



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



# Závěrečná zpráva z výzkumu dobrovolnictví v ČR ve VS

Zpracováno v rámci projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě reg. č.  
CZ.03.3.X/0.0/0.0/15\_018/0005458

Mgr. Tomáš Kolomazník

Mgr. et Mgr. Michaela Šimečková

Praha 2017

Tento dokument byl vypracován v rámci projektu „Dobrovolnictví ve veřejné správě“, reg. č. CZ.03.3.X/0.0/0.0/15\_018/0005458, který byl financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

# Obsah

Použité zkratky .....	4
Seznam grafů .....	5
Seznam tabulek .....	7
Úvod .....	8
1. Koncept dobrovolnictví a jeho definice .....	10
2. Typy dobrovolnictví .....	12
3. Přínosy dobrovolnictví a možné negativní dopady .....	14
Dobrovolnictví v ČR .....	16
4. Historie .....	16
5. Legislativa .....	18
6. Data, statistiky .....	18
7. Příklady dobré praxe .....	20
Dobrovolnictví v mezinárodním srovnání .....	22
Modely dobrovolnictví v ČR .....	24
Výsledky dotazníkového šetření .....	25
8. Metodologie šetření .....	25
9. Zaměstnanci .....	26
9.1. Shrnutí hlavních závěrů .....	26
9.2. Základní parametry výzkumu .....	26
9.3. Organizované dobrovolnické aktivity .....	28
9.4. Dobrovolnické aktivity zprostředkované zaměstnavatelem .....	32
9.5. Podpora dobrovolnictví ze strany zaměstnavatele .....	34
9.6. Přínosy dobrovolnictví .....	35
9.7. Motivace k účasti na dobrovolnických aktivitách .....	37
9.8. Bariéry v účasti na dobrovolnických aktivitách .....	38
10. Zaměstnavatelé .....	40
10.1. Shrnutí hlavních závěrů Přínosy dobrovolnictví a CSR .....	40
10.2. Základní parametry výzkumu .....	40
10.3. Podpora dobrovolnictví a CSR zaměstnavatelem .....	41
10.4. Přínosy dobrovolnictví a CSR .....	46

10.5. Bariéry dobrovolnictví a CSR.....	48
Závěr a diskuse.....	52
Literatura.....	54
Příloha 1 Dotazník – Zaměstnanci.....	56
Příloha 2 Dotazník – Zaměstnavatelé.....	65
Příloha 3 Faktorová analýza – zaměstnavatelé .....	73
Příloha 4 Právní analýza .....	74

## Použité zkratky

<b>CSR</b>	corporate social responsibility (česky společenská odpovědnost firem, případně organizací)
<b>ČSÚ</b>	Český statistický úřad
<b>EHSV</b>	Evropský hospodářský a sociální výbor
<b>EU-SILC</b>	The European Union Statistics on Income and Living Conditions
<b>MŠMT</b>	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
<b>OSVČ</b>	Osoby samostatně výdělečně činné
<b>PIAAC</b>	Programme for International Assessment of Adult Competencies
<b>SS</b>	Soukromý sektor
<b>Top2Box</b>	Vyjadřuje součet horních dvou odpovědí na danou otázku. Uvádí se tak například součet možností „Spíše souhlasím“ a „Rozhodně souhlasím“.
<b>VS</b>	Veřejný sektor

## Seznam grafů

Graf 1 Účast na organizovaných dobrovolnických aktivitách v posledních 12 měsících.....	28
Graf 2 Účast na organizovaných dobrovolnických aktivitách v posledních 12 měsících, srovnání z hlediska pohlaví a sektoru.....	29
Graf 3 Účast na organizovaných dobrovolnických aktivitách v posledních 12 měsících, srovnání z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání.....	29
Graf 4 Účast na organizovaných dobrovolnických aktivitách v posledních 12 měsících, srovnání z hlediska víry.....	30
Graf 5 Účast na dobrovolnických aktivitách ve veřejném sektoru, srovnání z hlediska víry...30	
Graf 6 Účast na dobrovolnických aktivitách v soukromém sektoru, srovnání z hlediska víry.31	
Graf 7 Účast na organizovaných dobrovolnických aktivitách v posledních 12 měsících, srovnání z hlediska velikosti organizace.....	32
Graf 8 Účast na dobrovolnických aktivitách zprostředkovaných zaměstnavatelem v posledních 12 měsících.....	32
Graf 9 Účast na dobrovolnických aktivitách zprostředkovaných zaměstnavatelem v posledních 12 měsících, srovnání z hlediska pohlaví.....	33
Graf 10 Účast na dobrovolnických aktivitách zprostředkovaných zaměstnavatelem ve VS v posledních 12 měsících, srovnání z hlediska velikosti organizace.....	34
Graf 11 Spokojenost zaměstnanců VS s podporou dobrovolnictví ze strany zaměstnavatele.....	35
Graf 12 Přínosy dobrovolnictví pro společnost.....	36
Graf 13 Přínosy dobrovolnictví pro dobrovolníka.....	36
Graf 14 Přínosy dobrovolnictví pro zaměstnavatele.....	37
Graf 15 Motivace zaměstnanců VS k účasti na dobrovolnických aktivitách.....	38
Graf 16 Bariéry zaměstnanců ve VS v účasti na dobrovolnických aktivitách.....	39
Graf 17 Podpora dobrovolnictví/CSR (dle definice), srovnání z hlediska typu sektoru.....	41
Graf 18 Podpora dobrovolnictví/CSR (dle definice), srovnání z hlediska typu sektoru – detail.....	42
Graf 19 Podpora dobrovolnictví/CSR (dle definice), srovnání z hlediska typu sektoru a velikosti organizace.....	43
Graf 20 Iniciace dobrovolnictví mimo pracovní dobu a CSR, srovnání z hlediska typu sektoru.....	43
Graf 21 Četnost dobrovolnických a CSR aktivit, srovnání z hlediska typu sektoru.....	44
Graf 22 Oblasti dobrovolnictví mimo pracovní dobu a CSR aktivit – detail.....	45
Graf 23 Oblasti dobrovolnictví mimo pracovní dobu a CSR aktivit ve VS, srovnání z hlediska velikosti organizace.....	45
Graf 24 Komunikační kanály ve VS.....	46
Graf 25 Přínosy dobrovolnictví mimo pracovní dobu a CSR, srovnání z hlediska typu sektoru.....	47
Graf 26 Spokojenost s podporou dobrovolnictví a CSR.....	47
Graf 27 Obecné přínosy dobrovolnictví, srovnání z hlediska typu sektoru.....	48

Graf 28 Žádná podpora dobrovolnictví či CSR, srovnání z hlediska typu sektoru .....	49
Graf 29 Bariéry podpory dobrovolnictví a CSR, srovnání z hlediska typu sektoru.....	49
Graf 30 Přání vyšší podpory dobrovolnictví či CSR .....	51

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Dobrovolnická práce v neziskových institucích sloužících domácnostem.....	19
Tabulka 2 Kvótní předpis pro respondenty z řad zaměstnanců.....	27
Tabulka 3 Kvótní předpis pro respondenty z řad zaměstnavatelů.....	41

## Úvod

Studie, kterou právě čtete, je jedním z výstupů projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě (reg. č.: CZ.03.3.X/0.0/0.0/15\_018/0005458), probíhajícím ve Fondu dalšího vzdělávání v letech 2016–2019. Cílem projektu bylo připravit a ověřit systém dobrovolnických programů v rámci veřejné správy jako inovačního nástroje informálního učení<sup>1</sup> zaměstnanců, který zvyšuje efektivitu zapojené organizace, blahodárně působí na její kulturu a podporuje vzájemnou spolupráci zapojených partnerů. Hlavním záměrem projektu je pomoci veřejné správě jakožto zaměstnavateli se zavedením podpory dobrovolnictví, které se stane stálou formou benefitu a etablovaným způsobem rozvoje zaměstnanců. Projekt se realizoval ve spolupráci s partnery Ministerstvem vnitra ČR a Hestia - Centrum pro dobrovolnictví, z. ú..

Ve své analytické části projekt mapoval a analyzoval současný stav dobrovolnictví a společenské odpovědnosti firem, respektive organizací (dále „CSR“ – corporate social responsibility) v prostředí mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zpráva shrnuje výsledky kvalitativních i kvantitativních analýz, které se zaměřily na současnou podobu dobrovolnictví v České republice, odhalení míry účasti zaměstnanců na dobrovolnických aktivitách a míry podpory dobrovolnictví a CSR ze strany zaměstnavatele. Mimo jiné také analýza poskytuje základní deskripci existujících modelů dobrovolnických a CSR programů, které poslouží jako podklad pro testovanou metodiku Manuál pro pilotáž dobrovolnických programů ve VS. První část studie pokrývá výsledky desk research<sup>2</sup> oblasti dobrovolnictví, druhá je věnována interpretaci výsledků dotazníkového šetření. Součástí této studie je dále právní expertíza (viz přílohu 4, samostatný soubor), jejímž cílem bylo popsat, jakým způsobem lze v současném právním rámci realizovat dobrovolnické programy ve veřejné správě. Její zpracování bylo zajištěno externími experty doc. JUDr. Martinem Štefkem, Ph.D. a JUDr. Monikou Feigerlovou, Ph.D., LL.M., kteří se dlouhodobě zabývají oblastí pracovního práva se zaměřením na veřejnosprávní právo.

Úvod práce objasňuje koncept dobrovolnictví a vymezení jeho definice, tak jak s ní pracují projekt a také studie. Následují kapitoly popisující typy a přínosy dobrovolnictví. Kapitola Dobrovolnictví v ČR shrnuje historii dobrovolnictví na území ČR, základní legislativní ukotvení, spolu se statistikou a příklady podpory dobrovolnictví a CSR ve veřejném sektoru. Dále studie

---

<sup>1</sup> „Informální učení je přirozeným doprovodným znakem každodenního života. Na rozdíl od neformálního a formálního učení není informální učení nezbytně učení úmyslným, takže to, jak přispívá k jejich vědomostem a dovednostem, nemusí být snadno rozeznatelné dokonce samotnými účastníky.“ (Evropská komise 2000: 7)

<sup>2</sup> Desk research neboli výzkum od stolu spočívá ve vyhledávání, zpracování a analýze již existujících dokumentů a dat.



shrnuje dobrovolnictví v ČR v mezinárodním srovnání. Druhá polovina studie je věnována představení základních výsledků dotazníkového šetření.

# 1. Koncept dobrovolnictví a jeho definice

Vzájemná pomoc lidí, solidarita a altruismus je spojen s lidskou existencí od jejího samotného počátku. Západoevropská kultura postavená na pilířích antiky i křesťanství vidí jako jeden z hlavních posláních života jednotlivce jeho práci pro obecné blaho. Za dobrovolnictví lze obecně označit altruistickou činnost, při které jedinec či skupina lidí vykovává práci bez nároku na odměnu. Prvopočátky organizovaného dobrovolnictví v západní kultuře lze spojit i s raným středověkem a katolickou církví. Zárodky dobrovolnictví dnešní podoby v České republice má kořeny na počátku 19. století, v období obrozenectví, které bylo spojeno se vznikem mnoha spolků široké škály od kulturních po sportovní. Velký rozvoj dobrovolnictví pak přináší období po první světové válce, které je často označováno jako zlaté období českého neziskového sektoru. Po druhé světové válce přineslo období socialismu přerod dobrovolnictví do státem podporovaných a do určité míry i nařizovaných aktivit kolektivní dobrovolnosti, která pomáhala v budování socialistického státu. Přesto se i v tomto období rozvíjely dobrovolnické aktivity v oblastech nenarušující tehdejší politický směr zejména v oblasti ekologické ochrany. Po roce 1989 došlo k opětovnému rozvoji dobrovolnictví podporovanému neziskovým sektorem (Krátká 2011: 4-8).<sup>3</sup>

Koncept dobrovolnictví je značně široký pojem, který se v praxi často definuje rozdílně, a je tedy obtížné shrnout jej do jediné odborným diskursem uznávané definice. Pro různé definice v zemích Evropské unie jsou typická tři společná, nezbytná kritéria (EHSV 2006):

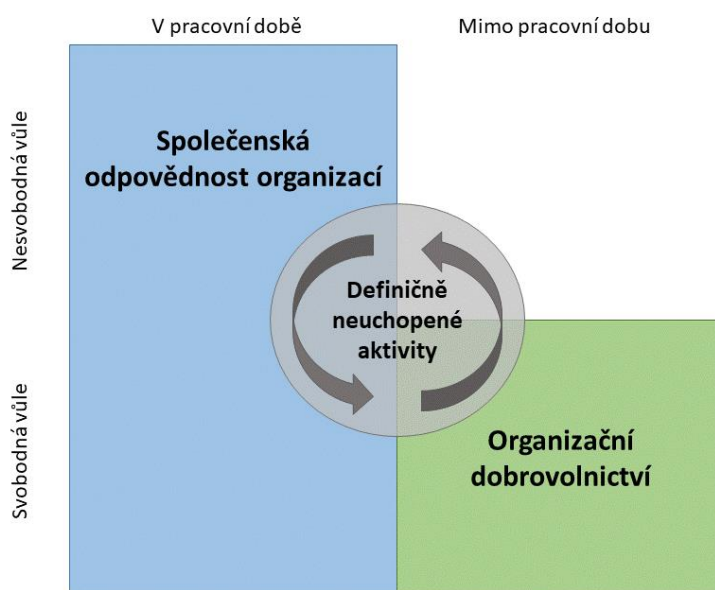
- Dobrovolná činnost je prováděna na základě svobodné vůle a z vlastního popudu, v žádné formě nemůže být povinná. Tato dobrovolnost zajišťuje identifikaci dobrovolníků s jejich činností.
- Dobrovolná činnost je bezplatná a není prováděna z finančních pohnutek, dobrovolníkům je ale možné uhradit vzniklé náklady.
- Dobrovolná činnost je prováděna s cílem zasadit se pro jiné lidi mimo vlastní rodiny, resp. pro jiné společenské skupiny, a jako takový být společnosti prospěšný (ačkoliv je nesporné, že dobrovolná činnost má velký význam pro rozvoj osobnosti dobrovolníka).

Studie nahlíží na dobrovolnictví prismatickým pohledem podpory dobrovolnictví ze strany zaměstnavatele. Je tak nutné se krátce zastavit také u pojmu CSR. Ani tento pojem nemá v rámci odborného diskursu zcela jednotnou definici a obsahuje velmi širokou oblast aktivit. CSR se orientuje na hodnoty spojené s ekonomickými, sociálními a environmentálními dopady podnikání/činnosti (CEBRE 2012: 1). V ekonomické oblasti se od firmy/organizace očekává transparentní podnikání/činnost a pozitivní vztahy s partnery. Důležitý je také dopad těchto aktivit na lokální, národní i globální úrovni. V environmentální oblasti si podnik/organizace uvědomuje své dopady na živou i neživou přírodu včetně ekosystému, půdy, vzduchu a vody. Předpokládá se, že svou podnikatelskou činnost bude vykonávat tak, aby chránil přírodní

<sup>3</sup> Více o historii dobrovolnictví v ČR v kapitole 4.

zdroje a co nejméně zatěžoval životní prostředí. V sociální oblasti se odpovědné chování firmy/organizace zaměřuje na přístup k zaměstnancům a podporu okolní komunity. Právě do této oblasti spadá také podpora dobrovolnických aktivit. Shrneme-li obecně tak lze za CSR označit „dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí s firemními stakeholders“<sup>4</sup> (Commission of the European Communities 2001: 6<sup>5</sup>).

### Obrázek 1 Vymezení dobrovolnictví a společenské odpovědnosti



Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci CSR aktivit jsou tedy vykonávány stejné činnosti jako v dobrovolnictví ovšem s finanční podporou firmy/organizace v podobě uvolnění lidských zdrojů, jak na organizaci těchto aktivit, tak na samotný výkon. Tyto činnosti bývají v praxi často označovány za firemní dobrovolnictví, ovšem z pohledu zaměstnance je nelze za dobrovolnictví označit. Hlavním důvodem je fakt, že zaměstnanec dostává za výkon své činnosti mzdu. Dalším rozdílným aspektem je dobrovolnost výkonu veřejně prospěšné činnosti v rámci pracovní/služební doby, kdy může docházet k většímu či menšímu nátlaku ze strany vedení, aby se zaměstnanci takové aktivity účastnili. Graficky zobrazuje tyto rozdíly Obrázek 1.

Shrneme-li, v případě, že zaměstnanci vykonávají aktivity v rámci pracovní doby a získávají tak za svou činnost mzdu či plat, neoznačujeme tuto činnost za čistou formu dobrovolnictví, ale je vhodnější pracovat s pojmem společenská odpovědnost organizace. Naopak, pokud je činnost vykonávána v době odpočinku, ačkoli je koordinovaná zaměstnavatelem (předmětem však není plnění pracovních úkolů, ani výkon služby a činnost se nekoná v zájmu

<sup>4</sup> Pojem pochází z angličtiny, v českém překladu se nejčastěji užívá označení „zainteresované strany“ nebo „skupiny lidí, bez jejichž podpory by organizace přestala existovat“.

<sup>5</sup> Green paper 2001. V anglickém originále dostupné z: [file:///C:/Users/michaela.simeckova/Downloads/DOC-01-9\\_EN.pdf](file:///C:/Users/michaela.simeckova/Downloads/DOC-01-9_EN.pdf).

zaměstnavatele), lze ji označit za dobrovolnictví. Je nutné mít na paměti, že v praxi často najdeme kombinaci společenské odpovědnosti a dobrovolnictví, která se jen obtížně vymezuje (na obrázku šedá zóna). Velmi rozšířeným modelem je například výkon veřejně prospěšných činností z (větší/mešní) části v a z (větší/menší) části mimo pracovní dobu. Striktní rozdělení dobrovolnictví a CSR se tak stává často spíše teoretickým konceptem, v realitě nabývajícím mnoha šedých zón.

Projekt Dobrovolnictví ve veřejné správě chce k dobrovolnictví/CSR přistoupit v celé šíři možných aktivit jeho rozvoje a ověřovány tak budou všechny formy podpory veřejně prospěšných aktivit ze strany zaměstnavatele jak v pracovní, tak mimo pracovní dobu. V rámci předkládané studie tak budou za **organizační dobrovolnictví** považovány ty společensky prospěšné aktivity, které jsou vykonávány ze svobodné vůle a z vlastního popudu, jsou podporovány či organizovány ze strany zaměstnavatele, ale zaměstnanci je vykonávají v době svého odpočinku, tedy bez nároku na odměnu. Za organizační dobrovolnictví nebudou považovány činnosti týkající se uspokojování osobních zájmů nebo uspokojování zájmů osob, které jsou k poskytovateli v poměru osoby blízké podle občanského zákoníku, dále činnosti vykonávané v rámci podnikatelské a jiné výdělečné činnosti, anebo v základním pracovněprávním vztahu, nebo obdobném jemu na roveň postaveném, služebním poměru nebo členském poměru, za dobrovolnictví nebudou považovány činnosti vykonávané statutárním orgánem, i když jsou vykonávány bez nároku na odměnu. Výkonem dobrovolnictví nelze nahrazovat řádně placenou práci.

Za **společenskou odpovědnost firem** budou ve studii označovány ty dobrovolné společensky prospěšné aktivity, které jsou podporovány či organizovány zaměstnavatelem a zaměstnanci je vykonávají v rámci své pracovní doby.

## 2. Typy dobrovolnictví

Vzhledem k historickému vývoji společnosti, její modernizaci, docházelo nutně i k vývoji dobrovolnické činnosti. Podle Hustinx a Lamertyna (2004) se dobrovolnictví nachází v přechodném období na pomezí industriální a post-industriální (informační) společnosti, jimž odpovídá tzv. kolektivní a reflexivní typ dobrovolnictví. **Kolektivní typ** je založený na sdílení skupinových hodnot a silné vazbě na organizaci, která dobrovolnické aktivity koordinuje. Motivace kolektivního dobrovolníka je založená především na komunitu, a to nejen tu lokální. Kromě altruistických motivů lze u něj najít i egoistické prvky zaměřené na dosahování kariéry či vyššího sociálního statusu. **Reflexivní typ** je založen na větší míře individualismu, možnosti volby a menší vazbě k organizaci. Klíčovým aspektem reflexivního typu dobrovolnictví je, že takové činnosti se neváží na členství v organizaci. Přestože je toto moderní pojetí spojeno s poklesem členství v organizacích občanské společnosti (OOS), nevede nutně k nižší participaci na dobrovolnických aktivitách (Frič 2010: 56). Individuální motivace účastníků vychází z nejistoty v pracovní kariéře. Dobrovolnictví jim nabízí možnost seberealizace, vyvažuje osobní problémy a nejistoty (Hustinx, Lamertyn 2003: 173–174). Vyšší mobilita a flexibilita reflexivního dobrovolníka je s ohledem na dobrovolnické aktivity vyvážena jejich spíše příležitostným a krátkodobým charakterem (Frič 2010: 56).

Z hlediska míry profesionalizace lze rozlišovat dobrovolnictví formální (strukturované, organizované) a neformální (spontánní, často např. v podobě sousedské nebo komunitní výpomoci). **Formální (neboli organizovanou) dobrovolnickou činnost** lze charakterizovat jako dobrovolnou neplacenou činnost vykonávanou v rámci zaštiťující organizace, která pomáhá s nalezením vhodného uplatnění a poskytuje potřebné zázemí. Mezi dobrovolníkem a dobrovolnickou organizací se pak obvykle uzavírá občanskoprávní smlouva (MPSV 2015: 11–12). Jednou z forem formálního dobrovolnictví je i **Dobrovolnická služba**, která je upravená zákonem č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o dobrovolnické službě“). Tato forma dobrovolnictví je specifická především jasnými právními vztahy dobrovolníka a vysílající organizace, a vysílající organizace a přijímající organizace. Přináší jisté výhody a úlevy ze strany státu pro dobrovolníka i organizace, ale zároveň i jasně stanovené povinnosti. Zákon o dobrovolnické službě dále určuje např. oblasti dobrovolnické služby, vymezuje délku trvání dobrovolnické služby a především do českého právního systému přináší termíny: dobrovolník, vysílající a přijímající organizace. Musí však vždy probíhat u nestátní neziskové organizace, která má akreditovaný projekt anebo program dle zákona o dobrovolnické službě, a to na základě smlouvy o dobrovolnické službě. Zákon o dobrovolnické službě rozlišuje krátkodobou (nepřesahující tři měsíce) a dlouhodobou dobrovolnickou službu. Druhá z uvedených je spojená s větší podporou ze strany státu.

**Neformální dobrovolnictví** je spíše spontánní pomoc jiným lidem, často v rámci komunity, avšak mimo rámec své rodiny, nejčastěji v podobě sousedské (nebo občanské) výpomoci při zvládnutí problémů každodenního života. Nejedná se však o profesionálně vedenou činnost, iniciují ji naopak samotní jednotlivci. Přestože může jít i o systematicky vykonávanou aktivitu, výhodou neformálního dobrovolnictví je absentující byrokracie (Frič, Vávra, 2012). Podle dosavadních zkušeností se neformálnímu dobrovolnictví častěji věnují lidé s nižším vzděláním, naopak formálnímu dobrovolnictví se častěji věnují lidé s vyšším vzděláním (Tošner 2014: 6).

