

Technická univerzita v Liberci

**FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A  
PEDAGOGICKÁ**

**Katedra:** Pedagogiky a psychologie

**Studijní program:** Vychovatelství

**Studijní obor:** Pedagogika volného času

**FUNDRAISING NEZISKOVÝCH  
ORGANIZACÍ A DOBROVOLNICTVÍ  
FUNDRAISING OF NON-PROFIT  
ORGANISATIONS AND VOLUNTEERING**

**Bakalářská práce:** *11-FP-KPP-67*

**Autor:**

Josef Běhalík

**Podpis:**

---

**Vedoucí práce:** PhDr. Jitka Doubnerová

**Konzultant:** Mgr. Antonín Ferdan

**Počet**

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
59	0	0	0	29	4 + 1 CD

CD obsahuje celé znění bakalářské práce.

V Liberci dne:

**ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Josef Běhalík**  
Osobní číslo: **P09000283**  
Studijní program: **B7505 Vychovatelství**  
Studijní obor: **Pedagogika volného času**  
Název tématu: **Fundraising neziskových organizací a dobrovolnictví**  
Zadávající katedra: **Katedra pedagogiky a psychologie**

**Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :**

Cíl: Popsat a porovnat fun metody v rámci práce s dobrovolníky ve vybraných neziskových organizacích v Liberci  
Metody práce: Dotazníkové šetření  
Obsahová analýza  
Požadavky: - Student provede výběr neziskových organizací a jednotlivé části bude dále konzultovat s představiteli jednotlivých neziskových organizací - Student bude postupovat dle požadavků vedoucí práce a konzultovat s ní jednotlivé kroky - Student provede kvalitativní výzkum vybraných neziskových organizací na základě předem stanovených kritérií - Student provede rešerši vybrané odborné literatury

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

**SKOVAJSA, Marek. Občanský sektor. Praha : Portál, 2010. 372 s.**

**BROUKAL, Petr. Nestátní neziskové organizace. Praha : Oeconomica, 2009. 303 s.**

**FRIČ, Pavol. Dárcovství a dobrovolnictví v české republice. Praha : NROS, 2001. 115 s.**

**PELIKÁN, Jiří. Základy empirického výzkumu pedagogických jevů. Praha : Karolinum, 2011. 270 s.**

**GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. Brno : Paido, 2010. 207 s.**

Vedoucí bakalářské práce:

**PhDr. Jitka Doubnerová**

Katedra pedagogiky a psychologie

Datum zadání bakalářské práce: **16. prosince 2011**

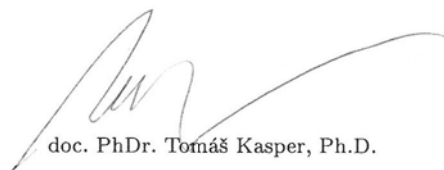
Termín odevzdání bakalářské práce: **16. prosince 2012**



doc. RNDr. Miroslav Brzezina, CSc.

děkan

L.S.



doc. PhDr. Tomáš Kasper, Ph.D.

vedoucí katedry

V Liberci dne 18. ledna 2012

## Čestné prohlášení

**Název práce:** Fundraising neziskových organizací a dobrovolnictví  
**Jméno a příjmení autora:** Josef Běhalík  
**Osobní číslo:** P09000283

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo.

Prohlašuji, že má bakalářská práce je ve smyslu autorského zákona výhradně mým autorským dílem.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval/a samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

Prohlašuji, že jsem do informačního systému STAG vložil/a elektronickou verzi mé bakalářské práce, která je identická s tištěnou verzí předkládanou k obhajobě a uvedl/a jsem všechny systémem požadované informace pravdivě.

V Liberci dne: 28. 06. 2013

---

## PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych chtěl poděkovat především vedoucí mé práce, PhDr. Jitce Doubnerové. A to za její přístup, vytrvalost a odborné vedení. Díky patří i mému příteli Mgr. Antonínu Ferdanovi, který mě v tématu mé práce podporoval.

**Název bakalářské práce:**

Fundraising neziskových organizací a dobrovolnictví

**Jméno a příjmení:**

Josef Běhalík

**Akademický rok odevzdání bakalářské práce:**

2012/2013

**Vedoucí bakalářské práce:**

PhDr. Jitka Doubnerová

**Anotace:**

Předložená bakalářská práce se zabývá fundraisingem neziskových organizací, dobrovolnictvím a využitím dobrovolníků ve fundraisingu. Cílem práce je porovnat metody fundraisingu, využití dobrovolníků a dlouhodobost spolupráce. Práce je tvořena dvěma hlavními částmi. Teoretická část vychází ze zpracování a rešerše odborného textu. Vysvětluje pojmy neziskový sektor a nezisková organizace a jejich typy, popisuje fundraising jako nezbytnou součást existence organizace a vysvětluje rozdíl mezi sponzoringem a dárcovstvím. Dále pak vymezuje pojmy dobrovolnictví, jeho druhy a motivaci k dobrovolnictví. Praktická část se zabývá polo strukturovanými rozhovory s třemi pracovníky ze tří libereckých neziskových organizací a interpretací jednotlivých rozhovorů. Následně pak vyhodnocením předem určených výzkumných hypotéz.

**Klíčová slova:**

Nezisková organizace (nestátní organizace), typ neziskové organizace, fundraising, fundraiser, dárcce, sponzor, dobrovolnictví, motivace.

**Title of the bachelor thesis:**

Fundraising of non-profit organisations and Volunteering

**First name and surname:**

Josef Běhalík

**Academic year of submission of the thesis:**

2012/2013

**Supervisor of the thesis:**

PhDr. Jitka Doubnerová

**Annotation:**

This bachelor thesis deals with fundraising of non-profit organisations, volunteering and using volunteers in fundraising. The aim of this thesis is to compare the fundraising methods, the use of volunteers and long-term cooperation. The thesis consists of two main parts. The theoretical part is based on the processing and retrieval of scientific text. It explains the concepts of the non-profit sector and non-profit organisations and their types, describes fundraising as a necessary part of the organisation and explain the difference between sponsorship and donation. Furthermore, it defines the terms: volunteering, its types and motivation to volunteer. The practical part deals with semi-structured interviews with three employees from three Liberec NGOs and interpretation of individual interviews. Subsequently, the evaluation of predetermined research hypotheses.

**Key words:**

Non-profit organisation (Non-governmental organisation), type of non-profit organisation, fundraising, fundraiser, donor, sponsor, volunteering, motivation.

# Obsah

Úvod.....	7
1. Nezisková organizace .....	10
1.1. Co jsou to neziskové organizace a proč existují .....	10
1.2. Typy neziskových organizací a právní vymezení .....	12
1.2.1. Výběr typu organizace a zdůvodnění výběru.....	15
1.2.1.1. Podrobnější popis vybraných typů organizace.....	15
1.2.1.2. Struktura neziskové organizace.....	17
2. Fundraising.....	18
2.1. Co je to fundraising .....	18
2.2. Kdo je to fundraiser .....	19
2.3. Fondy a jiné finanční zdroje.....	19
2.3.1. Dary.....	21
2.3.2. Role dárce a jeho zapojení .....	22
3. Dobrovolnictví.....	24
3.1. Co je to dobrovolnictví .....	24
3.1.1. Právní vymezení a definice.....	25
3.1.2. Druhy dobrovolnictví .....	27
3.2. Kdo je dobrovolník.....	28
3.2.1. Motivace k dobrovolnictví.....	28
3.2.2. Společenský status.....	29
3.2.3. Činnosti dobrovolníků v organizaci .....	31
3.2.4. Fundraisingové aktivity dobrovolníků .....	32
4. Praktická část.....	32
4.1. Hypotézy .....	34
4.2. Podrobnější popis vybraných organizací .....	34
4.3. Interpretace rozhovorů.....	38
4.4. Vyhodnocení hypotéz .....	50
Závěr.....	54
Seznam použitých zdrojů.....	56
Seznam příloh .....	59



## Úvod

Co je to nezisková organizace? Jedná se o skupinu lidí, ať už za svou práci placených nebo lidí konajících vše ze své dobré vůle bez nároku na odměnu. Do těchto skupin patří lidé zajímající se o své okolí a komunitu. Neziskové organizace zaměřují svou činnost do spousty odvětví. Mohou se zabývat integrací sociálně slabých lidí do běžné společnosti, mohou organizovat různé kulturní akce, ale mohou to být také vzdělávací organizace operující na mezinárodním poli.

Důležitou součástí těchto organizací je pomoc lidí, kteří za svou činnost nepožadují žádnou odměnu, tzv. dobrovolníků. Jejich motivace může být různá, ať už dobrý pocit, zlepšení sociálního statusu nebo touha něco změnit. Na tyto lidi může pohlížet dnešní materiální společnost jako na nenormální jedince.

Právě začínáte číst bakalářskou práci, která se věnuje právě tématu neziskového sektoru, dobrovolnictví a zapojení dobrovolníků do fundrasingu neziskových organizací.

Pro můj výzkum jsem zvolil několik neziskových organizací z Liberce. Rád bych v této práci analyzoval, jak jednotlivé organizace s dobrovolníky pracují, jak často a zda mají stálou základnu dobrovolníků, a co je nejdůležitější, jak zapojují své dobrovolníky do fundrasingových aktivit. Toho bych chtěl dosáhnout kvalitativním dotazníkovým šetřením, které v závěru práce interpretuji vlastním slovem.

Oproti západní Evropě u nás běžná veřejnost neziskovým organizacím moc nevěří. Je to dáno historickým vývojem v naší zemi. V době, kdy jsme patřili do východního bloku, na našem území vznikaly spolky podporující komunistické zřízení. Každý musel v těchto spolicích „dobrovolničit“ a kdo tak nedělal, byl státem postihován. Dobrovolnictví si tedy od té doby neneslo v naší zemi moc dobrý status, na rozdíl od států v západní Evropě, kde být dobrovolníkem je velmi vítané a společností kladně hodnocené.

Struktura mé práce je zvolena, tak že píše od nejobecnějšího pojmu k pojmům užším. Zvolil jsem takový postup, protože mi přijde nejlogičtější a nejvíce srozumitelný.

A proto 1. kapitolu mé práce věnuji pojmu „nezisková organizace“, rozepíši se o důvodech existence těchto organizací, o jejich právních vymezeních a typech. Dále pak budu analyzovat vybraný typ organizace.

V 2. kapitole se budu věnovat pojmu „fundrasing“ a to jako aktivitě pro neziskové organizace nezbytné. V této kapitole se zmiňuji o tom co to fundrasing je, dále pak kdo je to fundraiser. Dalším tématem jsou fondy a jiné zdroje financování pro organizace a také co je to dar, a jak jsou zapojeni lidé v rolích dárců.

A v závěrečné kapitole teoretické části osvětlím pojmy dobrovolnictví, dobrovolník a jaké druhy dobrovolnictví existují. Co motivuje člověka být dobrovolníkem a společenský status dobrovolníků v naší zemi to jsou další témata, která v práci zmíním.

V praktické části se podrobněji rozepisují o jednotlivých vybraných organizacích a jejich práci s dobrovolníky. Poté popíši zapojení dobrovolníků do fundrasingových aktivit. Tuto část podložím kvalitativním výzkumem, který budu interpretovat v další části.

Proč jsem si zvolil téma fundrasingu a dobrovolnictví? Jeden z hlavních důvodů je moje členství v organizaci s názvem „Liberecká občanská společnost, o.s.“, ale jsou tu i jiné důvody. Můj vztah k dobrovolnictví je již dlouhodobější a velmi vřelý. Pomáhal jsem na různých sbírkách pro hluchoslepé, srdíčkových dnech a jiných podobných akcích, podílel jsem se i na benefiční akci pro speciální školu v Poděbradech, kde vyučuje moje matka. A to nebyla jediná akce, na které jsem se podílel. Pomáhal jsem na různých výletech pro tělesně a mentálně postižené, třeba do aquaparku a nebo do přírody.

Dalším důvodem, který mě vedl k dobrovolnictví, bylo moje neoficiální členství ve Skautu. Strávil jsem dětství, s matkou, na oddílových schůzkách. Jezdil jsem s nimi přes 13 let každé léto na tábory. Skaut je organizace, která Vás toho mnoho naučí. Dobrovolnictví a zájem o komunitu byly jedny z nich. Můj zájem o okolní dění se plně rozvinul po kurzu od Prázdninové školy Lipnice, docházení do kroužku novinařiny a audio/video tvorby.

Jedním z cílů této práce je poukázat na způsoby spolupráce s dobrovolníky v organizacích. Jejich zapojení do různých projektů, ale hlavně do fundraisgových aktivit. Osvětlit jejich motivaci k dobrovolnické činnosti a dobrý pocit jako odměnu.

Využité metody výzkumu vychází z odborné literatury, kterou jsem vybral společně se svou vedoucí práce a předsedou Liberecké občanské společnosti, o.s. V teoretické části také vycházím z rešerše vybrané literatury. Pro výsledky praktické části využívám výzkumný dotazník.

# 1. Nezisková organizace

## 1.1. Co jsou to neziskové organizace a proč existují

Ekonomika státu je rozdělena do 4 základních sektorů. A to na soukromý sektor, který je složen ze soukromých subjektů a cílí se hlavně na zisk, dále je to veřejný neziskový sektor, který je tvořen státem a samosprávou. Další, pro tuto práci nejdůležitější soukromý neziskový, neboli třetí sektor, je opět tvořen soukromými subjekty, které ovšem nejsou cíleny na zisk. A poslední sektor, sektor domácností, ten je tvořen domácnostmi, rodinou, ale i jednotlivci.

Pro stanovení, toho, co je to nezisková organizace je důležité vyjít od základního pojmu, a to pojmu „třetí sektor“. Jak uvádí Skovajsa v knize „Občanský sektor“, tento pojem vznikl v USA v 70. letech 20. století a, z důvodu posílení významu organizací, které nespádaly pod stát. *Přímou zásluhu na tom měla „Občanská komise pro soukromou filantropii a veřejné potřeby“ při vládě USA, známá jako „Filerova komise“, která dospěla k závěru, že tyto organizace tvoří samostatný a svébytný „dobrovolnický“ nebo „třetí“ sektor* (Hall in Skovajsa, 2010, s. 32). Třetí sektor spadá pod občanskou společnost, jež je chápána jako prostor pro jednání státu, trhu a rodiny. Pro část občanské společnosti, která je tvořena organizacemi, se používají výrazy občanský sektor nebo organizovaná občanská společnost.

Organizovaná občanská společnost a občanský sektor nejsou zaměnitelnými pojmy, neboť organizovaná občanská společnost je širším pojmem zahrnujícím neformální občanské aktivity a podoby sdružování. Občanská společnost dává základ pro vznik občanské organizace. *Termín organizovaná občanská společnost je výstižnější než občanský sektor, protože na tuto vazbu explicitně upozorňuje* (Skovajsa, 2010, s. 31).

Rektořík o pojmu „nezisková organizace“ uvádí, že není v žádném zákoně přesně definován z hlediska obsahu (zaměření, činnosti, jediné právní formy). (Rektořík a kol., 2010, s. 39) Proto se vychází z negativní definice, jež je uvedena v zákoně č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů § 18, odstavec 7. Tato definice říká, že jde o organizace charakteru právnické osoby, která nebyla zřízena nebo založena za účelem podnikání. Jednotlivé právní formy neziskových organizací jsou pak přesněji popsány v dalších zákonech.

Duben zmiňuje nutné rozlišení organizací podle činnosti, finanční základny, cílů, velikosti, organizační struktury a dalších podmínek. (Duben, 1996, s. 59)

Mezi neziskové organizace Rektorič rád, dle výše uvedeného zákona, tyto typy organizací:

- „Zájmová sdružení právnických osob,
- Občanská sdružení včetně odborových organizací,
- Politické strany a hnutí,
- Státem uznávané církve a náboženské společnosti,
- Nadace a nadační fondy
- Obce,
- Kraje,
- Organizační složky státu a územních samosprávných celků,
- Příspěvkové organizace,
- Státní fondy,
- Obecně prospěšné společnosti,
- Veřejné vysoké školy.“ (Rektorič a kol., 2010, s. 39-40)

Uvedený seznam není úplně dostačující k pochopení poslání těchto organizací, jde pouze o formy. Z důvodu rozmanitosti jejich cílů a druhů poslání je důležitá nějaká systematizace podle určitých kritérií, která jsou uvedena dále v této práci.

Přesné definice důvodů existence neziskových organizací se v knihách nevyskytují. Nezisková organizace vzniká z potřeby určité skupiny realizovat společné cíle, ať už veřejně nebo vzájemně prospěšné. Jsou to lidé, kteří dělají něco pro ostatní. Organizace mají různé cíle a různá poslání, ale vždy nějakým způsobem obohacují společnost, minimálně v rozsahu skupiny lidí podobných zájmů (tzv. vzájemná prospěšnost) Důvodem by tedy mohla být touha pomáhat ostatním a zpříjemňovat jim život, ať už jde o běžnou společnost nebo společnost, nějakým způsobem, omezených lidí. Nebo jakási forma seberealizace. Lidé vykonávající činnost v neziskové organizaci mohou vidět „plody“ své práce hned a na místě. Důvody bychom mohli nalézt v Maslowově pyramidě lidských potřeb: „*motivaci pro aktivitu lidí v neziskové organizaci lze hledat v uspokojování společenských potřeb (pocit sounáležitosti, láska), potřeby uznání (sebeúcta, statut) a té nejvyšší – seberealizace (rozvoj osobnosti).*“ (Maslow, 1970)

Pro shrnutí jsou tedy důvody existence neziskové organizace: sdružování za dosažením společného cíle, obohacení společnosti, pomoc druhým, seberealizace, pocity radosti.

