

**Univerzita Palackého v Olomouci  
Cyrilometodějská teologická fakulta  
Katedra křesťanské sociální práce**

*Charitativní a sociální práce*

*Bc. Renata Kudrnová*

*Vliv a přínos dobrovolnictví na zaměstnání*  
Diplomová práce

vedoucí práce: Mgr. Pavlína Jurníčková, Ph.D.  
2018

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně, a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci

.....  
Renata Kudrnová

Tato diplomová práce vznikla za podpory projektů IGA\_CMTF\_2016\_015 Dobrovolnictví v sociálních službách prizmatem vědy o sociální práci a IGA\_CMTF\_2017\_010 Profesionalizace a deprofesionalizace v praxi české sociální práce.

### **Poděkování**

Ráda bych na tomto místě poděkovala zejména své vedoucí práce Mgr. Pavlíně Jurníčkové, Ph.D. za podporu a rady, které mi v průběhu psaní diplomové práce poskytla. Díky patří také paní M. Malíškové, která mi zprostředkovala kontakty na některé komunikační partnery a mým kolegyním z projektu IGA. Poděkovat bych chtěla také rodině a přátelům, kteří při mně stáli nejen při tvorbě této práce, ale po celou dobu studia.

## **Obsah**

<b>Úvod</b> .....	6
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	7
<b>1. Dobrovolnictví (charakteristika)</b> .....	7
1.1 Definice dobrovolnictví .....	7
1.2 Dobrovolník.....	8
1.3 Právní úprava dobrovolnictví v ČR .....	9
1.4 Oblasti dobrovolnictví .....	11
1.4.1 Oblast zdravotnictví a sociálních služeb .....	12
1.5 Druhy dobrovolnictví.....	13
1.6 Nové trendy v dobrovolnictví .....	15
1.6.1 Firemní dobrovolnictví a jeho výhody .....	15
1.6.2 Virtuální dobrovolnictví.....	16
1.7 Motivace k dobrovolnictví.....	17
1.7.1 Základní přístupy k motivaci.....	17
1.7.2 Typologie motivací .....	18
1.7.3 Konkrétní motivace dobrovolníků .....	18
1.7.4 Motivace a profesní oblast .....	19
1.7.5 Negativní motivace .....	19
1.8 Oceňování a odměňování dobrovolníků .....	20
<b>2. Přínosy dobrovolnictví</b> .....	21
2.1 Přínosy pro dobrovolníky .....	21
2.2 Přínosy pro organizaci .....	22
2.3 Přínosy pro společnost .....	23
<b>3. Bariéry dobrovolnictví</b> .....	24
<b>4. Role dobrovolnictví v profesním životě</b> .....	26

VÝZKUMNÁ ČÁST.....	29
<b>5. Cíl práce .....</b>	<b>29</b>
<b>6. Metodologie výzkumu .....</b>	<b>30</b>
<b>7. Výběr výzkumného vzorku.....</b>	<b>31</b>
7. 1 Popis komunikačních partnerů.....	31
<b>8. Sběr dat.....</b>	<b>34</b>
8.1 Metoda rozhovoru.....	34
8.2 Dotazník.....	36
8.3 Dodržování etických zásad .....	36
<b>9. Třídění a analýza získaných dat.....</b>	<b>37</b>
9.1 Transkripce .....	37
9.2 Analýza získaných dat .....	37
<b>10. Výsledky výzkumu.....</b>	<b>38</b>
10.1 Motivace k dobrovolnictví a zaměstnání .....	38
10.2 Přínosy v oblasti zaměstnání.....	42
10.2.1 Vědomé přínosy .....	42
10.2.2 Nevědomé přínosy dobrovolnictví.....	50
10.3 Negativní vliv dobrovolnictví.....	55
10.4 Shrnutí výsledků výzkumu a diskuze .....	57
<b>Závěr .....</b>	<b>60</b>
<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>62</b>
<b>Seznam příloh .....</b>	<b>68</b>

## Úvod

Dobrovolnictví je nedílnou součástí občanské společnosti. Lze říci, že se jedná o fenomén, který je se sociální prací úzce spojen již velmi dlouhou dobu. V současnosti skvěle doplňuje sociální služby, ve kterých pomáhá jak pracovníkům, tak i klientům. Dobrovolník přináší často do organizace nové myšlenky a nápady. V dobrovolnictví lze ovšem vidět i mnoho přínosů pro samotnou osobu, která tuto činnost vykonává. Dobrovolník získává mnoho přínosů v různých oblastech svého života, ať už je to oblast osobní, pracovní či jiná. Dobrovolnictví sebou ovšem nese i určitá úskalí a bariéry, se kterými se dobrovolníci musí vyrovnávat. Já sama jsem nikdy dlouhodobou dobrovolnickou aktivitu nevykonávala. Toto téma mě ovšem velmi zaujalo, protože se o něm v poslední době hodně mluví, zejména o jeho důležitosti a výhodách. A jelikož mě zanedlouho čeká nástup do zaměstnání, zajímalo mě, jak je dobrovolnictví nápomocné právě v této oblasti a zda lidé, kteří dobrovolnictví vykonávají, mají pak lepší šanci uspět v profesní oblasti.

Cílem práce je tedy zjistit, jaký vliv má dobrovolnictví na život člověka a jaké mu přináší výhody, zejména v profesní oblasti. V první kapitole teoretické části se zabývám hlavně dobrovolnictvím obecně, pro lepší pochopení tohoto tématu. Zaměřuji se na charakteristiku dobrovolnictví, právní úpravu dobrovolnictví v ČR, oblasti dobrovolnické aktivity nebo nové trendy. Věnuji se také motivaci k výkonu dobrovolnické aktivity, jelikož mě zajímalo, zda někdo začíná s dobrovolnictvím z důvodu pozdějšího lepšího uplatnění na trhu práce. Druhá kapitola je věnována přínosům dobrovolnictví, třetí pak bariérám, které se mohou v této oblasti objevit. Poslední kapitola teoretické části je věnována přímo dobrovolnictví a profesní oblasti. Následuje část výzkumná. Pro naplnění cíle práce jsem zvolila metodu kvalitativního výzkumu a pro sběr dat jsem využila techniku rozhovoru, která se mi jeví jako nejvhodnější. Ve výzkumné části dále popisuji vybrané komunikační partnery a také postup, jak jsem data pro výzkum sbírala a následně analyzovala. V poslední kapitole výzkumné části se pak zabývám interpretací sesbíraných dat a celkovým výsledkům výzkumu.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1. Dobrovolnictví (charakteristika)

V první kapitole se zabývám obecným představením dobrovolnictví. Nejprve se zaměřuji na vysvětlení toho, co dobrovolnictví vůbec je a koho lze označit jako dobrovolníka. Dále zmiňuji ukotvení dobrovolnictví v zákoně a jednotlivé oblasti, ve kterých můžeme dobrovolnictví najít. Specifickou částí je pak oblast sociálních služeb a zdravotnictví. Na závěr se věnuji jednotlivým druhům dobrovolnictví a motivaci dobrovolníků. První kapitola je důležitá pro celkové pochopení problematiky dobrovolnictví, které se v diplomové práci věnuji.

### 1.1 Definice dobrovolnictví

Dobrovolnictví je součástí společnosti od nepaměti. Už v dřívějších dobách si lidé navzájem pomáhali, aniž by za pomoc něco chtěli nebo něco očekávali na oplátku. Postupem času se však neformální vzájemná pomoc začala vyvíjet a vznikl institut formálního dobrovolnictví, který je ukotven i zákonem.

Co se týče přesné a jednotné definice dobrovolnictví, tu nelze najít. Autoři různých publikací se liší také v tom, co vlastně dobrovolnictvím myslí. Někteří označují dobrovolnictvím pouze samotnou dobrovolnou činnost, jiní do definice dobrovolnictví zahrnují vše, co se dobrovolné činnosti týká, jako je např. její organizace a propagace (Šormová, Klégrová, 2006, s. 5).

*„Dobrovolnictví je základním stavebním prvkem občanské společnosti. Uskutečňuje nejvznešenější aspirace lidstva – touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny.“*, uvádí Všeobecná deklarace o dobrovolnictví (2001).

Tošner a Sozanská (2006, s. 35) vidí dobrovolnictví jako formu určité dobrovolné pomoci, která se vyznačuje určitými znaky, jako je samozřejmost, spontánnost, nečekání odměny či vděku.

Dobrovolnictví lze také chápat jako formu určitého altruistického chování, jehož cílem je poskytovat pomoc ostatním, skupinám nebo komunitám. Vždy však bez očekávání nějaké materiální pomoci (Musick, Wilson, 2008, s. 3).

At' už se jedná o kteroukoliv definici, ve všech nacházíme minimálně tři společné prvky. Dobrovolnictví je nepovinné, neplacené a je vykonáváno ve prospěch druhých (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 9).

## 1.2 Dobrovolník

Dobrovolníkem byl určitě někdy každý z nás, mnohdy si to však ani neuvědomujeme. Stačí, když pomůžeme sousedce s nákupem nebo se zapojíme do nějaké akce, konané např. v místě bydliště. Lidé se však často za dobrovolníky nepovažují a berou to jako přirozenou věc (Králiková, 2006, s. 3).

Podle Luskové a Luskové (2012, [online]) je dobrovolník člověk, který věnuje určitou část svého volného času, svých schopností, možností a energie, veřejně prospěšné činnosti. To vše bez nároku na finanční odměnu.

Zajímavé je také to, jak dobrovolníka definují Tošner a Sozanská (2006, s. 36), kteří ho označují za nositele procesu změn ve společnosti. Tímto nositelem ho činí jeho svobodně zvolená aktivita a pomoc někomu dalšímu. Každý dobrovolník má určitou tvořivou energii, která pomáhá hledat nové možnosti řešení různých problémů a tak se stává dobrovolník jakýmsi mostem v procesu spolupráce mezi státem, komerčním sektorem a sektorem neziskových organizací.

V neposlední řadě je potřeba také uvést, jak definuje dobrovolníka Zákon o dobrovolnické službě. Tento zákon je specifický a určuje, že dobrovolníkem může být pouze osoba starší 15 let (pokud se jedná o výkon dobrovolnické služby na území České republiky) nebo osoba starší 18 let (v případě výkonu dobrovolnické služby v zahraničí), která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu (Zákon č. 198, §3).

Nelze přesně charakterizovat to, jak by měl správný dobrovolník vypadat. Jsou však určité vlastnosti a kompetence, které by měl mít. Jedná se zejména o vyzrálост, zodpovědnost, cílevědomost, ochotu poskytovat své znalosti a dovednosti, kreativnost. Měl by přicházet včas, v dobré náladě a ochotně pracovat na stanovených úkolech. Důležitá je také schopnost pracovat v případě potřeby samostatně (Čopáková, 2007, s. 17).



### 1.3 Právní úprava dobrovolnictví v ČR

Následující kapitola je věnována nejen Zákonu o dobrovolnické službě, který pomohl k profesionalizaci dobrovolnictví v České republice, ale i několika dalším dokumentům, jejichž vznik vedl k rozvoji dobrovolnictví a pomoci dobrovolníkům.

Základním prvkem, kterým se řídí dobrovolnická činnost nejen u nás, ale i ve světě, je **Všeobecná deklarace dobrovolnictví**. Ta byla schválena roku 2001 Mezinárodní asociací pro dobrovolnické úsilí (IAVE). Deklarace nejenom definuje dobrovolnictví, ale zabývá se také tím, co dobrovolnická činnost umožňuje (např. udržovat a posilovat lidské hodnoty jako jsou družnost, zájem o druhé nebo služba jiným lidem). V neposlední řadě také deklarace podporuje právo žen, mužů a dětí svobodně se sdružovat a dobrovolně pracovat (Všeobecná deklarace dobrovolnictví, 2001, [online]).

V České republice je přímo dobrovolnická služba ukotvena **Zákonem č.198/2002 Sb. O dobrovolnické službě a o změně některých zákonů**. Ten vstoupil v platnost dne 1. ledna 2003 a je nutno také zdůraznit, že se vztahuje pouze na akreditované dobrovolnické programy (Hodač, Marciszová a kol., 2009, s. 8). Zákon určuje např. to, jaké činnosti dobrovolník vykonává během dobrovolnické služby nebo kdo může být dobrovolníkem (Zákon č. 198, §2-3). Zákon také zavedl do českého právního řádu hned několik nových pojmů, jako je vysílající organizace, přijímací organizace či akreditace. Akreditací rozumíme doklad o tom, že organizace splnila podmínky obsažené v zákonu o dobrovolnické službě (Hodač, Marciszová a kol., 2009, s. 8). *Vysílající organizace* je veřejně prospěšná právnická osoba se sídlem na území České republiky, která dobrovolníky nejen přijímá, eviduje, připravuje na výkon dobrovolnické služby, ale také s nimi uzavírá smlouvy o výkonu dobrovolnické služby. To vše pouze za předpokladu, že má akreditaci udělenou Ministerstvem vnitra. *Přijímající organizací* rozumíme fyzickou osobu nebo veřejně prospěšnou právnickou osobu, pro jejíž potřebu je dobrovolnická služba vykonávána. Tato osoba musí být však způsobilá uzavřít smlouvu s vysílající organizací a musí být schopná dostát závazkům z této smlouvy (Zákon č. 198, §4).

Pro oblast dobrovolnictví je také významný **Zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách**, jelikož právě v této oblasti tvoří dobrovolníci velice nápomocnou součást služeb. V původní verzi zákona nebyl však dobrovolník zmíněn jako osoba, která by se mohla vyskytovat v sociálních službách. To však bylo později změněno a nyní zde dobrovolníci mohou působit, ovšem za určitých podmínek stanovených zákonem. V sociálních službách by dobrovolníci měli uzavřít smlouvu o výkonu dobrovolnické služby dle § 5, odst. 1-3, zákona o dobrovolnické službě. Měli by také působit dle pravidel, která poskytovatel definuje podle Standardu kvality sociálních služeb č. 9, prováděcí vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., která byla vydána právě k zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (Hestia, 2010, s. 13-14).