Z jiného pohledu lze rozlišovat **dobrovolnictví vzájemně a veřejně prospěšné**. Rozlišovacím kritériem je zde míra občanské angažovanosti. Zatímco vzájemně prospěšným dobrovolnictvím je myšlena dobrovolná výpomoc např. v rámci skautského oddílu, kde dobrovolník pomáhá nejen organizaci a jejím členům, ale i sobě, cílem veřejně prospěšné činnosti je především pomáhat ostatním (Tošner 2014: 7).

Existuje i celá řada dalších, zejména praktických přístupů ke třídění a kategorizaci typů dobrovolnictví. Při realizaci projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě bylo např. využíváno členění dle míry specializace vykonávané činnosti na **expertní a nespécializované** dobrovolnictví. Samozřejmostí je pak kategorizace dle oblastí vykonávané činnosti.

### 3. Přínosy dobrovolnictví a možné negativní dopady

Na přínosy dobrovolnictví lze nahlížet z mnoha úhlů. Na následujících řádcích jsou shrnuty ty nejběžnější<sup>6</sup>. V bazálním pohledu můžeme přínosy rozdělit na **individuální** a **společenské**.

#### 1) Společenské přínosy

##### a) Přínosy dobrovolnictví v **celospolečenském** pohledu můžeme shrnout v následujících bodech (Marková 2017):

- Budování občanské společnosti
- Boj proti antisociálnímu chování
- Snižování delikvence (zejména u dospívajících)
- Boj proti sociální izolaci
- Budování prosociálního chování
- Vytváření prostoru pro sdílení a pro rozvoj společnosti
- Vytváření důvěry v lidi, organizace a společnost
- Utváření hodnot jednotlivců a celé společnosti
- Aktivizace sociálního kapitálu, aktivní občanství
- Podněcování zájmu o věci veřejné (politické dění)
- Prostor pro evaluaci vlastního jednání
- Prostor pro mezigenerační diskusi
- Zlepšení psychického zdraví společnosti
- Podpora zlepšování fyzického zdraví

##### b) Do přínosů ve společenském kontextu lze zařadit také přínosy **pro organizace/firmy**, které dobrovolnictví podporují. Ty lze shrnout (Hladká 2008, Pragerová 2016: 47-50)

- Pozitivní vliv na atmosféru pracoviště
- Poslání organizace
- Rozvoj činností a služeb
- Nové podněty, impulzy, energie
- Zpětná vazba od sociálních partnerů
- Rozšíření kontaktů
- Zisk nových podporovatelů
- Zvýšení transparentnosti
- Zlepšení vztahů s veřejností
- Image organizace

#### 2) Individuální přínosy se týkají samotných dobrovolníků a osob představující cílovou skupinu dobrovolnictví. I na ně lze nahlížet z několika úhlů (Marková 2017, Wilson, Musick 2008):

##### a) Trh práce

- Vzdělávání – informální cestou
- Pracovní dovednosti a návyky

<sup>6</sup> Následující výčty jsou sumarizací možných přínosů, které byly uváděny odborné literatuře. Nelze je tak považovat za úplné výčty všechny existujících přínosů.

- Budování sociálních kontaktů

#### b) Zdraví

- Zlepšení psychického zdraví – změna pohledu na sebe sama
- Zlepšení fyzického zdraví

Kvalitativní výzkum realizovaný v rámci přípravy projektu Dobrovolnictví ve VS mezi zaměstnanci veřejné správy odhalil následující individuální přínosy<sup>7</sup>:

- Prevence syndromu vyhoření
- Rozšíření sociálních kontaktů
- Informální učení

Přímý kontakt s klienty

- Příliš velký odstup
- Hlubší pochopení života klientů

Možné **negativní dopady dobrovolnictví** se mohou vyskytnout v případě, že se dostáváme na hranu, případně za hranici definice dobrovolnictví. V takových případech může být dobrovolnictvím suplován výkon placené práce a dochází k diskreditaci samotného dobrovolnictví (Hestia 2012: 11). V takovém případě je opomíjena podmínka dobrovolnosti – jedinec je okolnostmi či prostředím donucen k nedobrovolnému či nucenému výkonu práce, za kterou by měl ve skutečnosti pobírat odměnu.

---

<sup>7</sup> Příloha 1b Inovačního záměru.

# Dobrovolnictví v ČR

## 4. Historie

Již v období první republiky zde byla, podle výzkumu Československého statistického úřadu (přesněji Státního úřadu statistického) z roku 1930, dobře vyvinutá infrastruktura dobrovolnických organizací, a to jak na národní, ale i lokální úrovni. Tuto tradici ukončil v roce 1948 zásah komunistické vlády, která zabavovala majetek dobrovolnických organizací. Ty postupně zanikaly nebo se staly součástí Národní fronty vytvořené s cílem budování socialismu. Pro mnoho lidí se zapojování do dobrovolnických aktivit stalo povinností, řada z nich si k dobrovolnictví vypěstovala odpor (CEV 2012).

Podle převažujícího názoru došlo po pádu socialismu k prudkému zlomu. Podmínky pro dobrovolnictví a ostatní formy společenské angažovanosti se výrazně změnily, proto se musel vytvořit i nový vzorec dobrovolnictví. Stará organizační struktura zcela zanikla a s ní i dobrovolnictví na pracovištích (Frič, Pospíšilová 2010: 47). Postupně však docházelo k rozvoji nestátního neziskového sektoru, vzniku celé řady nových organizací, obnově dříve potlačených sdružení a spolků. Ke změně napomohla také nově zakládané dobrovolnické organizace (někdy označovaná jako centra) s cílem propagace a podpory dobrovolnictví, mezi nimiž byla v roce 1999 jako první otevřena HESTIA – Národní dobrovolnické centrum. Za finanční podpory Nadace Open Society Fund a projektů z programu PHARE následovala další centra (Tošner 2014).

Dalším klíčovým okamžikem bylo legislativní zakotvení dobrovolnictví v zákoně č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. Zákon se připravoval během roku 2001 - Mezinárodního roku dobrovolníků (vyhlášeným OSN). V tomto období začali také v rámci nového oboru – managementu dobrovolnictví působit profesionální organizace i jednotlivci. Pro efektivní organizaci se ukázali být klíčoví zejména koordinátoři dobrovolnictví, jejichž kompetenční profil byl popsán Národní soustavou kvalifikací. Na takto definované kvalifikační požadavky pak navázala Národní soustava povolání, kde byl popsán Koordinátor dobrovolníků (Tošner 2014: 5).

Z hlediska rozvoje dobrovolnictví byl neméně důležitý také rok 2011 vyhlášený Radou Evropské unie Evropským rokem dobrovolných činností na podporu aktivního občanství. Jeho cílem bylo posílení stávajícího dobrovolnictví na místní, státní i evropské úrovni, ale také vznik nových aktivit. Koordinaci dotačního programu mělo na starost Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále MŠMT), jež se společně s meziresortními skupinami zabývalo jedenácti tematickými okruhy dobrovolnických činností. V posledních letech začínají s dobrovolnickými



centry pomalu spolupracovat také některé obce a města, a to nejen v tomto ohledu průkopničí členové Národní sítě Zdravých měst.

## 5. Legislativa

Období po roce 1989 přineslo v oblasti legislativy několik změn. Federální shromáždění přijalo zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který umožnil ve svém základu další rozvoj dobrovolnictví. Následovaly další zákony: č. 308/91 Sb., o svobodě náboženské víry a postavení církví a náboženských společností, zákon č. 248/95 Sb., o obecně prospěšných společnostech, zákon č. 227/97 Sb., o nadacích a nadačních fondech a tehdejší novela občanského zákoníku, ve které se hovoří o zájmových sdruženích (Tošner 2014: 2).

V současné době se oblasti dobrovolnictví dotýká zákon o dobrovolnické službě, který vymezuje podmínky pro státem podporovanou dobrovolnickou službu, nevymezuje však podmínky jiné formy dobrovolné činnosti, dobrovolnictví, obecně. Jedná se o první právní předpis v České republice, který upravuje statut dobrovolníka vysílající a přijímající organizace. Dobrovolnická služba je veřejně prospěšná činnost, která je vykonávána dobrovolníkem ze svobodné vůle, ve volném čase a bez nároku na odměnu, protislužbu či zvýhodnění. Zákonem vymezená dobrovolnická služba však představuje pouze výsek z celé šíře v praxi realizované dobrovolnické činnosti a velká část dobrovolnictví tak v České republice není právně zastřešena (Krátká 2011: 8–9). Obdobný zákon, který by zastřešil oblast v celé šíři (například by mohl rozlišit druhy dobrovolnictví, definovat nároky dobrovolníků na proplácení nákladů spojených s výkonem dobrovolnictví apod.), nalezneme například v zemích, jako jsou Belgie, Francie, Litva, Lucembursko, Maďarsko či Portugalsko (Němec 2007). V současnosti probíhá odborná diskuse a příprava koncepce rozvoje dobrovolnictví v souvislosti s projektem Ministerstva vnitra Koncepce rozvoje dobrovolnictví v České republice s akcentem na zajištění regionální a oborové dostupnosti dobrovolnictví v podobě dobrovolnických center, jenž by mohl přinést také podklady pro nový zákon o dobrovolnictví v celém rozsahu, který prozatím absentuje.

Podrobný rozbor legislativního uchopení dobrovolnictví pro oblast veřejné správy je součástí Přílohy 4 Právní analýzy.

## 6. Data, statistiky

Přesný počet dobrovolníků v ČR není známý, protože z dat, která jsou získávána u neziskových organizací, nelze vyřadit záznamy osob vykonávajících dobrovolnickou činnost pro více než jednu neziskovou organizaci. Takové osoby by tak ve statistikách byly započítány vícekrát (Prouzová 2015: 15). Co však z oficiálních dat ČSÚ vyčíst lze, je celkový počet hodin odpracovaných dobrovolníky pro neziskové organizace sloužící domácnostem<sup>8</sup>. Jak ukazuje Tabulka 1, podle výkazu neziskových institucí administrovaného ČSÚ v roce 2013 odpracovali dobrovolníci v tomto sektoru více než 43 mil. hodin v hodnotě více než 5,5 miliard korun. Z dlouhodobého hlediska však dochází k poklesu dobrovolně odpracovaných hodin v tomto sektoru. Je však nutné podotknout, že tímto způsobem je postihnuto pouze formální

<sup>8</sup> Český statistický úřad tato data pravidelně sbírá pomocí ročního výkazu NI 1-01 o neziskových institucích, do kterého jsou však zahrnuty pouze neziskové organizace ze sektoru institucí sloužících domácnostem (S.15).

dobrovolnictví zprostředkované neziskovými organizacemi, nikoliv dobrovolnictví neformální. Zároveň se jedná pouze o úzce vymezený okruh dobrovolnických činností.

**Tabulka 1 Dobrovolnická práce v neziskových institucích sloužících domácnostem**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Počet odpracovaných hodin dobrovolnými pracovníky	46 674 947	46 890 116	44 021 402	44 892 904	44 686 130	43 579 217
Ocenění dobrovolnické práce (v mil. Kč)	5 602	5 734	5 479	5 634	5 648	5 509

Zdroj: ČSÚ, Roční výkazy neziskových institucí [aktivní 24. 2. 2017]

Přesný počet dobrovolníků v ČR není z výše popsaných důvodů známý. V závislosti na použitých metodikách se navíc značně liší i výsledky nejrůznějších šetření a kvalifikované odhady. Např. dle šetření ČSÚ v rámci tzv. *Satelitního účtu neziskových institucí*<sup>9</sup> došlo v ČR k výraznému nárůstu počtu dobrovolníků z 840 tis. v roce 2005 na 1215 tis. v roce 2007 (což odpovídá 14 % populace starší 15 let), tento rozdíl však byl způsoben spíše zmiňovanou změnou v metodice měření než skutečným nárůstem počtu dobrovolníků (GHK 2010). V mezinárodním šetření *The European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)* z roku 2006 odpovědělo 32 % dotázaných, že se v posledním roce účastnilo některé dobrovolné aktivity, přičemž nejčastěji (22 %) byly uváděny dobrovolné aktivity v oblasti rekreace (Eurostat 2010: 16–17). Podobné výsledky přineslo i mezinárodního šetření *European value study* z roku 2008, kde 27 % respondentů starších 18 let v dané době aktivně věnovalo neplacené dobrovolné práci pro některou z neziskových organizací<sup>10</sup> a později také výzkum *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví* z roku 2009, kde 30 % respondentů starších 14 let uvedlo, že se v posledních 12 měsících věnovalo nějaké dobrovolné činnosti (Frič 2010: 51). Podle těchto výsledků Česká republika v účasti na formálním dobrovolnictví nijak výrazně nezaostává za ostatními evropskými státy (European Volunteer center 2012: 7), jiné výzkumy však tento závěr nepodporují.

Nejaktuálnější data přineslo mezinárodní šetření PIAAC z roku 2012, ve kterém byla kladena otázka, zda a jak často se respondent v posledních 12 měsících účastnil dobrovolnické činnosti pro nějakou neziskovou organizaci. V ČR se podle tohoto šetření aktivně věnuje dobrovolnictví pouze 18 % populace ve věku 15–65 let.

Přesné počty dobrovolníků nejsou známy ani u organizací, které mají udělenou akreditaci na své projekty anebo programy podle zákona o dobrovolnické službě. Dostupný je pouze veřejný seznam akreditovaných projektů anebo programů.<sup>11</sup> Dle informací Ministerstva vnitra však bylo v roce 2017 v takových programech přibližně 30 tisíci dobrovolníků.

<sup>9</sup> Podle Příručky o neziskových institucích v systému národních účtů je dobrovolnická činnost definována jako „práce bez peněžní odměny nebo právních závazků, poskytnutá osobám žijícím mimo dobrovolníkovu vlastní domácnost“.

<sup>10</sup> Dotazník použitý v šetření EVS pokládal otázku ve znění: „Prosím prohlédněte si pečlivě seznam dobrovolných organizací a aktivit a řekněte ... a) ke kterým z nich náležíte? b) pro které z nich v současné době vykonáváte neplacenou dobrovolnou práci?“

<sup>11</sup> Seznam akreditovaných projektů nebo programů v oblasti dobrovolnické služby je s roční periodicitou zveřejňován zde: <http://www.mvcr.cz/clanek/seznam-akreditovanych-projektu.aspx>

V rámci výzkumu *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví* byla zjišťována i míra účasti na neformálním dobrovolnictví. Ta u populace starší 14 let dosahovala 38 %, což je více než u formálního dobrovolnictví (30 %). Nejčastěji se jednalo o různé typy sousedské výpomoci (70 %), dále servisní činnosti (40 %) a nejméně pak činnosti advokační (14 %), přičemž všechny typy se vzájemně překrývaly a kombinovaly. Zajímavá je i úzká provázanost obou typů dobrovolnictví, protože 40 % neformálních dobrovolníků bylo současně i dobrovolníky formálními (Frič 2010: 59–60).

## 7. Příklady dobré praxe

Ačkoli v současné době neexistují přesná kvantitativní data o podpoře dobrovolnictví ze strany veřejné správy jakožto zaměstnavatele, lze na základě kvalitativních studií konstatovat, že tento jev není ve veřejné správě běžnou praxí. Ukazuje se, že ačkoli úřady samospráv často dobrovolnictví ve svém regionu silně podporují, neexistuje taková podpora pro její zaměstnance.

Na základě dostupných kvalitativních dat lze níže uvést několik příkladů podpory dobrovolnictví. Ve většině případů se jedná o smíšené organizační dobrovolnictví.

### 1. Městský úřad Litoměřice – smíšené organizační dobrovolnictví

Městský úřad Litoměřice podporuje dlouhodobě zapojování svých zaměstnanců do dobrovolnických aktivit. Nejčastěji je realizováno smíšené organizační dobrovolnictví, zaměstnancům je zkrácena pracovní doba, aby se mohli zapojit, v dobrovolnictví pokračují i po skončení pracovní doby. Ve městě podporuje dobrovolnictví přímo vedení subjektu, od kterého šla i původní iniciativa.

Typická dobrovolnická činnost: nespécializované dobrovolnictví.

Příklad aktivity: Uklidme Česko.

### 2. Městský úřad Prachatice – organizační dobrovolnictví

Městský úřad Prachatice dlouhodobě patří k úřadům s neaktivnějšími zaměstnanci v oblasti dobrovolnictví. Dobrovolnictví je realizováno pouze mimo pracovní dobu. Organizováno je zaměstnanci v jejich volném čase. Činnost je podporována především zdola velmi aktivními zaměstnanci.

Typická dobrovolnická činnost: nespécializované i expertní dobrovolnictví.

Příklad aktivity: Kabelkový veletrh s dražbou, pomoc s vydáváním Senior časopisu.

### 3. Magistrát města Most – smíšené organizační dobrovolnictví

Magistrát města Most podporuje smíšené organizační dobrovolnictví, zaměstnancům je zkrácena pracovní doba, aby se mohli zapojit, v dobrovolnictví pokračují i po skončení pracovní doby. Ve městě podporuje dobrovolnictví přímo vedení subjektu, od kterého šla i původní iniciativa.

Typická dobrovolnická činnost: nespécializované dobrovolnictví.

Příklad aktivity: Mezinárodní den dobrovolnictví.

#### 4. Krajský úřad Pardubice – organizační dobrovolnictví

Krajský úřad Pardubice dlouhodobě podporuje dobrovolnictví v kraji i zapojování svých zaměstnanců do dobrovolnických aktivit. Dobrovolnictví je realizováno pouze mimo pracovní dobu. Dobrovolnické aktivity na úřadě podporuje přímo vedení krajského úřadu.

Typická dobrovolnická činnost: nespécializované dobrovolnictví.

Příklad aktivity: Krajský Den dobrovolnictví v Chrudimi.

## Dobrovolnictví v mezinárodním srovnání

Mezinárodní srovnání participace na dobrovolnických aktivitách je velmi obtížné, protože jednotlivé národní výzkumy zpravidla využívají odlišné metodologické postupy. Kromě způsobu výběru respondentů, sběru dat, velikosti výběrového souboru a jiných parametrů výběrových souborů se často liší i v odlišném přístupu k operacionalizaci. Ve výsledku tak často pracují s různými definicemi dobrovolnictví (GHK 2010: 56). K mezinárodnímu statistickému srovnání je tak nutné přistupovat s opatrností a znalostí jeho limitů.

Podle zprávy GHK působilo v EU mezi 92 a 95 mil. dobrovolníků, což odpovídá 22–23 % populace starší 15 let (GHK 2010: 7). Největší míra participace na dobrovolnických aktivitách byla zjištěna v Rakousku, Nizozemsku, Švédsku a Velké Británii, kde se týká 40 % dospělé populace. Na opačném konci pomyslného žebříčku bylo Bulharsko, Řecko, Itálie a Lotyšsko s podílem participujících dospělých do 10 %. ČR se s podílem 10–14 %, v závislosti na použité metodice, řadí mezi země s méně rozvinutým systémem dobrovolnictví.

Podle mezinárodního šetření European social survey z roku 2007, alespoň jednou v posledním roce vykonávalo nějakou dobrovolnickou činnost pro dobrovolnickou nebo charitativní organizaci dokonce 36 % dospělé populace. U 14 % dospělé populace byla stejným výzkumem zjištěna častější účast alespoň jednou měsíčně (GHK 2011: 57). K obdobným výsledkům dospělo i šetření Eurobarometru z roku 2007 na téma European social reality, podle kterého se nějaké dobrovolné činnosti v roce 2006 věnovalo 36 % populace starší 15 let. Rozmezí v jednotlivých státech se pohybovalo od 10 % v Bulharsku až po 60 % v Rakousku. Obecně lze říci, že vyšší míra participace na dobrovolnictví byla zjištěna v zemích západní Evropy. Z výsledků šetření je také patrné, že na participaci v dobrovolnictví má veliký vliv dosažené vzdělání a profesní zařazení. Zatímco nezaměstnaní se do dobrovolnických aktivit zapojovali pouze ve 20 % případů, manuální profese ve 30 %, mezi OSVČ se již do dobrovolnictví zapojilo 38 % a mezi manažery dokonce 49 %. Co se týče úrovně formálního vzdělávání, data ukázala, že čím déle byl člověk ve vzdělávacím systému, tím větší byla i pravděpodobnost participace na dobrovolnictví. Zatímco ti, kteří byli ve vzdělávacím systému 15 a méně let se dobrovolnických aktivit účastnili ve 28 %, osoby vzdělávající se 20 a více let měli průměrnou účast 43 % (Eurobarometr 2007: 34–36).

Z hlediska účasti na dobrovolnictví dle míry jeho organizace platí zpravidla, podobně jako v ČR, že vyšší je účast na neformálním dobrovolnictví. Jsou však i země jako USA, kde je naopak častěji využíváné formální dobrovolnictví (Frič 2010: 60).

Rozdíly v míře účasti na dobrovolnictví však nejsou, samozřejmě kromě rozdílných přístupů k jejímu měření, způsobeny pouze stupněm rozvoje celého sektoru, ale také rozličnými národními tradicemi. Např. v Řecku je (nejen) sociální pomoc záležitostí zejména rodinného kruhu a širších přátelských vazeb, což má významný vliv na rozvoj dobrovolnictví. Zároveň je z uvedených studií zřejmé, že nemusí nutně platit přímý vztah mezi specificky upraveným legislativním rámcem a mírou účasti na dobrovolnictví, což potvrzují např. hodnoty z Maďarska a Kypru, které nepatří k nejvyšším v EU (Angermann and Sittermann 2010).

## Modely dobrovolnictví v ČR

Pro operacionalizaci v dotazníkovém šetření a komunikaci projektu se spolupracujícími subjekty, organizacemi aktivně se podílejícími na podpoře i pro samotnou organizaci dobrovolnických činností, nebylo možné pracovat pouze s duálním vymezením dobrovolnictví a CSR aktivit. Bylo třeba rozlišit také, zda a případně kým je daná činnost zprostředkovaná či organizovaná. Proto bylo definováno celkem šest rozdílných modelů dobrovolnictví a CSR, které více pokrývají celou škálu aktivit objevujících se v praxi a zároveň je lze vůči sobě jednoznačně vymezit. Modely se časově nevyklučují, respektive jednotlivec může vykonávat více modelů v jednom čase. Rozlišovat tak lze následující modely:

- 1) **Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem pouze v rámci pracovní doby.** Jedná se o aktivity v rámci CSR, v praxi realizované např. v rámci dobrovolnického dne s jasně vymezenými pravidly pro zapojování zaměstnanců.
- 2) **Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem alespoň částečně mimo pracovní dobu.** Ačkoliv se jedná o dobrovolnické činnosti realizované ve volném čase, jsou podporovány zaměstnavatelem. V praxi jsou to akce, o nichž zaměstnavatel informuje své zaměstnance, koordinuje je nebo tyto aktivity přímo organizuje.
- 3) **Příspěvek do sbírky organizované zaměstnavatelem.** Charitativní sbírky ve spolupráci s neziskovými organizacemi, nebo organizované samotným zaměstnavatelem.
- 4) **Aktivity zprostředkované organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti.** Dobrovolnické aktivity, které jsou organizované nevládními neziskovými organizacemi, v praxi pokrývají celou škálu aktivit od jednorázových akcí až po pravidelnou dobrovolnickou službu.
- 5) **Aktivity zprostředkované zájmovými a volnočasovými organizacemi.** Obdobně jako v předchozím modelu jsou to organizované dobrovolnické aktivity, rozdíl je však v organizátorovi, kterým je zde zájmová či volnočasová organizace (např. skautský oddíl, klub filatelistů, spolek rybářů, myslivců, sportovní oddíl atd.), jejímž členem je dobrovolník.
- 6) **Nárazová pomoc „zadarmo“ např. známému/sousedovi, nikoliv však členovi rodiny.** Tento model zastupuje spontánní neorganizované dobrovolnické aktivity realizované bez nároku na odměnu. Nelze ho však zaměňovat za sousedskou výpomoc s protislužbou.