## 1.2. Typy neziskových organizací a právní vymezení

Kapitola se zabývá legislativním rámcem různých typů neziskových organizací. Veliké množství cílů a poslání neziskových organizací nás nutí k různým typům systematického třídění. Rektořík uvádí několik různých kritérií podle, kterých lze organizace rozdělit. Je to kritérium zakladatele, kritérium globálního charakteru poslání, kritérium právně organizační normy, kritérium financování a kritérium charakteristiky realizovaných činností. (Rektořík a kol., 2010, s. 40)

Tato kritéria jsou dále rozdělena na typy, které spadají právě pod uvedené kritérium.

**Kritérium zakladatele** se člení na 3 různé typy.

Veřejnosprávní organizace jsou založeny státní správou (ministerstvo, odbory státní správy na krajských úřadech a pověřených obcích) a nebo samosprávou (kraj, obec, magistrát – volené složky veřejné správy).

Organizace, na jejichž založení se podílela soukromá fyzická osoba a nebo osoba právnická. Ty se nazývají soukromoprávní organizace.

A poslední kupříkladu veřejná vysoká škola, která byla založena jako veřejnosprávní instituce. Ta má zákonnou povinnost vykonávat veřejnou službu.

**Kritérium globálního charakteru poslání**, pod tímto kritériem nalezneme neziskové organizace dělené na organizace veřejně prospěšné, které by měly uspokojovat potřeby společnosti. Jsou to například organizace věnující se charitě, vzdělání, ekologii a dalším. Pak jsou to organizace vzájemně prospěšné, založené pro podporu ostatních občanů, podporujících stejný zájem. Tyto zájmy musí být společensky korektní a jsou dozorovány veřejnou správou. Zájmy ani kroky vedoucí k jejich zajištění nesmí odporovat zájmům ostatních. Může jít o aktivity v kultuře nebo třeba ochrana zájmů skupin.

**Kritérium právně organizační normy** rozděluje organizace na ty, jež jsou založeny dle zákonů č. 218/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech ČR ve znění pozdějších předpisů, a č. 250/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů ve znění pozdějších předpisů. Dále jsou to organizace, které jsou založeny dle ostatních zákonů platných pro neziskové organizace. A poslední jsou organizace založeny dle zákona č. 513/1991 Sb. obchodního zákoníku a organizací s obdobným charakterem.

**Kritérium financování** dělí organizace na ty, jež jsou financovány zcela nebo částečně z veřejných rozpočtů, mají na příspěvek legislativní nárok. To jsou např. příspěvkové organizace, politické strany. Pak jsou to organizace získávající finance z různých zdrojů, jako jsou třeba sbírky, dary, granty a další. A další jsou organizace, které dosahují financování z výsledků realizování svého poslání.

**Kritérium charakteristiky realizovaných činností** dělí organizace podle společných znaků, a to jak společných znaků všech neziskových organizací, tak i společných znaků pro soukromé neziskové organizace. Společné znaky pro všechny jsou například založení právnickou osobou, založení nesledující žádný zisk ani podnikatelský účel.

Společné znaky pro soukromé organizace jsou zákonem povolená autonomie, členství je výhradně dobrovolné a neformální struktura je složená ze sympatizantů (pokud nejsou určité skupiny zákonem vyloučeny).

Podrobnější dělení, uvedené už v první části této kapitoly, ukazuje podrobněji strukturu organizací. Jsou to: zájmová sdružení právnických osob, občanská sdružení, politické strany a politická hnutí, státem uznávané církve a náboženské společnosti, nadace a nadační fondy, obce, kraje, příspěvkové organizace, obecně prospěšné společnosti, veřejné vysoké školy. (Rektořík a kol., 2010, s. 39)

**Zájmová sdružení právnických osob** mohou vytvářet osoby s právnickým statutem a to k ochraně zájmů uskupení nebo k dosažení určitých cílů. Právní postavení tohoto sdružení je vymezeno zákonem č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů. Sdružení jsou zapisována v registru sdružení vedeného u krajského úřadu příslušného podle sídla sdružení.

**Občanská sdružení** jsou nejčastější formou neziskových organizací a jsou vymezeny zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Tento zákon je upraven novým občanským zákoníkem s platností od 1.1. 2014 a zákonem č. 68/2013 Sb., s platností od 1.4. 2013, o změně právní formy občanského sdružení na obecně prospěšnou společnost a o změně zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů“. Tento zákon mění právní formu občanského sdružení na obecně prospěšnou společnost.

**Politické strany a politická hnutí:** každý občan České republiky má právo být členem politické strany a to podle zákona č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a v politických hnutích, ve znění pozdějších předpisů. Strana je oficiálně založena až po registraci na Ministerstvu vnitra. Politickým stranám není povoleno podnikání pod jejich jménem.

**Státem uznávané církve a náboženské společnosti** jsou vymezeny zákonem č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Tyto organizace musí být registrované na Ministerstvu kultury.

**Nadace a nadační fondy** jsou účelová sdružení majetku zřizována za účelem plnění veřejně prospěšných cílů. Kupříkladu pro ochranu životního prostředí. Jsou vymezena zákonem č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.<sup>2</sup>

**Obce a kraje (územní samosprávné celky).** Obce jakožto základní samosprávné celky mající vlastní majetek jsou vymezeny zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů. Registraci obce musí provést Ministerstvo vnitra. Kraje, jež jsou vyšší samosprávné celky, jsou vymezeny v zákoně č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. *Územní samosprávné celky mají v systému zdanění neziskových organizací specifické postavení, neboť jsou povinny, dle zákonných podmínek stanovit svoji daňovou povinnost a podat daňové přiznání, ale takto vyčíslenou daň v daňovém přiznání do státního rozpočtu neodvádí. Výnos daně z příjmů právnických osob placené obcí nebo krajem je podle zákona o rozpočtovém určení celý příjmem rozpočtu obce nebo kraje.* (Strecková a kol., 2005, s. 101)

---

<sup>2</sup> V novém Občanském zákoníku je tento zákon novelizován zákonem 210/2002 Sb., o změně zákona č. 227/1990 Sb., o nadacích a nadačních fondech a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (zákon o nadacích a nadačních fondech), a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Stávají se z nich tzv. fundance.



**Příspěvkové organizace:** v České republice rozlišujeme dva druhy příspěvkových organizací. Příspěvkové organizace zřizované územním samosprávným celkem dle zákona č. 250/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů a příspěvkové organizace zřizované státem vymezené zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Činnost příspěvkových organizací nesmí mít za cíl zisk. Registrované jsou u příslušného rejstříkového soudu.

**Obecně prospěšná společnost** je založena pro poskytování služeb obecně prospěšných. Zisk obecně prospěšné společnosti nesmí být použit ve prospěch zakladatelů či zaměstnanců, musí být využit na poskytování služeb, pro které byla organizace zřízena. Tyto společnosti jsou vymezeny zákonem č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů.<sup>3</sup> Obecně prospěšné společnosti jsou vedeny u krajského rejstříkového soudu dle lokální příslušnosti.

**Veřejné vysoké školy** jsou popsány v zákoně č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Registrovat je nutné u Ministerstva školství ČR.

### **1.2.1. Výběr typu organizace a zdůvodnění výběru**

Pro svou práci jsem si zvolil dva nejčastější typy neziskové organizace, a to občanské sdružení a obecně prospěšnou společnost. Následující text vychází ze stávající zákonné úpravy zákonů (Občanský zákoník a zákon o o.p.s.) a pro úplnost uvádí změny, které přináší novela Občanského zákoníku platná od 1.1. 2014.

#### **1.2.1.1. Podrobnější popis vybraných typů organizace**

##### Občanské sdružení (dále jen OS)

Skovajsa se o OS zmiňuje jako o sdružení fyzických a právnických osob, které vzniká za účelem realizace společného zájmu a jehož typickým znakem je členská základna. Uvádí i pojem „spolek“, který, v novém Občanském zákoníku, nahrazuje pojem „občanské sdružení“. (Skovajsa, 2010, s. 191)

Registrovat OS, je nutné na Ministerstvu vnitra ČR. K registraci je třeba dodat dvě kopie stanov a návrh na registraci, který musí být podepsán nejméně třemi členy tzv. „přípravného výboru“.

---

<sup>3</sup> Tento zákon je upraven zák. č. 68/2013 Sb. o změně právní formy občanského sdružení na obecně prospěšnou společnost a o změně zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zakládací dokument, v případě OS stanovy musí obsahovat název sdružení, sídlo, cíl činnosti, orgány sdružení, podmínky vzniku členství, práva a povinnosti členů, zásady hospodaření, a další.

Existují dva způsoby, jak může OS zaniknout, buď může dojít k dobrovolnému rozpuštění organizace či splynutí s jinou, nebo k zrušení rozhodnutím Ministerstva vnitra ČR.

Právní vymezení OS je určeno v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů:

- *Občané mají právo se svobodně sdružovat*
- *K výkonu tohoto práva není třeba povolení státního orgánu*
- *Tento zákon se nevztahuje na sdružování občanů:*
- *v politických stranách a politických hnutích*
- *k výdělečné činnosti nebo k zajištění řádného výkonu určitých povolání*
- *v církvích a náboženských společnostech<sup>4</sup>*

Tento zákon byl v dalších letech upravován ještě v zákonech č. 300/1990 Sb., č. 513/1991 Sb., č. 68/1993 Sb. a č. 151/2002 Sb.

Od 1.1. 2014, kdy vchází v platnost velká novela občanského zákoníku, je podstatná část zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, zrušena a zákon o obecně prospěšných společnostech nebude dále upravován. Co se týče občanských sdružení, novela zavádí nový pojem „spolek“, který má nahradit stávající název občanské sdružení, která se po 1.1. 2014 musí přeregistrovat na zvolenou formu neziskové organizace, jmenovanou v novele Občanského zákoníku (spolek, fundance, ústav) Během roku 2013 umožní zák. č. 68/2013 Sb. změnu občanského sdružení na obecně prospěšnou společnost, ale pouze při splnění určitých podmínek. Spolek je definován v zákoně č. 89/2012 Sb., §214.

---

<sup>4</sup> Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

### Obecně prospěšná společnost (dále jen OPS)

Rektořík definuje OPS jako právnickou osobu, která poskytuje veřejnosti prospěšné služby. Její zakladatelé mohou mít různý charakter. Veřejně prospěšné služby musí být poskytovány podle předem stanovených a pro všechny stejných podmínek. (Rektořík a kol., 2010, s. 53) Skovajsa poukazuje na to, že obecně prospěšná činnost není zákonem definována a o její prospěšnosti rozhoduje soud, při posuzování o zápisu OPS do rejstříku. (Skovajsa, 2010, s. 199)

Jasanský a kol. uvádí, že pro založení OPS je nutné sepsání zakládací smlouvy. Ta obsahuje úmysly zakladatelů a jejich vklady a závazky vůči OPS. Smlouva musí obsahovat jména, adresy zakladatelů a identifikační (případně rodná) čísla zakladatelů. (Jasanský a kol., 2001)

OPS může zaniknout dvěma způsoby, a to zrušením nebo zánikem. Zrušení je svobodným aktem a je spojeno se zrušením právnické osoby. V případě, že má OPS právního nástupce, nadále existuje. V opačném případě OPS zaniká. Může dojít ke zrušení splynutím s jinou OPS, zrušením správní radou nebo soudem.

Právně je OPS vymezeno zákonem č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů. Novelizace zákoníku se OPS nijak nedotýká z hlediska struktury a nutnosti změny právní formy. Nové OPS nebude možné zakládat, stávající mohou zachovat (konzervovat) svou formu nebo se transformovat do ústavu podle nového Občanského zákoníku

#### **1.2.1.2. Struktura neziskové organizace**

Základní orgány OS a OPS se liší. Jak uvádí Skovajsa, základními orgány OPS jsou, dle zákona o obecně prospěšných společnostech, správní rada a dozorčí rada. Pro OS zákon o sdružování občanů žádné orgány neurčuje. Ovšem jako závazná náležitost stanov je uvedení orgánů OS. (Skovajsa, 2010, s. 198)

Správní rada je statutárním orgánem OPS. Může mít od tří do patnácti členů, počet musí být dělitelný třemi. Jak uvádí Jasanský a kol., členem rady může být pouze bezúhonná fyzická osoba, která není, a ani její rodinní příslušníci, zároveň zaměstnancem OPS. Člen správní rady je nezastupitelný. Prvotní správní radu jmenuje zakladatel. (Jasanský a kol., 2001, s. 25)

Jak poznamenává Rektořík a kol., dozorčí rada je kontrolním orgánem OPS a povinností pro OPS, do kterých byl vložen státní nebo obecní majetek. (Rektořík a kol., 2010, s. 53)

Jak Skovajsa zmiňuje, zákon o sdružování občanů určuje, že kromě orgánů sdružení musí být ve stanovách OS, uveden i způsob ustanovení těchto orgánů. Dále pak určení orgánů či funkcionářů, kteří mají právo jednat ve jménu sdružení. Může jím být výkonný výbor nebo předseda sdružení. (Skovajsa, 2010, s. 198)

Kromě základních orgánů lze organizace strukturovat i organizačně. Rektořík a kol. uvádějí tři základní typy organizační struktury, sloužících k maximalizování efektivnosti v dosahování cílů.

Nejčastěji se vyskytující, je *struktura funkcionální*. Pro niž je nejdůležitější hierarchie a oborovost. V čele stojí výkonný ředitel, kterému pomáhá jeho asistent. Řediteli jsou podřízeni odborní manažeři.

*Projektová struktura*, podporující zapojení všech členů do projektové práce, rozděluje organizaci na jednotlivé projekty (divize). Každý projekt je poměrně autonomní, má vlastní vedení, fundraising. V čele stojí výkonný ředitel, který schvaluje jednotlivé projekty a jejich rozpočty.

Kombinací obou dříve zmíněných struktur vzniká *struktura maticová*. Pokud je dobře řízena nese sebou výhody. Každý pracovník má dva nadřízené, a to odborného manažera a vedoucího projektu. V případě špatné komunikace se stává tato struktura velmi problémovou. (Rektořík a kol, 2010, s. 110)

Tyto typy struktur se ovšem týkají pouze velkých a strukturovaných organizací, které nabízejí profesionální a stabilní služby pro větší okruh klientů. Malé organizace nemají tak velkou členskou základnu, aby mohli splňovat kritéria jednotlivých struktur.

## **2. Fundraising**

Kapitola se zabývá fundraisingem v neziskové organizaci, činností fundraisera a zdroji fundraisingu.

### **2.1. Co je to fundraising**

*Existuje řada způsobů získávání příjmů OOS nezbytných pro jejich činnost. Některé vybírají poplatky za užívání poskytovaných služeb, jiné své služby nebo výrobky prodávají. Mnohé OOS se snaží získat granty od ministerstev, územní samosprávy, fondů EU nebo soukromých nadací a přímo žádají o dary od jednotlivců pomocí dopisů, telefonických hovorů a osobních setkání. Mnohé také pořádají zvláštní benefiční akce, např. bankety, maratony, sportovní soutěže, na nichž jsou vybírány poplatky za účast. (OOS – organizace občanské společnosti). (Skovajsa a kol., 2010, s. 240)*

Jaroslav Rektořík uvádí dvě různé definice fundraisingu. Definuje co je to fundraising z krátkodobého i dlouhodobého hlediska.

Krátkodobé pojetí směřuje získání financí k určitému cíli.

*Fundraising je tedy možné definovat jako:*

*- získávání prostředků, resp. hledání zdrojů, které má pomoci především neziskovým organizacím zbavit se nedostatku prostředků, dosáhnout stanovených cílů a naplnit poslání organizace. (Rektořík a kol., 2010, s. 93)*

Z dlouhodobého hlediska, tzn. financování provozu organizace, je možné fundraising chápat jako management zdrojů. Fundraising je pak možné definovat jako *hledání, získávání a pěstování zdrojů, resp. řízení a správa zdrojů, které mají pomoci především neziskovým organizacím zbavit se nedostatku prostředků, dosáhnout stanovených cílů a naplnit poslání organizace. (Rektořík a kol., 2010, s. 93)*

## **2.2.Kdo je to fundraiser**

Fundraiser není jen člověk získávající finance pro organizaci, ale zpracovává taktéž strategii a zabývá se řízením projektů. Může zastávat řídicí pozice v organizaci, také ale může jít o externího pracovníka.

Kultivovaný projev, schopnost vyjednávat, strategické myšlení a organizační schopnosti, to jsou jedny z mnoha požadavků na schopnosti fundraisera. Člověk, jež získává pro organizaci peníze, by měl být oddaný a přesvědčený o cílech organizace, kterou zastupuje. Protože přesvědčený člověk lépe přesvědčí potenciálního sponzora.

S financemi je spojená i důvěra, a proto by měl být fundraiser spolehlivý, pravdomluvný, musí být sympatickou a vytrvalou osobností se schopností zaujmout.

Fundraiser může být v organizaci:

interní – ti jsou přímými členy organizace (od dobrovolníků až po předsedu organizace)

externí – spolupracující s organizací na základě smluvního vztahu.

## **2.3.Fondy a jiné finanční zdroje**

Existuje mnoho různých zdrojů, odkud může fundraiser čerpat finance. Může se jednat o soukromé dárce i veřejné zdroje (např. státní a mezinárodní fondy).