Posledním důležitým dokumentem, který upravuje práva a povinnosti dobrovolníků a který podepisuje každý dobrovolník při přijetí do služby, je **Kodex dobrovolníka**. Mezi základní práva, která dobrovolník má, patří např.:

- právo dostat úplné informace o poslání a činnosti organizace,
- právo dostat úplné informace o činnosti, kterou by měl dobrovolník vykonávat,
- právo na zaškolení, výcvik či trénink,
- právo na supervizi,
- aj. (Kodex dobrovolníka, 2011, s. 1)

Povinnosti dobrovolníka jsou např.:

- řídit se pokyny pověřeného zástupce organizace,
- vykonávat sjednanou činnost osobně, podle svých schopností a znalostí,
- zachovávat úplnou mlčenlivost o informacích získaných o klientech,
- řídit se při své činnosti principy a bezpečnostními předpisy organizace,
- aj. (Kodex dobrovolníka, 2011, s. 1)

## 1.4 Oblasti dobrovolnictví

Co se týče oblastí, ve kterých se dobrovolníci vyskytují, je jich hned několik. Navíc dobrovolníků v těchto oblastech stále přibývá, protože lidé se stále více začínají zajímat o své prostředí, ve kterém žijí, o společnost i okolní komunity. Těmto hodnotám dávají přednost např. před získáváním peněz (European Volunteer Centre, 2012, s. 100).

Národní informační centrum pro mládež ve své publikaci Dobrovolnictví (2017, s. 6) uvádí následující oblasti, ve kterých se lze setkat s dobrovolnictvím:

- *zdravotnictví* (např. návštěvy pacientů),
- *sociální služby* (např. navázání přátelství s klientem),
- *kultura* (např. neprofesionální umělecké soubory a spolky),
- *sport* (např. dobrovolní trenéři),
- *práce s dětmi a mládeží* (např. volnočasové kroužky a tábory),
- *školní a univerzitní samospráva* (např. školní spolky),
- *církevní a náboženské společnosti* (např. činnost různých církví),
- *ekologie* (např. dobrovolná péče o významné přírodní lokality),
- *mezinárodní a rozvojová spolupráce* (např. workcampy),
- *dobrovolnictví při mimořádných událostech* (např. při haváriích či pohromách),
- *firmitní dobrovolnictví* (tzn. poskytnutí zaměstnanců k dobrovolnické činnosti),
- *komunitní dobrovolnictví* (např. obvyklá pomoc na venkově).

Sociální pracovníci se při své práci nejčastěji setkávají s dobrovolníky v oblasti sociálních služeb a zdravotnictví. Já sama jsem v praktické části této práce využívala informace a poznatky dobrovolníků, kteří vykonávají dobrovolnickou činnost v oblasti sociálních služeb nebo zdravotnictví. Proto se dále zaměřím více právě na tyto oblasti, které jsou nejpočetněji zastoupeny dobrovolníky, jak uvádí např. Krátká a kol. (2010, s. 12). Dobrovolníci jsou navíc jakýmsi „mostem“, který propojuje sociální a zdravotnickou oblast (Šimková, 2011, s. 5).

### 1.4.1 Oblast zdravotnictví a sociálních služeb

V ČR se v *oblasti zdravotnictví* začalo dobrovolnictví objevovat od roku 2000, kdy se jednalo o postupný proces. S dobrovolníky se zde setkáváme nejčastěji v lůžkových zdravotnických zařízeních, ať už státních či nestátních, kde vykonávají různé typy činností. Jedná se zejména o rozmanité tvořivé volnočasové aktivity a činnosti přispívající k rehabilitaci nebo nácviku soběstačnosti. Specifickou aktivitou je pak canisterapie, která je v posledních letech velmi oblíbenou a vyhledávanou metodou u téměř všech skupin pacientů. Dobrovolníci se často nevěnují jen přímé práci s pacienty, ale pomáhají také s organizací různých kulturních akcí v rámci daných zařízení. Dále se pohybují i v „sociálně zdravotním terénu, kde se věnují lidem s různými typy zdravotního postižení (Šimková, 2011, s. 5).

Šimková (2011, s. 5) dále uvádí, že největším přínosem dobrovolnictví v oblasti zdravotnictví je nejen aktivizace, motivace a psychická podpora hospitalizovaných pacientů, a to vše díky lidskému kontaktu. Dobrovolníci totiž přispívají také ke zlepšení atmosféry na pracovišti, jelikož má odborný personál více času na svou práci, kterou si pak může lépe rozvrhnout.

V *oblasti sociálních služeb* mají dobrovolníci také široké pole působnosti, kde mohou pomáhat a zkvalitňovat tak dané služby. Cílem těchto služeb je především sociální začlenění a předcházení sociálnímu vyloučení osob. Dobrovolníky můžeme proto najít v různých službách, např. v nízkoprahových centrech, kde asistují pracovníkům, v k-centrech, v azylových domech. Dále také v domovech pro seniory, domovech pro osoby se zdravotním postižením nebo hospicích, kde jsou dobrovolníci chápavými společníky, kteří s klienty tráví čas, předčítají jim, hrají s nimi hry nebo je doprovází při procházkách (Šimková, 2011, s. 15).

Krátká a kol. (2010, s. 12) uvádí, že ve větších organizacích je při zapojení dobrovolníků nutný profesionální management, je třeba připravit jak dobrovolníky, tak i danou organizaci, např. vyškolením koordinátora apod.

## 1.5 Druhy dobrovolnictví

V předchozích kapitolách bylo podrobně definováno, co je to dobrovolnická činnost, kdo je dobrovolník či v jakých oblastech je dobrovolnictví uplatňováno. Stejně tak jako různí autoři definují různě pojem dobrovolnictví, tak jej i různě dělí do určitých kategorií podle určitých faktorů. Následující kapitola bude proto zaměřena právě na zmiňované dělení dobrovolnictví.

Nejčastěji se setkáváme s dělením, které uvádí Klégrová a Šormová (2006, s. 7). Jedná se o rozdělení dobrovolné činnosti na dobrovolnou občanskou výpomoc, dobrovolnictví vzájemně prospěšné, dobrovolnictví veřejně prospěšné a dobrovolnou službu. Jednou z forem je také dárcovství. Co se týče ***dobrovolné občanské výpomoci***, jedná se zde o dobrovolnou činnost v rámci rodiny, příbuzenstva, mezi přáteli a sousedy. Tento druh pomoci je charakteristický svou spontánností, neočekáváním finančního ohodnocení a samozřejmostí, se kterou jí dobrovolník vykonává. ***Dobrovolnictvím vzájemně prospěšným*** lze označit dobrovolnou činnost v rámci komunity. Ať už se jedná o obec, farnost, klub nebo spolek. Členové komunity spolu realizují určené společné cíle a zájmy, které jsou k užitku celé komunity. Frič a Vávra (2012, s. 27) uvádějí, že nejdůležitější je ochota členů obětovat něco ve prospěch ostatních. ***Veřejně prospěšné dobrovolnictví*** je dobrovolná činnost ve prospěch druhých. Tato forma je podobná placené práci, protože dobrovolník má vymezenou činnost, která musí být vykonána tak, aby se na ni mohl příjemce pomoci spolehnout. Tento druh dobrovolnictví je využíván v neziskových organizacích. Podobným typem dobrovolnictví je také ***dobrovolná služba***.

Velmi známé je také rozdělení dobrovolnictví, které uvádí Frič a kol. (2001, s. 114-115). Ti hovoří o ***formálním*** a ***neformálním dobrovolnictví***. Formální dobrovolnictví je založeno na formálních vztazích, kdy dobrovolníci jsou na výkon dobročinné činnosti připravováni a je s nimi také sepsána písemná smlouva. Organizace zároveň vnáší do dobrovolnické činnosti řád, transparentnost a v neposlední řadě také pravidelnost, se kterou je činnost vykonávána. Neformální dobrovolnictví staví na hodnotách jako je osobní kontakt, domluva či důvěra. Důležité pro tento typ jsou sdílené hodnoty nebo životní zkušenosti. Dobrovolníci nejsou na dobrovolnickou činnost nijak připravováni, neúčastní se např. žádných supervizí.

Dobrovolnictví lze dělit i podle dalších různých kritérií. Z hlediska historického vývoje rozeznáváme *evropský model dobrovolnictví (=komunitní)*, který je vývojově starší. Dobrovolníci se v tomto případě setkávají na základě společných zájmů v přirozeném prostředí, kterým může být např. církev, a udržují přátelské vztahy. Oproti tomuto modelu stojí *model americký (=manažerský)*, který je založen na profesionalitě a vztahu dobrovolníků s dobrovolnickými centry a je uplatňován spíše ve větších městech (Tošner, Sozanská, 2006, s. 38).

Z hlediska cesty, kterou se dobrovolnictví ubírá, rozlišujeme dobrovolnictví vznikající „*zdola nahoru*“, které je založeno na neformální skupině přátel a jejich společné činnosti. A dále dobrovolnictví vznikající „*zvenčí dovnitř*“, kde se jedná o strukturovanou organizaci, ve které spolupracují dobrovolníci s profesionály (Tošner, Sozanská, 2006, s. 38-39).

Tošner a Sozanská (2006, s. 39-40) dále uvádějí dělení podle toho, jakou roli hraje dobrovolnictví v dané organizaci. Na dobrovolnicích může být *chod organizace úplně závislý* (např. zajišťování humanitárních akcí) nebo mohou dobrovolníci pouze *zkvalitňovat poskytované služby či usnadňovat provoz* zařízení (např. vycházky s klienty). Dobrovolníci mohou také *vykonávat činnost společně s profesionálními zaměstnanci*, což je výhodné zejména pro snižování finančních nákladů dané organizace.

Nelze vynechat také hledisko času. Zde můžeme rozlišit dobrovolnictví ve formě *jednorázové akce* (např. účast na kampaních či sbírkách) nebo *dlouhodobou dobrovolnou pomoc*. Ta je poskytována opakovaně a pravidelně, většinou na základě sepsané dohody mezi dobrovolníkem a organizací. Časově nejnáročnější formou je pak *dobrovolná služba*, která je vykonávána nejčastěji mimo svoji zemi po dobu několika měsíců či let. U této formy dobrovolnictví je důležitá příprava dobrovolníka na jeho misi (Tošner a Sozanská, 2006, s. 40).

## 1.6 Nové trendy v dobrovolnictví

V posledních letech se v oblasti dobrovolnictví objevují nové pojmy, jako je firemní dobrovolnictví nebo také virtuální dobrovolnictví. Rochester a kol. (2010, s. 103) uvádějí, že tyto pojmy představují budoucí trendy v oblasti dobrovolnictví, proto bych se o nich ráda v této kapitole více zmínila. Dále také proto, že tyto formy dobrovolnictví přinášejí mnohé výhody a přínosy v oblasti zaměstnání, ať už pro zaměstnavatele nebo i pro zaměstnance. Více se o nich rozepíši níže.

### 1.6.1 Firemní dobrovolnictví a jeho výhody

Dobrovolnictví podporované zaměstnavatelem, neboli firemní dobrovolnictví, se konkrétně v České republice stalo propagovaným fenoménem koncem 90. let minulého století (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 99). Já sama jsem se respondentů během sběru dat dotazovala, zda tento pojem znají nebo o něm někdy slyšeli a pokud ano, co si o firemním dobrovolnictví myslí. Ono totiž nejen dobrovolnictví může ovlivňovat profesní život člověka, ale stejně tak může zaměstnavatel působit na své zaměstnance a k dobrovolnictví je motivovat, právě např. díky firemnímu dobrovolnictví. Proto nyní tento pojem stručně objasním.

Firemní dobrovolnictví je založeno na vztahu veřejně prospěšné organizace a firmy, která tuto organizaci podporuje díky svým zaměstnancům. Zaměstnanci jsou dobrovolníky, kteří v případě potřeby poskytují svou energii, nápady a pomáhají svou prací dané organizaci. Firma, ve které jsou zaměstnání, hradí náklady na čas svých zaměstnanců, příp. na pomůcky či materiál (BPS, Firemní dobrovolnictví [online]). Nejčastější formou pomoci je manuální pomoc, kterou preferuje většina podniků (Dubcová, Joniaková, Blštáková, 2014, s. 41).

Tato forma dobrovolnické aktivity přináší **výhody** jak pro organizaci, tak pro zaměstnavatele a jeho zaměstnance.

**Organizace** získá větší počet dobrovolníků, kteří budou pomáhat zejména v případě nárazových akcí. V případě dobré spolupráce může zaměstnavatel později podporovat organizaci i jiným způsobem, např. finančním darem. Navíc tak lze zlepšit povědomí veřejnosti o činnosti dané organizace (Hestia, Jak na firemní dobrovolnictví [online]).

*Zaměstnavatel* dává najevo, že je ochoten obětovat část svých prostředků tam, kde je to potřeba, čímž se jednak zviditelňuje ve své komunitě, ale také posiluje své dobré jméno na trhu. Co se týče přínosů firemního dobrovolnictví pro *zaměstnance*, jedná se zejména o větší identifikaci se zaměstnavatelem, rozvoj osobních dovedností, rozšíření obzorů a stmelení pracovního týmu. Zaměstnanci navíc vidí ihned výsledek své pomoci, což vede k jejich spokojenosti, motivuje je to k dalšímu pomáhání a rozvíjí to jejich sebedůvěru (BPS, Firemní dobrovolnictví [online]).

### 1.6.2 Virtuální dobrovolnictví

Virtuální dobrovolnictví nebo též online dobrovolnictví je činnost dobrovolníka, který pomáhá dané organizaci tím, že pro ni zpracuje určitý úkol. Pracuje přitom přes počítač, tablet nebo chytrý telefon. Díky tomu může také pracovat odkudkoliv na světě. Nejčastěji pracují online dobrovolníci pro neziskové organizace, školy apod. Virtuální dobrovolnictví je vlastně něco jako práce z domova s tím rozdílem, že dobrovolníci za svou práci nemají plat (UNV, Online volunteering [online]).

Mezi činnosti, kterým se nejčastěji virtuální dobrovolníci věnují, patří (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 102):

- údržba webových stránek a digitalizace textů,
- výzkum,
- fundraising,
- PR,
- poradenství,
- moderování online diskuzí,
- překladatelství, apod.

Někteří autoři předpokládají velký rozvoj této alternativní formy dobrovolnictví, která by zahrnovala jak nábor dobrovolníků, tak výkon činnosti a supervizi (vše přes počítač) a mohla by tak odsunout stranou klasickou interakci tváří v tvář (Frič a Vávra, 2012, s. 95). Ovšem v České republice je tato forma dobrovolnictví teprve v začátcích a týká se jen malého procenta naší populace, proto se zatím nedá říct, že by virtuální dobrovolnictví nahrazovalo dobrovolnictví klasické (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 103).



