najít: Předchozí Další Možnosti

**4. Využívá Vaše organizace pro spolupráci s firemními dobrovolníky odborné zprostředkující organizace?** povinná otázka  
 Ne  
 Ano

**5. Pokud Vaše organizace využívá služeb odborné zprostředkující organizace, můžete uvést její název?** nepovinná otázka

**6. Jak často Vaše organizace využívá pomoci firemních dobrovolníků?** povinná otázka  
Dotazník sleduje rok 2014, ale dlouhodobý horizont mne také zajímá.  
Zvolte alespoň jednu možnost.  
 1x a méně  
 2x - 6x za 1 rok  
 7x - 12x za rok  
 Častěji než 12x za rok  
 Dlouhodobě tj. alespoň 3 roky

**7. Kolik firemních dobrovolníků v roce 2014 pomáhalo Vaší organizaci?** povinná otázka  
 1 - 9 osob  
 10 - 19 osob  
 20 - 29 osob  
 30 - 39 osob  
 40 - 49 osob

**Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím** zatím neobsahuje žádné příspěvky.

Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím | Vyplňto.cz - řešení pro online - Windows Internet Explorer

https://www.vyplnto.cz/database-dotazniku/spokojenost-neziskovek-s-fr/

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje nápověda

Oblíbené položky Spokojenost neziskových organizací s firemním d...

Najít: Předchozí Další Možnosti

povinná otázka

**7. Kolik firemních dobrovolníků v roce 2014 pomáhalo Vaší organizaci?**

- 1 - 9 osob
- 10 - 19 osob
- 20 - 29 osob
- 30 - 39 osob
- 40 - 49 osob
- 50 - 59 osob
- 60 - 69 osob
- 70 - 79 osob
- 80 - 89 osob
- 90 - 99 osob
- 100 - 109 osob
- 110 - 119 osob
- 120 - 129 osob
- 130 - 139 osob
- 140 - 149 osob
- 150 - 159 osob
- 160 - 169 osob
- 170 - 179 osob
- 180 - 189 osob
- 190 - 199 osob
- nad 200 osob

nepovinná otázka

**8. Jak splnili firemní dobrovolníci očekávání Vašich zaměstnanců?**  
U každé podotázky prosím zvolte odpověď na dané škále:

	1 = výborně	2 = dostatečně	3 = ani dobře ani špatně	4 = nedostatečně	5 = vůbec ne	0 = neumím odpovědět
Jak byli Vaši zaměstnanci spokojeni při první akci:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Internet | Chráněný režim: Zapnuto 12:58 26.2.2015

Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím | Vyplňto.cz - řešení pro online - Windows Internet Explorer

https://www.vyplnto.cz/database-dotazniku/spokojenost-neziskovek-s-fr/

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje nápověda

Oblíbené položky Spokojenost neziskových organizací s firemním d...

Najít: Předchozí Další Možnosti

povinná otázka

**8. Jak splnili firemní dobrovolníci očekávání Vašich zaměstnanců?**  
U každé podotázky prosím zvolte odpověď na dané škále:

	1 = výborně	2 = dostatečně	3 = ani dobře ani špatně	4 = nedostatečně	5 = vůbec ne	0 = neumím odpovědět
Jak byli Vaši zaměstnanci spokojeni při první akci:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jak byli Vaši zaměstnanci spokojeni při dalších akcích:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jak hodnotíte celkový přínos:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

povinná otázka

**9. Jak hodnotíte přínos firemních dobrovolníků pro dosažení výsledku potřebné práce?**  
U každé podotázky prosím zvolte odpověď na dané škále:

	1 = výborně	2 = dostatečně	3 = ani dobře ani špatně	4 = nedostatečně	5 = vůbec ne	0 = neumím odpovědět
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Internet | Chráněný režim: Zapnuto 12:58 26.2.2015

Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím | Vyplňto.cz - řešení pro online - Windows Internet Explorer

https://www.vyplnto.cz/database-dotazniku/spokojenost-neziskovek-s-fir/

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje nápověda

Obilíbené položky Spokojenost neziskových organizací s firemním d...

Najít: Předchozí Další Možnosti

povinná otázka

**9. Jak hodnotíte přínos firemních dobrovolníků pro dosažení výsledku potřebné práce?**

U každé podotázky prosím zvolte odpověď na dané škále:

Jak Vám pomohla fyzická pomoc:	1 = výborně	2 = dostatečně	3 = ani dobře ani špatně	4 = nedostatečně	5 = vůbec ne	0 = neumím odpovědět
Jak Vám pomohla odborná pomoc (poradenství):	1 = výborně	2 = dostatečně	3 = ani dobře ani špatně	4 = nedostatečně	5 = vůbec ne	0 = neumím odpovědět

povinná otázka

**10. Jak hodnotíte přínos spolupráce s firemními dobrovolníky pro budoucí rozvoj Vaší organizace?**

U každé podotázky prosím zvolte odpověď na dané škále:

Jak je firemní dobrovolnictví přínosné pro rozvoj Vaší organizace:	1 = výborně	2 = dostatečně	3 = ani dobře ani špatně	4 = nedostatečně	5 = vůbec ne	0 = neumím odpovědět
--	----------------	-------------------	--------------------------------------	---------------------	--------------------	----------------------------

Internet | Chráněný režim: Zapnuto

Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím | Vyplňto.cz - řešení pro online - Windows Internet Explorer

https://www.vyplnto.cz/database-dotazniku/spokojenost-neziskovek-s-fir/

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje nápověda

Obilíbené položky Spokojenost neziskových organizací s firemním d...