Zdroje je možné rozdělit dle různých kritérií.

*Charakter zdroje dělí zdroje na již dříve zmiňované:*

*finanční prostředky – zdroje;*

*nefinanční prostředky – zdroje (věci, dary, čas, informace apod.).*

*Podle geografického původu zdroje nezisková organizace může čerpat ze zdrojů:*

*domácích;*

*zahraničních.*

*Původ prostředků organizace může být:*

*z interních zdrojů organizace, neboli zdroje z vlastní činnosti;*

*z externích zdrojů, kde podporujícím subjektem jsou:*

*veřejné zdroje – veřejná správa;*

*individuální zdroje – jednotlivci;*

*soukromé zdroje – soukromé právnické osoby (nadace a nadační fondy, podnikatelské subjekty, živnostníci).*

*Dle kritéria způsobu nabytí rozlišujeme podle toho, zda jde o finanční příjem pro organizaci, či o ušetřené finanční prostředky organizace. Pak mluvíme o podpoře:*

*přímé;*

*nepřímé (daňové úlevy, symbolický nájem, práce odvedená dobrovolníky).*

*(J. Rektořík a kol., 2010, s. 95)*

### 2.3.1. Dary

V oblasti získávání financí je nutné rozlišovat dva pojmy, a to sponzoring a dar. Zatímco sponzoring je možné definovat jako službu oboustrannou, kdy sponzor za svou podporu požaduje reklamu nebo jiné podobné zviditelnění, dar je službou jednostrannou, dárce podporuje organizaci, jejíž cíle a poslání jsou mu nejbližší. Dárce si někdy přeje, zůstat anonymní.

Sponzory se většinou stávají firmy nebo organizace, zatímco mezi dárce se řadí i soukromé osoby.

Při aktu darování mezi sebou dárce a příjemce uzavírají darovací smlouvu. Tato smlouva je definována v zákoně č. 40/1964 Sb., hlava třetí, § 628. Ten definuje darovací smlouvu jako:

*(1) Darovací smlouvou dárce něco bezplatně přenechává nebo slibuje darovanému, a ten dar nebo slib přijímá.*

*(2) Darovací smlouva musí být písemná, je-li předmětem daru nemovitost a u movité věci, nedojde-li k odevzdání a převzetí věci při darování.*

*(3) Neplatná je darovací smlouva, podle níž má být plněno až po dárce smrti. (zák. č. 40/1964 Sb.)*

Existují tři různé pozice, z kterých lze darovat. Dárce může být běžným občanem nebo zaměstnancem firmy - fyzickou osobou, může být živnostníkem - fyzickou osobou s přiděleným identifikačním číslem, nebo zástupcem firmy - právnickou osobou.

Výhodou pro dárce v případě fyzické osoby je možnost odečíst si dar ze základu, z kterého se počítá daň. Ovšem i to má jistá omezení. V případě fyzické osoby je možné si dar odečíst v případě, kdy celková suma daru přesahuje 2% ze základu daně nebo dosahuje alespoň částky 1000 Kč. Je však možné odečíst maximálně 10% ze základu daně.

V případě fyzické osoby je nutné odevzdání dokladu o daru zaměstnavateli, který je povinen tuto skutečnost zohlednit při výpočtu daní. Fyzická osoba s identifikačním číslem zohledňuje dar pro odečet při výpočtu roční daně.

U právnických osob se odečet z daní liší. Dar musí dosáhnout minimálně částky 2000 Kč. *V úhrnu lze odečíst nejvýše 5 % ze základu daně sníženého podle § 34; přitom v případě poskytnutí darů středním školám a vyšším odborným školám na pořízení materiálu nebo zařízení nebo na opravy a modernizaci zařízení využívaných pro účely praktického vyučování, vysokým školám a veřejným výzkumným institucím lze základ daně snížit nejvýše o dalších 5 %. Tento odpočet nemohou uplatnit poplatníci, kteří nejsou založeni nebo zřízeni za účelem podnikání.* (zákon 586/1992 Sb., §20, odstavec 8)

### **2.3.2. Role dárce a jeho zapojení**

Dárce je, jak už vychází z tohoto slova, člověk, který poskytne neziskové organizaci nějaký dar. Každá organizace se je snaží získat pro svou existenci. Dárce má své představy o společnosti a také nějaké cíle. Když je konfrontován organizací, která má cíle stejné nebo alespoň blízké těm jeho, je pravděpodobné, že organizaci podpoří. *Lidé jsou ochotni poskytnout dar organizacím, jejíž hodnoty a cíle jim jsou blízké, a když je o podporu požádají důvěryhodné osoby. Často darují jedinci, kteří jsou přesvědčení o tom, že lidé jsou na sobě vzájemně závislí a obohacuje je, když společně pracují pro účel prospěšný druhým. Ať už je takovým účelem lepší životní prostředí nebo vytvoření podmínek ke zdravému vývoji dětí, praxe ukázala, že spolupracující lidé udělají více než jakýkoli jednotlivec samostatně. Vytváření vztahů důvěry trvá nějakou dobu a jejich udržování vyžaduje věrnost cílům organizace.* (Greenfield in Skovajsa a kol., 2010, s. 244) Jak už jsem výše zmínil dárce může být obyčejným občanem, živnostníkem a nebo zástupcem firmy.



*V rámci individuálního dárcovství je vhodné zohlednit tzv. pyramidu dárců. Její význam spočívá v tom, že dokazuje jaký je poměr mezi prací s individuálním dárcem a množstvím získaných prostředků. Zpočátku, když je dárci osloven, nelze očekávat významný finanční dar, ale pokud se organizaci podaří udržet kontakt s dárcem a prohloubit jeho důvěru a důležitost, může se dárci stát pravidelným, věrným a významným přispěvatelem. (Rektořík a kol., 2010, s. 97)* Pro každou organizaci je velmi důležité vést si přesné záznamy o každém daru a jeho dárci. Důvodem pro toto jednání je skutečnost, že tato databáze je výborným zdrojem informací pro fundraisery. Ti mohou na dřívější dárci zapůsobit a snažit se získat další dar. Kdo jednou daruje, může darovat znovu. A pokud je dárci spokojený s plněním cílů organizace, může darovat i víc. Cílem každého fundraisera a organizace je vytvoření velké, pevné základny každoročních dárců, je to ovšem práce na mnoho let.

Pro udržení zájmu a důvěry dárci je nutné, kromě dodržování cílů činnosti organizace, i jeho zapojení. Vhodné je dárci písemně poděkovat, a to dopisem přímo od ředitele nebo předsedy. Je nutné zjistit, jakou formu uznání preferuje, a podle toho postupovat. *Někteří dárci rádi vidí své jméno v publikovaných seznamech podporovatelů, jiní chtějí být zmíněni na výroční akci organizace a další raději zůstanou v anonymitě. (Skovajsa a kol., 2010, s. 245)* Je důležité, aby dar byl použit v souladu s tím, co by si přál dárci. Nejdůležitější a největší dárci by měli být pravidelně informováni o dění v organizaci a o projektech, které byly zafinancovány z jejich darů. *Dárci dostávají pozvánky na akce, recepce a jiné události, kde jim může být vysloveno uznání a poděkování a současně je to příležitost pro bližší poznání organizace. (Skovajsa a kol., 2010, s. 246)*

Gilchrist uvádí, že kromě zasílání informací o průběhu plnění cílů organizace, mají někteří dárci zájem, podílet se na rozhodování o fungování organizace, které přispívají svými penězi. Dále pak navrhuje zapojení pomocí dotazníků, zajímajících se o nápady a názory dárců. Uvádí jako možnost navrhnout dárci členství v organizaci a nebo vytvoření poradního výboru složeného výhradně z individuálních dárců. (Gilchrist, 2000, s. 77-79)

Z formálního hlediska má nezisková organizace povinnost předkládat dvakrát ročně finančnímu úřadu přiznání k dani darovací, daňová povinnost jí však z přijatých darů nevzniká.

Kromě finančního dárcovství existuje ještě dárcovství v podobě zdarma odvedené práce a pomoci. Takovým dárcům se říká dobrovolníci.

### 3. Dobrovolnictví

*Darovat peníze nebo věci je obvykle jednorázová záležitost, která není náročná na čas. Dobrovolná práce je na rozdíl od dárcovství činnost časově podstatně náročnější, a to i v případě, že dobrovolník pracuje jen jeden den v měsíci.* (Skovajsa a kol., 2010, s. 123)

Každá občanská společnost má ve své pracovní náplni různé projekty. Na zpracování některých stačí jeden člověk, ale jiné jsou, jak časově tak i personálně náročnější. Organizace si nemůže dovolit zapojit do jednoho projektu všechny své zaměstnance či členy. Na vině může být pracovní vyčerpání nebo nedostatek finančních zdrojů. Mnoho organizací proto vyhledává pomoc u lidí, kterým stačí za jejich práci poděkovat.

#### 3.1. Co je to dobrovolnictví

*Dobrovolnictví je základním stavebním prvkem občanské společnosti. Uskutečňuje nejvyšší aspirace lidstva – touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny.* (Mezinárodní asociace pro dobrovolnické úsilí, Všeobecná deklaráce o dobrovolnictví, 2009)

*Dobrovolnictví je svobodně zvolená práce pro druhé bez nároku na finanční odměnu.* (Skovajsa a kol., 2010, s. 125)

V oblasti výzkumu fenoménu dobrovolnictví existují různé perspektivy, jak na něj pohlížet. Podstatné vlastnosti dobrovolnické participace vycházejících ze tří Rochestrových perspektiv zkoumání dobrovolnictví, se liší právě dle perspektiv na to, jaké prosociální hodnoty by mělo dobrovolnictví mít.

- *„Nezisková perspektiva považuje dobrovolnictví za nezištný dar, resp. ušlechtilý akt dobročinnosti, proto zdůrazňuje hodnoty altruismu, humanismu, lásky k bližnímu, soucitu s trpícími a potřebnými, přičemž hodnoty altruismu a péče o druhé mohou být jak náboženské, tak sekularizované.*

- *Perspektiva občanské společnosti chápe hodnoty dobrovolnické participace jako občanské ctnosti a obrací naši pozornost hlavně na hodnoty občanské zodpovědnosti a povinnost vůči komunitě (v zájmu její identity a soudržnosti), tj. hodnoty vzájemné pomoci a svépomoci, solidarity, (generalizované) reciprocity, ideálů rovnosti a spravedlnosti, jejichž narušování je považováno za morálně neúnosné a musí být odstraněno.*
- *Volnočasová perspektiva umožňuje nahlížet na dobrovolnictví jako na příjemné trávení volného času, případně jako na seriózní volnočasovou aktivitu, přičemž tato perspektiva akcentuje hodnoty seberealizace, kreativity, sebevyjádření, zábavy, relaxace (odpočinku či odreagování od zaměstnání, městského shonu), volnosti a svobody, skutečného zápalu pro věc, požitku (hédonismus) i praktického užitku, prestiže či profesionality.“ (Stebbins in Frič, Pospíšilová a kol. 2010, s. 33)*

Podle zkušeností řady neziskových organizací je v současné době možné, sledovat vývoj dobrovolnictví od altruistických hodnot k seberealizaci. Dochází k posunu od dobrovolnictví orientovaného kolektivně k individuálně orientovanému. Tradiční hodnoty, jako pomoc bližním a povinnost vůči komunitě, již nejsou základními kameny dobrovolné pomoci. Vše je závislé na osobních cílech a zájmech dobrovolníků.

### **3.1.1. Právní vymezení a definice**

V lednu 2003 vešel v platnost zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů. V tomto zákoně nejde o úpravu a omezení existujících forem dobrovolnictví. Do právního řádu vnáší nové pojmy, jako dobrovolník, dobrovolnická služba, vysílající a přijímající organizace, apod. Definuje podmínky, za jakých stát podporuje dobrovolnickou službu. *Zákon představuje ucelený, vzájemně provázaný systém podmínek, jejichž splnění umožňuje občanským sdružením, obecně prospěšným společnostem, církvím a náboženským společnostem a jejich právníckým osobám získat akreditaci pro oblast dobrovolnické služby.* (Dobrovolnik.cz) Akreditace se uděluje na 3 roky a zajišťují partnerům standardní a kvalitní služby, bezpečí a ochranu dobrovolníků.

Zákon č. 198/2002 Sb., §2 definuje dobrovolnictví jako:

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

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

*Pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací. (zák. 198/2002 Sb., §2)*

V tomto zákoně se objevuje nový pojem – dobrovolník. Ten je definován jako fyzická osoba:

*Starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území České republiky,*

*Starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí, která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu. (zák. 198/2002 Sb., §3)*

Jak uvádí Frič, neexistuje v akademické obci shoda na jediné přijímané definici dobrovolnictví. *Nicméně podle Dekkera a Halmana (2003) najdeme v různých definicích minimálně tři společné prvky: dobrovolnictví je nepovinné, neplacené a je ve prospěch druhých. (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 9)* Právě analýza přesné definice dobrovolnictví obvykle naráží na nejasnosti ve všech třech bodech.

Rok 2011 byl Evropským rokem dobrovolnictví. Při této příležitosti byla vydána i publikace s názvem „*Dobrovolníci pro kulturu*“, která definuje dobrovolnictví takto: *Dobrovolnictví je vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně. Dobrovolník dává vědomě část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově vymezena. (Müllerová a kol., 2011, s. 10)*

Vávra a Frič uvádějí definici s ohledem na poznatky L. Pennera, který považuje vztahy v rodině za tak pevné, že převrací dobrovolnictví v povinnost a to je protiklad k hlavní myšlence o svobodné vůli ve vykonávání pomoci. Dobrovolná pomoc musí být, ať už organizovaná či ne, jiným lidem mimo rodinu, provozovaná se svobodnou vůlí, bez nároku na odměnu. (Frič, Vávra, 2012, s. 28)

### 3.1.2. Druhy dobrovolnictví

M. Skovajsa uvádí rozdělení dobrovolnictví na formální a neformální. Uvádí: *Formální dobrovolnictví je práce pro druhé osoby či pro životní prostředí a kulturní památky bez nároku na finanční odměnu, která se odehrává v organizačním kontextu. To znamená, že je vykonávána v organizaci, či je organizací alespoň zprostředkována, např. prostřednictvím dobrovolnického centra. (...) Neformální dobrovolnictví je pomoc druhým bez nároku na finanční odměnu, jež se děje mimo organizační kontext, např. sousedská výpomoc.* (Skovajsa a kol., 2010, s. 125)

Podle Friče a Pospíšilové se objevuje ve většině literatury pouze definice dobrovolnictví formálního a v případě neformálního dobrovolnictví se jedná pouze o negaci dobrovolnictví formálního. (Frič a Pospíšilová, 2010, s. 11) Většina tvůrců definic vidí problém v nepostihnutí hranice mezi činností dobrovolnou a povinnou. To se týká pomoci vlastním příbuzným a rodině. V některých definicích neformálního dobrovolnictví se pomoc příbuzným objevuje, ale ve většině z nich jsou ze sféry dobrovolné činnosti vyloučeny osoby z domácnosti. P. Frič k tomu přímo uvádí: *jednou je vyjmuta pomoc příbuzným, podruhé se pomoc příbuzným, s výjimkou osob v domácnosti, obecně připouští* (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 11)

Rozdělení na formální a neformální dobrovolnictví je možné specifikovat jako nadřazený pojem pro rozdělení podle forem dobrovolnictví. Tak dělíme dobrovolnictví na veřejně prospěšné, vzájemně prospěšné, dobrovolnou službu a dobrovolnou občanskou výpomoc.

Dobrovolnictví veřejně prospěšné se stalo novým prvkem po roce 1989. Je založené na ochotě občanů svobodně se angažovat a podporovat organizace, které mají stejné cíle, jako jejich podporovatelé. *Oproti vzájemně prospěšnému dobrovolnictví, kde je obvykle počátečním impulsem příslušnost k zájmové skupině či spolku, je u veřejně prospěšného dobrovolnictví na prvním místě potřeba být užitečný svému okolí a své komunitě.* (Müllerová a kol., 2011, s. 11)

Když byly, po roce 1989, obnoveny spolky a sdružení, povedlo se jim v krátkém časovém horizontu vytvořit organizace postavené na dobrovolné práci jejich členů. Ti vykonávali vzájemně prospěšnou činnost, aby plnili cíle svých organizací. Müllerová a kol. definují vzájemně prospěšnou činnost jako *dobrovolnou činnost, kterou členové sdružení, spolku či klubu vykonávají v zájmu realizace svých vlastních cílů.* (Müllerová a kol., 2011, s. 11)

Dobrovolná služba je chápána jako dlouhodobější závazek a obvykle mimo svoji zemi. Tento pojem se v ČR objevil až po roce 1989, kdy do naší země začali přijíždět dobrovolníci ze zahraničí a zaměřovali se hlavně na výuku jazyků. Organizace zabývající se vysíláním dobrovolníků za hranice se postupně začaly objevovat i u nás. V rámci EU existuje tzv. EVS – European Voluntary Service, což je program dotující pobyt dobrovolníků v zahraničí. Od roku 2003, kdy se v našem zákoníku objevil pojem dobrovolnická služba, byla stanovena i potřeba akreditace pro organizace, které se rozhodnout vysílat dobrovolníky do zahraničí.