## 1.7 Motivace k dobrovolnictví

Ke všem činnostem, které vykonáváme, nás něco motivuje. Může to být cokoliv. Stejně tak je tomu i u dobrovolníků, kteří vykonávají dobrovolnickou činnost a to bez nároku na odměnu. Zajímá mě, co je oním „hnacím motorem“ dobrovolníků. Následující kapitola se proto zabývá tím, co motivuje osoby k výkonu dobrovolnické činnosti. Zda jsou to osobní přínosy, přínosy v oblasti zaměstnání, kterým je primárně diplomová práce věnována, či jiné.

### 1.7.1 Základní přístupy k motivaci

Při studiu literatury, která se zabývá motivací dobrovolníků, vždy najdeme dva základní přístupy k motivaci. Prvním z nich je **přístup psychologický**. Podle tohoto přístupu má člověk s vrozenou empatií tzv. *altruistickou motivaci*. Jedná se o motivaci nezištnou, která tohoto člověka odlišuje od ostatních, kteří dobrovolnickou činnost vykonávají např. pro peníze. Pro osoby altruisticky motivované je typická láska k bližnímu, pocity solidarity a soucitu s okolím či snaha o veřejné blaho všech. Někteří autoři však altruistickou motivaci zpochybňují a tvrdí, že dobrovolník vždy získává něco sám pro sebe, ať už je to respekt lidí, seznámení se s novými lidmi nebo dobrý pocit ze smysluplné práce (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 105-106).

Psychologové dále k altruistické motivaci přidávají *motivaci egoistickou*. Podle nich totiž neexistuje dobrovolník čistě altruistický, ani čistě sobecký. Jedná se vždy o kombinaci obou. Egoisticky motivovaný dobrovolník dosahuje díky dobrovolnické činnosti svých cílů, zároveň však činí i dobro ve prospěch druhých. A ačkoliv se tak nemusí na první pohled zdát, i egoistická motivace může být kladná, pokud je uplatňována správným způsobem (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 106).

Druhým základním přístupem k motivaci je **přístup sociologický**. Matulayová (2016, s. 10) uvádí, že sociologická perspektiva upozorňuje na významnost vlivu jak sociálního, tak i kulturního prostředí. Společnost totiž odměňuje a ukládá sankce za to, když člověk pomáhá okolí či nikoliv. Dobrovolník je tedy motivován normami společnosti a vidí dobrovolnickou činnost jako vlastní cíl konání dobra (Frič, Pospíšilová a kol., 2010, s. 107-108).

### 1.7.2 Typologie motivací

Na základě výzkumu o dárcovství a dobrovolnictví, který v ČR proběhl, byly zjištěny tři základní deklarované motivace k dobrovolnictví. **Konvenční/normativní** typ motivace se objevuje u jedinců, kteří se stali dobrovolníky proto, že je k tomu vedly morální normy svého nejbližšího okolí nebo obecná pravidla chování ve společnosti, ve které žije. Touto motivací se nejčastěji vyznačují lidé starší 60 let a věřící osoby. Druhým typem je motivace **reciproční**. Recipročně motivovaní dobrovolníci vidí dobrovolnickou činnost jako možnost spojení dobra pro ostatní a zároveň prospěchu pro sebe samé. Snaží se tak získávat nové zkušenosti a vztahy. Tato motivace je patrná zejména u lidí do 30 let s ateistickým pohledem na svět. Posledním typem je **nerozvinutá** motivace. V tomto případě dobrovolníky ovlivňují při rozhodování různé prvky jako je např. důvěra ve spolupracující organizaci či přesvědčení o smysluplnosti dané činnosti. Nerozvinutá motivace se objevuje u vysokoškoláků a osob ve věku 46-60 let (Tošner a Sozanská, 2002, s. 47).

Tošner a Sozanská (2002, s. 46-47) dále uvádějí, že všechny tyto motivace se mohou často prolínat, avšak u konkrétních osob může jedna z nich převažovat nad ostatními.

### 1.7.3 Konkrétní motivace dobrovolníků

Z výzkumů vyplývá, že nejdůležitější motivací k dobrovolnické činnosti jsou **hodnoty**. Důležitost hodnot se objevuje ve většině rozhovorů, uvádí výzkum prováděný v Irsku (MacNeela, 2008, s. 130). Stejný výsledek se objevuje i ve výzkumech prováděných jak u nás, tak na Slovensku, kde dobrovolníky motivuje zejména jejich přesvědčení o důležitosti pomáhat druhým (Matulayová a kol., 2016, s. 66)

Mezi další významné motivy patří také (Brozmanová Gregorová a kol., 2011, s. 30-31):

- **sociální interakce,**
- **pochopení,**
- **reciprocita,**
- **sebeúcta,**
- **uznání.**

#### **1.7.4 Motivace a profesní oblast**

Jedním z důležitých motivů, proč dobrovolníci vykonávají dobrovolnickou činnost, je i rozvoj pracovních zkušeností a snaha získat nejen nové vědomosti a zkušenosti, ale také se např. seznámit s někým, kdo jim poskytne nové kontakty související se zaměstnáním (Brozmanová Gregorová a kol., 2011, s. 31).

Z výzkumu také vyplývá, že většině respondentů dobrovolnická činnost pomohla nebo v budoucnu pomůže v profesním životě. Dobrovolnickou činnost si navíc lze zapsat do životopisu (což také většina respondentů daného výzkumu dělá nebo hodlá udělat) a zvýšit si tak šanci na získání vysněné pracovní pozice. Tento fakt se také jeví jako silná motivace (Matulayová, Jurníčková a kol., 2016, s. 68-69)

MacNeela (2008, s. 131) však dodává, že ne v každé organizaci může být tento typ motivace přijímán a akceptován.

#### **1.7.5 Negativní motivace**

I když je většina dobrovolníků motivována pozitivně, je nutné si uvědomit, že existují i tací dobrovolníci, kteří vykonávají dobrovolnickou činnost s motivem negativním, někdy až nebezpečným pro okolí. Vitoušová (1998, s. 5-6) uvádí následující negativní motivy:

- soucit, který vede k degradaci klienta,
- nepřiměřená, zbytečná zvědavost,
- poskytování služby z pocitu povinnosti,
- snaha něco si zasloužit,
- touha obětovat se, vlastní neštěstí, které chce dobrovolnictvím vyřešit,
- osamělost a touha po přátelství,
- pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti,
- nedostatek sebeúcty a s tím související touha potkat ještě víc ubohé lidi,
- panovačnost, touha ovládat ostatní a uplatnit tak svůj vliv a moc.

## 1.8 Oceňování a odměňování dobrovolníků

Abychom dobrovolníky motivovali a udrželi u dobrovolnické aktivity, je potřeba je také umět ocenit a odměnit. Přece jen, všichni do výkonu dobrovolnictví něco investují, ať už je to jejich čas nebo energie.

Dobrovolníci potřebují vědět, že se o ně také někdo zajímá a vidí v jejich aktivitě smysl. Tošner a Sozanská (2006, s. 84) proto uvádějí, že proces oceňování by měl dobrovolníka doprovázet již od začátku a během celého pobytu v dané organizaci. Nemělo by jít pouze o jednorázovou záležitost.

Ocenění dobrovolníků může mít různé formy. Tou nejjednodušší je prosté *poděkování*. Pro vyjádření díky lze zvolit nějaký významný den, ať už je to např. 5. prosinec, kdy se slaví Mezinárodní den dobrovolníků nebo datum významné pro danou organizaci, např. výročí založení organizace. Příležitostí mohou být také narozeniny nebo svátek dobrovolníka (Tošner a Sozanská, 2006, s. 84).

Tošner a Sozanská (2006, s. 84) dále doporučují také každoroční setkání dobrovolníků a zaměstnanců, spojené s oceněním a předáním symbolické odměny. Jako další vhodnou formu ocenění uvádí uvedení jmen dobrovolníků ve výroční zprávě, pozvání dobrovolníků na neformální setkání/zájezd zaměstnanců nebo volné vstupenky na kulturní či sportovní akce. Podle Matouška (2003, s. 63) může být vhodnou formou odměny také akce uspořádaná organizací speciálně pouze pro dobrovolníky.

Popovičová (in Zapletalová, 2015, s. 10) doplňuje výše zmíněné formy ocenění následujícími:

- nešetřit slůvkem „děkuji“,
- dávat drobné odměny, jako jsou plackačky nebo trička s logem organizace,
- napsat dobrovolníkovi děkovný dopis,
- poskytnout dobrovolníkovi další vzdělávání, díky kterému se bude rozvíjet,
- uspořádat společnou akci v průběhu a zakončení určitého projektu,
- poskytnout občerstvení jako je káva či drobné jídlo.

## 2. Přínosy dobrovolnictví

Dobrovolnická činnost má bezpochyby mnoho přínosů, a to nejen pro toho, ke komu je činnost směřována. Dobrovolnictví je přínosem jak pro dobrovolníky, tak také pro organizace využívající pomoc dobrovolníků, pro komunitu i pro společnost celkově. Následující kapitola je proto věnována přínosům dobrovolnictví z hlediska jednotlivých subjektů.

Mlčák, Záškodná a kol. (2013, s. 26) uvádějí několik různých druhů kapitálů, které dobrovolnictví přináší jak dobrovolníkům, tak organizacím. Jedná se o:

- **ekonomický kapitál dobrovolnictví**- ten udává, že veškeré investice do dobrovolnictví se navrátí několikrát zpět,
- **fyzický kapitál dobrovolnictví**- např. hmotné produkty dobrovolnické činnosti,
- **lidský kapitál dobrovolnictví**- např. osobní rozvoj dobrovolníků nebo vliv dobrovolníků na rozvoj personálu,
- **sociální kapitál dobrovolnictví**- např. zvýšený status a pověst dané organizace nebo vyšší míra účasti dobrovolníků na věcech veřejných,
- **kulturní kapitál dobrovolnictví**- např. ocenění a porozumění jiným kulturám.

### 2.1 Přínosy pro dobrovolníky

Ačkoliv se na první pohled může zdát, že dobrovolníci pouze dávají a pomáhají ostatním lidem, opak je pravdou. Každý dobrovolník svou dobrovolnickou činností také něco získává a obohacuje se, i když si to na začátku ani sám nemusí uvědomovat. Dobrovolníkům přináší jejich dobrovolnická činnost hned několik benefitů. Při výkonu různých činností se dobrovolníci učí novým věcem, získávají nové zkušenosti. Seznamují se také nejen s novými lidmi, ale také s odlišnými kulturami, s jinými životními podmínkami či jiným způsobem života. Což je důležité zejména pro mladé lidi. Dobrovolnictví také může posilovat sebedůvěru a lidé díky němu získávají pocit, že jsou důležití, že jejich život má smysl, stejně tak jako pomoc někomu dalšímu (Brozmanová, Marček, Mračková, 2009, s. 37-38).

V neposlední řadě se také lidé ze sociálně znevýhodněných skupin mohou díky dobrovolnictví lépe zapojit a začlenit do komunity a celé společnosti. Pokud spolu navíc spolupracují při dobrovolnické činnosti lidé různých věkových skupin, přináší to lepší porozumění navzájem (National report-Czech republic, [online]).

Bylo také zjištěno, že dobrovolnictví pomáhá *redukovat antisociální chování*, jelikož je spojeno s různými pozitivními hodnotami, jako je např. důvěra, tolerance nebo empatie vůči druhým lidem. Udržení dobrého *fyzického zdraví* je dalším významným přínosem, který díky dobrovolnictví získáváme, zejména tedy osoby v pokročilejším věku. Nejen fyzické, ale i *psychické zdraví* je posilováno, zejména díky snížení egocentrického zaměření na sebe sama a zvýšení odolnosti vůči stresu (Mlčák, Zášková a kol., 2013, s. 23). Výzkumy také ukazují, že se u dobrovolníků objevuje nižší výskyt depresí a celkově jsou více spokojeni s kvalitou svého života (Šul'ová, 2015, s. 66).

Dobrovolnictví přináší také spoustu benefitů v *oblasti profesního života*, kterým však bude věnována celá vlastní kapitola.

## 2.2 Přínosy pro organizaci

Mlčák a Zášková a kol. (2013, s. 25) uvádějí, že hlavním přínosem pro organizaci spolupracující s dobrovolníky je získání různorodé pracovní síly, díky které pak mají pestřejší a hodnotnější rozsah služeb. Ačkoliv by se mohlo zdát, že dobrovolníci jsou „levnou“ pracovní silou, úplně tomu tak není. Organizace musí nejprve totiž vynaložit určité finanční prostředky, aby mohla dobrovolníkům zajistit vhodné pracovní prostředí. Dalším výdajem je pak např. vzdělávání dobrovolníků. Nemění to ovšem fakt, že dobrovolníci jsou pro organizaci vždy přínosem, nikoliv přítěží (Hladká, 2008, s. 23).

Dobrovolníci také poskytují organizaci nejen své znalosti a zkušenosti, ale také kontakty a nejrůznější informace, které daná organizace může využít pro své zlepšení (Brozmanová a kol., 2009, s. 37).

Hladká (2008, s. 23) dále uvádí, že dobrovolníci mají velký vliv i na poslání a činnost organizace. Ta totiž získává díky nim zpětnou vazbu od někoho, kdo v organizaci nepůsobí běžně, ale přichází do ní zvenčí. Každý dobrovolník je navíc jiný, tudíž každému organizaci poskytuje jinou zpětnou vazbu, která potom nutí organizaci se stále zlepšovat.

Dobrovolníci jsou dále významným přínosem v oblasti vztahů a atmosféry na pracovišti, zejména v psychicky náročných oblastech, jako je např. oblast sociální či zdravotní. Na tato místa mohou dobrovolníci přinést své nadšení pro práci, dobrou náladu a novou naději, což pomáhá stávajícím pracovníkům získat opět optimismus a dobré naladění Hladká (2008, s. 23). Stejně tak jako dobrovolníci pomáhají pracovníkům, můžou pomoci i klientům určité organizace. Poskytují jim totiž často nadstandardní pomoc, na kterou pracovník díky svému vytížení nemusí mít vždy čas. To, že nejsou kvalifikovanými pracovníky, pomáhá při odstraňování nejrůznějších bariér. Navíc mohou být často dobrovolníci klientům bližší i z hlediska věku nebo díky podobným zájmům. Spokojení klienti jsou potom známkou dobrého fungování dané organizace (Hestia, 2010, s. 5).