Pro cíle projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě jsou klíčové zejména první dva modely dobrovolnictví a CSR aktivit, ve kterých aktivně vystupuje zaměstnavatel.



# Výsledky dotazníkového šetření

## 8. Metodologie šetření

Dotazníkové šetření mělo dvě cílové skupiny:

- zástupce vedení organizací, v jejichž působení je oblast personálního rozvoje a vzdělání;
- osoby ve věku 15–65 let zaměstnané na hlavní nebo vedlejší pracovní poměr;

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo popsat současnou situaci v ČR v oblasti podpory dobrovolnictví pro zaměstnance (především veřejné správy) ze strany zaměstnavatele, hlavní motivátory v rozvoji dobrovolnictví a bariéry, které tomuto rozvoji brání. Na straně zaměstnanců (opět především ve veřejném sektoru) pak bylo hlavním cílem zmapování aktivity v dobrovolnictví, s důrazem na aktivity podporované zaměstnavatelem.

Dotazníkové šetření bylo realizované v průběhu června 2017 pomocí on-line sběru, který zajistila výzkumná agentura NMS Market Research. Výběr respondentů probíhal na základě kvót, aby bylo zajištěno proporcionální rozložení dle známých údajů o cílové populaci, celkem bylo nasbíráno 610 unikátních dotazníků, každý respondent mohl být i v případě příslušnosti k oběma skupinám započítán pouze jednou. Podrobný kvótní předpis, rozložení výběrového souboru a použité metody výběru i sběru dat jsou popsány v úvodu kapitol 9 a 10.

V dotaznících není rozlišováno dobrovolnictví a společenská odpovědnost firem, neboť v běžné praxi je spojováno CSR s firemním dobrovolnictvím. Respondentům zastupujícím své zaměstnavatele byla oblast podpory dobrovolnictví/CSR přiblížena výčtem možných aktivit, kterými může zaměstnavatel dobrovolnictví/CSR podpořit (první věcná otázka dotazníku, viz přílohu 2). Účast na dobrovolnictví a CSR aktivitách respondentů z řad zaměstnanců pak byla zjišťována dle modelů dobrovolnictví popsaných v předchozí kapitole (první věcná otázka dotazníku, viz přílohu 1).

Analýzu dat zajistil realizační tým projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě.

## 9. Zaměstnanci

### 9.1. Shrnutí hlavních závěrů

- V organizovaném dobrovolnictví (zaměstnavatelem nebo veřejně prospěšnou či zájmovou organizací) jsou při srovnání soukromého a veřejného sektoru aktivnější zaměstnanci z veřejného sektoru, 41 % z nich se v posledním roce účastnilo nějaké organizované dobrovolnické činnosti. Ve veřejném sektoru jsou dále aktivnější zaměstnanci z menších organizací, s maturitním nebo vyšším vzděláním a věřící.
- Také v dobrovolnických činnostech zprostředkovaných zaměstnavatelem jsou aktivnější zaměstnanci veřejného sektoru, v posledních 12 měsících se takové aktivity účastnilo 25 %. I zde jsou aktivnější zaměstnanci malých organizací, s výjimkou nejmenších organizací s méně než 10 zaměstnanci. Naopak méně aktivní jsou vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci, kteří se v dobrovolnictví častěji realizují bez pomoci svého zaměstnavatele.
- Podporováno zaměstnavatelem je v dobrovolnictví 37 % zaměstnanců z veřejného sektoru, v soukromém sektoru pouze 23 %. Ve veřejném sektoru je z těch, kteří mají podporu zaměstnavatele, 70 % spokojeno s její výší, pouze 10 % je s ní nespokojeno. Spíše než v kvalitě podpory jsou tak rezervy v jejím rozšíření.
- Ve vnímání přínosů dobrovolnictví mezi zaměstnanci obou sektorů jsou velké rozdíly pouze v přínosech pro klienty a přijímající organizace, které dobrovolnictví častěji přisuzují zaměstnanci z veřejného sektoru. Z ostatních oblastí jsou zaměstnanci obou sektorů silněji vnímány přínosy pro společnost, méně pak pro samotné dobrovolníky a nejméně pro jejich zaměstnavatele.
- Nejdůležitějším motivátorem k účasti na dobrovolnictví je pro zaměstnance z veřejného sektoru uspokojení z výkonu činnosti. Nelze však říci, že by kterýkoliv z motivátorů výrazně vyčníval nad ostatními, při rozhodování o zapojení do dobrovolnictví tak zpravidla rozhoduje souběh více faktorů.
- Nejčastějším důvodem pro neúčast na dobrovolnictví jsou ve veřejném sektoru jiné priority. Ty uvedlo jako důležitý faktor neúčasti 35 % dotázaných. V soukromém sektoru jsou nejčastější překážkou pracovní závazky, které považovalo za důležité 43 % respondentů.

### 9.2. Základní parametry výzkumu

Celkově bylo nasbíráno 305 unikátních dotazníků. Samotný sběr dat probíhal v červnu 2017. Dotazník (příloha č. 1) v délce cca. 15 minut se tematicky dotýkal následujících oblastí: aktivity v různých typech dobrovolnických aktivit, podpora dobrovolnictví ze strany zaměstnavatele, motivace k účasti na dobrovolnických aktivitách, bariéry v účasti na dobrovolnictví, přínosy dobrovolnictví.

Dotazníkové šetření bylo sbíráno online, respondenti byli primárně vybíráni z databáze Českého národního panelu. Výběr respondentů proběhl pomocí kvótního výběru, kvótní

předpis (tabulka 2) byl nastaven pro sektor, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, věk, velikost organizace, osobní čistý příjem a kraj. Kvóty byly nastaveny podle struktury populace České republiky na základě Sčítání lidu, domů a bytů prováděném v roce 2011 Českým statistickým úřadem. Křížené byly pouze kvóty pro pohlaví a věk.

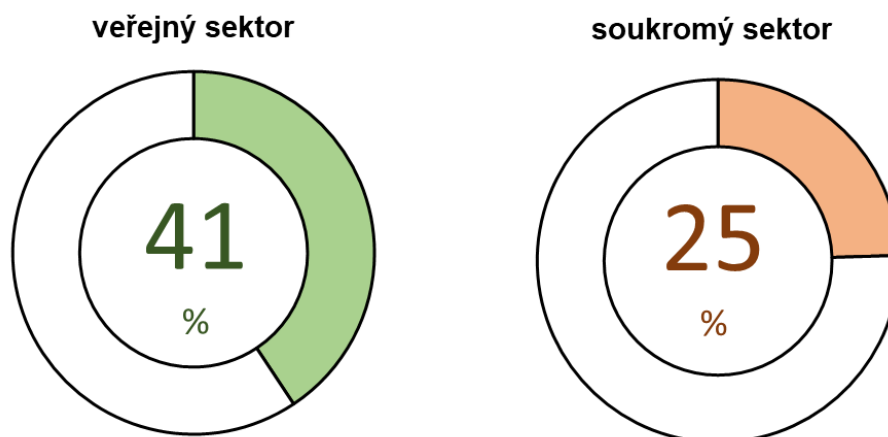
**Tabulka 2 Kvótní předpis pro respondenty z řad zaměstnanců**

		Kvótní předpis	Nasbíráno
Sektor	Soukromý	150	155
	Veřejný	150	150
Pohlaví	Muž	163	154
	Žena	137	151
Vzdělání	Základní	19	12
	Střední bez maturity	109	108
	Střední s maturitou	111	117
	Vysokoškolské	61	68
Věk	15–24	24	25
	25–34	76	77
	35–44	83	86
	45–54	72	71
	55–64	45	46
Velikost organizace	Do 250 zaměstnanců	240	240
	250 a více zaměstnanců	60	65
Osobní čistý příjem	Do 14 000 Kč	75	78
	14 001–18 000 Kč	75	78
	18 001–24 000 Kč	75	82
	Nad 24 000 Kč	75	67
Region (NUTS II)	Hlavní město Praha	39	35
	Středočeský kraj	38	34
	Jihočeský kraj	18	18
	Plzeňský kraj	17	19
	Karlovarský kraj	8	8
	Ústecký kraj	21	22
	Liberecký kraj	12	11
	Královéhradecký kraj	16	18
	Pardubický kraj	15	16
	Kraj Vysočina	15	15
	Jihomoravský kraj	33	36
	Olomoucký kraj	18	17
	Zlínský kraj	17	20
Moravskoslezský kraj	33	36	

### 9.3. Organizované dobrovolnické aktivity

V účasti na organizovaných dobrovolnických aktivitách<sup>12</sup> jsou ve srovnání se soukromým sektorem poměrně překvapivě výrazně aktivnější zaměstnanci pracující ve veřejném sektoru. V posledních 12 měsících se účastnilo nějaké organizované dobrovolnické aktivity 41 % dotazovaných z tohoto sektoru, v soukromém sektoru byla podle stejného ukazatele účast pouze 25 %.

**Graf 1 Účast na organizovaných dobrovolnických aktivitách v posledních 12 měsících**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017  
N = veřejný sektor 150 / soukromý sektor 155

Otázka: Vykonával/a jste v posledních 12 měsících (příp. vykonáváte) některé z níže uvedených druhů dobrovolnické činnosti? Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem pouze v rámci pracovní doby; Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu; Aktivity zprostředkované organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti nebo Aktivity zprostředkované zájmovými a volnočasovými organizacemi.

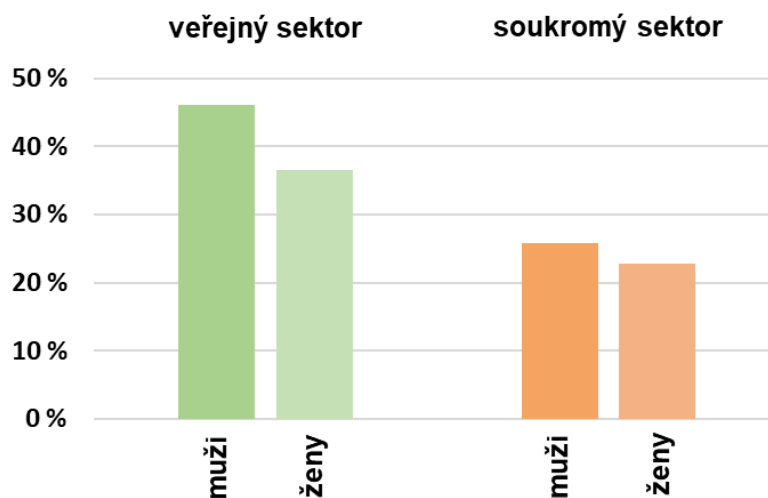
Při srovnání z hlediska pohlaví je patrné, že ve veřejném sektoru jsou aktivnější muži, u nichž míra účasti dosahovala téměř poloviny (46 %). V soukromém sektoru nebyly v účasti na organizovaném dobrovolnictví zjištěny výrazné rozdíly.

Pokud bychom se podívali na účast v organizovaných dobrovolnických aktivitách u různých vzdělanostních skupin, ve veřejném sektoru jsou neaktivnější zaměstnanci se středním vzděláním s maturitou a vyššími stupni vzdělání. Největší prostor ke zlepšení je tak u skupiny se středním vzděláním bez maturity. V soukromém sektoru je pak neaktivnější skupina s vysokoškolským vzděláním, za níž ostatní vzdělanostní skupiny výrazně zaostávají (viz graf 3).

Významným faktorem v účasti na organizovaných dobrovolnických aktivitách je dle očekávání také víra. Mezi dotazovanými z obou sektorů byli výrazně aktivnější věřící.

<sup>12</sup> Organizované dobrovolnické aktivity byly pro účely výzkumu DOBRO operacionalizovány jako aktivity zprostředkované zaměstnavatelem (v rámci pracovní doby i mimo ni), organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti, nebo zájmovou a volnočasovou organizací.

**Graf 2 Účast na organizovaných dobrovolnických aktivitách v posledních 12 měsících, srovnání z hlediska pohlaví a sektoru**

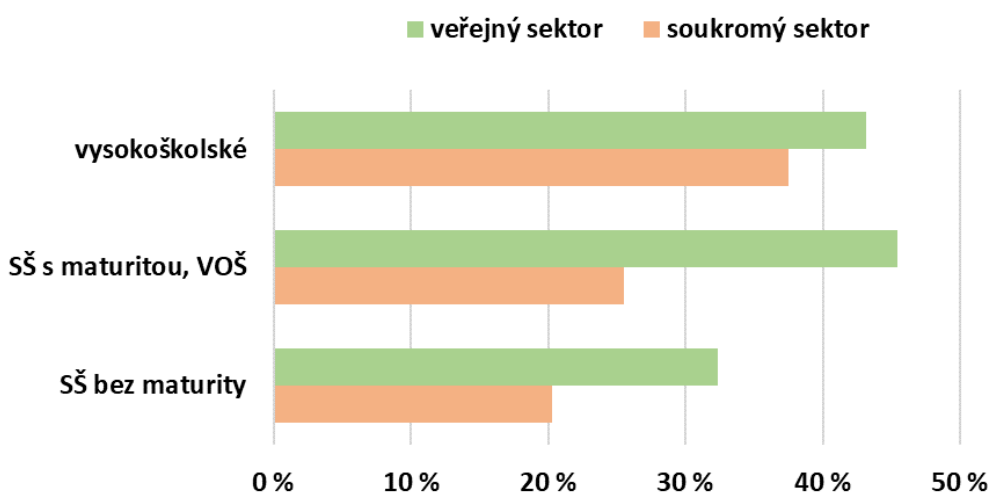


Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = 65/85/89/66 (řazeno zleva doprava)

Otázka: Vykonával/a jste v posledních 12 měsících (příp. vykonáváte) některé z níže uvedených druhů dobrovolnické činnosti? Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem pouze v rámci pracovní doby; Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu; Aktivity zprostředkované organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti nebo Aktivity zprostředkované zájmovými a volnočasovými organizacemi.

**Graf 3 Účast na organizovaných dobrovolnických aktivitách v posledních 12 měsících, srovnání z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání**



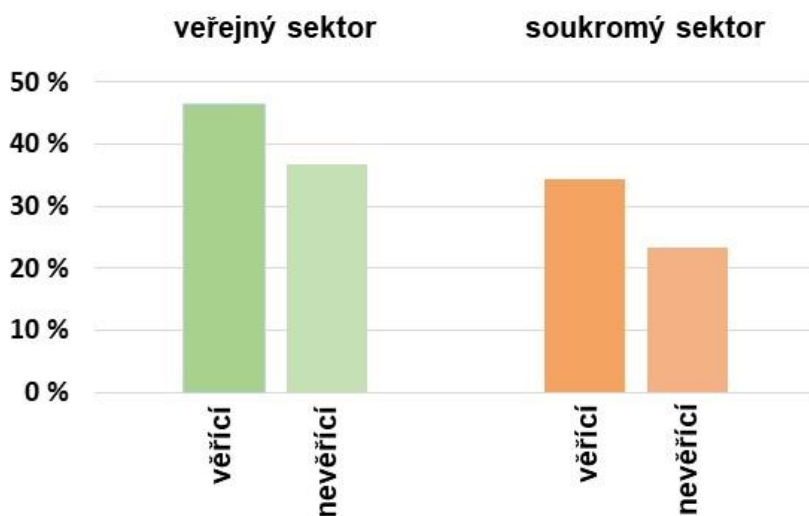
Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = 44/24/66/51/34/75 (řazeno shora dolů)

Pozn.: Kategorie se základním vzděláním byla v grafu vynechána z důvodu nízkého počtu respondentů.

Otázka: Vykonával/a jste v posledních 12 měsících (příp. vykonáváte) některé z níže uvedených druhů dobrovolnické činnosti? Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem pouze v rámci pracovní doby; Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu; Aktivity zprostředkované organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti nebo Aktivity zprostředkované zájmovými a volnočasovými organizacemi.

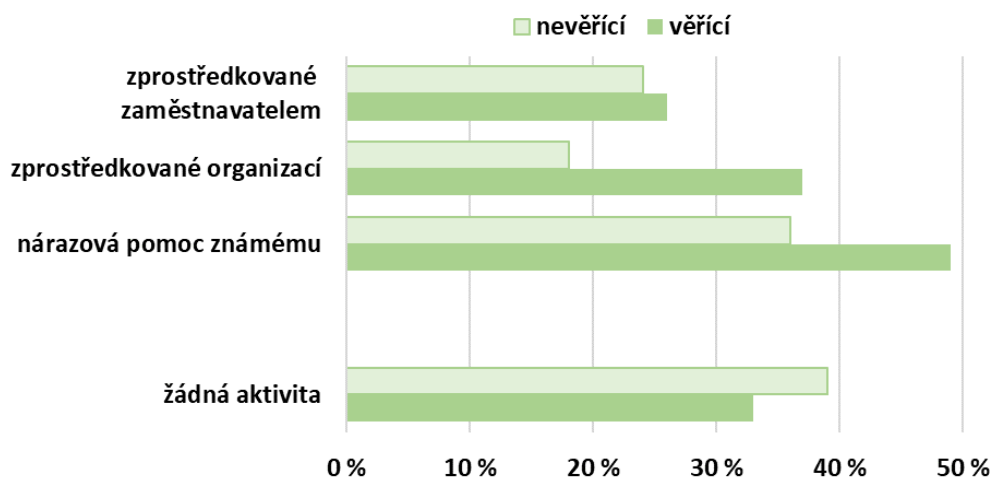
**Graf 4 Účast na organizovaných dobrovolnických aktivitách v posledních 12 měsících, srovnání z hlediska víry**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017  
N = 43/95/31/112 (řazeno zleva doprava)

Otázka: Vykonával/a jste v posledních 12 měsících (příp. vykonáváte) některé z níže uvedených druhů dobrovolnické činnosti? Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem pouze v rámci pracovní doby; Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu; Aktivity zprostředkované organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti nebo Aktivity zprostředkované zájmovými a volnočasovými organizacemi.

**Graf 5 Účast na dobrovolnických aktivitách ve veřejném sektoru, srovnání z hlediska víry**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017  
N = nevěřící 95 / věřící 43

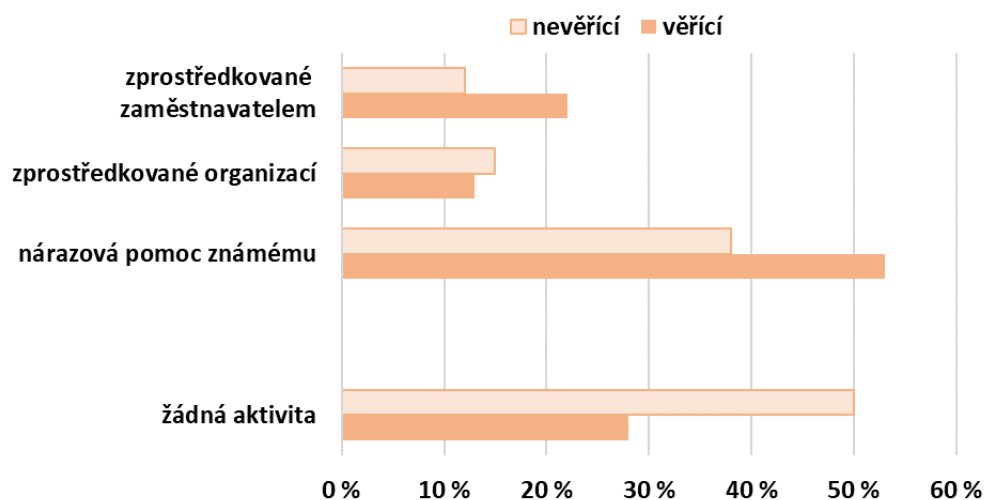
Otázka: Vykonával/a jste v posledních 12 měsících (příp. vykonáváte) některé z níže uvedených druhů dobrovolnické činnosti? Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem pouze v rámci pracovní doby; Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu; Aktivity zprostředkované organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti; Aktivity zprostředkované zájmovými a volnočasovými organizacemi nebo Nárazová pomoc „zdarma“ např. známému/sousedovi, nikoliv však členovi rodiny.

Při detailnějším pohledu je zřejmé, že ve veřejném sektoru byl největší rozdíl především v účasti na dobrovolnických aktivitách zprostředkovaných zájmovými/volnočasovými a veřejně prospěšnými organizacemi (účast věřících 37 %, mezi nevěřícími 18 %). Kromě větší inklinace věřících k dobrovolnickým činnostem, může být vysvětlením i to, že řada církevních a

náboženských organizací, které respondenti pravděpodobně nejčastěji zařazovali do kategorií volnočasové a veřejně prospěšné organizace, je v oblasti dobrovolnictví velmi aktivní.

U zaměstnanců ze soukromého sektoru je rozdíl mezi věřícími a nevěřícími zejména v zapojování do aktivit podporovaných zaměstnavatelem, v němž jsou věřící výrazně aktivnější, v posledních 12 měsících se takové aktivity účastnilo 22 %, nevěřících 12 %. V porovnání s veřejným sektorem jsou zaměstnanci ze soukromého sektoru stejně aktivní pouze v neorganizovaném dobrovolnictví (nárazové pomoci známým), i zde platí vyšší aktivita věřících.

**Graf 6 Účast na dobrovolnických aktivitách v soukromém sektoru, srovnání z hlediska víry**



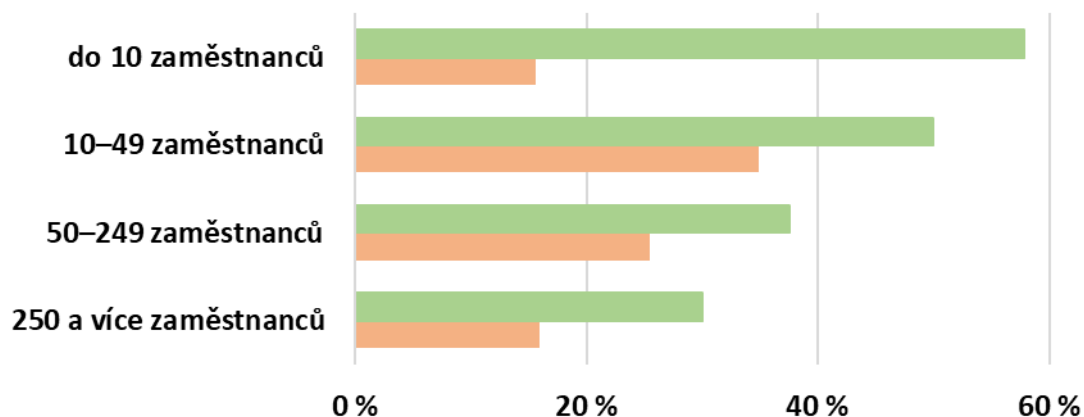
Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = nevěřící 112 / věřící 32

Otázka: Vykonával/a jste v posledních 12 měsících (příp. vykonáváte) některé z níže uvedených druhů dobrovolnické činnosti? Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem pouze v rámci pracovní doby; Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu; Aktivity zprostředkované organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti; Aktivity zprostředkované zájmovými a volnočasovými organizacemi nebo Nárazová pomoc „zdarma“ např. známému/sousedovi, nikoliv však členovi rodiny.