Samozřejmost, spontánnost a neočekávání odměny, to jsou znaky, které specifikují dobrovolnou občanskou výpomoc. Motivací je předpokládaná vzájemná výpomoc. Lidé se v situaci výpomoci necítí, jako dobrovolníci, vzájemná výpomoc je totiž součástí každé společnosti již od počátku.

### **3.2. Kdo je dobrovolník**

*„Dobrovolník je každý, kdo ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu vykonává činnost ve prospěch jiných lidí nebo organizací.“*  
(HESTIA.cz)

#### **3.2.1. Motivace k dobrovolnictví**

Co je pro dobrovolníky důležité? Proč nepožadují za svou práci žádnou finanční odměnu? To, co dobrovolníky doprovází v jejich snažení, je jejich motivace. Motivačních faktorů je mnoho, uvedeny jsou nejčastější. Motivace vlastními cíli a touhou pomáhat své komunitě, nebo motivace cíli a činnostmi určité neziskové organizace.

Jak uvádí HESTIA v publikaci „Metodika dobrovolnictví v sociálních službách“, vlastních motivací člověka pro to stát se dobrovolníkem je mnoho a u každého jsou rozdílné. Ovšem lze najít i impulsy, které jsou společné pro všechny. Člověk má touhu pomáhat ostatním, chce dělat něco užitečného, co pomůže ostatním i jemu samotnému, usiluje o poznání nových lidí, je pro něj důležitá praxe a nové zkušenosti a nebo chce dělat něco zajímavého. Motivací může být získání lepšího statusu ve společnosti. V závislosti na vývoji od tradičního dobrovolníka k tzv. „sobeckému“ dobrovolníkovi, lze říci, že motivací pro činnost se stává i schopnost organizace se přizpůsobit požadavkům dobrovolníků. Na rozdíl od tradičního dobrovolnictví je „sobecké“ dobrovolnictví motivováno i touhou stát se součástí smysluplného projektu, který něco opravdu změní. (HESTIA, 2012)

Podle G. Claryho, M. Snydera a jejich „Inventáře funkce dobrovolníka“ lze strukturovat dobrovolnickou motivaci do šesti bodů: „1. hodnotová funkce (motivace vyjádřit nebo realizovat důležité hodnoty, jako je humanitarismus a pomoc méně šťastným), 2. funkce porozumění (motivace učit se, vyzkoušet si něco neobvyklého), 3. funkce rozvoje osobnosti (motivace rozvíjet se a růst psychologicky), 4. kariérní funkce (motivace získat zkušenosti pro kariéru), 5. sociální funkce (motivace posílit sociální vztahy), 6. protektivní funkce (motivace řešit své osobní problémy, redukovat pocity viny apod.)“ (Clary, Snyder in Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 111)

Aby si organizace udržela dobrovolníky dlouhodobě, musí s nimi správně pracovat a motivovat je. Je tedy nutné věnovat jim přinejmenším stejnou péči jako zaměstnancům organizace. „Zkušenosti ukazují, že dobrovolník je citlivým testem funkčnosti a smysluplnosti organizace. Tam, kde panuje pocit zbytečnosti, šablonovitosti, kde nefunguje komunikace mezi personálem, vedením a adresátem služeb, dobrovolník nevydrží.“ (Müllerová a kol., 2011, s. 21) Aby dobrovolník věděl, zda dělá svou práci dobře a že si jí někdo cení, je nutné ukazovat zájem o jeho činnost. Toho je možné dosáhnout zpětnou vazbou. Je nutné ji provádět pravidelně a průběžně. Dobře podaná zpětná vazba zlepšuje kvalitu práce dobrovolníka a také atmosféru v organizaci. Další cestou, jak ukázat dobrovolníkům zájem o jejich práci, je hodnocení. Každý člověk potřebuje být oceněn někým dalším. Formy hodnocení jsou různorodé, ale nikdy by neměly být finanční, protože pak činnost postrádá dobrovolnickou podstatu. Dobrovolníci většinou touží po nějakém vzdělání, je tedy možné jim jako formu odměny poskytnout různá certifikovaná školení. Některé organizace volí jako formu poděkování různé pamětní listiny, a třeba i možnost bezplatného využití služeb organizace, pro niž pracují.

### **3.2.2. Společenský status**

Dobrovolnictví je současnou českou společností hodnoceno nejednoznačně.

Nese si sebou negativní znaky z minulosti. Důvodem k tomu kromě nuceného dobrovolnictví může být, jak uvádí Frič, neautentičnost. Média zveřejňovala obrovské počty hodin odpracovaných dobrovolníky. Lidé věděli o manipulaci s čísly, proto byla výsledná hodnocení nevěrohodná. Tyto „dobrovolné“ práce neměly větší ekonomický dopad, šlo spíše o ukázkou loajality vůči režimu. (Frič a kol., 2001, s. 61)

Pospíšilová shrnuje zahraniční reflexi dobrovolnictví ve východním bloku a uvádí, že zahraniční literatura neakceptuje dobrovolnictví v zemích východního bloku za dob totality, jako dobrovolnictví v pravém slova smyslu. Lidé byli k „dobrovolné“ službě nuceni. (Pospíšilová, 2011)

K tomuto tématu se vyjadřuje Frič a Pospíšilová i v knize „Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století“. Dobrovolnictví bylo pro totalitní režim problémové, existovaly obavy, že dobrovolnické aktivity ohrozí dominantní postavení režimu ve společnosti. Na druhou stranu byly dobrovolné aktivity potřebné, aby vyvážily nedostatky socialistického hospodářství. Svobodné dobrovolnictví totalitnímu zřízení protirečilo a tak byly organizace podporující tyto činnosti komunisty zrušeny a nahrazeny novými, které byly maximálně kontrolovány státem.

Dle Müllerové je dobrovolnictví částí současné společnosti chápáno jako něco, co mělo odejít se socialismem. (Müllerová a kol., 2011, s. 15)

V dobách první republiky byla úroveň českého dobrovolnictví vysoká a dala by se srovnávat s úrovní západních zemí. V současné době lze pozorovat, že dobrovolnictví u nás zažívá jisté obrození. Frič a Pospíšilová se k tomu vyjadřují jako k procesu, který není zdaleka ukončený. (Frič a Pospíšilová, 2010, s. 42)

K tématu společenského vnímání dobrovolnictví se vyjadřují i Brož a Tošner v publikaci „Volunteering Infrastructure in Europe“. Českou společnost na základě výzkumů považují za dobrovolnictví nakloněnou, ale přiznávají, že ne všichni vnímají dobrovolnictví kladně. (Brož, Tošner, Rigman, 2012)

Část společnosti může dobrovolnictví chápat jako amatérismus, levnou pracovní sílu, bláznovství nebo, jak uvádí Müllerová a kol., činnost pro osamocené a zakomplexované lidi. (Müllerová a kol., 2011, s. 15)

Druhá část společnosti přijímá dobrovolnictví jako čestnou činnost. Něco, při čem dobrovolník vrací společnosti, co mu bylo dáno.

Pro shrnutí lze říci, že v době těsně po pádu komunismu nebyl status dobrovolnictví nijak kladný, a to z historických důvodů. V dnešní době se ovšem status zlepšuje a zejména pro mladou generaci je cestou, jak získat znalosti, které jsou hodnoceny zaměstnavateli. Zejména velké firmy se zahraničními vlastníky podporují dobrovolnickou činnost zaměstnanců a spolupracují s neziskovými organizacemi.



### 3.2.3. Činnosti dobrovolníků v organizaci

Existuje velké množství oblastí činnosti dobrovolníků. Tato práce zaměřuje pouze na ty nejdůležitější a to oblast sociální a zdravotní, kulturní a fundraisingovou oblast.

Jak uvádí Müllerová a kol., profesionalizace dobrovolnictví a jeho vývoj v posledních letech má za příčinu vznik dobrovolnického managementu. (Müllerová, 2011, s. 16-17)

Sociální a zdravotní oblast činnosti je oblastí, kde je dobrovolnického managementu hojně využíváno. Jak uvádí HESTIA, o.s. v publikaci „Metodika dobrovolnictví v sociálních službách“ je v této oblasti příprava a management dobrovolníků maximálně důležitý. Dobrovolníci totiž pracují ve specifických institucích s pevnými pravidly. Je tedy nutné je na tyto podmínky připravit. A stejně tak nutné je připravit pracovníky na přítomnost dobrovolníků. Výhody dobrovolnictví v této oblasti jsou poměrně jasné. HESTIA, o.s. dále uvádí kromě zlepšení kvantitativních možností poskytovatele i lepší vztah dobrovolníka a klienta, než klienta a zaměstnance. Dobrovolník může být klientovi blíží díky svému věku, znalostem, zaměřením a zájmům. Pomoc dobrovolníků usnadňuje práci profesionálů a tím dochází i ke zkvalitňování poskytovaných služeb. (HESTIA, 2012)

Kultura neboli „*souhrn hmotných a duchovních hodnot vytvořených lidstvem.*“ (kol. autorů a konzultantů Encyklopedického domu, spol. s.r.o., 1998, s. 192) i v této oblasti je dobrovolnická činnost žádaná. Nelze říci, pro které oblasti kultury je dobrovolnictví nejtypičtější. Každá oblast využívá dobrovolníky, ale ne ve stejné míře jako ostatní. Dobrovolnictví s sebou přináší jisté nové možnosti pro organizace, problémem mohou být bariéry, které vytvářejí samotné organizace.

Příležitosti, které dobrovolnictví organizacím přináší, vyjmenovává Müllerová a kol.: vytváří nový prostor pro práci zaměstnanců a více profesionalizuje, pomáhá otevírat organizaci veřejnosti, čímž zvyšuje počet příznivců, dobrovolníci vnášejí nové náhledy na dosavadní práci a zvyšují kapacity organizace. I když dobrovolnictví přináší mnoho výhod, některé organizace vytvářejí zbytečné bariéry a práce dobrovolníků pak není efektivní. Patří mezi ně strach z nových osob a přílišná kritičnost činnosti, nedostatečné zázemí pro zajištění dobrovolníků, příliš malá komunikace mezi organizací a dobrovolníky, snaha o velkou organizovanost dobrovolných pracovníků a přesvědčení, že dobrovolníci nemohou pracovat s cennými předměty (např. sbírky).

### **3.2.4. Fundraisingové aktivity dobrovolníků**

Jak bylo uvedeno dříve v této práci, mnoho organizací blokuje možnost dobrovolníků dostat se k činnostem zajišťujícím finance. Příčinou je většinou nedůvěra vůči nim. Projev takové nedůvěry může urychlit ztrátu dobrovolníků. Proto je jistě příhodné dobrovolníkům takovou zodpovědnost svěřit tam, kde to podmínky a potřeby organizace dovolují.

Jsou organizace, které své dobrovolníky vysílají do terénu v rámci sbírek, pro získání financí na splnění cílů organizace. Jiné organizace tvoří základnu dobrovolníků, kteří pravidelně přispívají nějakou finanční částkou. Dále je možné využívat dobrovolníky pro organizaci různých benefičních koncertů a akcí. V těchto případech nepřicházejí do přímého styku s financemi, ale díky jejich práci taková akce proběhne.

## **4. Praktická část**

Praktická část této bakalářské práce popisuje výzkum, zabývající se využitím dobrovolníků a jejich zapojením do fundraisingových aktivit. Výzkum byl prováděn u vybraných organizací na Liberecku. Výstupem praktické části je analýza, vyhodnocení a porovnání získaných dat.

### **Strategie a metody výzkumu**

Výzkum využívá kvalitativní strategie, která je dle autora práce mnohem vhodnější pro šetření výzkumné otázky. Kvalitativní výzkum totiž umožňuje vzájemné sblížení se zkoumanými respondenty a pochopení jejich záměrů a cílů.

Data byla získána skrze osobní rozhovory vedené podle dotazníku, založeného na předem určených okruzích otázek a strukturovaného od obecnějších po více specifické otázky, zaměřující se na hlavní téma výzkumu. Rozhovory se rozvíjely i pomocí doplňujících otázek, které vycházely z konkrétních situací během rozhovorů.

Zkoumaný vzorek byl složen ze tří zástupců předem vybraných neziskových organizací, působících na Liberecku. Důvodem k vybrání právě těchto organizací byla autorova předchozí zkušenost s nimi a členství v jedné z nich. Zároveň byly zvoleny organizace zastupující jednotlivé typy a právní formy neziskových organizací. Důraz byl kladen na práci s dobrovolníky, která je u všech tří organizací systematická a dlouhodobá.

### **Cíle výzkumu**

Hlavním cílem výzkumu bylo popsat a porovnat fundraisingové metody a zapojení dobrovolníků do fundraisingových aktivit ve třech předem vybraných neziskových organizacích. Výzkum byl založen na dílčích otázkách:

- Používají organizace stálé dobrovolníky?
- Jak je získávají?
- Jaké jsou motivační techniky pro udržení dobrovolníků?
- Druhy fundraisingových metod a obvyklé zdroje financí
- Práce dobrovolníků a jejich zapojení do fundraisingových metod
- Cíle a ideály na počátku a v současné době

## **4.1. Hypotézy**

**Hypotéza 1):** Organizace využívají dobrovolníky spíše v programových činnostech než ve fundraisingu.

**Hypotéza 2):** Organizace spíše využívají dlouhodobě spolupracujících dobrovolníků než dobrovolníků nárazových.

**Hypotéza 3):** Organizace financují své aktivity z institucionálních zdrojů spíše než z individuálních.

## **4.2. Podrobnější popis vybraných organizací**

Autor výzkumu se v rámci školní praxe stal členem organizace s názvem Liberecká občanská společnost. V průběhu činnosti pro tuto organizaci měl možnost poznávat pracovníky spolupracujících organizací. Díky této zkušenosti a bližšímu poznání cílů a programů jednotlivých organizací byly vybrány tři organizace a to: na práci a vzdělávání mladých zaměřená „Liberecká občanská společnost“, organizace věnující se obnově lesů a otázkám ekologie „Čmelák – společnost přátel přírody“ a „Maják o.s.“, který se věnuje preventivnímu vzdělávání mladých lidí.

### **Liberecká občanská společnost o.s.**

Tuto organizaci jsem vybral, jak z důvodu mého členství v ní a tudíž lepšímu přístupu k informacím, tak i z důvodu velikého rozsahu a pestrosti aktivit.

Liberecká občanská organizace (dále jen LOS) byla založena v roce 2003. Je to nestátní nezisková organizace, zabývající se rozvojem mladých lidí po sociální stránce. Vystupuje jak na regionálním, tak i na mezinárodním poli. Hlavním tématem její práce jsou předsudky, netolerance a touha být aktivní.

LOS má mnoho různorodých aktivit, a to výměny mládeže, různá školení, výstavy, „Živou knihovnu“, workshopy, konference a akce na podporu aktivního občanství. Tyto aktivity jsou prováděny na území Liberce, v Libereckém kraji, v celém Euroregionu Nisa i jinde v Evropě, kde velmi aktivně spolupracuje s jinými organizacemi a partnery. Z nich nejdůležitější je spolupráce s polskou organizací UNESCO Initiatives Centre, jejímž sídlem je Wroclaw.

Svémi aktivitami se LOS snaží dosáhnout oživení Liberce a jeho okolí. Cílové skupiny jsou mládež mezi 15-25 lety, pracovníci s mládeží, učitelé a školitelé, jiné neziskové organizace a obyvatelé Euroregionu Nisa. LOS pomáhá zlepšovat sociální, občanské a kulturní služby. Co je ale pro organizaci velmi důležité, jsou její činnosti podporující dobrovolnictví. Nikdo z členů není za svoji činnost placen. Neméně důležitým cílem je aktivní odkrývání tabuizovaných témat a předsudků vůči minoritním skupinám. Snaží se o aktivní spolupráci mezi neziskovými organizacemi působících v Libereckém kraji. Na poli Euroregionu Nisa se svými aktivitami snaží o odstranění již dlouhou dobu zakořeněných předsudků mezi národy.

Liberecká občanská společnost svými projekty zasahuje do mnoha oblastí. Snaha o vyvracení stereotypů je jednou z nich. V rámci tohoto cíle organizují tzv. Živou knihovnu, což je aktivita, organizovaná v průběhu nějakých festivalů, happeningů nebo jiných akcí, rámci které si přichodzí člověk může „vypůjčit a přečíst knihu“. Knihy jsou zastoupeny lidmi se zajímavým životním osudem či příběhem. Tato aktivita pochází původně ze zahraničí. Liberecká občanská společnost patří mezi 3 organizace, které „Živou knihovnu“ aktivně používají. Kupříkladu v projektu s názvem „Živá paměť města Liberec - Reichenberg“.

*„Projekt Živá paměť města Liberec – Reichenberg propojuje osobní příběhy s místy, která se týkají zásadních témat Liberce, jako jsou dějinné události, architektura, dobový život, úspěchy i problémy města.“* (Živá paměť Liberec, 2013) Hlavní myšlenkou tohoto projektu je hlubší porozumění městu Liberec a upozornění na možné zapojení do občanského života. V průběhu projektu bylo možné navštívit různé besedy s pamětníky nebo otevřené diskuze o historii, současnosti a budoucnosti. Do června 2014 je možné projít si některou z předem připravených tematických tras, pro které jsou připravené zvukové komentáře.

Projekt poukazující na česko-polskou spolupráci s názvem „PolaCzek – jesteśmy sousede“ je zaměřený na studenty s ČR a Polska. Cílem je zlepšit pohraniční spolupráci mladých lidí. Polaczek je časově kratší než předchozí projekt. V jeho průběhu česko-polské skupiny vytvoří workshopy o tradicích obou zemí a následně je prezentují na základních školách v polské Bogatynii a Hrádku nad Nisou.