### 2.3 Přínosy pro společnost

Kromě toho, že má dobrovolnictví určité benefity pro dobrovolníky a organizace s nimi spolupracující, má také jisté přínosy pro celou naši společnost. Prvními z nich je to, že přispívá k *ekonomickému rozvoji, rozvoji občanské společnosti* a zlepšuje *úroveň vzdělanosti* (Mlčák a Zášková a kol., 2013, s. 22-25).

Důležitým přínosem je také posilování soudržnosti ve společnosti. Při dobrovolnických aktivitách se střetávají lidé z různých společenských vrstev a díky tomu mohou mezi sebou navázat *lepší vztahy*. Tím, že se do dobrovolnických aktivit zapojují různí lidé s různým postavením, se předchází sociálnímu vyloučení a *společnost* se tak stává *více stabilní* (Brozmannová a kol., 2009, s. 34).

Dobrovolnictví je také důležitým prostředkem, díky kterému lidé vyjadřují svou **občanskou angažovanost**. Aktivní občané se díky tomu zapojují do společenských záležitostí, pomáhají řešit problémy druhých. Zároveň se díky tomuto sdružování a participaci na věcech veřejných podílejí na formování občanského povědomí. Aktivní obyvatelé se tak stávají hnacím motorem změny a rozvoje ve společnosti, vztah občas-stát-samospráva se dostává na partnerskou úroveň a dochází tak ke **zlepšení občanské společnosti**, jak již bylo řečeno (Brozmanová a kol., 2009, s. 34).

Podle Hladké (2008, s. 25) lze vidět přínos dobrovolníků i v mezinárodním měřítku, jelikož dobrovolníci hrají důležitou roli v humanitárních programech, obraně lidských práv a také pomáhají např. při kampaních na podporu zvyšování gramotnosti či ochrany životního prostředí.

### 3. Bariéry dobrovolnictví

Ačkoliv je dobrovolnictví velkým přínosem pro celý svět, lze v této oblasti vidět i určité bariéry, kvůli kterým se lidé do dobrovolnických aktivit nezapojují. V následující kapitole se proto zaměřím na zjištění toho, co konkrétně lidem brání v zapojení se do dobrovolnictví. Ráda bych to potom porovнала s výsledky mého výzkumu, zda se budou skutečně některé bariéry či negativa, kvůli kterým lidé nevykonávají dobrovolnictví, objevovat i u nynějších dobrovolníků.

Z výzkumů vyplývá, že jednou z hlavních bariér, kvůli kterým lidé nevykonávají dobrovolnickou činnost, je fakt, že je **o pomoc nikdo nepožádal** (Frič a Pospíšilová, 2010, s. 173). Při výzkumu prováděném na Slovensku se tato bariéra objevovala nejen u mladších dobrovolníků, ale také u těch nejstarších. Dále u osob se základním vzděláním, u studentů, osob nezaměstnaných a osob s nízkým příjmem. Další bariérou, která se objevuje zejména u osob se základním vzděláním, je **neinformovanost** o možnosti zapojení se do dobrovolnictví. Pro pracující osoby, osoby žijící ve městě a osoby vysokoškolsky vzdělané je pak překážkou také **náročná situace v práci**. Tito lidé pak často preferují spíše dárcovství peněz (Brozmanová Gregorová a kol., 2012, s. 89-95).



Mladí lidé vidí překážky, kromě těch výše zmíněných, také v tom, že mají *nedostatek volného času*. Často také *nemají* prostě *zájem*, mají *špatnou předchozí zkušenost* nebo si myslí, že nemají dostatek zkušeností či zručností, aby mohli dobrovolnickou činnost dobře vykonávat (Králiková, 2006, s. 11).

Mezi další bariéry lze uvést (Brozmanová Gregorová a kol., 2012, s. 89):

- *zdravotní problémy,*
- *neschopnost přijmout dlouhodobý závazek,*
- *pocit nepotřebnosti pomoci,*
- *náročná situace v rodině,*
- *problémy s docházením,*
- *finanční náklady spojené s výkonem dobrovolnické činnosti.*

Dobrovolníkům často brání v dobrovolnické aktivitě nejen jejich osobní důvody, ale také fakt, že některé *organizace o ně nemají zájem*. D. Niklová (in Tošner a Sozanská, 2006, s. 53-54) ve svém výzkumném šetření zjistila, že největší bariérou ze strany organizace je neaktivita při vyhledávání a získávání dobrovolníků. Mezi další potom patří např. nedostatečné řízení činnosti dobrovolníků, obavy ze zneužití klienta dobrovolníkem, nedůvěra v čestný motiv dobrovolníka k výkonu činnosti, pracovní vytíženost pracovníků, nedostatek informací a v neposlední řadě také názor pracovníků, že o dobrovolnictví lidé nemají zájem. Ačkoliv se jedná o výzkum z roku 2001, domnívám se, že výše zmíněné bariéry se v některých organizacích mohou objevovat i dnes.

Je nutné si uvědomit, že všechny výše zmíněné bariéry nezmizí jen tak, sami od sebe. Je zřejmé, že některé z nich, jako např. zdravotní stav, odstranit nelze. Mnoho z nich však souvisí s nedostatečnou informovaností jak osob, tak organizací. Proto je potřeba se právě na tuto oblast informovanosti zaměřit a změnit tak pohled společnosti na dobrovolnické aktivity. Tak by mohlo dojít k odstranění některých bariér a tím i ke zvýšení počtu dobrovolníků v organizacích.

#### 4. Role dobrovolnictví v profesním životě

Dobrovolnictví má význam i v případě profesního života člověka a přináší mu určité výhody v této oblasti. Ještě než vstoupíme na trh práce, je dobrovolnictví skvělým pomocníkem v rozpoznání toho, čemu bychom se chtěli v budoucnu věnovat a jaké povolání by pro nás mohlo být vhodné. Jako dobrovolníci si můžeme vyzkoušet různé činnosti, práci s různými cílovými skupinami v různých sférách. Díky tomu potom lépe víme, v jaké oblasti bychom chtěli působit, s kým pracovat a jaké cílové skupině se např. úplně vyhnout. To pak pomáhá jak při výběru vysoké školy, tak právě ***budoucího povolání*** (Šul'ová, 2015, s. 119).

Podle Šul'ové (2015, s. 121) může být dobrovolnická aktivita nápomocná při ***pracovním pohovoru***, kde můžeme zaměstnavateli vyjmenovat veškeré zkušenosti a schopnosti, které jsme díky dobrovolnictví získali. Tuto aktivitu si navíc můžeme zapsat i do ***životopisu***, což jak ukazují výzkumy, většina lidí i dělá. Např. ve výzkumu organizovaném Univerzitou Palackého bylo zjištěno, že dobrovolnickou činnost si hodlá v životopise uvádět 73% respondentů (Matulayová, Jurníčková a kol., 2016, s. 68). Důležité je zamyslet se i nad formou uvedení, dobrovolnictví by nemělo být uváděno jako záliba, ale jako praxe či pracovní zkušenost a měli bychom uvádět i náplň práce vykonávané v dané organizaci (Čambalová, Hříchová a kol., 2004, s. 38).

Otázkou však zůstává, jak moc berou zaměstnavatelé dobrovolnickou aktivitu v potaz. V roce 2004 byl na Slovensku agenturou AKO realizován výzkum, který se zaměřoval na získání informací o tom, zda personalisté berou dobrovolnickou aktivitu jako důležité kritérium pro přijetí zaměstnance nebo zda mají dobrovolníci alespoň ***konkurenční výhodu***. Zhruba 80% personalistů uvedlo, že dobrovolnickou aktivitu nezohledňuje a to zejména proto, že ji nevidí jako důležité kritérium nebo jim chybí osobní zkušenost (Čambalová, Hříchová a kol., 2004, s. 30). Jiný výzkum však uvádí, že 71% respondentů, kterými byli zástupci neziskových organizací přijímající nové zaměstnance, hodnotí zkušenosti z dobrovolnické činnosti jako velmi výhodné (Kučerová, 2010, s. 53).

Nejen proto, aby došlo ke zlepšení povědomí zaměstnavatelů o přínosech dobrovolnictví a aby zaměstnavatelé považovali dobrovolnickou aktivitu důležitou při náboru zaměstnanců, vznikl projekt VOLWEM. Cílem projektu bylo také přinést na Slovensko lepší přístup k uznávání zručností získaných během dobrovolnictví a tím zvýšit **zaměstnatelnost lidí bez zaměstnání**, kteří se však věnují dobrovolnictví (VOLWEM, Dobrovolníctvo - cesta k zamestnaniu [online]).

Dobrovolnická aktivita je významně přínosná i pro nezaměstnané osoby, které hledají práci. U těchto osob lze díky dobrovolnictví např. předcházet sociálnímu vyloučení, které při ztrátě práce hrozí. Pomáhá jim také udržet si sociální a pracovní návyky, získat nové vědomosti a dovednosti, které zvýší jejich šanci najít si vhodnou práci a v neposlední řadě jim dobrovolnictví pomáhá zamezit vzniku nebo zmírnit psychosociální krizi plynoucí z jejich nezaměstnanosti (Sozanská, Tošner, 2005, s. 18).

Při hledání zaměstnání může pomoci mít **kontakty na zaměstnavatele** a často také znát určité vlivné osoby. To vše lze získat právě díky dobrovolnictví, jak uvádí mladí lidé. Dobrovolník může později získat také **placenou práci** v dané organizaci, jelikož je zde ozkoušený a organizace ví, jak pracuje, jaké jsou jeho znalosti. Dobrovolník navíc zná dobře cílovou skupinu, metody práce s ní apod., což je pro organizaci také výhodné (Brozmanová Gregorová, Šavrnochová, Šolcová, 2016, s. 37). Možnost získat placenou práci potvrzuje i Ahmadi (2013, s. 34), který navíc dodává, že dobrovolníci mají potom často možnost stát se např. placenými koordinátory dobrovolníků.

Pokud je dobrovolník během své dobrovolnické činnosti aktivní, úspěšný a pracuje efektivně, může si tak snadno vybudovat **dobré jméno**. Díky tomu jej pak může oslovit ať už zaměstnavatel s nabídkou práce nebo i jiná organizace, která si všimla dobrovolnických úspěchů a šikovnosti (Šul'ová, 2015, s. 122).

Možnost *získat reference* z organizace, ve které dobrovolníci vykonávají svou činnost, je jedním z dalších přínosů dobrovolnictví, které lidem mohou pomoci s uplatněním se na trhu práce nebo s najítím jiného, více vyhovujícího zaměstnání (Leonardo da Vinci program, s. 3, [online]).

Podle MacNeela (2008, s. 132) je dobrovolnictví nápomocné zejména na počátku kariéry, kdy nejvíce využíváme nabyté *zkušenosti a kompetence*. Mezi ty patří např. schopnost pracovat s lidmi, rozvoj zodpovědnosti nebo zlepšení v oblasti komunikace (Brozmanová Gregorová a kol., 2016, s. 40-42).

Leonardo da Vinci program (s. 3, [online]) pak uvádí následující výhody dobrovolnictví pro profesní oblast:

- možnost získat pracovní zkušenost v různých specifických oblastech,
- ukázka schopnosti udržet si důvěru a být zodpovědný,
- možnost získat přístup k různým tematickým školením.

Významným benefitem dobrovolnictví, který pak lze využít v zaměstnání, je také získání *vůdčích schopností*, jak ukazuje jeden z výzkumů (Cnaan, Smith, Holmes, Haski-Leventhal, Handy, Brudney, 2010, s. 75).

Kromě některých výše zmíněných benefitů pak Ahmadi (2013, s. 38) doplňuje následující:

- zdůraznění dobrovolníkovi dobré povahy,
- ukázka (budoucím zaměstnavatelům) dobrovolnickovy snahy, odhodlání, iniciativy, osobní vůle a schopnosti pracovat tvrdě.

Dobrovolnictví přináší také výhody osobám, které odešly do předčasného důchodu, ale přesto by se chtěly uplatnit a pracovat po určitou dobu. Tito lidé mohou poskytnout svou odbornost a dovednosti různým organizacím (Ahmadi, 2013, s. 38). Pro sebe samé jim pak dobrovolnická činnost přináší obdobné benefity jako lidem bez zaměstnání, kdy se jedná např. o předcházení sociálního vyloučení nebo udržení sociálních a pracovních návyků.

## VÝZKUMNÁ ČÁST

Tato diplomová práce vznikla za podpory projektů IGA\_CMTF\_2016\_015 Dobrovolnictví v sociálních službách prizmatem vědy o sociální práci a IGA\_CMTF\_2017\_010 Profesionalizace a deprofesionalizace v praxi české sociální práce. Do projektů jsem byla zapojena spolu s dalšími studenty, což mi umožnilo zejména získat větší počet komunikačních partnerů pro svůj výzkum. Odborné vedení nám bylo poskytnuto z řad vedoucích pracovníků katedry křesťanské sociální práce.

Výzkumná část je věnována popisu zvolené metodologie výzkumu, jednotlivých komunikačních partnerů, sběru dat, třídění získaných dat, etické stránce výzkumu a v neposlední řadě také výsledkům výzkumu.

### 5. Cíl práce

Cílem diplomové práce je zjistit, jaký vliv měla, má, popř. bude mít zkušenost dobrovolníků na jejich život, zejména profesní a jak přínos této zkušenosti dobrovolníci hodnotí.

Pro naplnění cíle bylo dále stanoveno několik **dílčích cílů**. Jedná se o následující:

DC1: Zjistit, zda dobrovolníci začali vykonávat dobrovolnickou činnost právě s cílem pozdějšího lepšího uplatnění na trhu práce nebo byla jejich motivace jiná.

DC2: Zjistit, v čem je dobrovolnictví pro dobrovolníky přínosné, zejména v profesní oblasti.

DC3: Zjistit, zda se liší přínosy dobrovolnictví podle toho, v jaké oblasti dobrovolník pracuje.

DC4: Zjistit, zda dobrovolníci vnímají i určitá negativa/bariéry ve své dobrovolnické aktivitě nebo jestli je v něčem negativně ovlivnila, zejména v zaměstnání.