Při pohledu na graf 7 je zřejmé, že ve veřejném sektoru klesá aktivita zaměstnanců v organizovaném dobrovolnictví s rostoucím celkovým počtem zaměstnanců dané organizace. Zatímco u zaměstnanců největších organizací s 250 a více zaměstnanci, byla zjištěna účast 30 %, v nejmenších organizacích s méně než 10 zaměstnanci se v posledním roce nějaké organizované dobrovolnické aktivity účastnilo zhruba šest zaměstnanců z deseti (58 %). U zaměstnanců soukromého sektoru platí podobný vztah mezi velikostí organizace a dobrovolnictvím jako ve veřejném sektoru, výjimkou jsou však nejmenší organizace do 10 zaměstnanců, jejichž zaměstnanci patří na rozdíl od těch z veřejného sektoru k těm nejméně aktivním.

**Graf 7 Účast na organizovaných dobrovolnických aktivitách v posledních 12 měsících, srovnání z hlediska velikosti organizace**



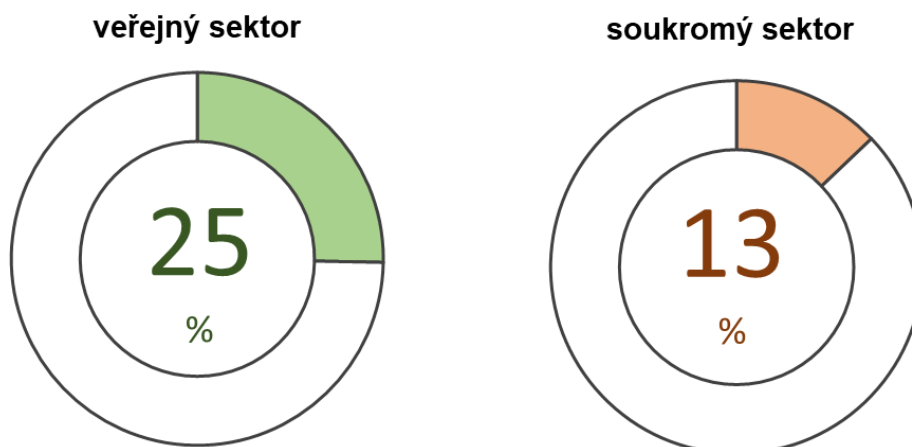
Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017  
N = 40/25/59/55/32/43/19/32 (řazeno shora dolů)

Otázka: Vykonával/a jste v posledních 12 měsících (příp. vykonáváte) některé z níže uvedených druhů dobrovolnické činnosti? Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem pouze v rámci pracovní doby; Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu; Aktivity zprostředkované organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti nebo Aktivity zprostředkované zájmovými a volnočasovými organizacemi.

Další ze sociodemografických ukazatelů, jako jsou věk, osobní příjem nebo počet dětí, nemají podle analyzovaných dat na účast na organizovaných dobrovolnických aktivitách významný vliv.

#### 9.4. Dobrovolnické aktivity zprostředkované zaměstnavatelem

**Graf 8 Účast na dobrovolnických aktivitách zprostředkovaných zaměstnavatelem v posledních 12 měsících**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017  
N = veřejný sektor 150 / soukromý sektor 155

Otázka: Vykonával/a jste v posledních 12 měsících (příp. vykonáváte) některé z níže uvedených druhů dobrovolnické činnosti?: Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem pouze v rámci pracovní doby; Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu.

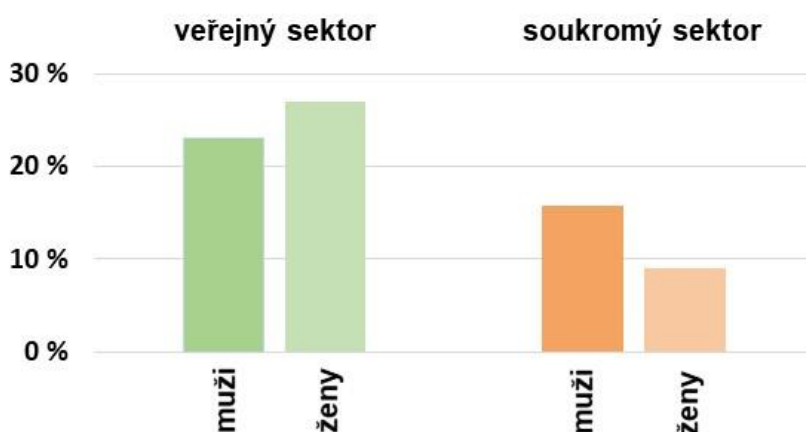
Jedním z prioritních cílů výzkumu bylo zjištění účasti na dobrovolnických aktivitách podporovaných (přesněji, zprostředkovaných) zaměstnavatelem. Nutno podotknout, že



zhruba dvakrát častěji se jednalo o aktivity provozované mimo pracovní dobu, zbývající třetinu tedy tvořily CSR aktivity v rámci pracovní doby. Tento poměr byl velmi podobný u zaměstnanců obou sektorů. V čem se však oba sektory výrazně liší, je celková míra účasti na aktivitách zprostředkovaných zaměstnavatelem. Zatímco u zaměstnanců z veřejného sektoru byla v posledních 12 měsících účast 25 %, v soukromém sektoru dosahovala ve stejném období pouhých 13 %.

Z hlediska pohlaví nebyl ve veřejném sektoru zjištěn významný rozdíl, v soukromém sektoru jsou však aktivnější muži.

**Graf 9 Účast na dobrovolnických aktivitách zprostředkovaných zaměstnavatelem v posledních 12 měsících, srovnání z hlediska pohlaví**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = 65/85/89/66 (řazeno zleva doprava)

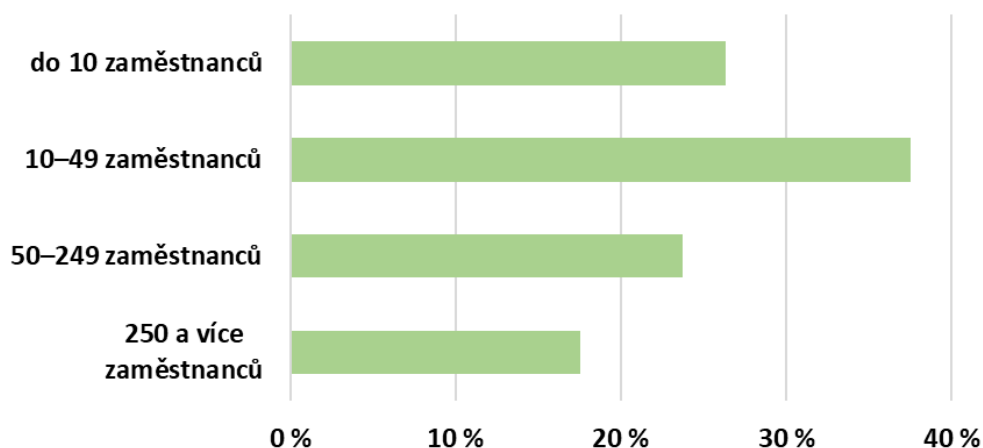
Otázka: Vykonával/a jste v posledních 12 měsících dobrovolnické: Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem pouze v rámci pracovní doby; Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu.

Z grafu 10 je možné vypočítat rozdíly v účasti na dobrovolnických aktivitách zprostředkovaných zaměstnavatelem v organizacích různé velikosti. Ve veřejném sektoru byli v posledním roce nejaktivnější respondenti z malých organizací s 10–49 zaměstnanci. S podporou zaměstnavatele se v posledním roce nějakého dobrovolnictví účastnily téměř 4/10 dotázaných z takto velkých organizací. V ostatních velikostních kategoriích se účast pohybovala v rozmezí 18–26 %. Pro srovnání, v soukromém sektoru byli s účastí 19 % nejaktivnější zaměstnanci organizací s 50–249 zaměstnanci, v ostatních velikostních kategoriích se účast pohybovala v rozmezí 6–13 %.

Opominout nelze ani vliv nejvyššího dosaženého vzdělání. Ve veřejném sektoru jsou rozdíly mezi různými vzdělanostními skupinami poměrně malé. Nejvíce se dobrovolnických aktivit zprostředkovaných zaměstnavatelem účastní zaměstnanci s maturitním či s vyšším odborným vzděláním (30 %), následováni jsou zaměstnanci s nižším než maturitním vzděláním (26 %) a nejméně aktivní ti s vysokoškolským vzděláním (20 %). Při srovnání s celkovou aktivitou v dobrovolnictví, bez ohledu na způsob zprostředkování, je zřejmé, že osoby s vyšším

vzděláním se častěji realizují bez pomoci svého zaměstnavatele, zatímco méně vzdělání na něj spoléhají ve větší míře.<sup>13</sup>

**Graf 10 Účast na dobrovolnických aktivitách zprostředkovaných zaměstnavatelem ve VS v posledních 12 měsících, srovnání z hlediska velikosti organizace**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = 19/32/59/40

Otázka: Vykonával/a jste v posledních 12 měsících (příp. vykonáváte) některé z níže uvedených druhů dobrovolnické činnosti?:  
Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem pouze v rámci pracovní doby; Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu.

Při posuzování vztahu mezi účastí na dobrovolnických aktivitách zprostředkovaných zaměstnavatelem a dalšími socioekonomickými či sociodemografickými ukazateli včetně věku, příjmu nebo počtu dětí, nebyla u zaměstnanců veřejného sektoru zjištěna významná souvislost.

## 9.5. Podpora dobrovolnictví ze strany zaměstnavatele

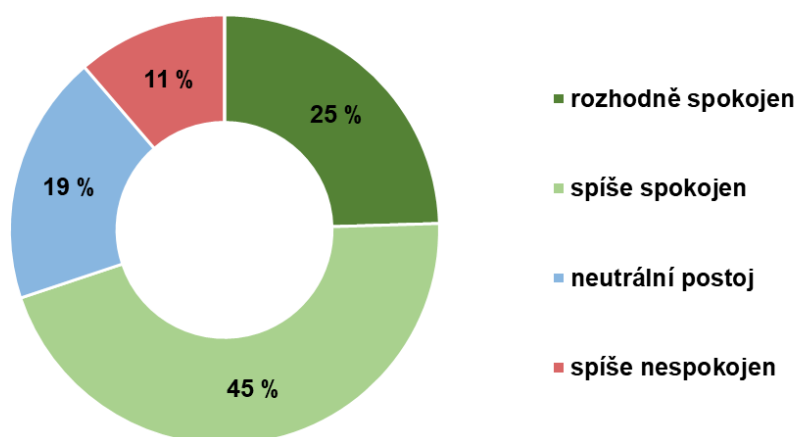
Navzdory očekávání je podpora dobrovolnictví ze strany zaměstnavatele častějším jevem ve veřejném sektoru. Zatímco ve veřejném sektoru uvedlo 37 % dotázaných respondentů, že jejich zaměstnavatel podporuje dobrovolnictví, v soukromém sektoru stejně odpovědělo pouze 23 % zaměstnanců. Celkově je v ČR podporována pouze 1/4 zaměstnanců<sup>14</sup>.

Většina dotázaných zaměstnanců, kteří jsou svým zaměstnavatelem podporováni v dobrovolnictví, je s výší této podpory spokojena. Pouze 11 % je s podporou od zaměstnavatele nespokojeno, dalších 19 % ji hodnotilo neutrálně. Zbývajících 70 % bylo s podporou zaměstnavatele rozhodně nebo spíše spokojeno. Hlavní rezervou tedy není kvalita/intenzita podpory, ale nízké pokrytí – 63 % zaměstnanců z veřejného sektoru nemá od svého zaměstnavatele žádnou podporu.

<sup>13</sup> V posledních 12 měsících se nějaké dobrovolnické aktivity zúčastnilo 43 % zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním, 45 % s maturitním či vyšším odborným vzděláním a 32 % s nižším než maturitním vzděláním.

<sup>14</sup> Údaj je výsledkem váženého průměru dle skutečného počtu zaměstnanců pracujících ve veřejném a soukromém sektoru.

**Graf 11 Spokojenost zaměstnanců VS s podporou dobrovolnictví ze strany zaměstnavatele**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = 53 (zahrnuti byli pouze zaměstnanci, kteří jsou v dobrovolnictví podporováni svým zaměstnavatelem)

Otázka: Jste spokojen/a s tím, jak Váš zaměstnavatel podporuje dobrovolnické činnosti svých zaměstnanců?

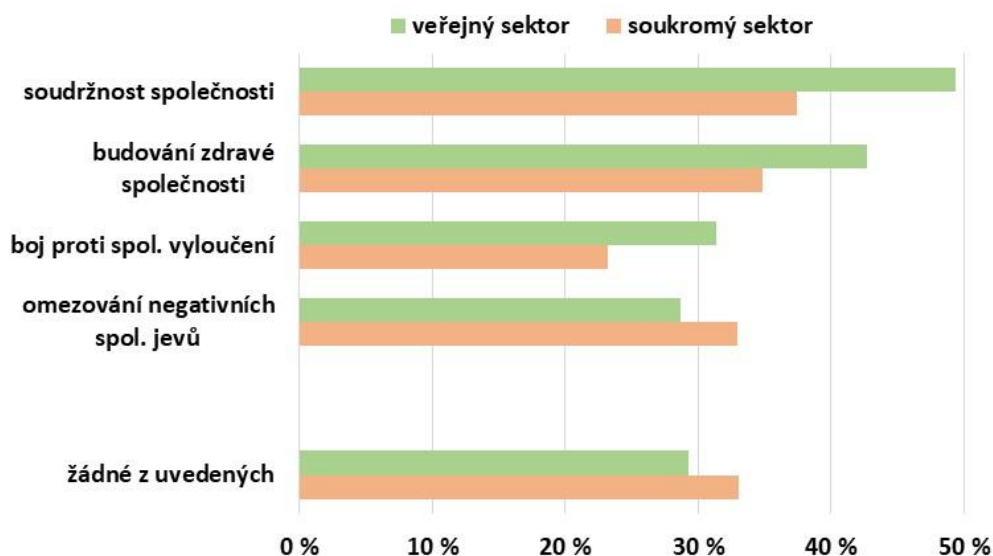
Podpora ze strany zaměstnavatele je ve veřejném sektoru častější v menších organizacích. Zatímco v organizacích s méně než 10 zaměstnanci vnímá podporu 42 % zaměstnanců a v organizacích s 10–49 zaměstnanci dokonce 50 %, v největších organizacích s 250 a více zaměstnanci vnímá podporu zaměstnavatele pouze 25 % zaměstnanců.

## 9.6. Přínosy dobrovolnictví

V rámci výzkumu DOBRO byly zjišťovány také obecné postoje k přínosům dobrovolnictví. Rozdíl mezi sektory nebyl v tomto ohledu příliš výrazný, v dílčích oblastech však byly přínosy dobrovolnictví častěji vnímány zaměstnanci veřejného sektoru. Největší rozdíl mezi sektory byl v posuzování přínosu pro organizace, kde dobrovolníci přímo působí, kde vykonávají dobrovolnickou činnost. Tento přínos v dobrovolnictví spatřuje 39 % zaměstnanců z veřejného sektoru a 25 % zaměstnanců ze soukromého sektoru. Obdobně veliký rozdíl byl také ve vnímání přínosu pro klienty/příjemce, který si uvědomuje 47 % zaměstnanců z veřejného sektoru a 31 % ze soukromého sektoru.

Zbývající posuzované přínosy dobrovolnictví lze rozdělit do tří skupin: přínosy pro společnost, pro zaměstnavatele a pro dobrovolníky samotné. V obou sektorech jsou nejčastěji vnímány přínosy dobrovolnictví pro společnost. Ze zaměstnanců z veřejného sektoru uvedlo 71 %, že spatřuje alespoň jeden z přínosů dobrovolnictví pro společnost uvedených v grafu 12. Nejčastěji, téměř v polovině případů (49 %), byl v této skupině označován pozitivní vliv na soudržnost společnosti.

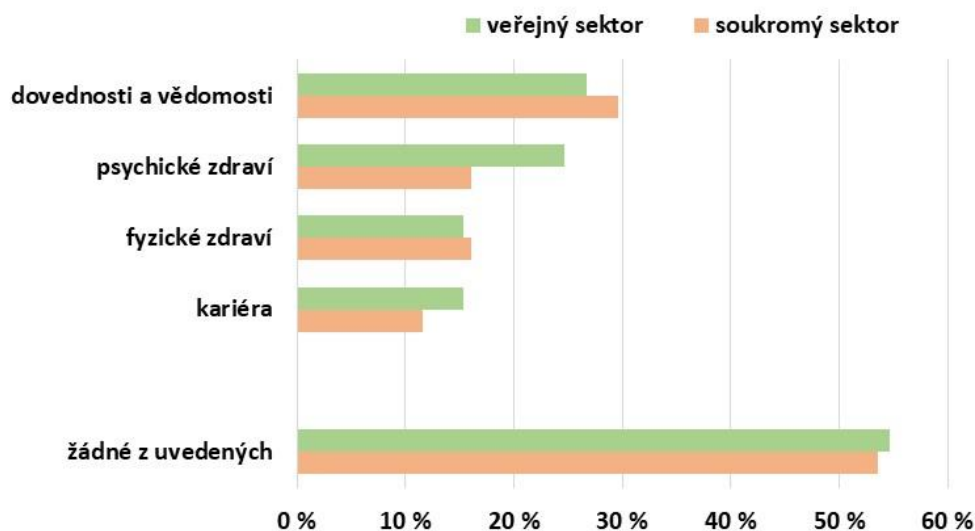
**Graf 12 Přínosy dobrovolnictví pro společnost**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017  
N = veřejný sektor 150 / soukromý sektor 155  
Otázka: Jaké přínosy z níže uvedených spatřujete v dobrovolnictví obecně?

Méně často jsou vnímány přínosy pro samotné dobrovolníky (viz graf 13). Necelá polovina (přesněji 45 %) zaměstnanců z veřejného sektoru vnímá alespoň jeden z pozitivních dopadů na dobrovolníky. Nejčastěji (ve 27 % případů) bylo dobrovolnictví spojováno s osobním rozvojem dobrovolníka (rozvoj dovedností a vědomostí) a péčí o jeho psychické zdraví (24 %).

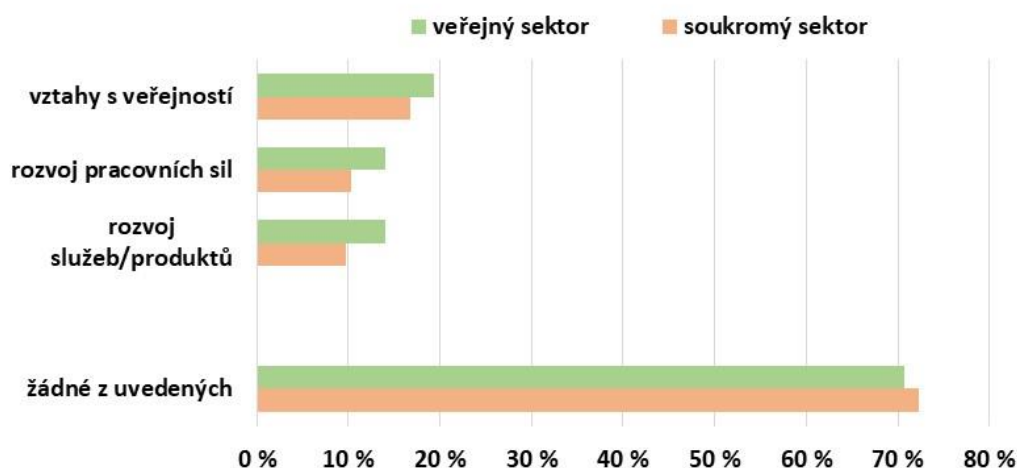
**Graf 13 Přínosy dobrovolnictví pro dobrovolníka**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017  
N = veřejný sektor 150 / soukromý sektor 155  
Otázka: Jaké přínosy z níže uvedených spatřujete v dobrovolnictví obecně?

Nejméně často je dobrovolnictví spojováno s přínosy pro zaměstnavatele dobrovolníků (viz graf 14). Méně než třetina (29 %) dotazovaných z veřejného sektoru označila za přínos alespoň jeden z uváděných bodů. Nejčastěji, konkrétně v 19 % případů, byl označován přínos v oblasti vztahů s veřejností.

**Graf 14 Přínosy dobrovolnictví pro zaměstnavatele**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017  
 N = veřejný sektor 150 / soukromý sektor 155  
 Otázka: Jaké přínosy z níže uvedených spatřujete v dobrovolnictví obecně?

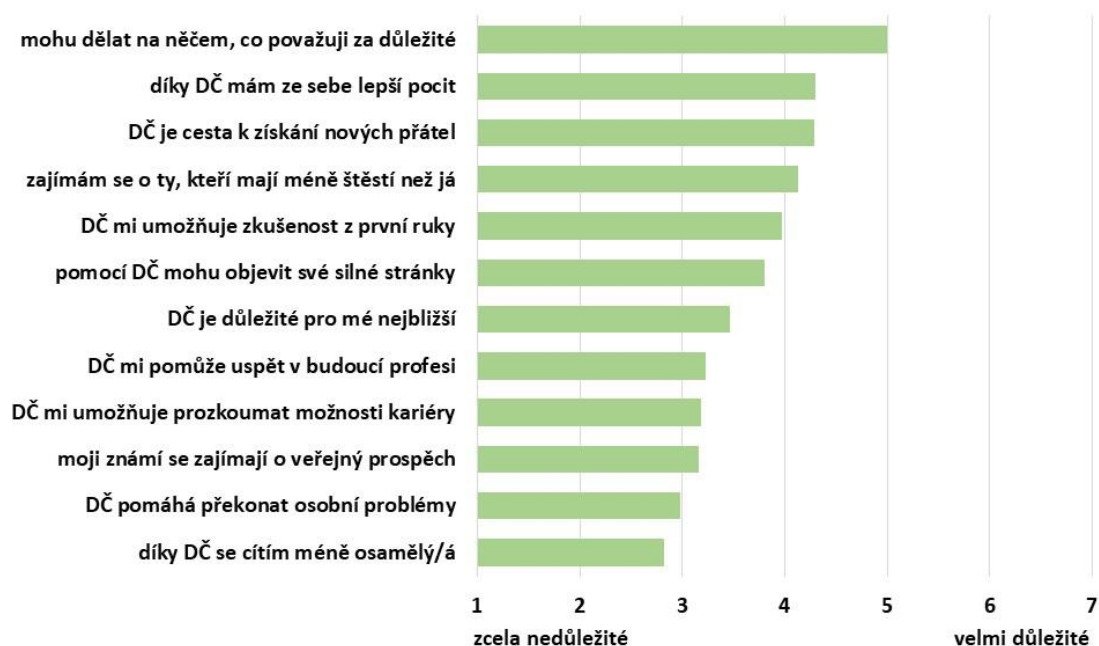
Závěrem je nutno dodat, že nezanedbatelná část, 14 % respondentů z veřejného sektoru a 16 % ze soukromého sektoru, uvedla, že v dobrovolnictví nespatřuje žádný přínos.