Najít: Předchozí Další Možnosti

povinná otázka

Otázka pro organizace věnující se klientům.

**11. Jak hodnotíte přínos firemních dobrovolníků pro Vaši práci s klienty?**

U každé podotázky prosím zvolte odpověď na dané škále:

Jak firemní dobrovolnictví pomáhá ke zlepšení práce s klienty:	1 = výborně	2 = dostatečně	3 = ani dobře ani špatně	4 = nedostatečně	5 = vůbec ne	0 = neumím odpovědět
--	----------------	-------------------	--------------------------------------	---------------------	--------------------	----------------------------

povinná otázka

**12. Jakou strategii volíte, abyste byli spokojeni s využitím firemních dobrovolníků?**

Zvolte alespoň jednu možnost.

- Využíváme nabídky od zprostředkujících organizací.
- Využíváme poradenství od zprostředkujících organizací.
- Využíváme zprostředkované akce na míru.
- Vyhlašujeme poptávku po dobrovolnících na webu zprostředkující organizace.
- Hlídáme si vyhlášené termíny od firem.
- Využíváme osobní kontakty či vztahy s firemními zaměstnanci při plánování práce.
- Úzce spolupracujeme s jednou firmou a s ní řešíme naše potřeby.
- Spolupracujeme přímo se stálým okruhem firem.
- Jiné možnosti:

povinná otázka

Odpověď je platná i když se jednalo o jednotlivce.

**13. Zaznamenali jste do společných akcí vůli vztahů mezi**

Internet | Chráněný režim: Zapnuto

Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím | Vyplňto.cz - řešení pro online - Windows Internet Explorer

https://www.vyplnto.cz/database-dotazniku/spokojenost-neziskovek-s-fir/

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje nápověda

Obilbené položky Spokojenost neziskových organizací s firemním d...

Najít: Předchozí Další Možnosti

povinná otázka

Odpověď je platná i když se jednalo o jednotlivce.

### 13. Zaznamenali jste po společných akcích vývoj vztahů mezi organizací a firemními dobrovolníky?

Zvolte alespoň jednu možnost.

- Firemní dobrovolníci projevili osobní zájem a pravidelně dochází a spolupracují.
- Firemní dobrovolníci příležitostně navštívili klienta nebo personál.
- Firemní dobrovolníci se vrátili při další firemní organizované akci.
- Žádný vývoj vztahů nebyl zaznamenán.
- Jiné možnosti:

nepovinná otázka

### 14. Jmenujte, prosím, konkrétní firmy, jejichž zaměstnanci pomohli či pomáhají Vaší organizaci formou firemního dobrovolnictví.

Hodnocen rok 2014. Uvítám jakýkoliv komentář.

povinná otázka

Volte i kombinaci možností - dle reality. Děkuji.

### 15. Jakou veřejně prospěšnou činností, službou se Vaše organizace zabývá?

Zvolte alespoň jednu možnost.

- Péče o klienty v domově pro seniory
- Vedení denního centra pro seniory
- Hospicová péče
- Činnost nízkoprahového zařízení pro děti a mládež
- Péče o děti v dětském centru
- Péče o děti v dětském domově
- Vedení rodinného centra
- Terénní služba rané péče
- Péče o klienty se smyslovým postižením
- Péče o tělesně postižené klienty

Internet | Chráněný režim: Zapnuto 12:59 26.2.2015

Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím | Vyplňto.cz - řešení pro online - Windows Internet Explorer

https://www.vyplnto.cz/database-dotazniku/spokojenost-neziskovek-s-fir/

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje nápověda

Obilbené položky Spokojenost neziskových organizací s firemním d...

Najít: Předchozí Další Možnosti

povinná otázka

Volte i kombinaci možností - dle reality. Děkuji.

### 15. Jakou veřejně prospěšnou činností, službou se Vaše organizace zabývá?

Zvolte alespoň jednu možnost.