## 6. Metodologie výzkumu

Pro naplnění cíle výzkumu jsem si zvolila metodu kvalitativního výzkumu. Ačkoliv byl tento typ výzkumu dlouhou dobu chápán jen jako doplněk kvantitativního výzkumu, dnes již zaujímá v sociálních vědách rovnocenné postavení (Hendl, 2016, s. 45).

Kvalitativní výzkum, oproti kvantitativnímu, který se zaměřuje na testování předem daných hypotéz, umožňuje hlubší popis daného problému. Z tohoto důvodu jsem zvolila právě tuto metodu výzkumu. Dále také proto, že jsem chtěla zjistit, jak sami komunikační partneři hodnotí svou situaci a nechtěla jsem potvrzovat pouze určité mé domněnky či hypotézy, např. pomocí dotazníku. Navíc kvalitativní výzkum je v sociální oblasti často doporučovanější.

Oceňuji, že kvalitativní výzkum zkoumá i fenomény které jsou často jedinečné a neopakovatelné a které mohou lidé vidět odlišně, v různých kvalitách i rovinách (Mioviský, 2006, s. 17). Úkolem výzkumníka je potom odhalit, jak právě lidé vnímají a interpretují svět. Aby toho výzkumník dosáhl, musí odsunout své představy a hodnoty nesmí zkoumané osoby žádným způsobem ovlivňovat (Gavora, 2006, s. 18).

Pro kvalitativní výzkum je typické stanovení základního tématu a výzkumných otázek hned na začátku. Tyto otázky však mohou být měněny či upravovány i během výzkumu, např. při sběru dat (Hendl, 2016, s. 46). S tímto jevem jsem se ve svém výzkumu sama setkala, když mě právě během sběru dat napadaly další dílčí výzkumné otázky/cíle, které mi pomohly naplnit cíl výzkumu. Baum (2004, s. 23) dále dodává, že dané téma není v kvalitativním výzkumu odvozeno z již existující teorie, ale ze sociální praxe, která může být upřesněna z velké rozmanitosti sociálních kontextů.

Co se týče metody získávání dat, v tomto typu výzkumu se používají málo standardizované metody a hlavním nástrojem pro získání dat je zejména sám výzkumník. Data zahrnují např. přepisy terénních poznámek z pozorování či rozhovorů, fotografie, audiozáznamy, osobní komentáře apod. Veškerá data se potom analyzují a interpretují tak, aby si výzkumník mohl vykonstruovat obraz, který získává své kontury v průběhu sběru dat (Hendl, 2016, s. 48).

## 7. Výběr výzkumného vzorku

Výzkumný vzorek tvoří komunikační partneři, kteří nebyli vybíráni úplně náhodně. Komunikační partneři museli splnit určité kritérium, kterým byl výkon pravidelné dobrovolnické aktivity v délce alespoň jeden rok. Nejprve jsem s tímto požadavkem kontaktovala zástupkyni jednoho dobrovolnického centra, která mi však odmítla poskytnout kontakt na jejich dobrovolníky. Proto jsem pak využila kontaktu na p. Malíškovou, která pracuje jako koordinátorka dobrovolníků v Charitě Olomouc. Ta mi ochotně sehnala e-mailový i telefonický kontakt na několik milých dobrovolníků. Konkrétně se jedná o komunikační partnery č. 1-5. Zbytek výzkumného vzorku tvoří komunikační partneři mých kolegyně v rámci IGA projektu, které měly pro komunikační partnery stejné kritérium.

### 7.1 Popis komunikačních partnerů

**Komunikační partner č. 1** je svobodná žena ve věku 55 let. Je vysokoškolsky vzdělaná a pracuje v oblasti vzdělávání a managementu. V dotazníku dále uvedla, že s dobrovolnickou činností má zkušenost jak její matka, tak i sourozenci. Komunikační partnerka vykonává dobrovolnickou činnost již tři roky, nejprve ve středisku sv. Alžběty, kde trávila čas se starší paní, nyní působí ve středisku Khamoro, kde doučuje děti. Pokud může, účastní se taky jednorázových dobročinných akcí, jako je např. Tříkrálová sbírka.

**Komunikační partner č. 2** je ovdovělá žena ve věku 45 let. Její vzdělání je střední s výučním listem a pracuje jako sanitářka ve Fakultní nemocnici Olomouc. To, zda vykonával dobrovolnickou činnost někdo z rodiny, neví. Sama se věnuje dobrovolnické aktivitě již šestým rokem a to konkrétně v Charitě Olomouc, kde pravidelně pomáhá s výdejem jídla pro osoby bez přístřeší a dalším potřebným aktivitám.

**Komunikační partner č. 3** je vdaná žena ve věku 48 let. Má vysokoškolské vzdělání a pracuje jako vedoucí úředník v oblasti životního prostředí. Udává, že dobrovolnické aktivitě se věnovali i oba její rodiče. Ona sama působí jako dobrovolník několik let, dobrovolnictví se začala věnovat po 40. roku. Věnuje se doučování dětí, které je pod záštitou Charity Olomouc.

**Komunikační partner č. 4** je rozvedená žena ve věku 52 let. Vystudovala Vyšší odbornou školu a nyní pracuje jako asistentka pedagoga. Dobrovolnictví se podle ní nevěnoval nikdo z rodiny. Komunikační partnerka se věnuje dobrovolnické aktivitě již čtvrtým rokem. Vedla divadelní spolek v rámci Charity Olomouc, podílí se na výdeji jídla lidem bez domova a účastní se různých dobročinných akcí pořádaných Charitou.

**Komunikační partner č. 5** je rozvedená žena ve věku 50 let. Má středoškolské vzdělání, ale momentálně také studuje sociální práci. Pracuje jako lektorka vzdělávacích aktivit, po dokončení studia se však chce věnovat práci sociálního pracovníka. Zda se dobrovolnictví věnoval někdo z rodičů, neví. Ona sama se dobrovolnictví věnuje třetím rokem, kdy začínala v nízkoprahovém centru pro děti a mládež a nyní se věnuje osobám po výkonu trestu.

**Komunikační partner č. 6** je svobodná žena ve věku 25 let. Má vysokoškolské vzdělání, studuje dále magisterský stupeň a zároveň pracuje v advokátní kanceláři. Po dokončení studia se chce věnovat kriminalistice. Z rodičů podle ní dobrovolníka nikdo nevykonával. Sama komunikační partnerka vykonávala dobrovolnickou činnost přes rok, kdy se věnovala romské problematice a psaní projektů v organizaci Slovo 21.

**Komunikační partner č. 7** je žena ve věku 23 let, která žije v nesezdaném partnerství. Uvedla, že z rodiny se nikdo dobrovolnictví nevěnoval. V době rozhovoru dokončila vysokoškolské vzdělání a hledá si práci. Během studia však pracovala v určité nadaci a zároveň vykonávala dobrovolnickou činnost v různých organizacích, kde se věnovala administrativní činnosti a tvorbě projektů.

**Komunikační partner č. 8** je svobodná žena ve věku 26 let, která pracuje v neziskové organizaci jako asistent pedagoga a současně studuje sociální pedagogiku v magisterském programu. Udává, že z rodiny se nikdo dobrovolnictví nevěnoval. Ona sama se věnovala dobrovolnictví několik let, kdy doučovala děti v nízkoprahovém zařízení a vyzkoušela si i mnoho různých aktivit v rámci dobrovolnické činnosti v Americe.

**Komunikační partner č. 9** je svobodná žena ve věku 24 let, která studuje sociální práci. Jako jediná uvedla, že se dobrovolnictví věnují i její sourozenci. Sama komunikační partnerka začala s dobrovolnictvím před dvěma lety, kdy se rok věnovala mezinárodnímu dobrovolnictví. Věnovala se také různým jednorázovým dobrovolnickým aktivitám a nyní dochází do nízkoprahového zařízení pro děti a mládež.



**Komunikační partner č. 10** je vdaná žena ve věku 45 let, která pracuje jako uklízečka. Její vzdělání je střední s výučním listem a udává, že z rodiny se dobrovolnictví nikdo nevěnuje. Ona sama vykonává dobrovolnickou aktivitu již pátým rokem, kdy v rámci Charity pomáhá seniorům.

**Komunikační partner č. 11** je ovdovělá žena ve věku 62 let, pobírající starobní důchod. Ačkoliv se nikdo z rodiny dobrovolnictví nevěnoval, ona sama je v podstatě celoživotním dobrovolníkem. Začínala v mládí jako dobrovolnice v nemocnicích. V posledních letech se v rámci Charity věnuje starším lidem v domovech pro seniory, se kterými tráví volný čas, doprovází je apod.

**Komunikační partner č. 12** je svobodný muž ve věku 23 let, který má středoškolské vzdělání a pracuje jako projektant. Udává, že dobrovolnictví se věnovala matka i sourozenci. On sám vykonává dobrovolnickou aktivitu zhruba 9 let, konkrétně na pozici animátora pro děti v rámci Klubu SHM (Selesiánského hnutí mládeže).

**Komunikační partner č. 13** je svobodný muž ve věku 25 let, který studuje. Uvádí, že dobrovolnické aktivitě se z rodiny věnoval pouze bratr. Sám komunikační partner vykonává dobrovolnictví zhruba 7 let, kdy se věnuje dětem v Klubu SHM. Pomáhal jim např. vyplňovat jejich volný čas v rámci nízkoprahového zařízení, nyní je na pozici animátora pro děti.

**Komunikační partner č. 14** je ženatý muž ve věku 27 let, který má vysokoškolské vzdělání a pracuje jako učitel. Dle jeho slov se dobrovolnictví rodiče neúčastnili, bratr ovšem ano. Komunikační partner se věnuje dobrovolnictví zhruba 10 let, stejně jako již výše zmínění, v rámci Klubu SHM, kde dělá animátora.

**Komunikační partner č. 15** je svobodná žena ve věku 22 let, která studuje na vysoké škole obor právo. Uvádí, že dobrovolnictví se věnují oba sourozenci, z rodičů však nikdo. Sama komunikační partnerka je animátorkou v rámci Klubu SHM, dříve pomáhala s výcvikem nových animátorů nebo se věnovala práci s dětmi v rámci nízkoprahového zařízení, kde s nimi trávila volný čas.

## 8. Sběr dat

Sběr dat proběhl v období od června do září roku 2017. Co se týče mých pěti komunikačních partnerů, všechny jsem telefonicky kontaktovala a domluvila se s nimi na místě osobního setkání, které by jim vyhovovalo. U někoho to byla vlastní kancelář, s dalšími jsem se sešla v klidné části parku. Všechny komunikační partnery jsem nejprve seznámila s tématem a cílem diplomové práce. Potom jsem se dotázala, zda jim nevadí nahrávání rozhovoru na mobilní telefon, z důvodu lepšího zachycení všech informací a následnému přepisu. Žádný z komunikačních partnerů s tím neměl problém, všichni s nahráváním souhlasili. Veškeré rozhovory byly realizovány v časovém rozmezí od 20 do zhruba 50 minut. Při každém rozhovoru jsem u sebe měla notes pro případné poznámky a každému z komunikačních partnerů jsem nabídla arch papíru s předtištěnou časovou osou pro zaznamenání důležitých událostí, které by mu mohly pomoci vybavit si určité situace, pocity apod. Nikdo z komunikačních partnerů však této pomůcky nevyužil. Rozhovory byly ukončeny při vyčerpání tématu a zodpovězení otázek důležitých pro naplnění cíle diplomové práce.

### 8.1 Metoda rozhovoru

Jako metoda sběru dat byl vybrán rozhovor, jelikož je to nejvýhodnější a nejčastěji používaná metoda v rámci kvalitativního výzkumu, ovšem také nejtěžší. Švaříček a Šed'ová (2007, s. 159-160) definují rozhovor jako dotazování jednoho účastníka výzkumu nejčastěji jedním badatelem s pomocí několika otevřených otázek. Pomocí těchto otázek potom výzkumník dokáže porozumět pohledu jiných osob, aniž by je nějak omezoval, např. jasně danými položkami v dotazníku. Jako velkou výhodu vidím i fakt, že rozhovor umožňuje zachytit výpovědi a slova jednotlivých osob v jejich přirozené podobě.

Miovský (2006, s. 156) dále uvádí, že pro dobře zpracované interview neboli rozhovor, je důležité provádět také kvalitní pozorování. S tímto faktem musím souhlasit. Sama jsem se během rozhovorů snažila pozorovat své komunikační partnery, jak např. reagují na některé otázky a když jsem viděla, že na ně nechtějí odpovídat, zaměřila jsem se na něco jiného.

Hendl (2016, s. 176) uvádí několik zásad, které jsem i já během rozhovorů dodržovala. Jedná se např. o:

- zajištění důkladné přípravy rozhovoru,
- vytváření vztahu vzájemné důvěry, vstřícnosti a zájmu,
- jasné formulování otázek tak, aby jim komunikační partner rozuměl,
- kladení vždy jedné otázky, doplněné o další sondážní otázky,
- pozorné naslouchání a dávání najevo, že o dotazovaného máme zájem,
- zohlednění časových možností komunikačního partnera atd.

Jako konkrétní druh rozhovoru byl zvolen *narativní rozhovor*. Při tomto typu rozhovoru nejsou komunikační partneři konfrontováni přímo standardizovanými otázkami, ale jsou povzbuzováni k tomu, aby sami volně vyprávěli svůj příběh. Rozhovor má potom dvě fáze a to fázi hlavního vyprávění a fázi dotazovací, ve které výzkumník klade jak otázky týkající se vyprávění, tak otázky týkající se nezmíněných témat, které však výzkumníka zajímají (Hendl, 2016, s. 181).

Sama jsem rozhovor začínala s tím, aby mi komunikační partneři pověděli něco o tom, jak se k dobrovolnictví dostali, co je k tomu vedlo apod. Většinu z nich však bylo nutné povzbuzovat určitými otázkami již během jejich vyprávění, protože sami nevěděli, co přesně říkat. Proto si nejsem jistá, zda se nakonec při rozhovorech nejednalo o kombinaci narativního rozhovoru a polo strukturovaného rozhovoru, jelikož jsem se často dotazovala i na otázky, které mi pomáhali pro naplnění cíle výzkumu a bez kterých bych se od komunikačních partnerů potřebné informace nedozvěděla, pokud bych je nechala pouze vyprávět.