Organizace čerpá finance z mnoha fondů a to jak regionálních a státních, tak i mezinárodních. Velká část financí pochází s evropského dotačního programu „Mládež v akci“.

## Čmelák – Společnost přátel přírody

Tato organizace, jak už vyplývá z názvu, pracuje v oblasti ekologie a ochrany přírody. Zabývají se výsadbou nových stromů a rekultivací přírody. Každoročně připravují mnoho environmentálně orientovaných vzdělávacích aktivit pro žáky a veřejnost, kterou zapojují i do praktických prací v terénu, například na některé ze 17 přírodně cenných lokalit, které spravují.

Počátky této organizace sahají až do roku 1994, kdy bylo založeno sdružení „Staří ochránci Jizerských hor“. Tuto první etapu provázely různé aktivity. Zejména šlo o záchranu genofondu původních dřevin Jizerských hor a výsadby do cenných přírodních lokalit, zničených ekologickou katastrofou v 80. letech. K rozvoji environmentální výchovy sloužilo zakoupení objektu na Mariánskohorských boudách nebo členství v SSEV Pavučina. V roce 2002 zakoupila organizace první dva pozemky a navázala spolupráci s vydavatelstvím ALBI. V tomto roce se také sdružení přejmenovalo na „Společnost přátel přírody“. Do roku 2008, kdy se organizace přejmenovala na Čmelák – Společnost přátel přírody, proběhly různé projekty, např. „Šance pro jilmy“, nebo založení mateřského centra. Do roku 2007 se Čmeláku podařilo vysadit 100 000 stromů. Do dnešních dní je to kolem 400 000 stromů.

V současné době Čmelák pracuje na několika projektech. Cílem jednoho z nich je vytvoření nového pralesa na hřebeni Ještědu. Projekt Nový prales vznikl již v roce 2004, kdy Čmelák začal vykupovat pozemky na hřebeni Ještědu. Snahou je přeměna současného lesa na les prostorově, druhově a věkově podobný původním pralesům. Do této doby bylo na území Nového pralesa vysázeno na 50 000 sazenic původních dřevin. „*Nejedná se o prales v pravém slova smyslu, ten je obecně vnímán jako les člověkem nedotčený*“ (Čmelák – Společnost přátel přírody, 2012, s. 14) Hlavní snahou projektu je změna současného hospodářského lesa na les pralesu velmi podobný. Čmelák se toho snaží dosáhnout postupnou podsadbou původních dřevin, přirozeným zmlazením oblasti a ponechávání spadlých stromů na místě. Výsledkem bude odolnější, různorodější a stabilnější les. Ten vytvoří místo pro vyšší počet druhů rostlin a živočichů.

Dalším z projektů je záchrana neudržované mokřadní louky v CHKO Jizerské hory. Louka se nachází v Horním Maxově. Tuto louku bylo možné získat díky financím z veřejné sbírky. Louka je důležitá z důvodu výskytu vzácných orchidejí, které jsou vytlačovány náletovými dřevinami. Cestou k záchraně původní vzácné květeny je obnova tradičního hospodaření, kam patří kosení, pastva a podpora mokřadních druhů rostlin.

Co je pro tento výzkum důležité, je jejich velká základna dobrovolníků.

Jejich poslání: *Jsme přesvědčeni, že harmonická krajina a příroda patří stejně jako vzdělaná a fungující občanská společnost k základním předpokladům kvalitního života. Proto jsme se rozhodli k jejich ochraně a rozvoji sami aktivně přispívat a nabízet konkrétní řešení.* (Čmelák – Společnost přátel přírody, 2011)

### **Maják o.p.s.**

*„Obecně prospěšná společnost MAJÁK byla založena 5.8. 1999 Sborem Jednoty bratrské v Liberci a Nadací EURONISA. Jejím posláním je napomáhat při řešení negativních sociálních jevů rozšířených mezi dětmi, mládeží a mladými dospělými, a to jak preventivním působením, tak při řešení již vzniklých situací pomocí odpovídajících programů, volnočasových aktivit a nabídky sociálních služeb.“* (Majakops.cz, 2011)

MAJÁK o.p.s. byl založen jako nezisková organizace a veškeré její příjmy jsou znovu investovány do aktivit, které tuto organizaci nejvíce prezentují.

Na podzim 2010, v rámci zlepšení sociálních služeb pro mladé, otevřel MAJÁK o.p.s. dva nízkoprahové kluby. Nejprve NZDM Zakopanej pes v Liberci a posléze NZDM Voraz v Novém Městě pod Smrkem.

Nejdůležitější součástí všech prostor MAJÁKU je jejich sídlo. Centrum aktivního času Konopná v Liberci Ruprechticích, které poskytuje nejen administrativní prostory, ale i prostory NZDM, sál a zahradu.

Pro nízkoprahové kluby Zakopanej pes a Voraz, byl významný rok 2011. Mladí lidé v těchto klubech našli své místo a práce s rizikovou mládeží plnila své cíle. Pracovní týmy byly posíleny a v červnu téhož roku začaly jednotlivé kluby poskytovat terénní služby.

Ty se staly dobrou prevencí rizikového chování mladých v lokalitách Hejnisko a Novoměstsko.

MAJÁK poskytuje systém primární prevence od roku 2006. Preventivní programy vytvořené členy MAJÁKU se za více než 13 let staly důležitou součástí primární prevence mnoha základních a středních škol na Liberecku. V rámci preventivních programů se povedlo v průběhu 12 let oslovit na 73 000 žáků i studentů. Od roku 2011 má MAJÁK v nabídce 7 preventivních plánů a 21 jednotlivých témat. Tyto preventivní programy a jejich systém zaměřuje na podporu komplexní výchovy mladých. Důraz je kladen na vnímání hodnot člověka, nalezení a uspořádání základních životních priorit a uchopení vlastní zodpovědnosti. Lektorům se daří vytvářet bezpečné prostředí, kde se žáci nebojí mluvit o svých problémech spojených s dospíváním. V rámci programů vyvracejí nepravdivé informace, se kterými jsou někteří žáci ztotožnění. Učí respektu k lidem s odlišnostmi a porozumění vlastní jedinečnosti. Rozvíjejí kritické myšlení. V oblasti preventivních programů spolupracuje MAJÁK s mnoha školami v Libereckém kraji, pedagogicko-psychologickou poradnou Liberec a Krajskou nemocnicí v Liberci.

Z vlastní iniciativy dobrovolníků vznikl projekt Doučování. Skupina VŠ studentů poskytovala doučování zdarma. MAJÁK podporuje vlastní nápady dobrovolníků. V NZDM Zakopanej pes vznikl tzv. „Zapes tým“, který je složený s žáků ZŠ a SŠ. Podílejí se na organizaci volnočasových aktivit klubu. Jako pro každou organizaci i pro MAJÁK o.p.s. jsou dobrovolníci velmi důležití.

Do projektové náplně organizace spadá i spoluorganizace festivalu dokumentárních filmů Jeden svět, který se koná po celé ČR. Dále pak prevenční kampaň Společně proti kouření. Důvodem pro vznik této kampaně byl neklesající počet nových dospívajících kuřáků.

### **4.3. Interpretace rozhovorů**

V rámci výzkumu byly provedeny tři rozhovory se zástupci jednotlivých vybraných organizací. Respondentem byl pracovník nebo člen organizace, který je na danou oblast výzkumu specializovaný, tedy v organizaci zastává post manažera, který se zkoumanou problematikou zabývá a pro organizaci ji zajišťuje. Rozhovory byly vedeny dle polo strukturovaného dotazníku, v jehož průběhu autor výzkumu kladl kromě předem připravených otázek i otázky doplňující. Dělo se tak v případě velmi stručných odpovědí, které bylo nutné pro kvalitativní výzkum rozšířit, aby tak bylo možné určit, z jakého důvodu jednotlivé organizace jednají.

Pro efektnější výklad rozhovorů byly rozhovory kategorizovány dle okruhů otázek.



Pro rozhovor byly zvoleny tyto otázky, které se v případě potřeby rozšiřovaly o dodatečné otázky:

(1) Má vaše organizace dobrovolnickou základnu, nebo na každý projekt hledáte vždy nové?

(2) Kde a jak získáváte nové dobrovolníky?

(3) Jak vaše dobrovolníky odměňujete a motivujete k dlouhodobější spolupráci?

(4) Jaké fundraisingové metody používáte a proč?

(5) Čerpáte spíše s institucionálních či z individuálních zdrojů? Proč?

(6) Za jakým účelem používáte své dobrovolníky? Využíváte je i ve fundraisingových aktivitách? Případně jak?

(7) Pořádáte sbírky v ulicích? A to s přímým zapojením dobrovolníků? Pokud ano, jak? Pokud ne, proč?

(8) Jaké máte zkušenosti s dobrovolníky ve fundraisingu. Jaké byly vaše cíle na začátku a jaké jsou teď?

Jednotlivé kategorie zahrnují vždy víc otázek vztahujících se k tématu kategorie:

**Kategorie získávání a motivace dobrovolníků** – v této kategorii je popsáno, zda organizace využívají dlouhodoběji spolupracujících dobrovolníků, jak a kde je získávají a jestli při hledání používají internet, sociální sítě či známé svých členů. Spadají do ní otázky (1, 2 a 3).

**Kategorie fundraising a finanční zdroje** – popisuje, jak získávají organizace finance na provoz a pro plnění cílů, a zda je k tomu vede jejich profesionalita či apolitičnost. Dále pak proč čerpají více z individuálních nebo institucionálních zdrojů. Spadají do ní otázky (4 a 5).

**Kategorie dobrovolníci a fundraising** – spojuje předchozí 2 kategorie. Popisuje využití dobrovolníků v oblasti získávání peněz. Ukazuje, jakým specifickým způsobem může organizace s dobrovolníky pracovat. Zjišťuje počáteční a současné cíle či ideály ve využití dobrovolníků a práce s nimi. Spadají do ní otázky (6, 7 a 8).

Ne vždy bylo možné udržet rozdělení otázek pro jednotlivé kategorie. Díky doplňujícím otázkám byly kategorie v několika případech propojeny.

**Rozhovor číslo 1) Jolana Půbalová, vedoucí oddělení fundraisingu a marketingu; Dominika Hlavová, specialistka v oblasti dobrovolnictví, Čmelák – společnost přátel přírody**

Jolana i Dominika jsou pracovnicemi organizace Čmelák – společnost přátel přírody. Tento rozhovor je jediný, který proběhl za účasti dvou informantů a to z důvodu jejich specializace. Zatímco Jolana se zaměřuje na řízení v oblasti marketingu a získávání financí, Dominika koordinuje dobrovolníky organizace. Obě působí motivovaným dojmem, evidentně je jejich práce naplňuje. Rozhovor proběhl v sídle Čmeláku v Liberci.

Kategorie získávání a motivace dobrovolníků:

**Otázka:** Má vaše organizace dobrovolnickou základnu nebo na každý projekt hledáte vždy nové?

Vzhledem k činnosti organizace jsou dobrovolníci důležití. Bez nich by byla obnova krajiny finančně nákladná a organizace by si ji nemohla dovolit. Při velkém množství pracovních činností je logickým krokem vytvoření si dobrovolnické základny. Organizace pak nemusí při každém projektu hledat nové dobrovolníky, což by jim zabralo spoustu času. V roce 2012 měli k dispozici 156 dobrovolníků a 346 dobrovolníků firemních. A Čmelák nadále aktivně rozšiřuje svou dobrovolnickou základnu. Jak bylo zjištěno, Čmelák rozlišuje mezi normálními a tzv. firemními dobrovolníky (kdo to je vysvětleno dále v textu).

**Otázka:** Kde a jak získáváte své dobrovolníky?

Kromě využívání e-mailů a internetu získává Čmelák své dobrovolníky i skrze známosti svých stávajících členů či dobrovolníků.

Na pomoc se jim mimo stálých dobrovolníků hlásí i dobrovolníci noví, kteří si chtějí činnost vyzkoušet. Zaměstnanci organizace se je pak snaží motivovat pro dlouhodobější spolupráci a rozšířit tak dobrovolnickou základnu.

**Otázka:** Jak motivujete své dobrovolníky?

Jak bylo uvedeno v teoretické části této práce, organizace by měla využívat pro motivaci dobrovolníků vyjádření zájmu o činnost, ocenění či nabídnutí nějaké formy školení. Tyto faktory Čmelák hojně využívá. Využívají osobní komunikaci a zpětnou vazbu, zasílají dobrovolníkům aktuality a hodnocení výsledků jejich práce a v případě možnosti i dárkové předměty. Co považují za velmi účinný nástroj motivace, je obměna dobrovolnické činnosti. Dobrovolníci nezůstávají jen u jedné činnosti, která je po čase omrzí, ale získávají nové zkušenosti. Zaměstnanci organizace se pak snaží ozvláštnit každou akci něčím novým a doplňují je o vzdělávací faktor. V rámci víkendové akce tak pořádají různá školení workshopy a exkurze. Dle informantek je nejdůležitější vnitřní motivace samotných dobrovolníků. Tuto motivaci lze dohledat v Maslowově pyramidě lidských potřeb, která již byla zmíněna dříve. Lidé v této činnosti hledají pocity sounáležitosti, potřeby uznání a potřeby seberealizace.

Kategorie fundraising a finanční zdroje:

**Otázka:** Jaké metody fundraisingu používáte?

V současné době Čmelák pro získání financí převážně využívá psaní projektových žádostí. Získávají tak finance na určitý projekt, ale i na běžný provoz organizace. Kromě těchto financí disponuje organizace i menším množstvím firemních a individuálních dárců. Pro firemní fundraising využívají firemního fundraisera, který se o dárce stará a komunikuje s nimi. O individuální dárce se stará administrátor, který spravuje celou databázi těchto dárců. Jak bylo uvedeno dříve, dárce je nutné si udržovat a existují proto účinné nástroje. Čmelák, který nemá skupinu individuálních dárců tak rozsáhlou, využívá jen některé z nich. Shledávají, že nejdůležitější je komunikace a praktická ukázka toho, na co jsou peníze dárců využívány. Dělají roční rozesílky s informacemi. Zda touto formou myslí výroční zprávu, neuvědli. Ale je to nejvhodnější řešení. Jak uvedli, je pravděpodobné, že ve fundraisingových metodách dojde ke změně. A to z důvodu snahy o rozšíření skupiny individuálních dárců. V tom případě by se jistě hodilo rozšířit i nástroje pro udržení dárců, čehož jsou si členi organizace plně vědomi. Důvody pro změnu jsou z finančního hlediska rozumné. Individuální dárcovství je pro NNO stabilnější a jistější. Organizace ví, s jakým množstvím financí může pracovat.

**Otázka:** Využíváte spíše institucionální nebo individuální zdroje?

Na tuto otázku odpovídá již předchozí odstavec. Čmelák v současné době čerpá spíše ze zdrojů institucionálních a získávají tak finance z grantů. Plánem a přáním do budoucna je rozšíření skupiny individuálních dárců, kteří poskytují organizaci finanční stabilitu. A naopak institucionální financování omezit.

Kategorie dobrovolník a fundraising:

**Otázka:** Za jakým účelem používáte své dobrovolníky? Využíváte je i ve fundraisingových aktivitách? Případně jak?

Čmelák dříve dobrovolníky pro fundraising využíval, ale v minimální míře. Čmelák se pokoušel o získávání financí pomocí tzv. directdialogu.

To je forma přímé konfrontace na ulici se snahou získat individuálního dárce. Pouliční fundraiser se snaží získat od potencionálního dárce pravidelné měsíční příspěvky a je schopen mu přímo zařídit trvalý příkaz v bance. Asi nejznámějším zástupcem využívajícím tento způsob je Greenpeace. Tuto formu fundrasingu Čmelák zrušil, ale jak bylo zjištěno, chtějí se pokusit o obnovení.

Pro tuto pouliční činnost je velmi těžké dobrovolníky dlouhodobě motivovat, spíše se využívají placení brigádníci. Proto Čmelák neuvažuje o budoucím využití dobrovolníků.

V současné době tedy organizace využívá dobrovolníky k jednorázové manuální činnosti hlavně při terénních pracích a při pomoci v kancelářích.

**Otázka:** Pořádáte sbírky v ulicích a to s přímým zapojením dobrovolníků?

Tato otázka byla vymezena dvěma pojmy: sbírka do kasiček a direct dialog.

Kasičkové sbírky jsou vhodné spíše pro neziskové organizace zabývající se naléhavými tématy (lidská práva, katastrofy, nemoci). Této skutečnosti jsou si lidé v organizaci vědomi a proto tuto formu fundraisingu nevyužívají.

Druhý pojem, tzv. directdialog, jehož definice již byla zmíněna dříve a jehož znovuzavedení do praxe v organizaci uvažují. U této formy získávání individuálních dárců je důležité, aby byl Čmelák mezi běžnou populací známou organizací, jako je třeba právě Greenpeace. Nejlepší cestou by tedy bylo více se veřejně prosazovat a zvolit dobrou a nenucenou formu sebe reprezentace. Jakou formou se o to pokusí nebylo zjištěno.

**Otázka:** Jaké máte zkušenosti s dobrovolníky ve fundraisingu?

Tato otázka nebyla zodpovězena, protože v době, kdy organizace využívala dobrovolníky v ulicích, ještě ani jedna z informantek nebyla členy organizace.