## 9.7. Motivace k účasti na dobrovolnických aktivitách

U respondentů, kteří v minulosti vykonávali nějakou dobrovolnickou činnost, byla zjišťována subjektivní důležitost jednotlivých motivátorů. Ty byly hodnoceny na škále 1 (zcela nedůležité) – 7 (velmi důležité). Mezi zaměstnanci z veřejného sektoru je nejdůležitějším faktorem při rozhodování o zapojení do dobrovolnictví vnitřní uspokojení z vykonávané činnosti (*mohu dělat na něčem, co považuji za důležité; díky dobrovolnické činnosti mám ze sebe lepší pocit*) o něco méně pak možnost navazování nových kontaktů (*dobrovolnická činnost je cesta k získání nových přátel*). Naopak jako nejméně důležitý motivátor bylo hodnoceno překonávání sociální izolace (*díky dobrovolnictví se cítím méně osamělý/á*) a pomoc při řešení osobních problémů.

Pouze jeden z motivátorů dosahoval průměrného hodnocení výrazně nad střední hodnotou škály. Nelze tak říci, že jsou zaměstnanci veřejného sektoru motivováni stejným způsobem, naopak, důvody k účasti na dobrovolnictví jsou u nich značně individuální.

**Graf 15 Motivace zaměstnanců VS k účasti na dobrovolnických aktivitách**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = 89 (ti, kteří se v posledních 12 měsících účastnili nějaké dobrovolnické aktivity)

Otázka: Nakolik pro Vás byly důležité následující záležitosti při rozhodování, zda se stát dobrovolníkem?

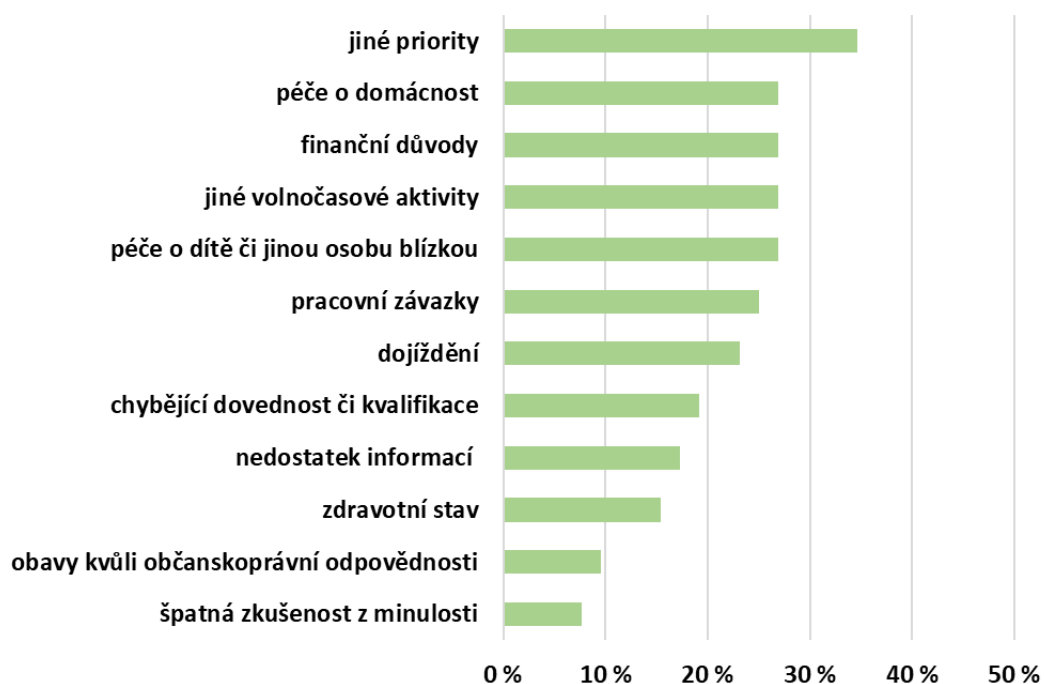
## 9.8. Bariéry v účasti na dobrovolnických aktivitách

U zaměstnanců, kteří se v posledním roce neúčastnili žádné dobrovolnické aktivity, byly zjišťovány důvody této nečinnosti. Na škále 1 (zcela nedůležité) – 7 (velmi důležité) byly posuzovány jednotlivé výroky, důvody neúčasti. Ani jeden z důvodů nebyl v průměru hodnocen jako důležitý, neutrálně byly hodnoceny pouze *jiné priority*, ostatní důvody dosahovaly průměrné hodnoty nižší než neutrální.

Jednou ze dvou nejvyšších hodnot škály znamenající „velmi důležité“ byl nejčastěji (u 35 % zaměstnanců z veřejného sektoru) hodnocen výrok *mám jiné priority*. Více než čtvrtina neaktivních zaměstnanců hodnotila jako důležitou bariéru také *péči o domácnost nebo o osobu blízkou, jiné volnočasové aktivity a finanční důvody*. Z druhé strany pouze necelých 8 % odradila od účasti na dobrovolnictví nějaká *špatná zkušenost z minulosti*. Četnost nejvyšších hodnocení jednotlivých bariér zobrazuje graf 16.

V soukromém sektoru bylo průměrné hodnocení bariér velmi podobné jako ve veřejném sektoru, výjimkou jsou pouze dvě výše hodnocené překážky *pracovní závazky* (s průměrným hodnocením 4,6), které jako důležité hodnotilo 43 % dotazovaných a *jiné volnočasové aktivity* (s průměrným hodnocením 4,3).

**Graf 16 Bariéry zaměstnanců ve VS v účasti na dobrovolnických aktivitách**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = 52 (ti, kteří se v posledních 12 měsících neúčastnili žádné dobrovolnické aktivity)

Otázka: Jakou roli hrály následující důvody v rozhodnutí neúčastnit se dobrovolnických aktivit v posledním roce?

Pozn.: Graf zobrazuje četnost dvou nejvyšších hodnot sedmi stupňové škály odpovídající „velmi důležité“.

## 10. Zaměstnavatelé

### 10.1. Shrnutí hlavních závěrů Přínosy dobrovolnictví a CSR

- Zaměstnavatelé z řad veřejné správy podporují dobrovolnictví a CSR častěji (52 %) než zaměstnavatelé ze soukromého sektoru (40 %).
- Hlavní přínos dobrovolnictví/CSR vidí veřejná správa v možnosti budovat vztah s veřejností, naopak soukromý sektor více vyzdvihuje podporu firemní kultury a posilování loajality zaměstnanců.
- Menší organizace, bez rozdílu v sektoru, častěji podporují dobrovolnictví/CSR orientované na děti a mládež.
- Soukromý sektor více podporuje dobrovolnictví/CSR v environmentální oblasti.
- Ve veřejné správě 1/3 organizací realizuje dobrovolnictví mimo pracovní dobu a 8 % veřejnosprávních organizací se věnuje veřejně prospěšným pracím v rámci pracovní doby. Obvykle je dobrovolnictví/CSR ve veřejné správě organizováno pravidelně.
- Podpora dobrovolnických akcí je nejčastěji iniciována shora vedením organizací bez ohledu na typ sektoru.
- Veřejná správa o dobrovolnictví/CSR komunikuje se svými zaměstnanci prostřednictvím kombinace více kanálů, nejčastěji užívá intranet.
- Necelá pětina organizací veřejné správy nepodporuje dobrovolnictví/CSR žádným způsobem. Příčinou je nejčastěji nedostatek personálních kapacit. Oproti soukromému sektoru se objevuje také bariéra neznalosti legislativy.
- 40 % soukromých subjektů nepodporuje dobrovolnictví/CSR žádným způsobem.

### 10.2. Základní parametry výzkumu

Dotazníkové šetření bylo sbíráno online, zaměstnavatelé, kteří byli pro toto šetření definováni jako zástupci vedení organizací pracující v oblasti personálního rozvoje a vzdělávání, byli primárně vybíráni z databáze výzkumné agentury NMS, sekundárně byli respondenti rekrutováni z databáze Českého národního panelu. Třetím způsobem rekrutace zástupců zaměstnavatelů bylo oslovení přes respondenty, kteří se zúčastnili průzkumu jako zaměstnanci. Na základě doporučení zaměstnanců byli telefonicky kontaktováni a po souhlasu s účastí na výzkumu jim byl zaslán link na online dotazník. Výběr probíhal prostřednictvím kvót, respektive přesně stanovené struktury vzorku.

Celkově bylo nasbíráno 305 unikátních dotazníků. Samotný sběr dat probíhal v průběhu června 2017. Dotazník (viz přílohu č. 2) v délce cca. 15 minut se tematicky dotýkal následujících oblastí: podpora dobrovolnictví ze strany zaměstnavatele (způsoby podpory, četnost a způsob iniciace, oblasti podpory), informační kanály, spokojenost, důvody nepodpory dobrovolnictví, přínosy dobrovolnictví.



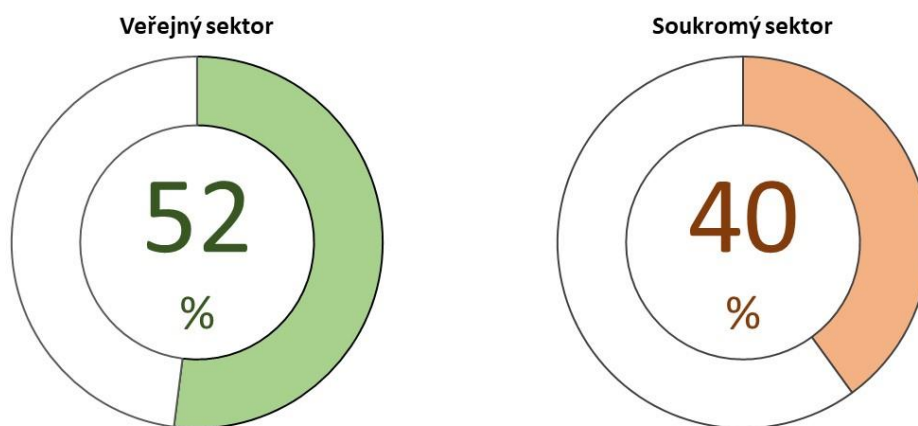
**Tabulka 3 Kvótní předpis pro respondenty z řad zaměstnavatelů**

		Kvótní předpis	Nasbíráno
Typ vlastnictví	Soukromá	150	151
	Veřejná	150	154
Velikost organizace	Soukromá do 250	120	120
	Veřejná nad 250	30	31
	Soukromá do 250	120	120
	Veřejná nad 250	30	34
Region (NUTS II)	Hlavní město Praha	119	119
	Střední Čechy	24	24
	Jihozápad	24	27
	Severozápad	18	18
	Severovýchod	27	27
	Jihovýchod	43	43
	Střední Morava	22	24
	Moravskoslezsko	23	23

Zdroj: Vlastní zpracování

### 10.3. Podpora dobrovolnictví a CSR zaměstnavatelem

**Graf 17 Podpora dobrovolnictví/CSR (dle definice), srovnání z hlediska typu sektoru**



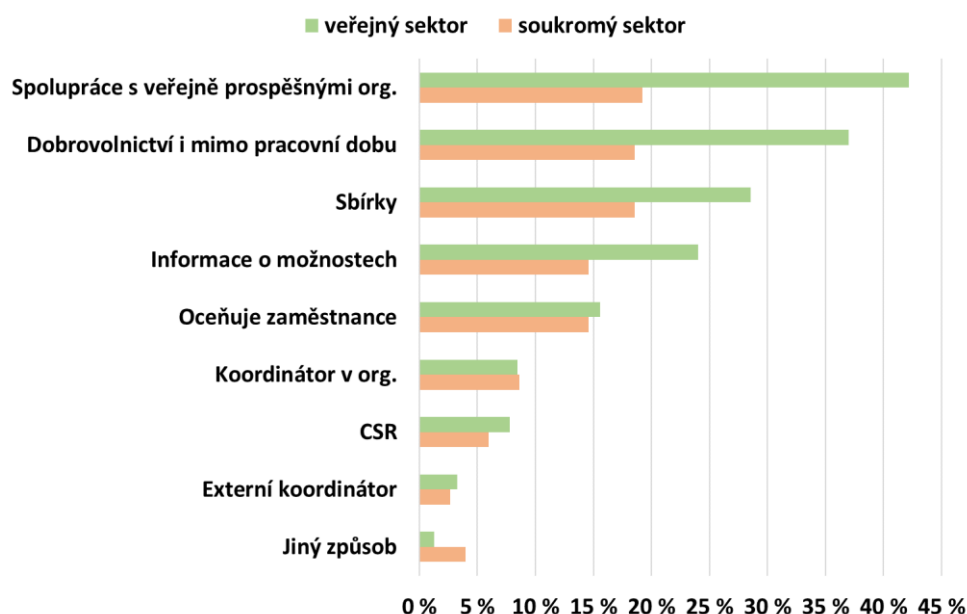
Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = veřejný sektor 154 / soukromý sektor 151

Otázka: Jakým konkrétním způsobem Vaše organizace podporuje dobrovolnické činnosti svých zaměstnanců?

Pozn.: Dobrovolnictví = Poskytuje informace o možnostech dobrovolnických činností; Zprostředkovává dobrovolnické aktivity v rámci pracovní doby; Zprostředkovává dobrovolnické aktivity provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu; Oceňuje zaměstnance, kteří se věnují dobrovolnické činnosti; V organizaci působí koordinátor dobrovolnických aktivit; Organizace nabízí zaměstnancům služby externího koordinátora dobrovolnických aktivit

**Graf 18 Podpora dobrovolnictví/CSR (dle definice), srovnání z hlediska typu sektoru – detail**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = veřejný sektor 154 / soukromý sektor 151

Otázka: Jakým konkrétním způsobem Vaše organizace podporuje dobrovolnické činnosti svých zaměstnanců?

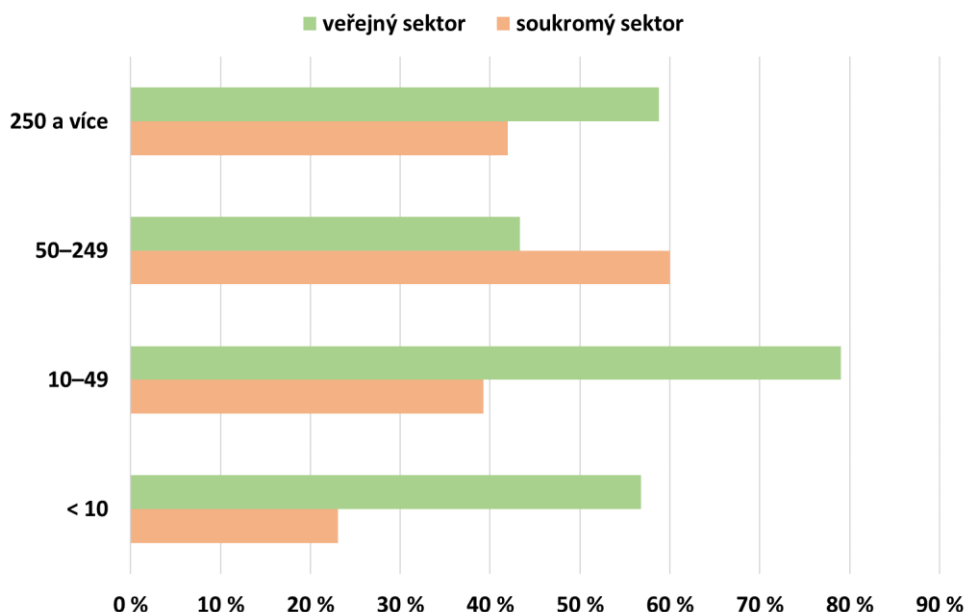
Pozn.: Dobrovolnictví = Poskytuje informace o možnostech dobrovolnických činností; Zprostředkovává dobrovolnické aktivity v rámci pracovní doby; Zprostředkovává dobrovolnické aktivity provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu; Oceňuje zaměstnance, kteří se věnují dobrovolnické činnosti; V organizaci působí koordinátor dobrovolnických aktivit; Organizace nabízí zaměstnancům služby externího koordinátora dobrovolnických aktivit

Veřejná správa podporuje dobrovolnictví svých zaměstnanců častěji než je tomu v soukromém sektoru. Někteří z forem dobrovolnictví (podpora definována jako: poskytování informací o možnostech dobrovolnické činnosti, nebo zprostředkování dobrovolnické aktivity v a mimo pracovní dobu, nebo oceňování zaměstnanců, kteří jsou dobrovolníky, nebo působení koordinátora dobrovolnictví v organizaci v či externě) deklaruje 52 % organizací veřejné správy a 40 % soukromých subjektů (viz graf 17).

Detailnější pohled na podporu dobrovolnictví/CSR poskytuje graf 18. Největší rozdíly mezi veřejným a soukromým sektorem jsou ve spolupráci s veřejně prospěšnými organizacemi v oblasti dobrovolnictví a v samotné podpoře dobrovolnictví mimo pracovní dobu, kdy v obou případech je aktivnější veřejná správa. Veřejný sektor také častěji poskytuje svým zaměstnancům informace o možnostech zapojení se do dobrovolnických aktivit/CSR. Podporu charitativní činnosti deklaruje z řad veřejného sektoru 29 % zaměstnavatelů, v soukromém sektoru je to pouhých 19 %. Nízký počet zastoupení podpory neumožňuje detailnější pohled na počet zapojených zaměstnanců v případě realizace dobrovolnictví/CSR.

Podpora dobrovolnictví/CSR neroste lineárně s velikostí organizace. Pozoruhodný však je výrazný rozdíl mezi veřejným a soukromým sektorem (viz graf 19). Zatímco ve veřejném sektoru je největší podpora v malých organizacích (10–49 zaměstnanců), v soukromém sektoru je vrchol naopak ve středních podnicích (50–249 zaměstnanců).

**Graf 19 Podpora dobrovolnictví/CSR (dle definice), srovnání z hlediska typu sektoru a velikosti organizace**



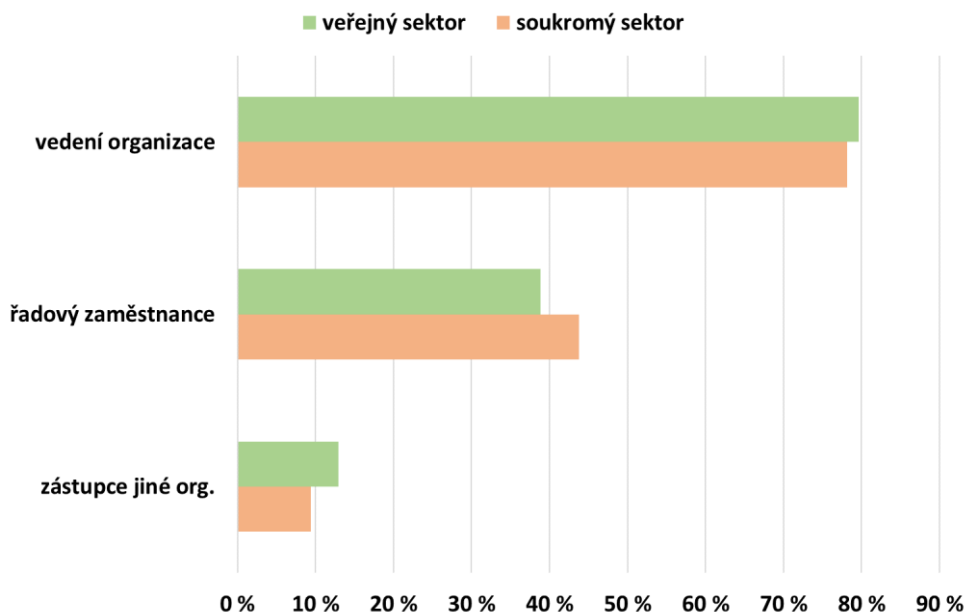
Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = veřejný sektor 37/53/30/34 / soukromý sektor 39/51/30/31 (dle velikosti od nejm.)

Otázka: Jakým konkrétním způsobem Vaše organizace podporuje dobrovolnické činnosti svých zaměstnanců?

Pozn.: Dobrovolnictví = Poskytuje informace o možnostech dobrovolnických činností; Zprostředkovává dobrovolnické aktivity v rámci pracovní doby; Zprostředkovává dobrovolnické aktivity provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu; Oceňuje zaměstnance, kteří se věnují dobrovolnické činnosti; V organizaci působí koordinátor dobrovolnických aktivit; Organizace nabízí zaměstnancům služby externího koordinátora dobrovolnických aktivit

**Graf 20 Iniciece dobrovolnictví mimo pracovní dobu a CSR, srovnání z hlediska typu sektoru**

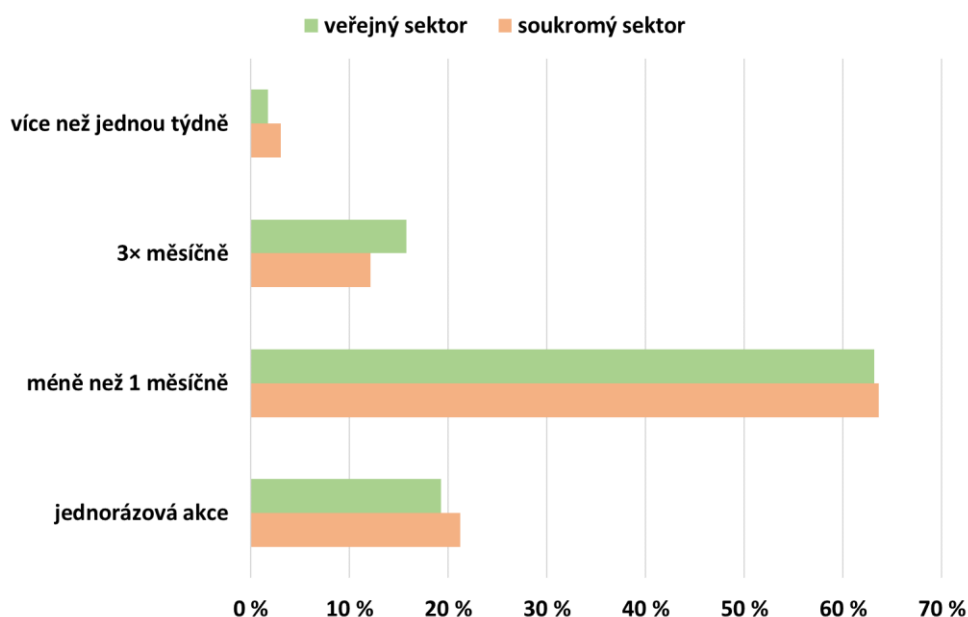


Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = veřejný sektor 54 / soukromý sektor 32 (podporující dobrovolnictví mimo pracovní dobu nebo CSR, platné odpovědi vyjma nevíím)

Otázka: Pokuste se vzpomenout, kdo inicioval naposledy podpořenou „aktivita“

**Graf 21 Četnost dobrovolnických a CSR aktivit, srovnání z hlediska typu sektoru**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = veřejný sektor 57 / soukromý sektor 33 (podporující dobrovolnictví mimo pracovní dobu nebo CSR, platné odpovědi vyjma nevím)

Otázka: Jak často Vaše organizace realizuje...?