Otázky, na které jsem se komunikačních partnerů vždy dotazovala, byly např.:

- „V čem vidíte největší přínos Vaší dobrovolnické aktivity?“
- „Vidíte i nějaké negativum Vaší dobrovolnické aktivity?“
- „Pomohla Vám Vaše dobrovolnická aktivita nějakým způsobem v zaměstnání?“
- „Co říká Vaše rodina/kamarádi na to, že jste dobrovolník?“

## 8.2 Dotazník

Metodu rozhovoru jsem doplnila ještě o krátký dotazník, který byl vytvořen v autorském kolektivu v rámci projektu IGA a byl poskytnut všem zúčastněným výzkumníkům. Na konci každého rozhovoru jsem proto požádala komunikačního partnera, zda by byl ochoten vyplnit tento krátký dotazník, který nezabere moc času a mně poskytne určité potřebné informace. Všichni komunikační partneři byli ochotní a dotazník mi vyplnili. Pokud si nebyli v něčem jistí, např. zda správně rozumí otázce apod., poskytla jsem jim vysvětlení. V dotazníku se kromě otázek týkajících se pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání, převažující ekonomické aktivity apod. objevovali i další otázky, např. zda se dobrovolnické aktivity účastnili i rodiče či sourozenci komunikačních partnerů nebo které tři přínosy hodnotí komunikační partneři jako nejvýznamnější. Dotazník byl doplněn i tabulkou týkající se míry rozvinutí určitých dovedností a znalostí, které komunikační partneři získali během jejich dobrovolnické aktivity. Tento konkrétní dotazník je uveden na konci práce v části věnované přílohám.

## 8.3 Dodržování etických zásad

Hendl (2016, s. 157) uvádí, že etické otázky hrají ve společenskovedním výzkumu velmi důležitou roli a existují i různé standardy, které jednotlivá etická pravidla vymezují. Já sama jsem při rozhovorech dbala na základní zásady etického jednání.

Všichni komunikační partneři byli na začátku každého rozhovoru seznámeni s tím, že veškeré sdělené informace a výpovědi poslouží pouze jako podklad pro mou diplomovou práci. Dále jsem všechny komunikační partnery požádala o informovaný souhlas, kterým komunikační partneři potvrdili svou účast ve výzkumu a souhlasili tak i s jeho realizací. Pro můj typ výzkumu mi postačil tzv. pasivní souhlas. Ten Hendl (2016, s. 157) definuje jako souhlas, který na rozdíl od aktivního, nevyžaduje podepsání určitého dokumentu, ale stačí ho poskytnout ústně. Tak tomu bylo u mnou zvolených komunikačních partnerů.

Některé výzkumy se také neobejdou bez zatajení určité části pravdy před zkoumanými osobami. To však nebyl případ tohoto výzkumu, kdy vzhledem k jeho povaze, nebylo nutné zatajovat komunikačním partnerům žádné skutečnosti.

## 9. Třídění a analýza získaných dat

Aby se mohla jednotlivá získaná data pro výzkum použít, musela jsem je nejdříve určitým způsobem roztrždit a až poté analyzovat. V následujících dvou podkapitolách se budu postupu věnovat přesněji.

### 9.1 Transkripce

Všechny rozhovory nahrávané na mobilní telefon bylo nejprve nutné přepsat z hlasové do písemné podoby. Jedná se o metodu transkripce, kdy jsem využila doslovnou transkripci, tedy doslovný přepis hlasového záznamu. Poté jsem provedla tzv. redukci prvního řádu, kdy nejjednodušší formou této redukce je dle Miovského (2006, s. 210) vynechání všech částí vět, které nesdělují potřebnou informaci. Já jsem takto vynechala některé věty, které se vůbec netýkaly daného tématu rozhovoru. Abych si dále usnadnila práci s textem, využila jsem úpravu textu takzvaným *barvením*. Ke každé ze zkoumaných oblastí jsem si přiřadila určitou barvu, poté si pročetla text a následně jednotlivé pasáže zabarvila podle toho, k jaké oblasti patří. Poté jsem začala s analýzou získaných dat.

### 9.2 Analýza získaných dat

Pro analýzu získaných dat jsem zvolila metodu kódování, kterou Miovský (2006, s. 228) popisuje jako operace, pomocí kterých jsou zjištěné údaje analyzovány, konceptualizovány a znovu skládány novými způsoby. Začala jsem otevřeným kódováním, kdy jsem hledala ve výpovědích komunikačních partnerů určité výroky, kterým jsem pak přiřazovala názvy tak, aby vypovídaly obsahu jednotlivých výroků. Tyto názvy, lze říci subkategorie, jsem potom při porovnávání zařadila do vyšších kategorií. Na závěr jsem se snažila pomocí axiálního kódování nacházet spojitosti mezi jednotlivými kategoriemi a subkategoriemi.

## 10. Výsledky výzkumu

V několika následujících podkapitolách se budu snažit o naplnění stanovených dílčích cílů, které mě dovedou k cíli hlavnímu.

### 10.1 Motivace k dobrovolnictví a zaměstnání

Nejprve bych se ráda zaměřila na oblast motivace. Zajímalo mě totiž, zda někoho z dobrovolníků motivovalo k dobrovolnictví právě pozdější lepší uplatnění na trhu práce, zda v dobrovolnictví viděli něco, co by jim v oblasti zaměstnání mohlo pomoci nebo byly jejich motivy úplně jiné.

Z analýzy rozhovorů však vyplynulo, že pro žádného z dobrovolníků nebylo prvotním impulzem k výkonu dobrovolnické aktivity to, že by jim tato činnost nějak pomohla v zaměstnání. Pouze u jedné komunikační partnerky lze najít souvislost mezi **motivací k dobrovolnictví a budoucím zaměstnáním**. Nejedná se však přímo o to, že by komunikační partnerka začala vykonávat dobrovolnickou aktivitu s vidinou pozdějšího lepšího uplatnění na trhu práce, pouze jí byla dobrovolnická aktivita s tímto přínosem nabídnuta a motivovala ji spíše osoba nabízející tuto možnost. KP č. 8 odpovídá na otázku, co ji vedlo k dobrovolnické činnosti následovně: *„Ten ředitel organizace. No on se doslechl od těch lidí, co tam bydlí, že já jsem jediná z té ulice, co chodí do školy, že mě vůbec nevidí venku, že já furt sedím doma zavřená, že se furt učím. No a ho napadlo, že by bylo fajn, kdyby někdo doučoval ty děcka z komunity. Že bych pro ně mohla být vzor. Takže on mě oslovil jako první. A nabídl mi to, že to bude dobré i potom pro moji práci budoucí.“*

Nejčastěji byli komunikační partneři, podobně jako výše zmíněná, ovlivnění a motivováni k dobrovolnictví **svým okolím**. U některých z nich to byla např. *škola*. U komunikačních partnerek č. 6 a č. 7 to přesněji byla možnost získat díky dobrovolnictví *stipendium*. KP č. 6 odpovídá na otázku, co ji motivovalo k dobrovolnictví, následovně: *„No, asi, že to bylo povinný od tý nadace z OSF.“* Dodává však, že se zároveň chtěla dozvědět, jak se tvoří různé projekty, především ty romské. Pomoc romské komunitě chtěla i KP č. 7, říká že: *„jsem se chtěla zapojit tak, abych tam prostě mohla mít něco s Romama, abych vlastně v podstatě pomohla svoji komunitě. To byla jako moje první myšlenka. Protože jsem vlastně sama Romka a jako vidím v tom smysl, si myslím, že každý by měl něco udělat pro svůj národ, nějak pomoci.“*

KP č. 9 byla ovlivněna povinností účastnit se dobrovolnické aktivity v rámci školy, objevuje se u ní ale také potřeba pomoci někomu, kdo se ocitl v cizí zemi. „*Tak první co mě napadlo, že kdybych já někam jela, tak bych hrozně chtěla, aby se mi někdo věnoval a byl tady pro mě, protože je to jiná země, jiné pravidla a hlavně ten člověk tady přijede a je bez rodiny a bez přátel a v cizím prostředí. Tak jsem si řekla, že to zkusím, že do toho půjdu.*“, udává.

KP č. 4 odpovídá na otázku, zda ji někdy samotnou napadlo dělat dobrovolnici, následovně: „*Né, v žádném případě, mě k tomu dovedla vlastně škola. V tom třetíáku jsme potom měli dělat rozhovor se sociálním pracovníkem a já jsem se tak shodou náhod dostala tam na Charitu na středisko Samaritán. To je středisko pro lidi bez domova. Tam jsem dělala teda rozhovor se sociálním pracovníkem a slovo dalo slovo a tak nějak jsem se prostě...prostě jsem tam tak nějak zůstala.*“

Některé komunikační partnery také významně ovlivnili **přátelé či rodina**. U KP č. 12-15 je prvotní motivace dosti podobná, jelikož všichni jezdili od dětství na tábory se Selesiánským hnutím mládeže. KP č. 13 a č. 14 motivoval kněz, který jim nabídl, aby se stali vedoucími těchto akcí. KP č. 13 zmiňuje: „*Já dostal otázku od kněze, který s námi jezdil na tábory, jestli bych nechtěl se připravovat na to, abych se jednou mohl stát vedoucím, měl pocit toho, že je ve mě vložena důvěra, a to mě jakoby nabíjelo a nastartovalo k tomu.*“

Vliv okolí, přesněji kamarádů, je zřetelný u KP č. 12, který říká, že „*dřív jsem jezdil s nimi jako na tábory, a později mě oslovili vlastně kamarádi, kteří, nebo oslovili; inspirovali kamarádi, kteří jezdili právě dál a snažili se být animátory nebo dobrovolníky a chtěli vést tak jako děti, a jelikož to byli moji kamarádi, tak jsem chtěl hlavně asi trávit čas s nimi, a tak jsem začal jezdit na ty přípravné kurzy taky.*“

KP č. 15 motivovala práce animátorky, chtěla zjistit, co tato pozice obnáší. Když zjistila, že je to práce vykonávaná zadarmo, dobrovolně, nechápala to. Říká, že: „*Jak je to možné, že to dělá jen tak sama od sebe a nic za to nemá? Tak jsem chtěla zjistit, proč to tak dělají, a napadla mě myšlenka, že bych to chtěla zkusit taky. Takže to byla jako moje motivace taková ta úplně prvotní.*“

Komunikační partneři často uváděli jako motivaci **potřebu pomoci**, např. KP č. 1 uvedla: *„Měla jsem potřebu pomáhat a tím, že ta maminka skonala dřív, než jsme očekávali, tak jsem měla jistý dluh i vůči ní, že jsem se mohla o ni déle starat. Tak jsem tu energii, kterou bych vkládala do ní, tak jsem chtěla vložit někomu jinému.“*

KP č. 3 viděla v dobrovolnictví pomoc jak ostatním, tak i sama sobě. To především proto, že se dostala do období, kdy měla mnoho volného času. Uvádí, že: *„jsem se pro něho rozhodla po čtyřicátém roku věku, kdy jsem nebo kdy vlastně jediný náš syn opustil hnízdo, jak vám říkám, že jsem cítila, že mám najednou hodně času a že ho neumím smysluplně využít. Očekávala jsem od toho, že to bude oboustranná pomoc. Vyloženě jsem čekala, že pomůžu sobě, v tom smyslu, že budu vědět co s tím časem, se kterým jsem nevěděla, jak naložit. No a zároveň teda, že člověk pomůže někomu, kdo to potřebuje.“*

KP č. 2 měla také potřebu pomáhat lidem, je však navíc ovlivněna silně i **svou vírou**, díky které pomáhá a která ji dle jejích slov nejvíce motivuje. Uvedla že: *„Sice to není jako má síla, je to milost Boží, tak když dostaneme tu pomoc a tu sílu, tak můžeme pomáhat dalším no. A je potřeba plno lidí, aby jim pomohlo, protože každý člověk nese nějaký těžký kříž, není nikdo bez kříže a ty lidi taky potřebují pomoci.“*

Stejně tomu je i u KP č. 10, která zmiňuje: *„Já jsem začala cítit takové teplo, takový pocit radosti, a prostě jsem slyšela jakby takový hlas „jdi a rozdávej lásku a pokoj mezi lidmi“ a prostě vím, že jsem poslána mezi staré lidi. Vlastně jsem najednou začala jako říkat, no půjdu někde a pomůžu.“*

KP č. 11 vedli od útlého dětství rodiče k tomu, aby **pomáhala potřebným**. Kvůli zdravotnímu stavu nemohla studovat zdravotní školu, jak chtěla. Proto si později vybrala dobrovolnictví. Říká, že: *„Hlavní impulz byl už v té rodině v tom útlém dětství. No a potom postupně mě to tak táhlo k těm nemocným lidem, tak jsem prostě cítila celou dobu, že k těm nemocným mě to táhlo, obzvláště k těm starým. Pak jsem začala z vlastního přesvědčení z dobré vůle.“*



Ani pro KP č. 5 nebylo prvotním impulzem pro dobrovolnictví to, že by jí pomohlo v profesní oblasti. Této výhody si všimla až později, prvotní pro ni byla potřeba **být užitečná**. Uvádí, že: *„Jsme malé městečko a dělala jsem praxi v nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež. Je to pro děti ze sociálně vyloučené lokality a já sama jsem ze sociálně vyloučené lokality z Ostravy, tak jsem chtěla být užitečná.“*

Jak je z výše interpretovaných rozhovorů patrné, většinu respondentů vidina pozdějšího lepšího pracovního uplatnění nemotivovala k výkonu dobrovolnické aktivity. Tento motiv se objevil pouze u jedné komunikační partnerky. Ostatní komunikační partnery ovlivnilo spíše okolí, ať už jejich kamarádi, škola nebo prostředí, ve kterém se často pohybovali. Další významnou motivací byly pocity, jako je potřeba pomáhat ostatním či potřeba být užitečná.

Je však potřeba se zamyslet nad tím, jak by to bylo u jiných skupin komunikačních partnerů, zda by výsledky nebyly jiné. Myslím, že např. pro studenty pedagogických nebo sociálních oborů, by lepší uplatnění na trhu práce díky dobrovolnické zkušenosti, bylo významnější motivací. Získali by tak totiž mnoho zkušeností, poznatků a informací, které by v budoucím povolání využili více, než např. úředník. Navíc by si mohli svou dobrovolnickou zkušenost zapsat do životopisu, což určitě někteří zaměstnavatelé hodnotí jako přínos. Stejně by tomu mohlo být u osob, které sice nestudují výše zmíněné obory, ale v budoucnu by chtěli např. v oblasti sociálních služeb pracovat, ale nemají žádnou zkušenost.