**Doplňující otázka:** Není důvodem nevyužívání dobrovolníků pro pouliční fundraising nedůvěra?

Jak už bylo dříve zmíněno, formy pouličního fundraisingu jsou různé. Jedna z informantek se domnívá, že fundraising v ulicích je spíše o direct dialogu, nežli o kasičkových sbírkách. A v případě direct dialogu nepřijdou dobrovolníci s finanční hotovostí vůbec do styku. Více pravděpodobné než nedůvěra vůči dobrovolníkům je tedy jejich velmi náročná motivace a pocit smysluplnosti této činnosti. Ke ztrátě motivace dochází v praxi, kdy jsou dobrovolníci lidmi v ulicích spíše odmítáni.

**Otázka:** Jaké byly vaše počáteční ideály a jaké jsou vaše cíle?

Z rozhovoru vychází, že dobrovolníci ve fundraisingu nejsou pro tuto organizaci klíčoví. Vždy upřednostňovali využití dobrovolníků pro údržbu organizačních lokalit a lesních školek. Jedním ze současných cílů organizace je získání tzv. expertního dobrovolnictví, což je forma dobrovolnictví, při které organizaci pomáhají lidé kompetentní k dané problematice.

**Doplňující otázka:** Kdo to jsou firemní dobrovolníci?

Firemní dobrovolníci je skupina dobrovolníků vyslaná firmou, která si sama zorganizuje nábor a dobrovolníky dopraví na místo konané akce. Tato forma dobrovolnictví se ničím neliší. Cílem je dobrovolná a neplacená pomoc.

## **Rozhovor číslo 2) Antonín Ferdan, předseda organizace Liberecká občanská společnost o.s.**

Antonín Ferdan, předseda organizace a člověk, který podporuje smysluplné činnosti mladých lidí. Řídí většinu hlavních projektů organizace a pomáhá ostatním s jejich vlastními cíli. Při rozhovoru mluvil o své práci se zájmem. Rozhovor proběhl v kanceláři Liberecké občanské společnosti o.s.

### Kategorie získávání a motivace dobrovolníků

**Otázka:** Má vaše organizace dobrovolnickou základnu nebo na každý projekt hledáte vždy nové?

Celá organizace je v podstatě dobrovolnická a nikdo z členů nepobírá žádný plat. Po finanční stránce jsou projekty zpracovávány pouze s ohledem na finance pro chod organizace. Liberecká občanská společnost hojně podporuje dobrovolnické aktivity, dalo by se říci, že dobrovolnictví je hlavní náplní práce této organizace. Důkazem toho jsou i internetové stránky s názvem Dobrovolník v Liberci. Liberecká občanská společnost disponuje dobrovolnickou základnou, ale na každé akci rádi přijmou nové dobrovolníky. Ve skupině těchto nárazových dobrovolníků poté hledají stále dobrovolníky. Informant uvedl i pojem humanrising, jakožto ekvivalent ke slovu fundraising. Tento pojem poměrně vystihuje práci této organizace při hledání aktivních lidí, kteří chtějí něco změnit a pracovat pro svou komunitu.

**Otázka:** Kde a jak získáváte své dobrovolníky?

U takového typu organizací je v dnešní době typické hledání dobrovolníků v řadách přátel svých členů. Informant uvedl klasický průběh získání dobrovolníka nebo nového člena. Člen organizace zapojí do nového projektu svého známého a ten se skrze poznání těchto aktivit začne zajímat o činnost organizace. Časem se z něj stává dobrovolník nebo i člen.

Další velmi častou skupinou dobrovolníků jsou studenti vysokých nebo středních škol, kteří spatřují v této činnosti možnost změnit něco ve svém okolí. I na tuto skupinu lze aplikovat dříve zmíněný klasický model získání dobrovolníka.

Na rozdíl od dnes již klasické komunikace pomocí e-mailu nebo Facebooku se tato organizace zaměřuje spíše na získávání pomocí zážitků. Neznamená to, že Liberecká občanská společnost nepoužívá moderní média. Ovšem získání dobrovolníka touto cestou nemusí být tak dlouhodobé, jako získání pomocí ukázky činnosti, díky které potenciální dobrovolník zjistí, zda ho určitá oblast činnosti zajímá.

**Otázka:** Jak motivujete své dobrovolníky?

Pro tuto organizaci není motivace úplně klasickou formou. Vzhledem k vývoji od tradičního pojetí dobrovolníka k dobrovolnictví „sobeckému“, je současným trendem nabízet dobrovolníkům možnosti certifikovaných školení. Liberecká občanská společnost velmi dobře na tuto skutečnost reaguje a snaží se svým dobrovolníkům tyto možnosti poskytnout, což souvisí i s pojmem „koncepční spolupráce“, kterou zmínil informant. Dobrovolník v rámci své činnosti poznává různé aktivity a postupně se je učí zpracovávat, až je nakonec schopen tuto aktivitu zvládnout i bez nějaké formy supervize. Dobrovolníci pocítují větší míru důvěry a prostoru pro seberealizaci.

Právě důvěra a prostor pro seberealizaci jsou spolu s možnostmi vyškolení se hlavní formou motivace této organizace.

Kategorie fundraising a finanční zdroje

**Otázka:** Jaké metody fundraisingu používáte?

Ze snahy ponechat organizaci pouze zájmovou a dobrovolnickou se zaměřují na grantové žádosti. Organizace využívá velké množství různých nadací a fondů. Díky velké motivovanosti a schopnostem jednotlivých členů tato organizace získává ročně peníze na svou činnost.

**Otázka:** Využíváte spíše institucionální nebo individuální zdroje?

Jak už bylo uvedeno dříve, tato organizace se zaměřuje na získávání finančního zázemí pomocí grantových žádostí, nebo-li institucionálních zdrojů. Pro získávání materiálního zázemí se snaží o synergii s dalšími organizacemi a spolupráci s jinými institucemi. Kupříkladu s Krajskou knihovnou. Principem je získat tak možnosti, které pomohou uskutečnit společný cíl této organizace a instituce.

Z financování institucionálními zdroji vyplývá i způsob dosahování cílů této organizace. Členové mají nějaké cíle, a aby jich dosáhli, zpracovávají různé projekty a aktivity, a na ty získávají finance. Nikdy to není tak, že by organizace měla nějaký finanční obnos a teprve poté by se uvažovalo, jak s ním naložit.

Získání individuálních dárců je pro většinu organizací symbolem jistoty, ovšem ztrácí tak svou nestrannost a apolitičnost, které jsou dalšími důležitými rysy Liberecké občanské společnosti. Jak uvedl informant, jelikož se Liberecká občanská společnost zabývá neformálním vzděláváním, nemá toto vzdělávání takový znalostní rozsah, jako klasické školní vzdělávání. Dle uvážení informanta, je pro individuálního dárce lepší dát peníze školám.

### Kategorie dobrovolník a fundraising

**Otázka:** Za jakým účelem používáte své dobrovolníky? Využíváte je i ve fundraisingových aktivitách? Případně jak?

Využití dobrovolníků ve fundraisingu může být různé. Některé organizace je využívají pro organizaci benefičních akcí, nebo třeba veřejných sbírek a jiné, jako třeba Liberecká občanská společnost je učí psát grantové žádosti a reagovat tak na potřebu něco ve svém okolí změnit. Tato organizace učí dobrovolníky psát žádosti ne za účelem vlastního obohacení, ale za účelem osvojení si schopnosti napsat žádost. Chtějí, dobrovolníky naučit se reagovat na potřebné změny či požadavky svého okolí pomocí vlastních projektů.

Podpora vlastních nápadů je částečná. Liberecká občanská společnost se snaží o to, aby tyto projekty vždy plnili cíle organizace.

**Otázka:** Pořádáte sbírky v ulicích s přímým zapojením dobrovolníků?

Formy veřejných sbírek používají spíše profesionální neziskové organizace, to znamená, že lidé v organizaci za svou práci pobírají plat.

Takže jedním z důvod proč Liberecká občanská společnost nepoužívá tuto formu získávání financí je její neprofesionalita, která patří mezi zásady organizace.

Druhým důvodem je, jak zmínil informant, neetičnost veřejných sbírek. Informant se domnívá, že by organizace měly být schopné získat peníze i jiným způsobem, než od lidí na ulici. Organizací, které tento způsob používá, je mnoho, a to způsobuje negativní ohlas mezi veřejností. Opravdu důležité věci jsou pak zastíněny množstvím organizací, které neobhajují naléhavé myšlenky. V konečném důsledku dochází k poklesu přispěvatelů.

**Otázka:** Jaké máte zkušenosti s dobrovolníky ve fundraisingu?

Jak uvedl informant, zkušenosti s dobrovolníky ve fundraisingu jsou dobré. Dobrovolníci se naučí psát žádosti na chtěné změny svého okolí. Místo negativních reakcí a nečinnosti, jsou schopni aktivně zasáhnout a reagovat.

**Otázka:** Jaké byly vaše počáteční ideály a jaké jsou vaše cíle?

Cíl této organizace byl dříve zmíněn již vícekrát. Naučit mladé lidi prosazovat své zájmy a cíle, a s tím zlepšovat místa, kde žijí.



### **Rozhovor číslo 3) Petr Hampacher, ředitel, Maják o.p.s.**

Petr Hampacher, člověk zabývající se preventivní činností a prací s rizikovou mládeží. Svojí práci velmi dobře rozumí a bere ji jako životní poslání. Pro spolupráci byl velmi ochotný. Při rozhovoru zmínil kromě libereckého klubu i klub v Novém městě pod Smrkem.

Rozhovor proběhl v centru Maják o.p.s. v Liberci.

#### Kategorie získávání a motivace dobrovolníků

**Otázka:** Má vaše organizace dobrovolnickou základnu nebo na každý projekt hledáte vždy nové?

Specifičnost oblasti práce, na kterou se Maják zaměřuje a propojenost s komunitní činností jiných organizací vedla tuto organizaci k udržování jakéhosi pevnějšího dobrovolnického jádra, čítajícího v Liberci 20-25 dobrovolníků a v Novém městě pod Smrkem osm dobrovolníků.

V Liberci se kromě jádra objevují i další dobrovolníci a to v případě, že jsou potřeba větší personální síly, třeba pro organizaci větších akcí. Celé toto prostředí je ovšem velmi dynamické a důvody pro proměnlivost tohoto systému jsou uvedeny dále v textu.

Tato organizace se liší od zbylých dvou nevyužíváním dobrovolníků až v takové míře. Důvodem je nabídka odborných a akreditovaných služeb v sociální a preventivní oblasti, kterou mohou zprostředkovávat pouze odborní zaměstnanci organizace.

**Otázka:** Kde a jak získáváte své dobrovolníky?

Dobrovolnictví není pro tuto organizaci stěžejní, a proto Maják aktivně svou základnu nerozšiřuje. Hlavním zdrojem jejich dobrovolníků jsou bývalí členové.

I když se tato organizace na hledání nových dobrovolníků nezaměřuje, informant připouští, že se jim častokrát povedlo získat nějaké nové na různých akcích a programech. Třeba právě z preventivních programů pro školy.

**Otázka:** Jak motivujete své dobrovolníky?

Již dříve v textu bylo uvedeno, že v této organizaci neběží klasický dobrovolnický program. Jak uvedl informant, nemají žádného koordinátora dobrovolníků, který by se o dobrovolnickou základnu staral a dlouhodobě motivoval k činnosti. Je to i z důvodů dynamičnosti a proměnlivosti ve skupině dobrovolníků. Proměnlivost není způsobena neschopností této organizace udržet si dobrovolníky, ale jak zmínil informant, je to z důvodu reality. Dobrovolníci jsou aktivní dva až tři roky, odmaturojí a odchází na vysokou školu.

Proměnlivost ovšem není důvodem proč dobrovolníky nemotivovat. Jak uvedl informant, využívají nekonceptní dlouhodobé odměňování. Například na akcích mají občerstvení a materiální zázemí zdarma. Tato organizace, jako formu poděkování, využívá i události určené pro členy Majáku.

Kromě odměňování existuje mezi dobrovolníky vlastní motivace, která pramení z dřívějšího členství.

Kategorie fundraising a finanční zdroje

**Otázka:** Jaké metody fundraisingu používáte?

Po fundraisingové stránce je tato organizace nejzajímavější a nejrozmanitější.

Jelikož Maják poskytuje uzákoněné a registrované služby, získává veliké dotační tituly a ty pokrývají 70% činnosti organizace. Podle zákona jsou nízkoprahové kluby financovány Ministerstvem práce z financí pro sociální služby. Společně se psaním žádostí o granty na jejich činnost, pokrývají velké dotační tituly a finance od Ministerstva práce základní finanční stránku jejich práce.

Kromě těchto zdrojů využívá Maják granty menšího rozsahu, tzv. volné zdroje. Tím pokrývá svou komunitní činnost. Granty jako Mládež v akci, Think big O2, nadace Vodafone, jsou zaměřeny pro mladé lidi. Buď na jejich vlastní činnost, nebo na programy zaměřující se na ně. Organizací jsou využity pro organizaci půl ročních nebo několika měsíčních iniciativ.

Vedle finančních zdrojů má Maják dobrou spolupráci s různými firmami, které této organizaci poskytují sponzoring a to jak materiální, tak i ve službách. V přepočtu na finance tato částka v loňském roce činila kolem 380 000 Kč. Jak uvedl informant, využívají tyto možnosti třeba pro získání cen do soutěží ve školách.

Tyto finanční možnosti zajišťují Majáku finanční stabilitu a zajištěnost pro dlouhodobou činnost. Organizace se tímto stává velmi úspěšnou.

**Otázka:** Využíváte spíše institucionální nebo individuální zdroje?

Z předchozího textu vyplývá, že organizace využívá primárně institucionálních zdrojů. Ovšem disponují i individuálními dárci. Informant neuvedl přesný počet darců, ale uvedl, že jsou to nepodnikatelské osoby a přispívají 500 Kč každý měsíc.

Členové organizace vědí, že pokud si chtějí tyto dárcce udržet, musí se o ně opravdu dobře starat, což dělají. Řídí se pravidly, které již byly uvedeny v teoretické části této práce. Dárci jsou zváni na všechna předávání různých ocenění a prezentace. Jsou jim poskytovány souhrnné zprávy o tom, jak je nakládáno s jejich penězi. Jak uvádí informant, nejdůležitější je transparentnost a prokázání, že je organizace schopna dosahovat svých cílů.

Za důkaz jejich úspěchu lze považovat fakt, že za poslední 4 roky neopustil tuto organizaci žádný dárcce.

V případě jakékoliv dobře pracující organizace, je standartní změna v přístupu dárcce, vztahy s organizací se prohlubují. Jak uvedl informant, v jejich případě se změnila i formy darů. Od hmotných cen po finanční obnosy. A to i na činnosti, které nejsou na veřejnosti tak viditelné.

Jak již bylo uvedeno v teoretické části, pokud je finanční částka darem, je možné si ji odečíst ze základu pro výpočet daně. Dar je služba jednostranná, kdy dárcce nemůže požadovat reklamu. Zatímco sponzoring, materiální či formou služeb, je za cenu propagace sponzora. Jak uvedl informant, díky prohlubujícímu se vztahu mezi Majákem a některými sponzory, byli schopni získat i finanční obnosy.

Pro zlepšení vztahu a pro lepší pochopení činnosti využívají některé organizace možnosti zapojení darců do samotné organizace aktivit. Toho Maják využívá jen okrajově. Důvodem je nemožnost využívat laika v jejich odborné činnosti. Zapojují tedy dárcce do činností, jako je předávání cen a tomu podobných úkolů. Jak uvedl informant, není to příliš efektivní ani pro samotné dárcce.

#### Kategorie dobrovolníků a fundraising

**Otázka:** Za jakým účelem používáte své dobrovolníky? Využíváte je i ve fundraisingových aktivitách? Případně jak?

Kromě využití dobrovolníků pro organizaci různých aktivit a víkendových akcí, pomáhají dobrovolníci získávat grantové peníze. Stejně jako Liberecká občanská společnost, učí Maják své dobrovolníky psát žádosti a rozvíjet tak jejich schopnosti, reagovat na potřeby svého okolí a komunity. Na rozdíl od Liberecké občanské společnosti, zaměstnanci Majáku projekt vymyslí, a pak nabídnou dobrovolníkům, zda se ho chtějí zúčastnit po organizační stránce. Dávají pak dobrovolníkům zpětnou vazbu na jejich projektovou činnost a zařizují administrativní část celého projektu. Důvodem proč tak činí je fakt, že pod celým projektem je podepsaný Maják.

**Otázka:** Pořádáte sbírky v ulicích a to s přímým zapojením dobrovolníků?

Stejně jako Liberecká občanská společnost ani Maják o.s. nepořádá tento druh sbírek. Podle informanta je to neetické. Je možné, že taková forma sbírky by zdiskreditovala Maják v pohledu jejich podpůrců a dárců. Mohlo by dojít k případným ztrátám z řad sponzorů.

**Otázka:** Jaké máte zkušenosti s dobrovolníky ve fundraisingu?

Organizace pracuje s dobrovolníky ve fundraisingu hlavně tak, že se snaží dobrovolníky naučit psát žádosti o granty a zapojovat je do projektů.

**Otázka:** Jaké byly vaše počáteční ideály a jaké jsou vaše cíle?

Jelikož se organizace necílí na práci s dobrovolníky, jejich počáteční ideály nebyly žádné. Cíle týkající se dobrovolníků, také žádné nemají. Všeobecné cíle se týkají jejich preventivní práce. Doufají, že bude mít kladný a efektivní dopad na účastníky.