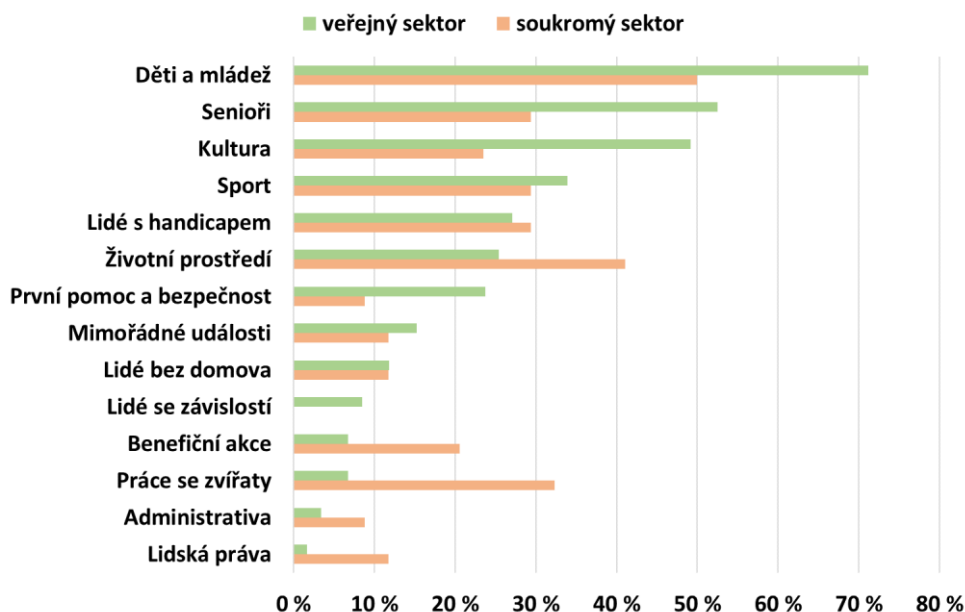
Dobrovolnictví po pracovní době a CSR je dle zástupců vedení organizací iniciováno nejčastěji samotným vedením organizací bez ohledu na typ sektoru (viz graf 20). Na popud vedení jsou organizovány také sbírky (55 % u veřejné správy a 64 % v soukromém sektoru). Přičemž žádnou roli nehraje velikost organizace, vliv regionu nelze s ohledem na malý vzorek posoudit.

Přímá podpora pouze dobrovolnictví po pracovní době a CSR ze strany zaměstnavatele je sice pravidelná, ale ne nijak častá (viz graf 21). Nejběžněji je realizována méně než jednou měsíčně, druhé nejčastější jsou ve veřejném sektoru jednorázové akce. V četnosti aktivity není rozdíl z hlediska velikosti organizace, vliv regionu nelze s ohledem na malý vzorek posoudit.

Podpora pouze dobrovolnictví mimo pracovní dobu a CSR se orientuje zejména na aktivity spojené s mládeží a na sociální oblast (viz graf 22). V tomto ohledu se mírně odlišuje zaměření veřejnosprávních organizací a subjektů ze soukromého sektoru. Dobrovolnictví a CSR aktivity soukromé subjekty oproti veřejným zaměřují více na environmentální oblast, což může naznačovat, že organizace soukromého sektoru více využívají CSR/dobrovolnictví jako prostředek k posilování mezilidských vztahů na pracovišti a jako formu zlepšování jejich fyzického i psychického zdraví. Také může být pro některé organizace soukromého sektoru prostředkem jak napravovat svůj dluh vůči životnímu prostředí. Jistou odpověď by však poskytl pouze další výzkum. Pokud organizace informují své zaměstnance o realizovaných akcích dobrovolnictví mimo pracovní dobu a CSR, pak se tematicky nejčastěji u veřejné správy zaměřují na děti a mládež (70 %), osoby s hendikepem (38 %) a kulturu (38 %). U soukromého sektoru jsou nejčastějšími tématy děti a mládež (68 %), lidé s hendikepem (41 %), životní prostředí (36 %). Charitativní sbírky se u organizací veřejné správy nejčastěji zaměřují na

děti a mládež (59 %), lidi s handicapem (43 %), a mimořádné události (23 %), u soukromé sféry pak na děti a mládež (57 %), lidi s handicapem (43 %), seniory (32 %).

**Graf 22 Oblastí dobrovolnictví mimo pracovní dobu a CSR aktivit – detail**

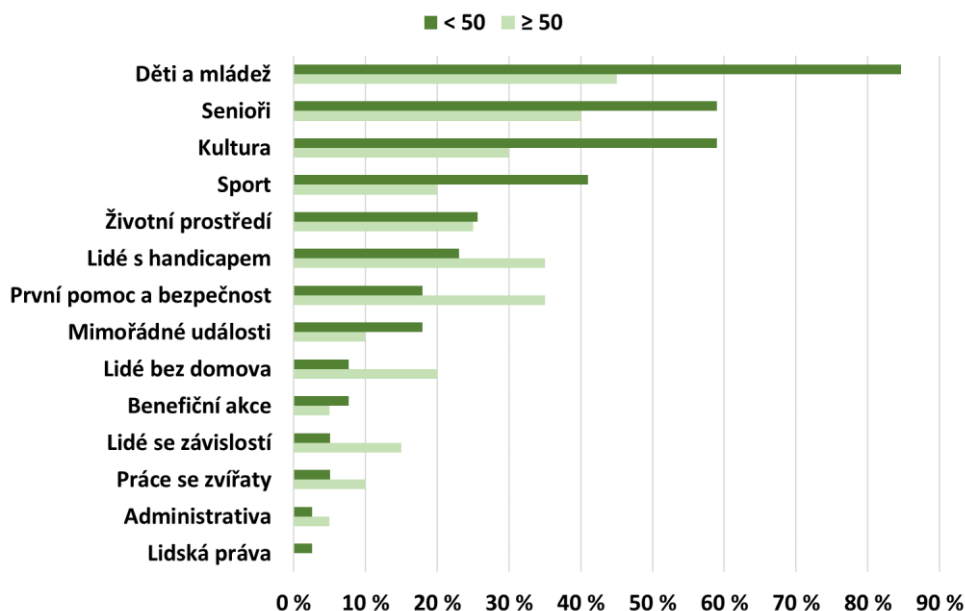


Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = veřejný sektor 59 / soukromý sektor 34 (podporující dobrovolnictví mimo pracovní dobu nebo CSR)

Otázka: Na jaké tematické oblasti je zaměřena podpora Vaší organizace?

**Graf 23 Oblastí dobrovolnictví mimo pracovní dobu a CSR aktivit ve VS, srovnání z hlediska velikosti organizace**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

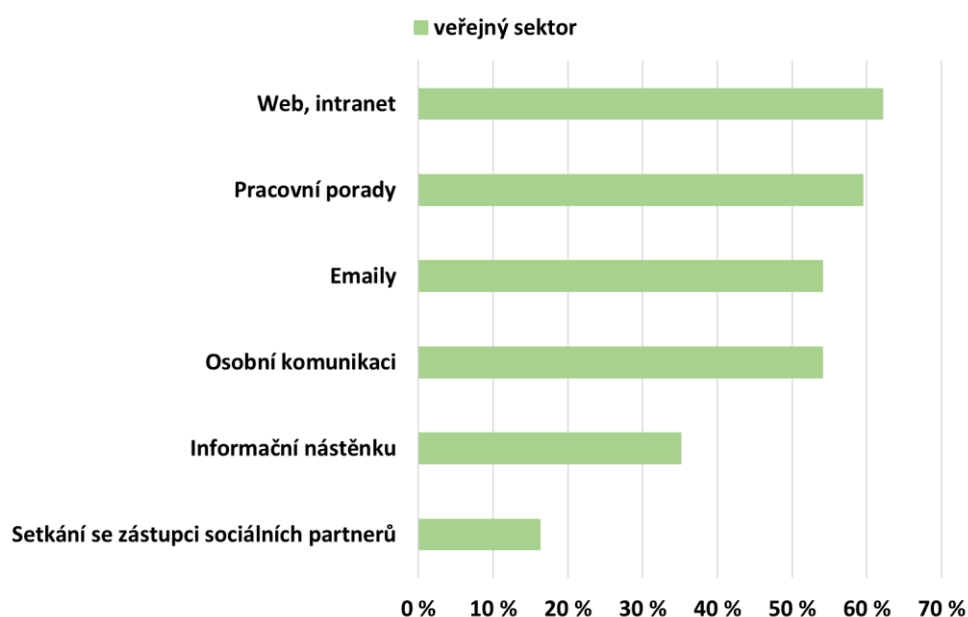
N = veřejný sektor dle velikosti od nejm. 29 (nízký vzorek, pouze indikativní) / 30 (podporující dobrovolnictví mimo pracovní dobu nebo CSR)

Otázka: Na jaké tematické oblasti je zaměřena podpora Vaší organizace?

Zajímavý je pohled na detail oblastí podpory dobrovolnictví a CSR dle velikosti organizací u veřejné správy (graf 23). Na prvním místě s velkým rozdílem ve velikosti organizace se objevuje oblast dětí a mládeže, což může naznačovat, že menší úřady, tedy úřady obecní mohou suplovat například v obci nedostatečně rozvinutou síť mimoškolních aktivit. Na druhém a třetím místě jsou pak bez rozdílu velikosti senioři a kultura.

Informace jsou poskytovány prostřednictvím více než jednoho komunikačního kanálu (viz graf 24). U veřejné správy je nejčastěji využit web či intranet (62 %), dále jsou informace zprostředkovány na poradách (59 %) a v rámci mailové či osoby komunikace (u obou typů komunikace 54 %). Zastoupení soukromého sektoru je velmi nízké a nedovoluje podrobnější analýzu. Výsledky naznačují častější využívání mailové komunikace, než je tomu u veřejného sektoru a celkově vyšší počet užitých komunikačních kanálů.

**Graf 24 Komunikační kanály ve VS**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = veřejný sektor 37 (poskytující informace o dobrovolnictví)

Otázka: Jaké kanály využívá Vaše organizace k informování svých zaměstnanců o možnostech dobrovolnictví?

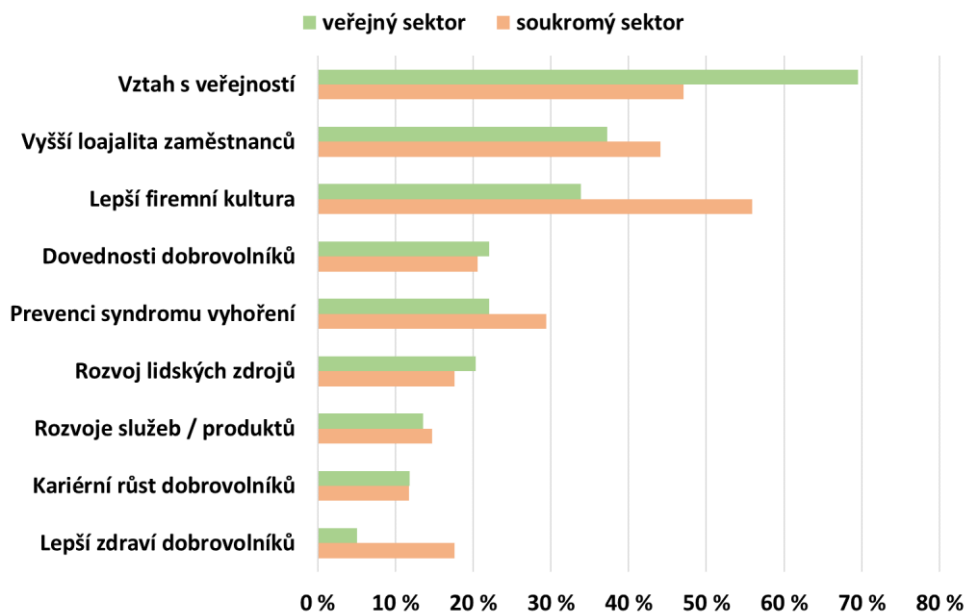
## 10.4. Přínosy dobrovolnictví a CSR

Pozoruhodné se jeví vnímání přínosů dobrovolnictví mimo pracovní dobu a CSR u organizací, které se těmto aktivitám věnují (viz graf 25). Ukazuje se, že veřejná správa více vyzdvihuje možnost budovat prostřednictvím dobrovolnictví a CSR pevnější vztah s veřejností, na dalších místech stojí posilování loajality zaměstnanců a pozitivní působení na firemní kulturu. Naopak soukromý sektor pracuje s dobrovolnictví a CSR jako s nástrojem podporujícím firemní kulturu, budujícím vztah s veřejností a loajalitu. Všem těmto přínosům však přiřazuje stejnou váhu. Tento jiný přístup k dobrovolnictví a CSR se také promítá do odlišných oblastí, kterým je věnována v rámci veřejného a soukromého sektoru pozornost. Zatímco veřejná správa se častěji věnuje sociálním tématům, soukromá sféra oproti veřejné

upřednostňuje environmentální pomoc, která zaměstnancům umožní opustit kancelář a posílit jejich fyzické zdraví.

V případě, že je v organizaci podporováno dobrovolnictví či CSR aktivity, jsou s tímto stavem zástupci vedení organizace spokojeni (viz graf 26). U veřejné správy je se současným stavem spokojeno nebo spíše spokojeno 68 % zástupců vedení, u soukromé sféry jde o 66 %. V tomto případě tedy není výrazný rozdíl mezi soukromou a veřejnou sférou.

**Graf 25 Přínosy dobrovolnictví mimo pracovní dobu a CSR, srovnání z hlediska typu sektoru**

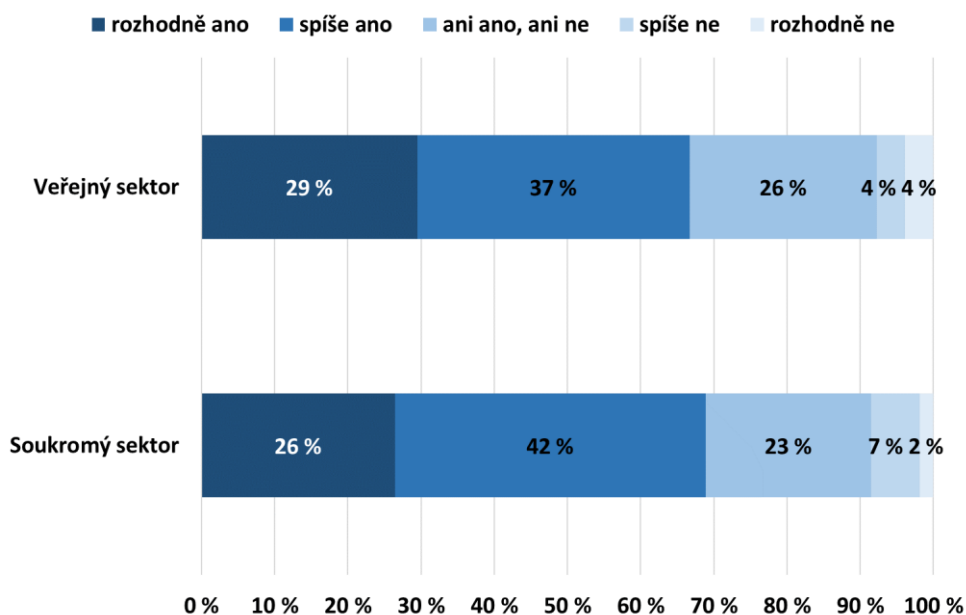


Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = veřejný sektor 59 / soukromý sektor 34 (podporující dobrovolnictví mimo pracovní dobu nebo CSR)

Otázka: Jaké přínosy má podle Vás aktivní podpora dobrovolnictví ve Vaší organizaci pro její zaměstnance?

**Graf 26 Spokojenost s podporou dobrovolnictví a CSR**



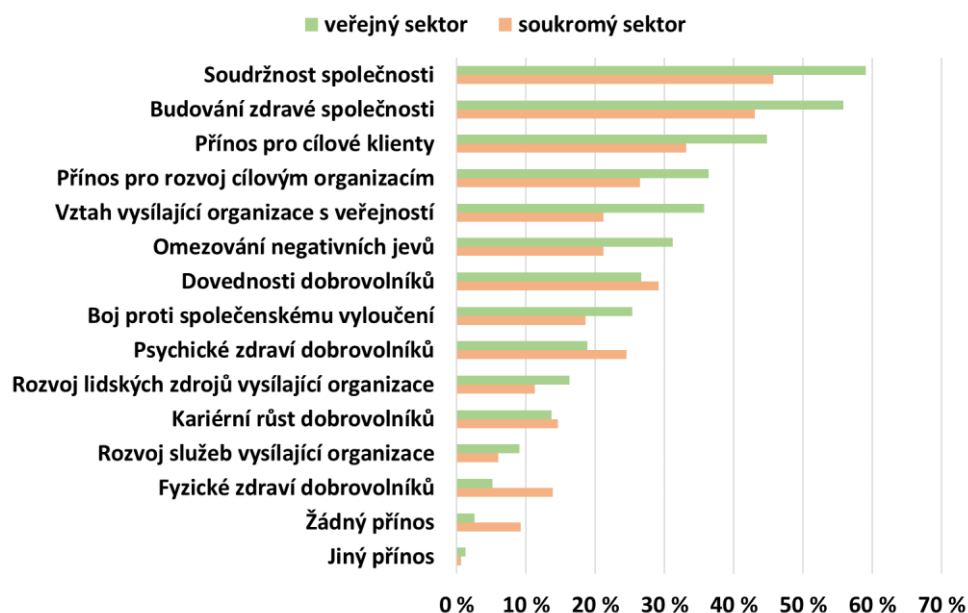
Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N =: veřejný sektor 106 / soukromý sektor 78 (podporující jakýmkoliv způsobem dobrovolnictví včetně sbírek a spolupráce s organizacemi změřenými na veřejné prospěšné činnosti)

Otázka: Jste spokojen/a s mírou podpory dobrovolnické činnosti zaměstnanců ve Vaší organizaci?

Zaměstnavatelé ve veřejném sektoru v obecné rovině přínosů dobrovolnictví více akcentují význam pro veřejné blaho (viz graf 27). Ačkoli zaměstnavatelé ze soukromého sektoru také na prvních místech uvádějí přínosy pro pozitivní rozvoj společnosti v celé šíři, mnohem více také akcentují význam pro rozvoj jednotlivce, který dobrovolnictví vykonává. Výrazně častěji pak uváděli například fyzické zdraví dobrovolníků (uvedlo 14 % respondentů).

**Graf 27 Obecné přínosy dobrovolnictví, srovnání z hlediska typu sektoru**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = veřejný sektor 37 / soukromý sektor 70

Otázka: Jaké přínosy z níže uvedených spatřujete v dobrovolnictví obecně?

## 10.5. Bariéry dobrovolnictví a CSR

Žádnou podporu dobrovolnictví deklaruje 40 % zaměstnavatelů ze soukromého sektoru, u veřejné správy je to výrazně méně, tedy 18 % zaměstnavatelů (viz graf 28). Svou nulovou podporu dobrovolnictví zdůvodňují zaměstnavatelé z veřejné sféry zejména (viz graf 30) nedostatkem personálních kapacit (41 %), pracovním vytížením (38 %), neznalostí legislativního rámce (32 %) a nedostatkem informací (30 %). Zaměstnavatelé soukromého sektoru spatřují nejvýznamnější bariéru ve vytížení pracovními povinnostmi (73 %), dále v nedostatečných personálních kapacitách (49 %) a chybějících informacích (43 %). Mezi veřejným a soukromým sektorem jsou v tomto případě výrazné rozdíly v důležitosti pracovního vytížení, kdy tento faktor spatřují zástupci soukromého sektoru výrazně častěji jako nejvýznamnější bariéru. Naopak neznalost legislativního rámce je významně vyšší bariérou pro veřejný sektor.

Vypovídající hodnotu získaných reakcí na bariéry k dobrovolnictví obecně, které jsou zachyceny baterií výroků popsaných výše, lze zvýšit tak, že se pokusíme objevit společné pozadí reakcí na některé skupiny výroků. V pozadí je předpoklad, že postoj k dalšímu



vzdělávání není jednorozměrný, nýbrž se skládá z více faktorů, které jsou různě silné u různých skupin zaměstnavatelů.

**Graf 28 Žádná podpora dobrovolnictví či CSR, srovnání z hlediska typu sektoru**

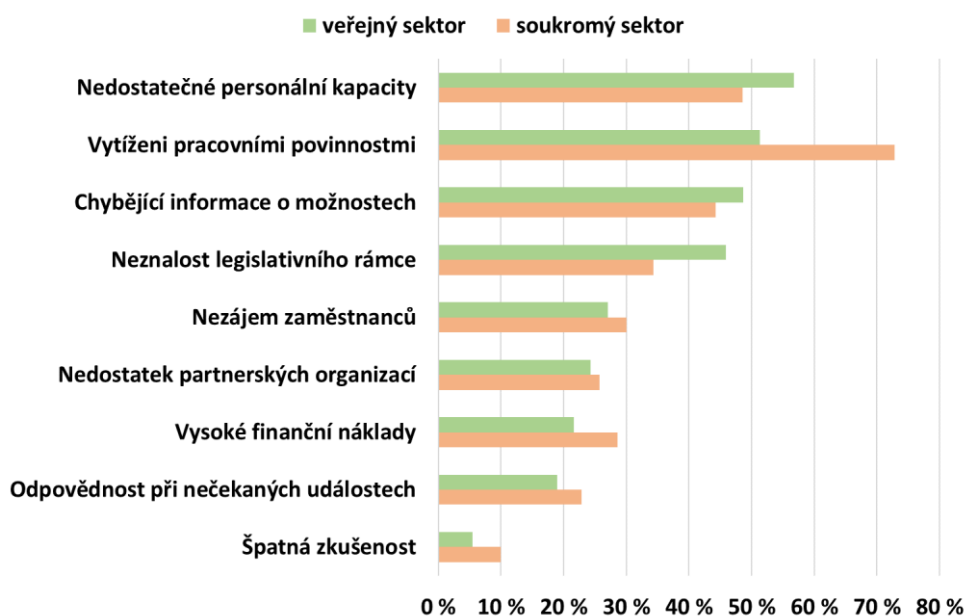


Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = veřejný sektor 154 / soukromý sektor 151

Otázka: Jakým konkrétním způsobem Vaše organizace podporuje dobrovolnické činnosti svých zaměstnanců?