## 10.2 Přínosy v oblasti zaměstnání

Během rozhovorů s komunikačními partnery jsem si uvědomila, že existují dvě řekněme oblasti přínosů dobrovolnictví. Do první oblasti lze zařadit ty přínosy, které si komunikační partneři sami uvědomují a přímo uvádějí, že jim jsou tyto přínosy nápomocné v profesním životě. V druhé oblasti lze pak najít ty přínosy, které komunikačním partnerům dobrovolnictví přináší, ale oni sami je jako přínosné pro zaměstnání neuvádí. Já se však domnívám, že i tyto přínosy jsou cenné a často využitelné v profesní oblasti.

### 10.2.1 Vědomé přínosy

Nejprve se zaměřím na první oblast, tedy na přínosy, které ve vztahu k zaměstnání dobrovolníci sami uvádí a uvědomují si je.

První významnou kategorií, kterou komunikační partneři hodnotí jako přínos (jak v oblasti osobní, tak i profesní), je jiný **přístup k lidem**. Většina se shoduje na tom, že se díky dobrovolnictví naučili k lidem přistupovat jinak než dřív. Pro KP č. 2 je důležité přistupovat v zaměstnání ke všem stejně. Uvádí že: *„Ale tam je zase to, že člověk se k těm lidem chová ke všem úplně stejně. To prostě tam nejsou rozdíly, jestli je někdo bohatý nebo chudý.“*

KP č. 1 pracuje v zaměstnání s lidmi, kteří jsou méně vzdělaní, proto se musela naučit k nim přistupovat trochu jinak než je běžně zvyklá. Na otázku, co ji dobrovolnictví naučilo, říká že: *„Jednak je to ten vnitřní úhel pohledu a jednak jsou to i praktické, jak bych to řekla, praktické dovednosti jisté, že mě to skutečně učí přistupovat k lidem jiným způsobem.“*

*„No a brát ty lidi takový, jací jsou, protože oni jsou třeba úplně jiný, než jak vypadají. Ale je to o tom, že si s ním člověk promluví, neodsuzuje, že nedělá ukvapené závěry, nekladu žádné podmínky. Poznala jsem, že prostě každý člověk je cenný, každý člověk je jedinečný a má právo na důstojný život. Tak bych to zformulovala.“*, reflektuje KP č. 4, která pracuje jako asistentka pedagoga u dětí, které jiný přístup opravdu potřebují.

Dalším přínos vidí komunikační partneři v naučení se **trpělivosti**.

KP č. 1 pracuje v oblasti, ve které se setkává nejčastěji s ženami s nižším stupněm vzdělání, kterým je potřeba věci více vysvětlovat. Uvádí: *„Tak jelikož pracuji v oděvnictví a tam jsou velmi jednoduché ženy, tak teda ta trpělivost.“*

KP č. 2 se prý trpělivosti učí pořád, každý den. Uvádí že: *„Tak ono je to pořád. On si člověk myslí, že se to naučí a pak se ráno vzbudí, vstane a zjistí, že to neumí a učí se to znovu. Znovu se učí trpělivosti a všemu k lidem, protože tam v té práci máme určitý respekt, že ten pacient má nároky na něco.“*

KP č. 4 pracuje s dětmi, což je oblast, ve které je trpělivost také velmi důležitou vlastností. Právě díky dobrovolnictví se komunikační partnerka této dovednosti naučila. Říká, že: *„Hmm. Trpělivost určitě. Já jsem taková docela hop sem, hop tam, byla. Takže trpělivost, naslouchat víc, to si myslím, že jsem hodně neuměla.“*

Zlepšení v oblasti **komunikace** hodnotí komunikační partneři jako velmi významné. KP č. 1 se díky dobrovolnictví naučila, že s každým je potřeba komunikovat jinak, dle situace či úrovně jedince. Udává, že: *„A to, když dělám s těmi švadlenami, které jsou opravdu jednoduché, tak mi to pomáhá se trošku vcítit do jejich jiného světa, že po nich nemohu požadovat něco, co vůbec nejsou schopny, díky tomu prostředí a svému zaměření, pochopit. Určitě mě to obohacuje i tímto světem a pomáhá mi to pak v práci, určitě. Tak třeba nepoužívám cizí slova.“*

KP č. 2 se kromě lepší komunikace naučila také to, kdy navázat kontakt a kdy raději ne. Říká, že: *„Člověk si taky musí dávat pozor, jestli s tím člověkem doopravdy může navázat ten kontakt, komunikovat, protože ne každý ten člověk bez domova, jako kdybyste ho oslovila nebo něco, Vám okamžitě vyhoví.“*

Komunikační partneři dále často uváděli, že díky dobrovolnictví získali mnoho nových **informací, znalostí a zkušeností**, které potom v zaměstnání předávají dál nebo je využívají i jinak.

KP č. 5 na otázku, zda využívá poznatky z dobrovolnictví v práci, odpovídá následovně: „*Ano, protože když lektoruji pracovníky v sociálních službách, tak tam vykládám o tom dobrovolnictví, v podstatě i poznatky teoretické ze školy a praktické z praxe a dobrovolnictví, tak do toho výkladu dám a mám potom zpětnou vazbu od klientů. Takže hodí se mi to moc.*“ A dále dodává „*Jak říkám, já bych třeba vůbec nevěděla, že existuje nějaká hagioterapie a to mi dalo dobrovolnictví.*“ Díky těmto informacím z dobrovolnické činnosti a činnosti samotné, začala KP přemýšlet jako sociální pracovníce už nyní, i když nemá ještě školu dokončenou. Říká, že: „*Spoustu nových informací a hned mě třeba napadlo, že s tím člověkem je potřeba pracovat v rámci logoterapie. Hned mi vlastně i naskakovaly metody, v rámci kterých bych s tím klientem pracovala. A to ještě nejsem dostudovaná, to mi hodně dává. Protože při té praxi jsem byla taková, ne hlídaná tou sociální pracovnící, ale tam se musely plnit ty vzdělávací cíle, osobní, profesní, atd. a tady u toho dobrovolnictví, já to mám volné.*“

KP č. 7 mohla podobně jako výše zmíněná komunikační partnerka propojit teorii získanou ve škole s praxí, čímž získala mnoho zkušeností pro práci ve svém oboru, který vystudovala. Zmiňuje, že: „*Co mi přinesla, tak určitě nějaký zkušenost v mém oboru, to si myslím, že je to nejdůležitější. Díky právě té dobrovolnické činnosti jsem se mohla trochu víc takhle zapojit do toho svého oboru nebo v podstatě dělat to, co jsem studovala.*“

KP č. 4 uvádí, že často předává získané informace o dané organizaci dalším lidem, ať už v práci, či jinde. „*Tak můžu poradit, že, já. Když jako se mě někdo ptá nebo někdo neví o Charitě, neví o té organizaci vlastně, tak mu můžu k tomu říct jako svůj názor, že to třeba až tak není, jak to vidí atd. Tak to je asi to, co jsem získala, co bych třeba nevěděla, kdybych úplně nebyla, kdybych do toho tak neviděla.*“, sděluje.

KP č. 14 se při své dobrovolnické aktivitě věnoval dětem, stejně tak jako nyní ve svém povolání učitele. Proto mi bylo hned jasné, že tento komunikační partner zcela jistě využije své zkušenosti s dobrovolnictvím i ve svém zaměstnání. On sám to potvrzuje a říká: *„Zkušenosti určitě. Poznávám třeba, že mi to taky dalo spoustu takových, nebo že mě to naučilo spoustu věcí, které třeba můžu využít i teďka v povolání učitele.“* Dodává konkrétně následující: *„Tak asi bych měl na mysli nejspíš zase tady tu organizaci těch akcí, že teďka se můžu věnovat třeba organizaci školy v přírodě a tady těchto věcí.“*

Ačkoliv se KP č. 15 bude v budoucím zaměstnání věnovat právu, což je dle jejích slov *„určitě hrozně rozdílná dimenze“*, i ona díky dobrovolnické zkušenosti něco pro budoucí zaměstnání získala. A to představu o tom, čemu by se ráda později ve své práci vyhnula. Říká, že: *„To, co jsem dělala doted, nebo pořád dělám, tak beru jako neuvěřitelné know-how do života. Jako něco, proč se nestát naprosto jako sobeckým, korporátním právníkem, no.“* Ještě dodává: *„Samozřejmě to beru jako ze všech možných hledisek jako dobrou zkušenost, jako obecně to dobrovolnictví, ale v tomhle vidím to plus, že jako udělat něco pro někoho zadarmo, že jako nemusí to být špatné, i jako do budoucna.“*

KP č. 8 dělala dobrovolníka v neziskové organizaci, ve které později začala i pracovat na plný úvazek. Je tedy jasné, že v tomto případě získala pro budoucí zaměstnání určitě mnoho zkušeností a nových informací. Uvádí, že: *„Za prvé jsem se seznámila s tím kolektivem pracovním, zjistila jsi, jak funguje nízkoprah, dostala si se do úplně jiného světa lidí, kteří pořád mluvili o té práci, které jsem ze začátku vůbec nerozuměla. Ale časem, když jsem tam začala chodit častěji, tak jsem věděla, o čem mluví, jak funguje vlastně celá neziskovka. Nehledě na to, že jsem se seznámila s různými osobnostmi, protože do toho nízkoprahu furt jezdil někdo známý. Poznala jsem různé města, protože jsem s nima jezdila i na výlety.“*

Mnohým dobrovolníkům pomohla jejich dobrovolnická aktivita ve zjištění toho, čemu se vůbec chtějí v budoucnu věnovat nebo s jakou cílovou skupinou chtějí pracovat. Lze říci, že jim pomohla v **nasměrování jejich profesního života**, což hodnotím jako velmi přínosné.

KP č. 5 při dosavadní práci i studuje, konkrétně sociální práci, které by se chtěla po ukončení studia i věnovat. Právě jí pomohlo dobrovolnictví ujasnit si spoustu věcí týkajících se budoucího zaměstnání. Jedná se např. o to, zda je vůbec na pozici sociálního pracovníka vhodnou kandidátkou, což si ve finále potvrdila. Uvádí, že: *„Ano, jestli na to vůbec mám, jo. Protože ne každý má na práci sociálního pracovníka, sociální pracovníci jsou i špatní. To vím zvláštní zkušenosti. Kteří nemají empatii, není tam to lidství. Je to vlastně i taková prověrka lidského faktoru, jestli umím jednat s lidmi po výkonu trestu, se ženami v azylových domech a takové, jo.“*

Díky dobrovolnické aktivitě se dostala také do nízkoprahového zařízení a zjistila, že děti pro ni nejsou vhodnou cílovou skupinou. Dodává, že: *„Tam jsem cítila, že nejsem ta cílová skupina, že ne, ale že pokud by nebylo zbylí a já bych musela dělat sociální pracovníci u téhle cílovky, tak by to nedělalo dobrotu. Prostě musí to být se mnou souladné, já se do té práce musím těšit na ty klienty. A prostě s těma děckama ne. Takže tady mi to dobrovolnictví hrozně moc pomohlo.“*

Uvědomila si také důležitost spirituality při uspokojování potřeb budoucích klientů. *„A taky vidím budoucí práci sociálního pracovníka, pomáhá mě to směřovat, že vidím, že bio psycho socio je uspokojováno, ale ta spiritualita je potřeba v rámci toho holistického přístupu. A ne všude ji vidím. Často vidím ty nedostatky a napadá mě, co bych mohla přinést nového za nový prvek. Aby to těm lidem pomohlo.“*, dodává KP č. 5.

Stejně jako výše zmíněná komunikační partnerka, i KP č. 14 si díky dobrovolnictví uvědomil, jakému zaměstnání se chce věnovat, konkrétně i jaké cílové skupině. Říká, že: *„Tak já si myslím, že taková největší oblast, nebo největší událost, kterou to vlastně ovlivnilo, byl výběr školy taky mimo jiné. Že vlastně tady jsem měl možnost poznat vlastně tu práci tady s tou cílovou skupinou těch dětí nebo mladých lidí, měl jsem možnost poznat, co to je, co to obnáší, jestli se do toho vůbec hodím, protože myslím si, že tady v tom jde krásně poznat, jestli je člověk spíš takovým technickým typem nebo jestli je schopen i pracovat s těma děckama. Mně tady toto dalo poznat, že ta práce s těma děckama vlastně mě taky baví, a že bych se chtěl jí věnovat. Vlastně ten výběr toho povolání, to si myslím, že mi pomohlo, nebo tak nějak mě to k tomu motivovalo a ukázalo mi to tu cestu.“*

Ačkoliv další komunikační partnerka, konkrétně KP č. 6, studuje kriminalistiku, i ona našla díky dobrovolnictví něco, na co by se chtěla v budoucím zaměstnání zaměřit. Uvádí, že: *„Ale jak jsem říkala s tím psáním projektů, tak bych třeba chtěla tím, že to souvisí s mým oborem, tak pomáhat bývalým vězňům, anebo vězňům jako Romům, protože to mají podle mě ještě těžší než vězni neromové. Myslím si, že by se těmto lidem taky mělo pomáhat.“*

Zároveň si KP č. 6 díky dobrovolnické aktivitě uvědomila, že pokud by jí nevyšlo plánované zaměstnání v oboru, který studuje, je zde i jiná možnost. Říká, že: *„Asi jsem sama sebe přesvědčila, že bych mohla pracovat v takový organizaci, že by mě to bavilo a naplňovalo. Dělat ty projekty a věnovat se jako ty romský otázce. Třeba mi to pomůže, pokud nebudu na kriminálce a budu se chtít věnovat tý problematice, tak zas ta zkušenost. Naučila jsem se tam něco, přestala jsem se bát těch projektů, může mi to pomoc k další práci.“*

Podobné motivační myšlenky se díky dobrovolnictví objevovaly i u KP č. 12, nakonec však nebyly realizovány. *„Přemýšlel jsem o tom, že bych si udělal vysokou školu třeba na nějakou pedagogiku nebo něco takového, i v práci abych mohl pracovat s mladými lidmi, ale nakonec to nějak nedopadlo a našel jsem si práci.“*, sděluje komunikační partner.

Některým komunikačním partnerům pomohla dobrovolnická zkušenost buď v **získání zaměstnání**, nebo alespoň u **pracovního pohovoru**.