#### **4.4. Vyhodnocení hypotéz**

**Hypotéza 1): Organizace využívají dobrovolníky spíše v programových činnostech než ve fundraisingu.**

Všichni dotazovaní informanti potvrdili, že jejich organizace dobrovolníky využívá hlavně v programových činnostech. Hypotéza se potvrdila. Ovšem dva z dotazovaných informantů uvedli využití dobrovolníků i ve fundraisingu.

Nejedná se ovšem o klasický fundraising, jak uvedli oba informanti. Liberecká občanská společnost o.s. a Maják o.p.s. učí své dobrovolníky žádat o granty. Nejednají tak v zájmu vlastního obohacení, ale činí tak s ohledem na schopnost jedince reagovat na potřeby své komunity a prostředí. Jejich přístupy se podobají.

Liberecká občanská společnost klade důraz na schopnosti interakce jedince vůči jeho okolí. Dosahují tak podporou rozvoje dovedností v oblasti formulování projektů a zpracovávání žádosti o grant. Tato podpora je oboustranně prospěšná a dobrovolníci díky ní získávají nové znalosti a dovednosti a organizace si buduje lepší personální zázemí a rozšiřuje svou skupinu činností. Dobrovolníci si tedy mohou vybrat mezi zapojením do projektu, který organizuje někdo jiný, nebo mohou zpracovat vlastní projekt. S tím jsou jim zkušenější členové organizace ochotni pomoci.

Maják, vzhledem k práci s mladšími ročníky než Liberecká občanská společnost, zapojuje jedince až do samotné realizace s tím, že administrativní pozadí zpracovávají zaměstnanci.

Ovšem v případě, že by nějaká skupina členů (dobrovolníků) měla zájem celý projekt zpracovat sama, zaměstnanci jsou jim ochotni poskytnout rady a zpětnou vazbu.

Využití dobrovolníků pro sbírky s kasičkami oba informanti zavrhli jako neetické. Třetí informant použití kasiček nevyvrátil, ale neuvažuje o zapojení dobrovolníků, a to z důvodu náročnosti motivace. Čmelák bude nadále využívat dobrovolníky v programových a terénních činnostech.

**Hypotéza 2): Organizace spíše využívají dlouhodobě spolupracujících dobrovolníků než dobrovolníků nárazových.**

Všichni informanti uvedli, že jejich organizace dlouhodobě spolupracuje s jistou skupinou dobrovolníků, ale jen Liberecká občanská společnost a Čmelák aktivně rozšiřují dobrovolnické řady. Maják tak nečiní, jak uvedl informant, z důvodu jejich profesionální činnosti, ve které dobrovolníky mít nemohou, a tak mají jen menší skupinu, kterou využívají pro pomoc při organizaci víkendových akcí, a ta se poměrně dynamicky mění. Dobrovolníky se stávají bývalí účastníci aktivit Majáku. Děje se tak, protože účastníci stárnou a jsou pak mimo cílenou věkovou skupinu. K organizaci nadále chovají sympatie a chtějí se podílet na jejím fungování.

Mnoho členů dobrovolnické základny organizace jsou středoškoláci, kteří po maturitě studují v jiných městech a o dobrovolnictví ztrácejí zájem.

Čmelák využívá dobrovolníky kvůli náplni své práce. Jak uvedl informant, je pro ně dobrovolnictví velmi důležité, protože jejich činnost je nákladná a organizace nemá takové prostředky, aby zaplatila profesionální pracovníky. Ovšem dobrovolnictví pro ně má i rovinu zapojení obyvatel území do péče o okolní krajinu a přírodu, což je jedním z cílů Čmeláku. Dlouhodobá spolupráce a vytvoření dobrovolnické základny je tedy logickým krokem v existenci této organizace. Tento fakt nevylučuje využívání nárazových dobrovolníků.

Na rozdíl o Čmeláka, který má zaměstnaneckou základnu, je Liberecká občanská společnost v základu dobrovolnickou organizací. Organizace disponuje skupinou hlavních členů, ale žádný z nich není za svou činnost placen. Liberecká občanská společnost využívá služby dlouhodobě spolupracujících dobrovolníků, kteří jim pomáhají organizovat projekty a pomáhají v běžném chodu organizace. Stejně jako Čmelák i tato organizace aktivně rozšiřuje svou dobrovolnickou základnu.

Hypotéza se potvrdila, organizace se snaží o dlouhodobou spolupráci s dobrovolníky, která je z dlouhodobého hlediska méně organizačně náročná.

**Hypotéza 3): Organizace financují své aktivity z institucionálních zdrojů, spíše než z individuálních.**

Všichni informanti uvedli čerpání z institucionálních zdrojů jako řešení pro jejich projektovou činnost. Každá organizace má velmi specifický způsob financování vlastní činnosti.

Organizace Čmelák a Maják využívají i individuálních dárců, zatímco Liberecká občanská společnost se takovému způsobu financování vyhýbá z důvodu apolitické podstaty této organizace.

Liberecká občanská společnost využívá dotace z institucionálních zdrojů jak z českých (Ministerstvo školství, kraje, Nadace Vodafone, O2 Think big), tak i evropské (Youth in action). Využívá je pro projektovou činnost i pro chod organizace.

Maják získává za jejich státem registrovanou činnost finanční dotace od Ministerstva práce. Kromě toho získává finance i z menších dotačních titulů, a to ze stejných jako Liberecká občanská společnost. Jak už bylo uvedeno dříve, Maják disponuje i sponzory a individuálními dárci.

Jak uvedl informant, od sponzorů nezískávají finanční, ale materiální podporu, která v přepočtu na finance dosáhla za loňský rok částky okolo 380 000 Kč.

Individuální dárci každý měsíc přispívají částkou 500 Kč.

Organizace Čmelák, na rozdíl od Majáku a Liberecké občanské společnosti, využívá služeb fundraisera. Ten se stará, jak uvedl informant, o firemní dárce. Ve skupině zaměstnanců Čmeláku je i administrátor, který se stará o individuální dárce. Jak uvedl informant, chtějí v dlouhodobém hledisku co nejvíce snížit institucionální financování a získat více individuálních dárců.

Hypotéza se potvrdila, organizace financují svou činnost převážně z institucionálních zdrojů, ale uvědomují si úskalí tohoto způsobu a snaží se vyvážit je i zdroji individuálními.

## Závěr

Během psaní této bakalářské práce jsem měl možnost nahlédnout do pozadí tří libereckých neziskových organizací, které jsem předem vybral. Každá z nich byla v něčem jiná, než ty ostatní.

V praktické části této práce bylo cílem teoreticky pojmut základní pojmy. Rešerší odborné literatury a jiných zdrojů jsem popsal pojmy, jako nezisková organizace, typy a důvody existence, pak také co je to fundraising a kdo je fundraiser. Zjistil jsem rozdíl mezi darem a sponzoringem, a jak lidem jejich dárcovství snižuje daně. Interpretoval jsem pojmy dobrovolník, jeho zapojení a motivace k dobrovolnictví.

V praktické části práce jsem zjistil, jak zkoumané organizace získávají své peníze a od koho. Jaké jsou výhody individuálních zdrojů peněz a proč takové dárce informovat o vývoji organizace. Seznámil jsem se se způsoby využití dobrovolníků a jejich zapojení ve fundraisingu. Pochopil jsem také, jaké výhody dobrovolníci organizacím přináší, a jak důležité je s nimi komunikovat a motivovat je.

Na základě kvalitativního výzkumu jsem vyhodnotil předem určené hypotézy. Zjistil jsem tak, že organizace opravdu využívají dobrovolníky spíše v programové činnosti, než-li ve fundraisingu, ale zároveň dvě organizace podporují grantovou činnost dobrovolníků, ovšem za předpokladu, že svou činností plní cíle organizace.

Povedlo se mi potvrdit fakt, že organizace více čerpají z institucionálních zdrojů. Jedna z organizací tak činí kvůli své apolitické podstatě. Ostatní dvě sice nějakými individuálními dárce disponují, ale rádi by jejich řady rozšířili. Při jednání s nimi zachovávají základní pravidla, která byla popsána v teoretické části této práce.

Zjistil jsem správnost hypotézy a určil tak, že organizace raději využívají služeb dlouhodobě spolupracujících dobrovolníků. Dvě organizace se nárazovým dobrovolníkům nebrání, ale snaží se je namotivovat, aby se stali členy dobrovolnické základny. Třetí organizace není primárně dobrovolnická, ale disponuje malou základnou dobrovolníků.



Jak již bylo uvedeno dříve, každá organizace se v přístupu k těmto základním oblastem liší. Přístupy jsou ovlivněny základní podstatou jednotlivých organizací. Liberecká občanská společnost o.s. je v jádru dobrovolnickou organizací, zatím co Maják o.p.s. je organizací primárně profesionální a jejich hlavním cílem jsou preventivní programy, které jsou státem dotovány a smí je provozovat pouze zaměstnanci organizace. Čmelák – Společnost přátel přírody je organizací, která má zaměstnaneckou základnu, ale kvůli nákladnosti jejich činnosti (obnova krajinných oblastí) využívají služeb velké skupiny dobrovolníků.

Tato práce mi přinesla nový pohled na neziskové organizace, pochopil jsem jejich funkci a přínos pro společnost. A díky své praxi v této oblasti jsem si potvrdil výrok: „Pomáhat je normální“.

## Seznam použitých zdrojů

### Literatura:

- BROUKAL, Petr. Nestátní neziskové organizace. Praha : Oeconomica, 2009. 303 s. ISBN 978-80-245-1650-9
- DUBEN, Rostislav. Neziskový sektor v ekonomice a společnosti. Praha : CODEX Bohemia s.r.o., 1996. 373 s. ISBN 80-85963-19-1
- FRIČ, Pavol. a kol. Dárčovství a dobrovolnictví v České republice. Praha : NROS, 2001. 115 s. ISBN 80-902633-7-2
- FRIČ, Pavol; GOULLI, Rochdi. Neziskový sektor v České republice. Praha : EUROLEX BOHEMIA, s.r.o., 2001. 203 s. ISBN 80-86432-04-1
- FRIČ, Pavol; POSPÍŠILOVÁ, Tereza a kol. Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na 21. století, Praha : AGNES, 2010. 263 s. ISBN 978-80-903696-8-9
- FRIČ, Pavol; VÁVRA, Martin. Tři tváře komunitního dobrovolnictví. Praha : Agnes : Hestia, 2012. 137 s. ISBN 978-80-903696-9-6
- GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. Brno : Paido, 2010. 207 s. ISBN 978-80-7315-185-0
- GILCHRIST, Karen. Looking after your donors. London : Directory of Social Change, 2000. 85 s.
- JASANSKÝ, Jaroslav a kol. Obecně prospěšné společnosti – Nástin právních, organizačních a ekonomických otázek. Ostrava : MONTANEX a.s., 2001. 119 s. ISBN 80-85780-74-7
- KOLEKTIV AUTORŮ A KONZULTANTŮ ENCYKLOPEDICÉHO DOMU, spol. s.r.o. Slovník cizích slov. Praha : Encyklopedický dům, spol. s.r.o., 1998. 366 s. ISBN 80-90-1647-8-1
- MASLOW, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Row, 1970. 369 s. ISBN 0060419873
- MÜLLEROVÁ, Magdaléna a kol. Dobrovolnictví pro kulturu – Dobrovolnická činnost v kulturních organizacích. Praha : Česká kancelář programu Culture nákladem Institutu umění – Divadelního ústavu, 2011. 132 s. ISBN 978-80-7008-268-3

- O. s. Čmelák – Společnost přátel přírody. Společně pro přírodu, pozemkové spolky – Moderní ochrana přírody. Liberec, 2012. 40 s.
- PELIKÁN, Jiří. Základy empirického výzkumu pedagogických jevů. Praha : Karolinum, 2011. 270 s. ISBN 978-80-246-1916-3
- REKTOŘÍK, Jaroslav a kol. Organizace neziskového sektoru – Základy ekonomiky, teorie a řízení. Praha : EKOPRESS s.r.o., 2010. 188 s. ISBN 978-80-86929-54-5
- SKOVAJSA, Marek. a kol. Občanský sektor – Organizovaná občanská společnost v České republice. Praha : Portál s.r.o., 2010. 376 s. ISBN 978-80-7367-681-0
- STRECKOVÁ, Yvonne a kol. Faktory efektivnosti fungování veřejného sektoru a obecné poznatky o vlivu řízení veřejného sektoru na rozvoj regionů. Brno : Masarykova univerzita, 2005. 242 s. ISBN 80-120-3623-0

#### **Elektronické zdroje:**

- Dobrovolnictví v České republice před rokem 1989: diskurzy, definice, aktualizace [online]. 2011 [cit. 2013-03-13]. Dostupné na WWW: <<http://www.hest.cz/res/data/007/001041.pdf>>
- Joomla!d. Výroční zpráva 2011. Majakops.cz. [online]. [cit. 2013-02-15]. Dostupné z WWW: <[http://www.majakops.cz/images/stories/dokumenty/vyrocky/vyrocka2011\\_web\\_s\\_esf.pdf](http://www.majakops.cz/images/stories/dokumenty/vyrocky/vyrocka2011_web_s_esf.pdf)>
- Leri consulting. Čmelák – Společnost přátel přírody [online]. 2011 [cit. 2013-04-03] Dostupné z WWW: <<http://www.cmelak.cz/cz/home/cmelak/kdo-jsme>>
- Losonline.eu [online]. Dostupné z WWW: <<http://www.losonline.eu/>>
- Metodika dobrovolnictví v sociálních službách [online]. 2012 [cit. 2013-03-13]. Dostupný na WWW: <<http://www.hest.cz/res/data/012/001597.pdf>>
- Přehled základních typů nestátních neziskových organizací v ČR [online]. 2010 [cit. 2013-01-16]. Dostupné na WWW: <<http://www.neziskovky.cz>>
- Twodesigners.cz. Živá paměť Liberec [online]. 2013 [cit. 2013-04-03]. Dostupné na WWW: <<http://zivapamet-liberec.cz/index.html>>
- VIZUS. Dobrovolnik.cz [online]. [cit. 2013-02-07]. Dostupné na WWW: <<http://www.dobrovolnik.cz/mporadna/zakon-o-dobrovolnicke-sluzbe/>>

- VIZUS. Dobrovolnik.cz [online]. 2009 [cit. 2013-02-07]. Dostupné na WWW: <  
<http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/vseobecna-deklarace-o-dobrovolnictvi/>>
- VIZUS, Hestia o.s. [online]. [cit. 2013-03-13]. Dostupné na WWW: <  
<http://www.hest.cz/dobrovolnicke-programy/program-kompas/jak-se-zapojit-jako-dobrovolnik/#.UcXQV9jDOsp>>
- Volunteering Infrastructure in Europe [online]. 2012 [cit. 2013-03-14].  
Dostupné na WWW: < <http://www.dobrovolnik.cz/res/data/021/002564.pdf> >
- Základy fundraisingu [online]. Dostupné na WWW: <  
<http://www.fundraising.cz/zaklady-fundraisingu/>>

## **Seznam příloh**

Příloha 1) Rozhovor s Jolanou Půbalovou a Dominikou Hlavovou – Čmelák – Společnost přátel přírody

Příloha 2) Rozhovor s Antonínem Ferdanem – Liberecká občanská společnost, o.s.

Příloha 3) Rozhovor s Petrem Hampacherem – Maják, o.p.s.