**Graf 29 Bariéry podpory dobrovolnictví a CSR, srovnání z hlediska typu sektoru**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = veřejný sektor 154 / soukromý sektor 151

Otázka: Jaké jsou důvody, proč ve Vaší organizaci nepodporujete dobrovolnické činnosti?

Pozn.: Zobrazen Top2Box na sedmibodové škále, řazeno dle nejdůležitější bariéry pro veřejný sektor

Faktorovou analýzou byly zjištěny 3 důležité faktory, které stojí v pozadí postojů zaměstnavatelů, podrobné výsledky jsou uvedeny v příloze č 3. Výroky, které nebyly v silné míře syceny žádným faktorem, byly vyřazeny<sup>15</sup>.

1) První faktor je silný (faktorové zátěže větší než 0,7) zejména v reakcích na následující výroky (řazeno podle velikosti zátěže):

Chybějící informace o možnostech;

Nedostatek partnerských organizací;

Odpovědnost při nečekaných událostech;

Neznalost legislativního rámce.

Faktor byl nazván **deficience znalostí**.

2) Druhý faktor je silný (faktorové zátěže větší než 0,68) zejména v reakcích na následující výroky (řazeno podle velikosti zátěže):

Nedostatečné personální kapacity;

Vytížení pracovními povinnostmi;

Faktor byl nazván **pesimální personální kapacita** organizace.

2) Třetí faktor je silný (faktorové zátěže větší než 0,73) zejména v reakcích na následující výrok:

Špatná zkušenost

Faktor byl **nazván negativní zkušenost**.

Z hlediska rozdílu mezi sektory zažívá negativní zkušenost častěji soukromý sektor. Samotnou neúčast v dobrovolnictví obecně nejsilněji ovlivňuje deficience znalostí, ve veřejném sektoru je pak rozhodující předchozí negativní zkušenost.

U ostatních charakteristik se neprokázala žádná statisticky významná diference.

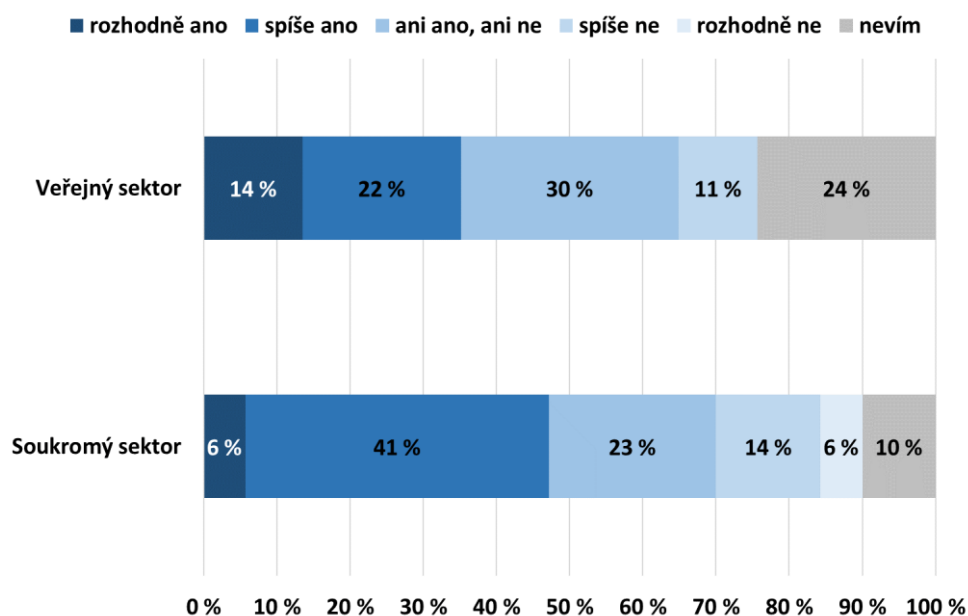
V přístupu k bariérám dobrovolnictví je také důležité i osobností nastavení jednotlivců. V rámci otevřené otázky, která předcházela baterii výroků, respondenti spatřovali hlavní důvody v přístupu vedení či zaměstnanců, kteří nemají o tuto oblast zájem. Dále samotný fakt neuvědomění si existence možnosti podpory dobrovolnictví a také malé zkušenosti s dobrovolnictvím. Další část bariér vyplývá z latentního pasivního postoje – vedení je to jedno, je to záležitost jednotlivců, proto této oblasti nebrání, ale ani ji nepodporují.

---

<sup>15</sup> Jednalo se o výroky: Vysoké finanční náklady a Nezájem zaměstnanců.

Zatímco zaměstnavatelé ze soukromého sektoru, kteří v současné době žádným způsobem nepodporují dobrovolnictví či CSR, by v této oblasti rádi uvítali vyšší aktivitu ze strany zaměstnavatele (viz graf 30), zástupci veřejné správy si v tomto ohledu nejsou jisti. Více než pětina zaměstnavatelů z veřejné správy deklarovala nejistotu ve vyšší podpoře, častěji také deklarují nižší touhu po aktivní podpoře této oblasti ze strany zaměstnavatele.

**Graf 30 Přání vyšší podpory dobrovolnictví či CSR**



Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2017

N = veřejný sektor 37/ soukromý sektor 70 (nepodporující dobrovolnictví nebo CSR, nebo o podpoře neví)

Otázka: Uvítala/a byste, pokud by Vaše organizace aktivně podporovala dobrovolnické činnosti svých zaměstnanců?

## Závěr a diskuse

Studie vznikla v rámci projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě a zabývala se dobrovolnictvím a CSR v České republice s důrazem na prostředí veřejné správy. Práce usilovala o co nejpřehlednější zmapování současné situace v dobrovolnictví/CSR z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatelů. Vyjma základního datového přehledu oblastí se studie dotýkala také historie a současného legislativního nastavení.

Z pohledu podpory dobrovolnictví a CSR ze strany zaměstnavatele, práce odhalila, že striktní definice těchto dvou pojmů často neodpovídá reálnému praktickému přístupu k podpoře veřejně prospěšných činností. Oba pojmy se v obecném diskursu překrývají, zaměňují a nejsou prozatím ve společnosti pevně usazeny. Orientaci v prostředí dobrovolnictví a CSR neusnadňuje ani současné legislativní nastavení, které se věnuje výlučně dobrovolnické službě, jež však v praxi představuje pouze malý díl realizovaných dobrovolnických a CSR aktivit. Praktické poznatky z pilotního testování rozličných podob podpory dobrovolnictví a CSR ve veřejné správě, které by projekt měl přinést, by tak měly směřovat k ustálení definice pojmů dobrovolnictví a CSR a také by měly přinést vhodné podněty pro legislativní oblast.

Práce předkládá doposud ojedinělá reprezentativní data o současné aktivitě a podpoře dobrovolnictví/CSR ve veřejném i soukromém sektoru v České republice. Oproti očekávání se ukázalo, že veřejná správa i její zaměstnanci jsou v dobrovolnictví výrazně aktivnější než soukromý sektor. Více než polovina zaměstnavatelů veřejné správy poskytuje nějakou formu podpory dobrovolnictví/CSR, 37 % zaměstnanců VS pak deklaruje, že je zaměstnavatel v dobrovolnictví podporuje. Rozdíl ve vnímání podpory mezi cílovými skupinami lze, mimo možnost zveličení podpory dobrovolnictví zaměstnavateli za účelem lepšího sebeobrazu, vysvětlit také jako nedostatečné šíření informací o podpoře uvnitř organizace, kdy se do aktivit zapojuje pouze malá skupina, jádro zaměstnanců. Nejvyšší podpora (zaměstnavatele) i účast (zaměstnanců) jsou ve veřejném sektoru shodně v malých organizacích (10–49 zaměstnanců). Protože se z velké části jedná o úřady menších obcí a měst, není překvapivé, že se jejich aktivity více zaměřují na mládež a děti. Velké zastoupení dobrovolnictví zde bude například v rámci dobrovolných hasičů. Podpora akcí je nejčastěji iniciována shora vedením organizací a je vykonávána pravidelně. Výzkum ukázal, že aktivnější jsou zaměstnanci s maturitou a vyšším vzděláním a lidé věřící, naopak věk a pohlaví neměly na aktivitu žádný vliv. Při rozhodování o zapojení do dobrovolnictví zpravidla rozhoduje u zaměstnance veřejného sektoru souběh více faktorů, nejdůležitější motivátor k účasti pak vidí zaměstnanci v uspokojení z výkonu samotné činnosti. Při realizaci aktivit projektu je vhodné se zamyslet, jak individuálně zapůsobit na zaměstnance spolupracujících organizací, aby je možnost zapojení do veřejně prospěšných činností oslovila. Přirozeně jiný pohled poskytují

zaměstnavatelé. Přínosy dobrovolnictví pro organizaci, která jej podporuje, vidí veřejná správa na rozdíl od soukromého sektoru především v posílení vztahu s veřejností. Naopak soukromý sektor pracuje s dobrovolnictvím zejména jako s prostředkem pro rozvoj zaměstnanců. V tomto ohledu tak má veřejná správa určité rezervy a otevírá se prostor pro práci na této oblasti v rámci projektu.

Pozoruhodný je postoj zaměstnavatelů a zaměstnanců k obecným přínosům dobrovolnictví. Veřejná správa stejně jako soukromý sektor (zaměstnanci i zaměstnavatelé) klade na první místo přínosy pro společnost. Veřejná správa však oproti soukromému sektoru má u těchto přínosů vyšší zastoupení. Rozdíl lze dále pozorovat mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ve veřejné správě. Zaměstnavatelé mají vyšší zastoupení většiny přínosů. Největší rozdíl lze dle očekávání vidět u přínosů pro zaměstnavatele, zde se opět na první místo dostává vztah s veřejností, a dále v přínosech pro společnost. Naopak chápání dobrovolnictví jako prostředku k rozvoji zaměstnance je u obou skupin nízké, zde lze znovu připomenout, že v této oblasti by měl projekt na postojích zaměstnavatelů i zaměstnanců pracovat nejvíce.

Žádným způsobem nepodporuje dobrovolnictví či CSR 18 % zaměstnavatelů veřejné správy, příčinou je nejčastěji nedostatek personálních kapacit a oproti soukromému sektoru také neznalost legislativy této oblasti. Právě veřejná správa musí postupovat striktně dle zákonů a samotná absence výkladu legislativních mantinelů může působit jako silná bariéra a důvod, proč se do podpory dobrovolnictví/CSR vůbec nepustit. Projekt by tak měl přinést snadný návod, jak může zaměstnavatel postupovat při zavádění podpory těchto aktivit.

Více jak jedna třetina zaměstnanců veřejného sektoru se v posledním roce neúčastnili žádné dobrovolnické aktivity, nejčastějším důvodem byla jiná priorita.

Závěry analýzy odhalily, že veřejná správa je v oblasti dobrovolnictví velmi aktivní a její zaměstnanci si plně uvědomují hodnotu a sílu dobrovolnictví v možnosti zlepšit život ve společnosti a v pomoci potřebným. Přesto má veřejná správa v přístupu k této oblasti mnohé rezervy. Zejména je potřeba více zapracovat na uchopení dobrovolnictví jako benefitu a prostředku pro rozvoj zaměstnanců, ne s ním pracovat pouze jako s nástrojem na budování dobrého vztahu s veřejností. Dále je potřeba tam, kde již nějaká forma podpory funguje, se zaměřit na efektivnější šíření informací mezi všechny zaměstnance. Projekt by také měl poskytnout vhodný, jednoduchý, legislativou přípustný postup, jak může veřejná správa dobrovolnictví a CSR podporovat.

## Literatura

- Angermann, A. and Sittermann, B. 2010. Volunteering in the Member States of the European Union - Evaluation and Summary of Current Studies. Observatory for Sociopolitical Developments in Europe. [http://www.sociopolitical-observatory.eu/uploads/tx\\_aebgppublications/Working\\_Paper\\_no\\_5\\_Observatory\\_Volunteering\\_in\\_the\\_EU\\_Evaluation\\_Current\\_Studies.pdf](http://www.sociopolitical-observatory.eu/uploads/tx_aebgppublications/Working_Paper_no_5_Observatory_Volunteering_in_the_EU_Evaluation_Current_Studies.pdf) [aktivní 7. 4. 2017]
- CEBRE. 2012. Kam směřuje společenská odpovědnost firem? [http://www.cebre.cz/dokums\\_raw/reader\\_csr\\_20110118\\_2\\_v\\_nove\\_ci.pdf](http://www.cebre.cz/dokums_raw/reader_csr_20110118_2_v_nove_ci.pdf) [aktivní 10. 3. 2017]
- CEV (European Volunteer center). 2012. Volunteering Infrastructure. <http://www.cev.be/initiatives/volunteering-infrastructure/> [aktivní 24. 3. 2017]
- Commission of the European Communities. 2001. Green paper Promotion a European framework for Corporate Social Responsibility. [file:///C:/Users/michaela.simeckova/Downloads/DOC-01-9\\_EN.pdf](file:///C:/Users/michaela.simeckova/Downloads/DOC-01-9_EN.pdf) [aktivní 10. 3. 2017]
- Čečrdlová Jaroslava. 2016. Výroční zpráva 2016. Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska. [https://www.dh.cz/images/Dokumenty/vyrocní-zprava/2016/VZ\\_2016\\_web.pdf](https://www.dh.cz/images/Dokumenty/vyrocní-zprava/2016/VZ_2016_web.pdf) [aktivní 29. 9. 2017]
- EHSV (Evropský hospodářský a sociální výbor). 2006. Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Dobrovolná činnost, její úloha v evropské společnosti a její vlivy. (2006/C 325/13). <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52006AE1575> [aktivní 7. 4. 2017]
- Eurobarometr. 2007. European Soical Reality. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_273\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_273_en.pdf) [aktivní 7. 4. 2017]
- Eurostat. 2010. Social participation and social isolation. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.
- Evropská komise, 2000. Memorandum o celoživotním učení. <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2001/ZP01PIIa.pdf> [aktivní 20. 10. 2017]
- Frič, P., Pospíšilová, T. a kol. 2010. Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století. Praha.
- GHK. 2010. Study on Volunteering in the European Union: Final report. [http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf) [aktivní 24. 2. 2017]
- GHK. 2014. Study on Volunteering in the European Union: Country Report Czech Republic. [http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national\\_report\\_cz\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_cz_en.pdf) [aktivní 24. 2. 2017]
- Hestia, 2012. Metodika dobrovolnictví v sociálních službách. Královéhradecký kraj. Výstup projektu Rozvoj dostupnosti a kvality sociálních služeb v Královéhradeckém kraji II. Registrační číslo projektu: CZ.1.04/3.1.00/05.00044. <https://www.hestia.cz/cdn/public/001597.pdf> [aktivní 2. 2. 2018]
- Hladká, Marie. 2008. Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje. Brno: Masarykova univerzita, Centrum pro výzkum neziskového sektoru. <https://aosp.upce.cz/article/view/32mpsv.cz/> [aktivní 2. 3. 2017]

- Hustinx, L. and Lammertyn F. 2003. Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 14 (2): 167–187.
- Krátká, K., Pernicová, H. 2011. Historie a současnost dobrovolnictví v České republice Dokument zpracovaný pro Ing. Zuzanu Brzobohatou, poslankyni Evropského parlamentu jako podklad pro Evropský rok dobrovolných činností na podporu aktivního občanství. <http://docplayer.cz/1197701-Historie-a-soucasnost-dobrovolnictvi-v-ceske-republice.html> [aktivní 20. 2. 2017]
- Němec, Jan. 2007. Právní úprava dobrovolnictví ve vybraných zemích Evropské unie, Parlamentní institut březen 2007.
- Marková, A. 2017. Přínosy pro inkluzy. Příspěvek na konferenci: Kompetentní v dobrovolnictví, kompetentní v životě. [http://dobrovolnickecentra.sk/subory/CIVCIL/1\\_Konference\\_Bratislava\\_markova.pdf](http://dobrovolnickecentra.sk/subory/CIVCIL/1_Konference_Bratislava_markova.pdf) [aktivní 20. 2. 2017]
- MPSV, 2015. Metodika dobrovolnictví a zapojení osob 50+ do dobrovolnických aktivit v ČR. [https://www.mpsv.cz/files/clanky/23617/2\\_Dobrovolnictvi\\_50\\_plus.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/23617/2_Dobrovolnictvi_50_plus.pdf) [aktivní 20. 10. 2017]
- Prouzová, Z. 2015. Data a fakta o neziskovém sektoru v ČR: Studie pro Koncepti politiky vlády vůči NNO do roku 2020. Centrum pro výzkum neziskového sektoru, Masarykova univerzita.
- Tošner, J. 2014. Studie o dobrovolnictví (Koncepte politiky vlády vůči nestátním neziskovým organizacím do roku 2020). [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie\\_tosner\\_pro\\_web.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_tosner_pro_web.pdf) [aktivní 17. 2. 2017]
- Pragerová, K. 2016. Profesionalizace neziskové organizace prostřednictvím funkčního modelu dobrovolnictví. Diplomová práce. Praha: Karlova univerzita. Fakulta humanitních studií. [file:///C:/Users/michaela.simeckova/Downloads/DPTX\\_2015\\_1\\_11240\\_0\\_393281\\_0\\_174\\_269.pdf](file:///C:/Users/michaela.simeckova/Downloads/DPTX_2015_1_11240_0_393281_0_174_269.pdf) [aktivní 17. 2. 2017]
- Wilson, J., Musick, M. A. 2008. *Volunteers: A Social Profile*. Bloomington: Indiana University Press.

# DOTAZNÍK

## Dobrovolnictví ve VS

Zaměstnanci

---

---

### ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU

---

---

N = 300 (150 veřejný sektor, 150 soukromý sektor)

Online

Kvóty dle pohlaví, věku, vzdělání, kraje, velikosti organizace, osobního čistého příjmu

---

---

### REKRUTAČNÍ ČÁST A SOCIODEMOGRAFIE

---

---



POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R1	<b>Pohlaví</b>	
1	Muž	
2	Žena	

PROG: MOŽNOST VEPSAT POUZE ČÍSLICE

R2	<b>Vypište rok narození</b>	
		MUSÍ BÝT V INTERVALU <1952;2002>, JINAK UKONČIT ROZHOVOR

POKYN: VÍCE MOŽNÝCH ODPOVĚDÍ

R3	<b>Jaký je Váš ekonomický status</b>	
1	Jsem zaměstnaný/á	Musí být vybráno, jinak UKONČIT ROZHOVOR
2	Jsem osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)	
3	Podnikám jako právnická osoba	
4	Jsem nezaměstnaný/á	UKONČIT ROZHOVOR
98	Jiný	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R4	<b>Je Vaším zaměstnavatelem soukromá společnost/organizace, nebo pracujete pro veřejnou instituci/společnost?</b>	
1	Soukromá společnost/organizace	
2	Veřejná (státní) instituce, obecně prospěšná společnost	
98	Jiný typ zaměstnavatele	VYPIŠTE

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R5	<b>Kolik zaměstnanců má organizace, ve které pracujete?</b>	
1	Méně než 10 zaměstnanců	
2	10–49 zaměstnanců	
3	50–249 zaměstnanců	
4	250 a více zaměstnanců	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R6	<b>Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání</b>	
1	Bez vzdělání / neúplné základní	
2	Základní	
3	Vyučený/á – bez maturity	
4	Vyučený/á – s maturitou	
5	Středoškolské s maturitou	
6	Vyšší odborné	

7	Vysokoškolské	
---	---------------	--

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

PROG: ZOBRAZIT POUZE POKUD R6=3-7

R7	Jaký je (hlavní) obor Vašeho vzdělání?	
1	Obecné vzdělání (bez zaměření)	
2	Vzdělávání a výchova	
3	Humanitní vědy a umění	
4	Společenské vědy, obchod a právo	
5	Přírodní vědy, matematika a informatika	
6	Technika, výroba a stavebnictví	
7	Zemědělství a veterinářství	
8	Zdravotnictví a sociální péče	
9	Služby	

POKYN: VYPIŠTE ČÍSLO

R8	Jaký je Váš osobní čistý příjem?	
		OTEVŘENÁ OTÁZKA
99	Nepřeji si uvést	SCREENOUT – Kvůli kvótě na příjem

POKYN: VYPIŠTE ČÍSLO

R8	Jaký je čistý měsíční příjem Vaší domácnosti?	
		OTEVŘENÁ OTÁZKA
99	Nepřeji si uvést	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R9	V jakém kraji žijete?	
1	Hlavní město Praha	
2	Středočeský kraj	
3	Jihočeský kraj	
4	Plzeňský kraj	
5	Karlovarský kraj	
6	Ústecký kraj	
7	Liberecký kraj	
8	Královéhradecký kraj	
9	Pardubický kraj	
10	Kraj Vysočina	
11	Jihomoravský kraj	
12	Olomoucký kraj	
13	Zlínský kraj	
14	Moravskoslezský kraj	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R10	<b>Kolik obyvatel má obec, ve které žijete?</b>	
1	Do 999	
2	1 000–1 999	
3	2 000–4 999	
4	5 000–19 999	
5	20 000–99 999	
6	100 000 a více	

POKYN: VYPIŠTE ČÍSLO

R11	<b>Kolik dospělých osob s Vámi žije v jedné domácnosti?</b>	
		OTEVŘENÁ OTÁZKA

POKYN: VYPIŠTE ČÍSLO

R12	<b>Kolik vyživovaných dětí s Vámi žije v jedné domácnosti?</b>	
		OTEVŘENÁ OTÁZKA

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R13	<b>Jste věřící?</b>	
1	Ano	
2	Ne	
99	Nechci odpovídat	

## HLAVNÍ DOTAZNÍK

POKYN: MOŽNOST VÍCE ODPOVĚDÍ

PROG: ROTACE 1–6

Q1a	<b>Vykonával/a jste <u>někdy v minulosti</u> některé z níže uvedených druhů dobrovolnické činnosti? Pokud ano, jaké?</b>	
1	Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem <b>pouze v rámci pracovní doby</b> (např. akční/dobrovolnické dny)	
2	Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň <b>částečně mimo pracovní dobu</b> (např. organizace kulturní akce, dětského dnu)	
3	Příspěvek do sbírky organizované zaměstnavatelem	
4	Aktivity zprostředkované organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti (např. nevládní nezisková organizace zprostředkuje asistenci nevidomému)	
5	Aktivity zprostředkované zájmovými a volnočasovými organizacemi (např. skautský oddíl, klub filatelistů, spolek rybářů, myslivců, sportovní oddíl ... zorganizují např. úklid veřejného prostranství)	

6	Nárazová pomoc „zadarmo“ např. známému/sousedovi (občanská výpomoc bez nároku na odměnu), nikoliv však členovi rodiny	
97	Žádné	
98	Jiné	OTEVŘENÁ OTÁZKA

POKYN: MOŽNOST VÍCE ODPOVĚDÍ

PROG: ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1a≠97 A POUZE TY Z MOŽNOSTÍ 1–6 VYBRANÉ