- Péče o klienty v domově pro seniory
- Vedení denního centra pro seniory
- Hospicová péče
- Činnost nízkoprahového zařízení pro děti a mládež
- Péče o děti v dětském centru
- Péče o děti v dětském domově
- Vedení rodinného centra
- Terénní služba rané péče
- Péče o klienty se smyslovým postižením
- Péče o tělesně postižené klienty
- Péče o mentálně postižené klienty
- Péče o klienty s duševní nemocí
- Péče o dlouhodobě nemocné klienty
- Humanitární pomoc
- Krizová telefonická či internetová pomoc
- Krizová pomoc lidem v těžké životní situaci
- Poradenství - finanční, při hledání zaměstnání, pomoc cizincům aj.
- Osvětová a vzdělávací činnost
- Ochrana přírody
- Péče o zvířata v útulcích
- Obnova chráněných památek
- Provozování sociální firmy, podporované zaměstnávání (chráněná pracovní místa)
- Ochrana kulturního dědictví
- Vedení volnočasových aktivit mládeže
- Organizování tradičních komunitních akcí
- Vlastní odpověď nebo upřesnění činnosti:

povinná otázka

Pojem zaměstnanec zahrnuje všechny formy pracovní-právního poměru.

### 16. Kolik zaměstnanců měla v roce 2014 Vaše organizace?

(text)

Internet | Chráněný režim: Zapnuto 13:00 26.2.2015



Spokojenost neziskových organizací s firemním dobrovolnictvím | Vyplíto.cz - řešení pro online - Windows Internet Explorer

https://www.vyplito.cz/database-dotazniku/spokojenost-neziskovek-s-fir/

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje Nápověda

Obilbené položky Spokojenost neziskových organizací s firemním d...

Najít: Předchozí Další Možnosti

- Ochrana kulturního dědictví
- Vedení volnočasových aktivit mládeže
- Organizování tradičních komunitních akcí
- Vlastní odpověď nebo upřesnění činnosti:

Pojem zaměstnanec zahrnuje všechny formy pracovního poměru. povinná otázka

**16. Kolik zaměstnanců měla v roce 2014 Vaše organizace?**

(text)

**17. Jaká je Vaše pracovní pozice v organizaci?** povinná otázka

Děkují Vám za trpělivost, toto je závěrečná otázka a nyní prosím, odešlete celý dotazník. Děkují Vám.  
Zvolte alespoň jednu možnost.

- Ředitel
- Sociální pracovník
- Metodik
- Psycholog
- Jiná možnost:

Ukončit vyplňování dotazníku a smazat vyplněné hodnoty

---

[Nahoru](#) [Facebook](#) [Twitter](#) [RSS – aktuální průzkumy](#) [RSS – veřejné výsledky](#)

---

[Obchodní podmínky](#) | [Mobilní aplikace](#) | [Partneři](#) | [Doporučení & reference](#) | [Pro školy](#) | [Přihlášení respondentů](#) | [Globální statistiky](#)

© Marek Demčák 2008 – 2015. Číslo registrace na ÚOOÚ: 36627 Vyplíto.cz poskytuje 70% slevu na licenci PREMIUM po předložení karet ISIC /ITC /IYTC /ALIVE /EURO < 26.

Internet | Chráněný režim: Zapnuto 13:00 26.2.2015

## **ABSTRAKT**

KAŇOKOVÁ, S.: *Spokojenost neziskových organizací v ČR s využitím firemního dobrovolnictví*. České Budějovice, 2015. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce L. Maliňáková.

**Klíčová slova:** dobrovolnictví, firemní dobrovolnictví, neziskový sektor, neziskové organizace, neziskové veřejnoprávní organizace, neziskové soukromoprávní organizace, veřejná prospěšnost, zprostředkovatelé firemního dobrovolnictví

Práce se zabývá spokojeností neziskových organizací v České republice s firemními dobrovolníky. Teoretická část se zaměřuje na objasnění specifík firemního dobrovolnictví v kontextu typů a možností dobrovolnictví v ČR. Zabývá se také veřejně prospěšnými neziskovými organizacemi, které práci firemních dobrovolníků mohou využívat, a odbornými neziskovými organizacemi, které jsou zprostředkovateli pomoci firemních dobrovolníků. Praktická část zjišťuje spokojenost prostřednictvím empirického výzkumu. Data jsou získána metodou online dotazníku a analyzována filtrací a porovnáváním rozložení odpovědí. Zjištění poukázala na skutečnosti, že výši různě specifikované spokojenosti s využívanou pomocí firemních dobrovolníků zprostředkující organizace neovlivňují. Výzkum kromě spokojenosti prokázal vývoj vztahů a pokračování spolupráce firemních dobrovolníků i v dobrovolné osobní pravidelné pomoci neziskové organizaci.

## **ABSTRACT**

### **Satisfaction of the non-profit organisations with the work of the company volunteers in the Czech Republic**

**Key words:** volunteers, company volunteers, non-profit organisations,

This work deals with satisfaction of the non-profit organisations with the work of the company volunteers in the Czech Republic. Theoretical part describes the clarification of the specifics of the company volunteering in the context of the types and possibilities of the volunteering in the Czech Republic. It also deals with public non-profit organisations that may use the work of the company volunteers and professional non-profit organisations who are the intermediaries of the company volunteers help.

Practical part finds out the satisfaction due to the empirical research. The data are obtained by the online questionnaire method, analysed by the filtration and by the comparison division answers. The results showed that the intermediary organisation does not influence the satisfaction with the help of the company volunteers. The research proved the continuation of the cooperation of the company volunteers also in the personal regular help to the non-profit organisation.