Příloha 4) Dotazník

## **Příloha 1) Rozhovor s Jolanou Půbalovou a Dominikou Hlavovou – Čmelák – Společnost přátel přírody**

- 1) Ano, máme dobrovolnickou základnu, kterou však stále rozšiřujeme. Na akce se nám hlásí lidé jak z databáze, kteří už u nás opakovaně byli, ale také noví účastníci.
- 2) Využíváme kontaktování přes internet, e-mailing a osobní kontakt.
- 3) Osobní komunikací, zasláním aktualit z naší organizace, a když se zadaří, tak dárkovými předměty. Zároveň se snažíme obměňovat činnosti dobrovolné práce, což myslím potěší dobrovolníky více. Každou víkendovou akci se ještě snažíme ozvláštnit něčím navíc (odbornou exkurzí, seminářem, workshopem, ...). Myslím, že se ale nějak zvlášť nesnažíme motivovat k další pomoci, má-li být efektní, musí motivace vycházet především z dobrovolníka.
- 4) Při práci s dobrovolníky individuálními, myslím, že nijaké. Při hledání firemních dobrovolníků pak využíváme osobní kontakt, e-mailing. My máme firemní fundraisng, máme firemního fundraisera, který komunikuje a pečuje o firmy o naše firemní dárce a potom víceméně teď máme zatím jenom takového administrátora, člověka, který má databázi individuálních podporovatelů. A děláme takové roční třeba rozesílky, komunikuje s nimi a udržujeme to. Teď dojde možná ke změně a budeme chtít dělat ten individuální fundraising ve větším rozsahu. Získávat více individuálních podpůrců protože to je víc stabilní pro tu NNO. A potom což je u nás zatím základ, což je projektový fundraising. Protože hodně financování jde z projektů, ale to chceme na druhou stranu snižovat, protože to sebou nese závazky, které ne vždy jsou přínosné pro tu NNO.
- 5) Zatím více z institucionálních a usilujeme o posílení individuálních zdrojů. A to z důvodu projektového čerpání. Máme tady eko výchovu, která je z větší části
- 6) V minulosti byli, využívány ve fundraisingových aktivitách. Dnes ne, především nám pomáhají v terénu (les, lesní školky, mokřady, louky) a když je potřeba pomoci v kancelářích. Využíváme je tedy převážně k jednorázové manuální činnosti za účelem pomoci naší organizaci, přírodě, lidem.
- 7) Ne, v současné době nepořádáme. Kasičky jsme nikdy nedělali. To je vlastně jeden ze způsobů veřejné sbírky. Musíš mít povolení na to mít kasičky. Ale to vidím potenciál spíše pro NNO, které jsou v oblasti lidský práv, katastrof. My nemáme zase tak naléhavé téma, abychom šli a lidi nám přispívali. *Otázka:*

*A forma získávání lidí podle Greenpeace? To je tzv. directdialog. A o tom uvažujeme. Ale je to hodně odvislé podle toho jaké povědomí mají lidé o Čmeláku. Kolik lidí vůbec Čmelák zná. V případě, že se někoho na ulici zeptám, jestli zná Čmeláka a dotyčný odpoví, že ne. Je těžké nadále s ním pracovat. Přesvědčit ho, že Čmelák je skvělá organizace, která zachraňuje přírodu. Otázka: Budete se tedy více snažit rozšířit povědomí o Čmeláku? Přesně tak.*

- 8) Já jsem ve Čmeláku v době, kdy byli dobrovolníci využíváni ve fundraisingu, nebyla. Víím, že když probíhaly directdialogy v ulicích, že i částečně se podíleli dobrovolníci, ale jakým podílem to nedokážu říci. Ale myslím si, že minimálně. Protože motivovat toho dobrovolníka na dlouhodobou práci v ulicích, že je hodně těžké. To jsou pak spíše už brigádníci. Můžou to být dobrovolníci, kteří dělají brigádníky a něco za to dostanou. Ale dobrovolníci to možná jsou zkusit jednou nebo pár dní to zkusí, ale opravdu to není, aby nám dlouhodobě v těch ulicích fundraisovali. *Otázka: Není to třeba nedůvěrou vůči dobrovolníkům? Někdo jim třeba nechce dát finance do rukou.* Fundraising v ulicích není o kasičkách. Tady to je víceméně o tom, že se ti lidé upíšu a buď jim ty formou inkasa zařídíš, že ani nemusejí do banky a začne jim odcházet, když budou souhlasit, třeba sto korun na ty aktivity. Takže tam nedochází k žádnému předání peněz. V nedůvěře to nebude. Protože kdyby to byl dobrovolník, na kterého máme kontakty, věříme mu, tak tohle jakoby ten důvod. Já myslím, že spíš je to v tom, aby to pro toho člověka bylo smysluplné. Ta práce na ulici není jednoduchá práce a motivovat lidi, když jim za to člověk neplatí, je hodně těžké. Když osloví 10 lidí a z toho 8 jim řekne ne. I pro ty placené brigádníky, je to kolikrát hodně těžké. Ideály ani cíle jsme žádné neměli. Dobrovolníci nejsou ti klíčoví pro náš fundraising. Máme hodně firemních i individuálních dobrovolníků a více je využíváme do lesních školek a třeba do údržby našich lokalit tak i přemýšlíme, že by se nám hodilo nějaké to expertní dobrovolnictví. Kdy člověk specialista nám může pomoci tady s internetem nebo tak. *Otázka: Co je myšleno firemním dobrovolníkem?* To jsou firemní akce, kdy k nám firma AB vyšle tým 15 lidí a oni jsou k nám pracovat na pozemek, ale jsou pod hlavičkou firmy. Není to, že by se nám individuálně přihlásil Pepa, že chce jet na víkendovku pracovat. Ale je to jakoby organizovaná skupina pod hlavičkou firmy. *Otázka: Nábor tam tedy řídí ta firma?* Ano, přesně tak. To si zorganizuje

firma a my potom zorganizujeme tu aktivitu samotnou. Cílem toho je, že nám jdou pomoci, dobrovolně zdarma.

## **Příloha 2) Rozhovor s Antonínem Ferdanem – Liberecká občanská společnost, o.s.**

- 1) Dobrovolnickou základnu máme, plus na každý projekt hledáme dobrovolníky nové. U nás nejde ani tak o fundraisng, ale o humanraising.
- 2) *Otázka: Dostáváte doporučení?* V tomto případě fungují velmi dobře členové, kteří mají známé a ti se dostanou na projekt. Skrze ten projekt se začnou zajímat o to, co děláme. A tak se někdy dostanou do organizace, a když zůstanou v organizaci, tak se můžou stát, jak členem, ta i dobrovolníkem. *Otázka: Kde?* U známých, resp. u členů, a potom ještě studenti vysoké školy a studenti středních škol, kteří se účastní našich programů, jako účastníci. *Otázka: e-mailová či internetová propagace?* Facebook a e-mail trošku.
- 3) Tím, že s nimi pracujeme koncepčně, tzn. když je někdo dobrovolník poznává nějaké aktivity a když je poznává, tak se je učí dělat. A tím pádem je v budoucnu může organizovat. Takže jím dáváme prostor pro seberealizaci. A tím, že poskytujeme prostor pro seberealizaci, tím je víceméně odměňujeme. *Otázka: Nějaké dárkové předměty?* V rámci živé knihovny dáváme jídlo a triko. Jinak dárkové předměty nepoužíváme.
- 4) Finance získáváme z grantů a dotací. Žádnou jinou formu nevyužíváme.
- 5) Co se týče finančních zdrojů, využíváme institucionální zdroje, v případě materiálních zdrojů se snažíme o synergii neziskových organizací a nějakou spolupráci i s jinými institucemi. Kupříkladu s knihovnou s ní máme skvělou spolupráci. *Otázka: Poskytuje kupříkladu prostory?* Prostory, děláme napůl akce. Kupříkladu velká živá knihovna je napůl hrazena námi a napůl knihovnou. Pořádáme společně ples v knihovně. *Otázka: Proč čerpáme z institucionálních zdrojů?* Dobrá otázka. Je to z důvodu snahy o udržení neprofesionální organizace. Chceme, LOSe ponechat, jako zájmovou organizaci. A pokud to co děláme, děláme z vlastních zájmů, tak si nemyslím, že je úplně ideální požadovat individuální granty. U individuálních zdrojů nám těžko bude někdo dávat peníze na vzdělávání. Měli by radši dávat peníze školám. Velmi dobrým důvodem proč nežádáme individuální granty, je to, že LOS je apolitický a zároveň pracuje s aktivizací mládeže v politickém systému. A kdybychom měli individuální dárce, ohrožujeme se, že bychom se z apolitické organizace mohli stát politickou. Protože když nás někdo podporuje, tak bychom se mu



snažili vyjít vstříc. *Otázka: Vždy čerpáte peníze v rámci projektu? Máme nějaký cíl a podle toho cíle, hledáme, kde najde na splnění toho cíle prostředky. Není to naopak, že bychom měli peníze a na ně bychom pak vymýšleli projekty. Pracujeme s tím, že máme cíl a na cíl potřebujeme finanční prostředky a ty seženeme.*

- 6) Ve fundraisingových aktivitách dobrovolníky používám v uvozovkách, tak, že se je snažíme naučit psát žádosti o granty. To je vše, o co se snažíme. A neděláme to proto, aby psali žádosti, ale aby to uměli. Dobrovolník by měl být časem schopný reagovat na potřeby svého okolí pomocí projektů. A pokud dokáže požádat o grant a tento problém řešit, je naše práce splněna. *Otázka: Jde o podporu vlastních nápadů dobrovolníků? Částečně. Je to spojeno i s tím co děláme my v rámci projektů, kde se dobrovolníci učí dělat tu danou věc a pak nám pomáhají s organizací projektů.*
- 7) Nikdy nepoužíváme. Přijde mi to neetické a hodně silně manipulativní. Pokud potřebuji peníze, mám být natolik schopný, že si zajistím zdroje z jiných oblastí, než jsou lidi na ulici. A i kdyby, těch organizací co tuto formu používají, je tolik, že nemá cenu pracovat v oblasti, kde je obrovská konkurence. A popravdě si nedokážu představit nikoho z naší organizace, jak stojí na ulici a vybírá peníze na provoz naší organizace. Proto jsem zájmová a ne profesionální organizace.
- 8) Já jsem začínal jako dobrovolník a teď jsem předseda a podávám nejvíce žádostí. Stejně tak i ostatní členové organizace začínali jako dobrovolníci a každý se vypracoval k nějakému postu. Tudiž, zkušenosti ve fundraisingu máme s dobrovolníky velmi dobré. A cíle jsou stále stejné naučit je prosazovat své zájmy a tím zlepšovat místa kde žijí. S tím, že budou něco aktivně dělat a ne sedět a nadávat a sedět doma u TV.

### **Příloha 3) Rozhovor s Petrem Hampacherem – Maják, o.p.s.**

- 1) V majáku je to hodně specifické, protože ty aktivity, které děláme, jsou propojeny s nějakou komunitní prací ještě dalších organizací. Takže ta dobrovolnická základna je v podstatě dlouhodobě stabilní. Není to tak, že bychom měli úplně nové dobrovolníky. Samozřejmě pak jsou větší akce, kde potřebujeme nějaké větší personální síly a tam potom nabíráme. Ale je to spíše okrajové. To znamená v rámci Majáku dlouhodobě je v Liberci okruhu 20-25 známých tváří, které pomáhají. V Novém městě pod Smrkem, kde máme druhý

klub, tam je to velmi podobné. Tam jsou tři zaměstnanci a k nim tak osm lidí, kteří tam dobrovolnický pomáhají. *Otázka: Dobrovolníky tedy využíváte pro větší akce?* Jelikož poskytujeme odborné služby, je pro nás obtížné, zapojit je do těch odborných registrovaných služeb. Není možné, když máme otevřený klub a poskytujeme odborné poradenství, aby přišel dobrovolník a začal pracovat s klientem. Měli jsme dobrovolníky na doučování dětí. Chodili sem dívky z univerzity a doučovali tu. Není tedy možné je používat v preventivní činnosti, ale na víkendových akcích, happeninzích, projektech a klubových večerech je normálně využíváme.

- 2) Hodně dětí nám tu zůstává, jako dobrovolníci. Letos jsme v rámci programu „Společně proti kouření“ použili dobrovolníky pro anketu a holky, které s anketou chodili, byli povětšinou z Majáku. Tohle byl příklad té jednorázové akce, kdy jsme potřebovali pomoci. Pozvali jsme naše bývalé členy a lidi, o kterých jsme věděli, že by se zúčastnili. *Otázka: Takže aktivně nerozšiřujete?* Aktivně nerozšiřujeme. A odkud získáváme nové dobrovolníky? Z účastníků, akcí a programů.
- 3) V Majáku neběží klasický dobrovolnický program. Ve smyslu toho, že bychom tu měli koordinátora, který se dlouhodobě stará o tu dobrovolnickou základnu. Protože nejsme primárně dobrovolnická organizace. Pracujeme s nima, ale jádro je pořád zaměstnanecké. Odměňujeme dlouhodobě nekonceptně. Se zapojením dobrovolníků se pojí nějaké ty benefity, ať už přímo na akci. Typu jídlo zdarma, nápoje a materiální zázemí. V případě, že jsou možnosti, dostanou tričko nebo nějakou pozornost. Snažíme se o to. Není to tak, že dobrovolníky využijeme, popláčáme je po ramenou a pošleme je domů. Dělali jsme takové setkání tady v klubu s grilováním a to pro všechny úzké spolupracovníky. Byla to jakási forma poděkování. *Otázka: Motivujete nebo je tam vlastní motivace, z kdysi existujícího členství?* Osobní motivace tam existuje. Ovšem skupina, s kterou spolupracujeme je hodně dynamická. Máme tu lidi, kteří tu jsou dva, tři roky, odmaturojí a odejdou. Pro nás je důležitější pracovat s aktuální skupinou, která se kolem Majáku udržuje. Než dobrovolníky dlouhodobě udržovat. Není to otázkou motivace, ale reality. Dobrovolníci se odstěhují, začnou pracovat, odejdou na vysokou.
- 4) 70% ročního rozpočtu celého Majáku, na všechny aktivity, tvoří velké dotační tituly. Ty jsou spajty s tím, že naše služby jsou uzákoněné, registrované a splňují

nějaká kritéria. Nízkoprahové kluby jsou financovány ministerstvem práce z financí pro sociální služby. Píšeme žádosti o granty. Ty pokrývá úplný základ naší práce. Komunitní činnost pokrýváme financemi z volných zdrojů. Využíváme hodně malých grantů, protože děláme programy pro mladé lidi nebo je realizují mladí lidé. Využívám třeba půlroční nebo několikaměsíční iniciativy, Mládež v akci, fond Vodafone a Think big od O2, a mnoho jiných. Tím získáváme finance na konkrétní aktivity. Díky tomu, že je finančně zajištěna dlouhodobá činnost Majáku, jsme úspěšní. Když nám na nějaký projekt nevyjde dotace, realizaci odložíme. Kromě státních a malých grantů, získávám hodně financí sponzoringem. Nezískáváme je ovšem v penězích, ale ve službách nebo materiálních darech. Loňský rok se tato částka vyšplhala na 380 000 Kč. Je to tím, že my se našim sponzorům věnujeme. Kupříkladu pro soutěže ve školách získáváme ceny od sponzorů a my za ně neutratíme ani korunu. To jsou peníze, které nejsou vidět.

- 5) *Otázka: Máte nějaké individuální dárcy?* Máme. Máme fyzické osoby, nepodnikatele, kteří posílají 500 Kč měsíčně, jako pravidelný příspěvek. O dárcy je dobrá péče, velmi se snažíme. Je to o dlouhodobé spolupráci. Jsou zváni na všechna předávání, prezentace, posíláme jim informace, děláme různé souhrnné zprávy o tom, jak nakládáme s jejich penězi. Aby bylo vidět, že jsme schopni dostát svých závazků a aby to mělo přínos i pro toho člověka samého. Transparentnost je důležitá. Dělalí jsme malý raut jako poděkování všem dárcům. Bylo to o osobním kontaktu a poděkování. Standardně jim posíláme přání k Vánocům a novému roku. Partnery máme dlouhodobé. Za poslední 4 roky si nejsem vědom žádné organizace, která by z našeho seznamu zmizela. Ten vzájemný vztah se s časem prohlubuje. I forma příspěvku se mění. Na začátku nám dávali třeba ceny do soutěží a teď jsou ochotni dát peníze i na věci, které nejsou tak viditelné. Jsou partneři, kteří nám, v rámci jejich zviditelnění v průběhu kampaně, dají 10 000 Kč a řeknou nám, že je použití plně na nás.
- Otázka: Zapojujete partnery do přímé realizace projektu?* Děláme to, ale je to problematické. Někdy je to tak, že ti partneři předávají ty ceny. Pro partnery z komerční sféry je, přijít na odpoledne do klubu a doučovat děti matematiku, neefektivní. Oni se přijdou podívat jednou na 20 minut, a pak přímo na to předávání. A druhá věc je, že my ani z odborného hlediska, ty lidi do běžné činnosti pustit nemůžeme.

- 6) Přímou je nevyužíváme, ale kdyby si vzal jako fundraisingové aktivity i získávání peněz z dotačních programů, tak pak ano. Sledujeme v tom i cíl rozvoje dobrovolníků. Nemáme žádného zbláhého člověka v psaní grantů, ale využíváme dobrovolníky právě nejen pro realizaci, ale i pro získávání financí. *Otázka: Takže oni si vymyslí projekt a získají na něj peníze?* I tak to bylo. Nebo vymyslíme projekt my a nabídneme jim možnost se účastnit. A nebo přijdou i ta děcka. My to podepisujeme a vedeme to po administrativní stránce, protože pod tím musí být podepsaný Maják.
- 7) Nepořádali. Nepřijde mi to etické a vhodné. Není to směr, kterým bychom se chtěli ubírat.
- 8) Jak už jsem říkal, oni se zapojují do projektů, které jim nabízíme, a pak nám s nimi pomáhají. Nebyl snad žádný větší problém. Jsme spokojeni.
- 9) Nikdy jsme nebrali dobrovolníky jako naši prioritu, a proto jsme nikdy žádné ideály neměli. A co se týká našich cílů, tak doufám, že budeme fungovat ještě dlouho a dobře. A byli bychom rádi, kdyby naše projekty měli kladný dopad na mládež, s kterou pracujeme.

#### **Příloha 4) Dotazník**

## **Dotazník k bakalářské práci**

### **Téma: Fundraising neziskových organizací a práce s dobrovolníky**

- 1) Má vaše organizace dobrovolnickou základnu nebo na každý projekt hledáte vždy nové?
- 2) Kde a jak získáváte nové dobrovolníky?
- 3) Jak vaše dobrovolníky odměňujete a motivujete k dlouhodobější spolupráci?
- 4) Jaké fundraisingové metody používáte?
- 5) Čerpáte spíše z institucionálních či z individuálních zdrojů?
- 6) Za jakým účelem používáte své dobrovolníky? Využíváte je i ve fundraisingových aktivitách? Případně jak?
- 7) Pořádáte sbírky v ulicích? A to s přímým zapojením dobrovolníků?
- 8) Jaké máte zkušenosti s dobrovolníky ve fundraisingu?
- 9) Jaké byly vaše počáteční ideály a jaké jsou vaše cíle?