V Q1a, ROTACE 1–6

Q1b	<b>Vykonával/a jste v posledních 12 měsících (příp. vykonáváte) některé z níže uvedených druhů dobrovolnické činnosti? Pokud ano, jaké?</b>	
1	Aktivita zprostředkovaná zaměstnavatelem <b>pouze v rámci pracovní doby</b> (např. akční/dobrovolnické dny)	
2	Aktivita zprostředkovaná zaměstnavatelem provozovaná alespoň <b>částečně mimo pracovní dobu</b> (např. organizace kulturní akce, dětského dnu)	
3	Příspěvek do sbírky organizované zaměstnavatelem	
4	Aktivita zprostředkovaná organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti (např. nevládní nezisková organizace zprostředkuje asistenci nevidomému)	
5	Aktivita zprostředkovaná zájmovými a volnočasovými organizacemi (např. skautský oddíl, klub filatelistů, spolek rybářů, myslivců, sportovní oddíl ... zorganizují např. úklid veřejného prostranství)	
6	Nárazová pomoc „zdarma“ např. známému / sousedovi (občanská výpomoc bez nároku na odměnu), nikoliv však členovi rodiny	
97	Žádné	
98	Jiné	= 98 z Q1a

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

PROG: ZOBRAZIT POKUD Q1b ≠ 1 nebo 2 nebo Q1a = 97 nebo 98

Q2	<b>Nabízí Váš zaměstnavatel svým zaměstnancům možnost zapojení do nějaké dobrovolnické činnosti?</b>	
1	Ano	
2	Ne	
99	Nevím, nedokážu posoudit	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

PROG: ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1b = 1, 2 nebo Q2 = 1

Q3	<b>Jste spokojen/a s tím, jak Váš zaměstnavatel podporuje dobrovolnické činnosti svých zaměstnanců?</b>	
1	Rozhodně spokojen/a	
2	Spíše spokojen/a	
3	Ani spokojen/a, ani nespokojen/a	

4	Spíše nespokojena/a	
5	Rozhodně nespokojena/a	
99	Nevím, nedokážu posoudit	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

PROG: ZOBRAZIT POUZE POKUD Q2 = 2

Q4	<b>Uvítal/a byste, pokud by Váš zaměstnavatel aktivně podporoval dobrovolnické činnosti svých zaměstnanců?</b>	
1	Rozhodně ano	
2	Spíše ano	
3	Ani ano, ani ne	
4	Spíše ne	
5	Rozhodně ne	
99	Nevím, nedokážu posoudit	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

PROG: ZOBRAZIT PRO KAŽDOU Z VYBRANÝCH MOŽNOSTÍ 1, 2, 4 NEBO 5 V Q1b

Q5a	<b>Před jakou dobou jste se věnoval/a dobrovolnické aktivitě „doplnit typ aktivity z Q1b“?</b>	
1	Nadále se věnuji	
2	Před méně než 3 měsíci	
3	Před 4–6 měsíci	
4	Před 7–9 měsíci	
5	Před 10–12 měsíci	
99	Nevzpomínám si	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

PROG: ZOBRAZIT PRO KAŽDOU Z VYBRANÝCH MOŽNOSTÍ 1, 2, 4 NEBO 5 V Q1b

Q5b	<b>Jak často jste se „doplnit typ aktivity z Q1b“ věnoval/a, nebo nadále věnujete?</b>	
1	Šlo o jednorázovou akci	
2	Pravidelně, ale méně než třikrát měsíčně	
3	Jednou až třikrát měsíčně	
4	Jednou týdně	
5	Více než jednou týdně	
99	Nevzpomínám si	

POKYN: HODNOCENÍ NA ŠKÁLE, ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1a = 1, 2, 4 NEBO 5

PROG: ROTACE

Q6	<b>Nakolik pro Vás byly důležité následující záležitosti při rozhodování, zda se stát dobrovolníkem?</b>	
1	Dobrovolnictví mi pomáhá překonat osobní problémy.	1 = Zcela nedůležité (neodpovídá) – 7 = Velmi důležité (výstižné)
2	Díky dobrovolnictví se cítím méně osamělý/á.	

3	Zajímám se o ty, kteří měli méně štěstí než já.	
4	Mohu dělat na něčem, co považuji za důležité.	
5	Dobrovolnictví mi pomůže uspět v budoucí profesi.	
6	Dobrovolnictví mi umožňuje prozkoumat různé možnosti budoucí kariéry.	
7	Moji známí se zajímají o veřejný prospěch.	
8	Dobrovolnictví je důležité pro mé nejbližší.	
9	Dobrovolnictví mi umožňuje zkušenost z první ruky.	
10	Pomocí dobrovolnictví mohu objevit své silné stránky.	
11	Díky dobrovolnictví ze sebe mám lepší pocit.	
12	Dobrovolnictví je cesta k získání nových přátel.	

POKYN: MOŽNOST VÍCE ODPOVĚDÍ

PROG: ROTACE

Navrhuji zvážit omezení počtu odpovědí např. na max. 5,

Q7	Jaké přínosy z níže uvedených spatřujete v dobrovolnictví obecně?	
1	Přínosy pro soudržnost společnosti	
2	Přínosy pro omezování negativních společenských jevů (např. zločinnost)	
3	Přínosy v boji proti společenskému vyloučení	
4	Přínosy pro budování zdravé společnosti	
5	Přínosy pro zaměstnavatele dobrovolníků v oblasti rozvoje zaměstnanců	
6	Přínosy pro zaměstnavatele dobrovolníků v oblasti rozvoje služeb/produktů	
7	Přínosy pro zaměstnavatele dobrovolníků v oblasti vztahu s veřejností	
8	Přínosy pro psychické zdraví dobrovolníků	
9	Přínosy pro fyzické zdraví dobrovolníků	
10	Přínosy pro kariéru dobrovolníků	
11	Přínosy pro dovednosti nebo vědomosti dobrovolníků	
12	Přínosy pro klienty, na které se dobrovolnictví zaměřuje	
13	Přínosy pro rozvoj organizací, kterým dobrovolnictví pomáhá	
97	Žádné	
98	Jiné	OTEVŘENÁ OTÁZKA

POKYN: HODNOCENÍ NA ŠKÁLE,

PROG: ROTACE, ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1b = 97 nebo Q1a = 97

Q8a	Jakou roli hrály následující důvody v rozhodnutí NEúčastnit se dobrovolnických aktivit v posledním roce?	
1	Kvůli mým pracovním závazkům	1 = Zcela nedůležité – 7 = Zcela důležité
2	Věnuji se jiným volnočasovým aktivitám	
3	Nemám dostatek informací o možnostech dobrovolnictví	

4	Nemám potřebnou kvalifikaci či dovednosti	
5	Mám obavy kvůli občanskoprávní odpovědnosti	
6	Musel bych dojíždět	
7	Nedovoluje mi to zdravotní stav	
8	Musím pečovat o dítě či jinou osobu blízkou	
9	Musím pečovat o domácnost	
10	Finanční důvody	
11	Mám jiné priority	
12	Mám špatnou zkušenost z minulosti	

POKYN: HODNOCENÍ NA ŠKÁLE,

PROG: ROTACE, ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1b = 4,5,6 nebo A ZÁROVEŇ Q2 = 1

Q8b	<b>Jakou roli hrály následující důvody v rozhodnutí NEúčastnit se dobrovolnických aktivit <u>podporovaných zaměstnavatelem</u> v posledním roce?</b>	
1	Kvůli mým pracovním závazkům	1 = Zcela nedůležité – 7 = Zcela důležité
2	Věnuji se jiným volnočasovým aktivitám	
4	Nemám potřebnou kvalifikaci či dovednosti	
5	Mám obavy kvůli občanskoprávní odpovědnosti	
6	Musel bych dojíždět	
7	Nedovoluje mi to zdravotní stav	
8	Musím pečovat o dítě či jinou osobu blízkou	
9	Musím pečovat o domácnost	
10	Finanční důvody	
11	Mám jiné priority	
12	Mám špatnou zkušenost z minulosti	
13	Již se věnuji jiné dobrovolnické činnosti	
14	Nevyhovuje mi konkrétní nabídka zaměstnavatele	
15	Nechci svůj volný čas spojovat s aktivitami zaměstnavatele	

POKYN: MOŽNOST VÍCE ODPOVĚDÍ

PROG: ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1b = 1, 2 nebo Q2 = 1

Q9	<b>Jakým konkrétním způsobem Váš zaměstnavatel podporuje dobrovolnické činnosti svých zaměstnanců?</b>	
1	Poskytuje informace o možnostech dobrovolnických činností	
2	Zprostředkovává dobrovolnické aktivity v rámci pracovní doby (např. pořádáním dobrovolnických dnů)	
3	Zprostředkovává dobrovolnické aktivity provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu (např. organizace kulturní akce)	
4	Oceňuje zaměstnance, kteří se věnují dobrovolnické činnosti	
5	Organizuje sbírky na veřejně prospěšné účely	
6	V organizaci působí koordinátor dobrovolnických aktivit	

7	Organizace nabízí zaměstnancům služby externího koordinátora dobrovolnických aktivit	
8	Spolupracuje s místními organizacemi zaměřenými na veřejně prospěšné činnosti	
99	Nevím, nedokážu posoudit	

**POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI**

Q10	<b>Je dle Vašeho názoru vedení Vaší organizace nakloněno dalšímu rozvoji podpory dobrovolnictví v organizaci?</b>	
1	Rozhodně ano	
2	Spíše ano	
3	Spíše ne	
4	Rozhodně ne	
99	Nevím, nedokážu posoudit	

**POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI**

Q11	<b>Jak jste celkově spokojen/a se svým zaměstnáním?</b>	
1	Rozhodně spokojen/a	
2	Spíše spokojen/a	
3	Ani spokojen/a, ani nespokojen/a	
4	Spíše nespokojen/a	
5	Rozhodně nespokojen/a	

**POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI**

**PROG: ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1b ≠ 5**

Q12	<b>Jste členem nějaké zájmové nebo volnočasové organizace? (např. skautský oddíl, klub filatelistů, spolek rybářů, myslivců, sportovní oddíl)</b>	
1	Ano	
2	Ne	



# DOTAZNÍK

## Dobrovolnictví ve VS

Zaměstnavatelé

---

---

### ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU

---

---

N = 300 (150 veřejný sektor, 150 soukromý sektor)

Online

Kvóty dle sektoru, velikosti organizace, kraje

## REKRUTAČNÍ ČÁST A SOCIODEMOGRAFIE

POKYN: VÍCE MOŽNÝCH ODPOVĚDÍ

R1a	<b>Jaký je Váš ekonomický status</b>	
1	Jsem zaměstnaný/á	
2	Jsem osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)	UKONČIT ROZHOVOR POKUD JE VYBRÁNA JAKO JEDINÁ
3	Podnikám jako právnická osoba	
4	Jsem nezaměstnaný/á	UKONČIT ROZHOVOR
98	Jiný	UKONČIT ROZHOVOR

POKYN: VÍCE MOŽNÝCH ODPOVĚDÍ

PROG: ROTACE 1–5, MUSÍ BÝT VYBRÁNA MOŽNOST 1 NEBO 2, JINAK UKONČIT ROZHOVOR

R1b	<b>Rozhodujete ve Vaší organizaci o...</b>	
1	Personální oblasti (nábor zaměstnanců,...)	
2	Oblasti péče o zaměstnance (benefity, vzdělávání,...)	
3	Oblasti financí (investice, obrat,...)	
4	Oblasti marketingu (PR, komunikace,...)	
5	Oblasti prodeje	
97	O žádné z výše uvedených oblastí nerozhduji	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R2	<b>Pracujete v soukromé společnosti/organizaci, nebo pro veřejnou instituci/společnost?</b>	
1	Soukromá společnost/organizace	
2	Veřejná (státní) instituce, obecně prospěšná společnost	
3	Jiný typ	VYPIŠTE, UKONČIT ROZHOVOR POKUD JE VYBRÁNA JAKO JEDINÁ

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R3	<b>Kolik zaměstnanců má organizace, ve které pracujete?</b>	
1	Méně než 10 zaměstnanců	
2	10–49 zaměstnanců	
3	50–249 zaměstnanců	
4	250 a více zaměstnanců	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R4	<b>V jakém kraji žijete?</b>	
1	Hlavní město Praha	
2	Střední Čechy	
3	Jihozápad	
4	Severozápad	
5	Severovýchod	
6	Jihovýchod	
7	Střední Morava	
8	Moravskoslezsko	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R5	<b>Jste...</b>	
1	Muž	
2	Žena	

PROG: MOŽNOST VEPSAT POUZE ČÍSLICE

R6	<b>Vypište rok narození</b>	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R7	<b>Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání</b>	
1	Bez vzdělání / neúplné základní	
2	Základní	
3	Vyučený/á – bez maturity	
4	Vyučený/á – s maturitou	
5	Středoškolské s maturitou	
6	Vyšší odborné	
7	Vysokoškolské	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R8	<b>Jaký je (hlavní) obor Vašeho vzdělání?</b>	
1	Obecné vzdělání	
2	Vzdělávání a výchova	
3	Humanitní vědy a umění	
4	Společenské vědy, obchod a právo	
5	Přírodní vědy, matematika a informatika	
6	Technika, výroba a stavebnictví	
7	Zemědělství a veterinářství	
8	Zdravotnictví a sociální péče	

9	Služby	
---	--------	--

## HLAVNÍ DOTAZNÍK

Následující série otázek je zaměřena na praxi ve Vaší organizaci a postoje vedení Vaší organizace k dobrovolnickým aktivitám svých zaměstnanců. Snažte se tedy prosím odpovídat co nejvíce v souladu s postoji a praxí, které zaujímá vedení Vaší organizace.

POKYN: VÍCE MOŽNÝCH ODPOVĚDÍ

PROG: ROTACE 1–8

Q1	Jakým konkrétním způsobem Vaše organizace podporuje dobrovolnické činnosti svých zaměstnanců?	
1	Poskytuje informace o možnostech dobrovolnických činností	
2	Zprostředkovává dobrovolnické aktivity <b> pouze v rámci pracovní doby</b> (např. pořádá dobrovolnické dny)	
3	Zprostředkovává dobrovolnické aktivity provozované alespoň <b>částečně mimo pracovní dobu</b> (např. při organizaci kulturní akce, dětského dnu)	
4	Oceňuje zaměstnance, kteří se věnují dobrovolnické činnosti	
5	Organizuje sbírky na veřejně prospěšné účely	
6	V organizaci působí koordinátor dobrovolnických aktivit	
7	Organizace nabízí zaměstnancům služby externího koordinátora dobrovolnických aktivit	
8	Spolupracuje s místními organizacemi zaměřenými na veřejně prospěšné činnosti	
97	Naše organizace dobrovolnickou činnost nepodporuje	
98	Jiné	OTEVŘENÁ OTÁZKA
99	Nevím, nedokážu posoudit	

PROG: ZOBRAZIT PRO KAŽDOU Z VYBRANÝCH MOŽNOSTÍ 2, 3 V Q1

MOŽNOST VEPSAT POUZE ČÍSLICE

Q2	Pokuste se odhadnout, kolik zaměstnanců se zapojilo do naposledy realizované „doplnit typ aktivity z Q1“.	
99	Nevím, nedokážu posoudit	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

PROG: ZOBRAZIT PRO KAŽDOU Z VYBRANÝCH MOŽNOSTÍ 1,2,3,5 V Q1

Q3	<b>Pokuste se vzpomenout, kdo inicioval naposledy podpořenou „doplnit typ aktivity z Q1“.</b>	
1	Řadový zaměstnanec	
2	Vedení organizace	
3	Zástupce jiné organizace (např. neziskové organizace)	
99	Nevím, nedokážu posoudit	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

PROG: ZOBRAZIT PRO KAŽDOU Z VYBRANÝCH MOŽNOSTÍ 2, 3 V Q1

Q4	<b>Jak často Vaše organizace realizuje „doplnit typ aktivity z Q1“?</b>	
1	Šlo o jednorázovou akci	
2	Pravidelně, ale méně často než jednou měsíčně	
3	Jednou až třikrát měsíčně	
4	Jednou týdně	
5	Více než jednou týdně	
99	Nevím, nevzpomenu si	

POKYN: VÍCE MOŽNÝCH ODPOVĚDÍ

PTÁT SE SAMOSTATNĚ PRO KAŽDOU Z VYBRANÝCH MOŽNOSTÍ 1,2,3,5 V Q1

PROG: ROTACE 1–14

Q5	<b>Na jaké tematické oblasti „doplnit typ aktivity z Q1“ je zaměřena podpora Vaší organizace?</b>	
1	Kultura	
2	Děti a mládež	
3	Lidé s hendikepem	
4	Administrativa	
5	Senioři	
6	Životní prostředí	
7	Sport	
8	Lidé bez domova	
9	Práce se zvířaty	
10	Lidé se závislostí	
11	První pomoc a bezpečnost	
12	Lidská práva	
13	Benefiční akce	
14	Mimořádné události	
98	Jiné	OTEVŘENÁ OTÁZKA
99	Nevím, nedokážu posoudit	

POKYN: VÍCE MOŽNÝCH ODPOVĚDÍ

PROG: ROTACE 1–6, ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1 = 1

Q6	Jaké kanály využívá Vaše organizace k informování svých zaměstnanců o možnostech dobrovolnictví?	
1	Webové stránky, intranet	
2	Informační nástěnku	
3	Pracovní porady	
4	Setkání se zástupci sociálních partnerů (neziskových organizací, dobrovolnických center)	
5	Osobní komunikaci	
6	Emaily	
98	Jiné	OTEVŘENÁ OTÁZKA
99	Nevím, nedokážu posoudit	

Následující série otázek je zaměřena na Vaše osobní postoje a názory.

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

PROG: ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1 ≠ 97 A 99

Q7	Jste spokojen/a s mírou podpory dobrovolnické činnosti zaměstnanců ve Vaší organizaci?	
1	Rozhodně spokojen/a	
2	Spíše spokojen/a	
3	Ani spokojen/a, ani nespokojen/a	
4	Spíše nespokojen/a	
5	Rozhodně nespokojen/a	
99	Nevím, nedokážu posoudit	

PROG: ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1 = 97 A 99

Q9a	Jaký je hlavní důvod, proč ve Vaší organizaci nepodporujete dobrovolnické činnosti?	
		OTEVŘENÁ OTÁZKA

POKYN: HODNOCENÍ NA ŠKÁLE, ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1 = 97 A 99

PROG: ROTACE 1–10

Q9b	Jak důležité jsou pro Vaši organizaci důvody, proč nepodporujete dobrovolnické činnosti?	

1	Chybí nám informace o možnostech dobrovolnických programů/aktivit	1 = Zcela nedůležité (neodpovídá) – 7 = Velmi důležité (výstižné)
2	Nemáme dostatečné personální kapacity na řízení/koordinaci	
3	Naši zaměstnanci jsou příliš vytíženi pracovními povinnostmi	
4	Organizace dobrovolnictví je spojena s vysokými finančními náklady	
5	Máme obavy z případné občanskoprávní odpovědnosti při nečekaných událostech	
6	Nemáme dostatek sociálních partnerů, partnerských organizací, kde mohou naši dobrovolníci působit	
7	Máme s dobrovolnictvím špatnou zkušenost (např. nenaplněné očekávání a dopady)	
8	V minulosti jsme se setkali s nezájmem zaměstnanců	
9	Neznáme legislativní rámec, podle kterého se případná podpora musí řídit	
98	Jiné	OTEVŘENÁ OTÁZKA

POKYN: VÍCE MOŽNÝCH ODPOVĚDÍ, ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1 = 2,3

PROG: ROTACE 1–13

Q10	Jaké přínosy má podle Vás aktivní podpora dobrovolnictví ve Vaší organizaci pro její zaměstnance?	
1	Přínosy v oblasti rozvoje lidských zdrojů	
2	Přínosy v oblasti rozvoje služeb/produktů	
3	Přínosy v oblasti vztahu s veřejností	
4	Blahodárně působí na organizační/firemní kulturu	
5	Přínosy v prevenci syndromu vyhoření	
6	Přínosy pro fyzické zdraví dobrovolníků	
7	Přínosy pro kariérní růst dobrovolníků	
8	Přínosy pro dovednosti nebo vědomosti dobrovolníků	
9	Zlepšuje loajalitu zaměstnanců	
97	Žádné	
98	Jiné	OTEVŘENÁ OTÁZKA

Následující série otázek je zaměřena na Vaše osobní postoje a názory.

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

PROG: ZOBRAZIT POUZE POKUD Q1 = 97 A 99

Q11a	<b>Uvítal/a byste, pokud by Vaše organizace aktivně podporovala dobrovolnické činnosti svých zaměstnanců?</b>	
1	Rozhodně ano	
2	Spíše ano	
3	Ani ano, ani ne	
4	Spíše ne	
5	Rozhodně ne	
99	Nevím, nedokážu posoudit	

POKYN: VÍCE MOŽNÝCH ODPOVĚDÍ

PROG: ROTACE 1–13

Q11	<b>Jaké přínosy z níže uvedených spatřujete v dobrovolnictví obecně?</b>	
1	Přínosy pro soudržnost společnosti	
2	Přínosy pro omezování negativních společenských jevů (např. zločinnosti)	
3	Přínosy v boji proti společenskému vyloučení	
4	Přínosy pro budování zdravé společnosti	
5	Přínosy pro vysílající organizaci v oblasti rozvoje lidských zdrojů	
6	Přínosy pro vysílající organizaci v oblasti rozvoje služeb/produktů	
7	Přínosy pro vysílající organizaci v oblasti vztahu s veřejností	
8	Přínosy pro psychické zdraví dobrovolníků	
9	Přínosy pro fyzické zdraví dobrovolníků	
10	Přínosy pro kariérní růst dobrovolníků	
11	Přínosy pro dovednosti nebo vědomosti dobrovolníků	
12	Přínosy pro klienty, na které se dobrovolnictví zaměřuje	
13	Přínosy pro rozvoj organizací, kterým dobrovolnictví pomáhá	
97	Žádné	
98	Jiné	OTEVŘENÁ OTÁZKA

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

Q12	<b>Je dle Vašeho názoru vedení organizace nakloněno dalšímu rozvoji dobrovolnictví v organizaci?</b>	
1	Rozhodně ano	
2	Spíše ano	
3	Spíše ne	
4	Rozhodně ne	
99	Nevím, nedokážu posoudit	



## Příloha 3 Faktorová analýza – zaměstnavatelé

### Communalities

Component	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,80	40,02	40,02
2	1,22	17,36	57,39
3	1,06	15,08	72,47
4	0,72	10,31	
5	0,49	7,06	
6	0,42	6,05	
7	0,29	4,11	

### Component Matrix

Chybějící informace o možnostech	0,77	-0,06	-0,46
Nedostatečné personální kapacity	0,52	0,68	-0,14
Vytížení pracovními povinnostmi	0,29	0,74	0,41
Odpovědnost při nečekaných událostech	0,73	-0,33	0,25
Nedostatek partnerských organizací	0,76	-0,09	-0,06
Špatná zkušenost	0,47	-0,27	0,73
Neznalost legislativního rámce	0,73	-0,12	-0,23
Extraction Method: Principal Component Analysis without Rotation			

### Vyřazené výroky

## Příloha 4 Právní analýza

Právní analýza je samostatnou přílohou dokumentu.