KP č. 7 se domnívá, že jí dobrovolnická zkušenost u pracovního pohovoru pomohla. Udává, že: *„Jo, když jsem byla na nějakém pohovoru a zmínila jsem to tam, tak Slovo ne, to bylo pro většinu neznámý, ale právě to Kuře tím, že se vysílá každý rok, ten ročník ty sbírky, tak to v podstatě každé zná. Protože už to prostě funguje 20, 30 let. Já nevím teď přesně jak. Ale tím, že to je vlastně známý, tak všichni věděli, o co jde. Takže jo možná díky tomu, mi to otevřelo jiný dveře.“* Dále se však konkrétněji nezmiňuje a neudává žádnou přímou pomoc v oblasti zaměstnání.

Oproti tomu KP č. 8 už konkrétně udává, že právě díky dobrovolnictví získala své nynější zaměstnání, ve kterém je spokojená. Říká, že: *„Pro mě dobrovolnictví je hodně důležité, protože jsem takhle našla svoji práci, kterou dělám teď.“* Dále popisuje blíže to, jak se ke svému zaměstnání dostala: *„Tam byl nízkoprah, tak jsem začala docházet do toho nízkoprahu a tam jsem dobrovolně doučovala. A z toho se později dokonce stala brigáda. Se jim líbilo, že těm dětem pomáhám. Že mě mají rádi, že mají nějakou odezvu. Tak mi jako nabídly placenou brigádu. No a z té brigády se po roce dokonce stal poloviční úvazek. Pořád v té jedné neziskové organizaci, která měla ten nízkoprah a z toho polovičního úvazku se stal potom plný úvazek. A to je vlastně ta organizace, kde pracuju po celou dobu. A dobrovolnictví mi přišlo v tom počátku, že mi to pomohl v té práci.“*

Další významnou kategorií přínosů lze nazvat **upevnění vztahů na pracovišti**. Všimla jsem si totiž u některých komunikačních partnerů, že během rozhovorů zmiňují i vliv dobrovolnictví právě na pracovní kolektiv. V obou případech se jednalo o pozitivní vliv.

KP č. 8 uvádí, že díky dobrovolnictví měla možnost poznat svůj budoucí pracovní kolektiv ještě dříve, než do zaměstnání nastoupila. To jí potom v práci výrazně pomohlo. Uvádí, že: *„Jsem se seznámila s tím kolektivem pracovním, dostala se do úplně jiného světa lidí.“*



KP č. 10 její nadřízená v dobrovolnické aktivitě dokonce i podporuje, podobně jako kolegové, což je podle mě skvělé a mělo by tomu tak být ve více případech. KP č. 10 udává, že: *„Kolegové ví, že dobrovolničím, hodně o tom mluvím. Takže oni ví všechno, já jsem hodně upovídaná. Protože pro mě do Frýdku bylo špatné spojení, takže jsem si promluvila s paní starostkou, která je moje nadřízená, že bych chodila jeden den v týdnu o hodinu dříve a že si to budu nadělávat, abych měla spojení, takže ona o tom věděla, že já dobrovolničím, ona mě v tom podpořila. Že je ráda, že mě to naplňuje.“*

Některým komunikačním partnerům dodává dobrovolnická aktivita **energii** pro práci. KP č. 4 říká: *„Se mi nestalo, že bych odcházela nějaká unavená, naopak. Jo, mě to v podstatě tak nabíjí.“* Podobně to vidí i KP č. 13, který hodnotí dobrovolnictví jako možnou formu „dobití baterek“. Uvádí, že: *„Já si myslím, jakože se ty dvě věci i tak dost dobře doplňují, myslím, že ta práce v tom strojírenství je taková málo kontaktní, bych řekl, že jako není tak moc s lidmi, a když v práci dělám tak, že sedím u počítače, nebo maximálně třeba komunikuju s jedním člověkem, nebo se dvěma nebo se třema, tak potom jakoby o to víc jsem rád, když právě volný čas můžu trávit třeba ve větší skupině, nebo třeba někde v lese, na louce.“*

KP č. 9 studuje sociální práci, které se chce v budoucnu i věnovat. Na otázku, zda ji podle ní dobrovolnická zkušenost v něčem ovlivní v budoucím zaměstnání, odpovídá stručně a krátce: *„Určitě ano.“* Blíže však nic neuvádí, protože sama dle jejích slov netuší, kam přesně se dostane.

Na závěr bych ještě ráda zmínila zajímavou myšlenku KP č. 14. Ten říká, že: *„Do jisté míry si myslím, že v takovém možná spíš přeneseném slova smyslu se to dobrovolnictví týká i mého povolání, nebo bych tam aspoň takové střípky toho dobrovolnictví viděl.“* A dodává ještě: *„Jsem učitelem, a to dobrovolnictví si myslím, že aby učitel tu svou práci dělal dobře, tak ji musí dělat bez toho, že za to očekává nějakou odměnu. To znamená, že to učení se pro toho učitele musí stát koníčkem; on to nesmí dělat jenom pro ty peníze, které za to dostane, a potom to určitě vykonává, nebo určitě tu práci vykonává líp, než kdyby to dělal jenom proto, že si potřebuje vydělat peníze. A proto si myslím, že zčásti vlastně tady toto povolání by se dalo říct, že je i takové, nebo že by mělo být trošinku dobrovolnictví.“*

## 10.2.2 Nevědomé přínosy dobrovolnictví

V následující kapitole bych se ráda zaměřila na přínosy, které komunikační partneři nehodnotí jako přímo prospěšné pro zaměstnání. Já se však domnívám, že i tyto nevědomé přínosy je v profesní oblasti ovlivňují, ačkoliv si to komunikační partneři ani sami neuvědomují.

Nejčastěji se u komunikačních partnerů jednalo o získání tzv. **soft skills** neboli **měkkých dovedností**, které jsou v dnešní době pro pracovní úspěch také velmi důležité. Jedná se o lidské dovednosti v oblasti chování, mezi které lze zařadit např. komunikativnost, organizační schopnosti a dovednosti, vedení týmu, vyjednávání a řešení konfliktů, schopnost navazovat a udržovat kontakty, odolnost vůči stresu, asertivita, schopnost vlastní sebereflexe, empatie atd.

Sama KP č. 1 se o nich v rozhovoru zmínila. Na otázku týkající se přínosů odpovídá: *„Jsou to hodnoty, které dneska se neuznávají a neměří. To se měří pouze výkon, dravost. A toto jsou takové ty soft skills, které si myslím, že velmi pomáhají.“*

**Oblast komunikace** byla zmíněna již v přínosech, které uváděli komunikační partneři jako vědomé v souvislosti se zaměstnáním. Je to však i jedna z kategorií soft skills, kterou uváděli i další komunikační partneři, ovšem neoznačili ji přímo jako přínosnou pro zaměstnání. KP č. 12 říká, že: *„Já nejsem nějak zdatný na komunikaci, ale tím, že vlastně trávím čas s lidmi, takže s nima musím mluvit a sem tam máme nějaké přednášky i my, takže mě to určitě výrazně ovlivnilo v tom, že jsem se v tom zdokonalil.“*

KP č. 13 díky dobrovolnictví ztratil ostych a ačkoliv je dle svých slov spíše introvert, naučil se mluvit před více lidmi. *„Určitě mi dobrovolnická zkušenost pomohla rozvinout komunikační dovednosti, myslím si, že jsem introvertní a tichý člověk, ale díky dobrovolnické činnosti si myslím, že mám, nebo myslím si, že mi pomohla se naučit mluvit, jako neříkám, že můj projev je nějaký jako dobrý nebo vynikající nebo tak něco, ale myslím si, že mně to trochu jako pomohlo rozvinout komunikační dovednosti.“*, dodává.

Jinak tomu není ani u KP č. 15, která říká, že: *„Komunikační schopnosti, musím říct, že mi ta organizace pomohla je výrazně zlepšit, protože ve chvíli, kdy jako si animátor máš v takových patnácti, šestnácti letech stoupnout před děcka a má jim vysvětlit hru, tak je to dost stresující, ale je důležité se to naučit, a myslím, že jsem se to naučila, myslím, že i ostatní v mém okruhu ty komunikační dovednosti zlepšili.“*

Schopnost **řešit konflikty a problémy** je další z tzv. soft skills, které se u komunikačních partnerů díky dobrovolnictví rozvinuly.

KP č. 12 musel jako táborový vedoucí často řešit problémy jak s dětmi, tak s rodiči. Uvádí, že: *„Jako hlavní vedoucí, když řeší třeba tábor, tak mu spousta těch rodičů volá, píše, nebo někdy třeba se setká i osobně s těma lidma a musí s nima řešit nějaké věci. Tak to cítím třeba u mě, že ze začátku jsem se toho bál, řešit nějaké věci s lidmi, a teďka samozřejmě na to mají vliv i další věci, jako třeba zaměstnání nebo tak, ale myslím si, že jako v organizaci určitě to byl pro mě velký krok, tím, že jsem vlastně pracoval v té organizaci. A tady si myslím, že taky výrazně člověk roste v tom, že vymýšlí nové řešení a musí být kreativní v tomhle, musí vymýšlet další řešení problémů.“*

Schopnost řešit problémy, zejména mezi dětmi, se výrazně zlepšila i u KP č. 15. Ten říká, že: *„Zase je tam důležité jednak práce v tom týmu, jako propagovat svoje myšlenky, svoje názory, vyjednávat a i ta mediace v prostředí těch děcek je hrozně důležitá, usmířovat nějaké jejich souboje na těch táborech, je jako hrozně důležité zůstat tím arbitrem a nestraníkem a opravdu před těma děckama je to potřeba.“*

Významným přínosem, který komunikační partneři uváděli, je také **schopnost spolupracovat v týmu**.

KP č. 13 říká, že: *„Dobrovolnictví se dělá vždycky v nějaké skupině, nikdy nedělá nikdo nic sám na vlastní pěst a vždycky je to skupina lidí, kteří o něco usilují, takže si myslím, že týmovou práci rozvíjím výrazně při dobrovolnictví.“*

Podobně to hodnotí i KP č. 12, která uvádí, že: *„Je to v tom kolektivu, kde jsme jakože ve stejné pozici, když je to jako hlavní vedoucí a tady třeba fakt členové nebo tak. Myslím, že to je jakýkoliv kolektiv, kde jsme třeba spolu, kde spolupracujeme, tak to určitě posouvá člověka někam.“*

I KP č. 15 si uvědomila, jak je důležité umět pracovat v týmu. *„Nikdy jsem nezažila více týmovou práci, jako právě v téhle organizaci. Nikde jinde. Mám s tím první zkušenosti tam, a vlastně veškeré své zkušenosti, kdy jsem pochopila, jak je důležité pracovat v tom týmu.“*, dodává.

Zajímavým přínosem je i schopnost **vedení lidí**, kterou někteří komunikační partneři díky dobrovolnictví také rozvinuli. Ačkoliv se může zdát, že schopnost vést se může hodit pouze lidem ve vedoucích či manažerských pozicích, podle mě tomu tak není a tuto schopnost lze využít i v jiných oblastech.

KP č. 12 se naučil nebát se velení a rozdávat úkoly. Říká, že: *„To když máme třeba zase nějakou akci nebo tábor, tak je taky potřeba s těma lidma mluvit, a když jsem třeba v nějaké vůdcovské pozici, tak třeba se nebát jim rozdělit nějaké úkoly a muset se na ně spolehnout třeba. Ze začátku jsem s tím měl problémy a teďka se toho vůbec nebojím a rozdávám úkoly třeba a nemám z toho vůbec strach, no.“*

I podle KP č. 13 mu pomohlo dobrovolnictví rozvíjet schopnost vést lidi. Říká, že: *„Určitě hodně, protože když dělám animátora nebo vedoucího, tak to je svým způsobem vedení lidí.“*

Ve vedení lidí se zlepšil i KP č. 14, který se díky dobrovolnictví dostal na pozici vedoucího. Dodává, že: *„Mě to ovlivnilo hodně, protože jsem měl možnost vlastně pracovat jako nějaký vedoucí toho týmu a tady tu roli jsem si tam hodně jakoby nějakým způsobem osahal a poznal a třeba jsem zjistil, jak se v té roli cítím.“*

Schopnost vlastní **sebereflexe** je jednou z dalších kategorií soft skills. Pro sebereflexi je také důležité získávat zpětnou vazbu od okolí. Tu v rozhovoru zmínila KP č. 7, která díky dobrovolnictví zjistila, že je pro ni zpětná vazba při práci velmi důležitá. Říká, že: „*V dnešní době ti každý nemůže poskytovat zpětnou vazbu, já to chápu, protože každý má strašně práce, ale když tam je alespoň nějaká malá zpětná vazba o tvoji činnosti, alespoň 1 za ten měsíc nebo si sednout, co děláš špatně a tak, tak je to hrozně fajn, protože mě ta zpětná vazba hrozně pomáhá, že potřebuji vědět, jestli něco dělám dobře a nebo to dělám špatně a nebo co dělám špatně.*“

Nyní se zaměřím na přínosy, které nepatří do kategorie tzv. soft skills, ale domnívám se, že mohou být také významné jak v profesní oblasti, tak i pro život. Např. taková **pokora**, to je vlastnost, která je přínosná ve všech oblastech života. I v zaměstnání se pracuje lépe s někým, kdo není pyšný nebo arogantní, ale právě pokorný. Je to vlastnost, která se rozvinula spíše u starších komunikačních partnerů, kteří během života již něco zažili. KP č. 1 odpovídá na otázku, co jí dobrovolnictví přináší, následovně: „*Co mi to dává? Učím se být pokorná.*“ Stejně tak je tomu i u KP č. 3, která říká, že: „*Tu pokoru. Ano, větší pokoru prostě.*“ KP č. 4 doplňuje: „*A řekla bych, že jsem dřív nebyla úplně pokorná. Že jsem získala to, k čemu jsem se teď dobrala. Že jsem získala tu pokoru.*“

Dalším významný přínos dobrovolnictví vidím v **získání nových přátel a kontaktů**. Při hledání zaměstnání je výhodné mít různé kontakty, zvláště u osob, které hledají své první zaměstnání. Ačkoliv se to na první pohled nemusí tak zdát, nikdy nevíme, kdy a v čem nám bude určitá osoba nápomocná, ať už v profesní oblasti či obecně v životě. KP č. 6 uvádí: „*Naučila jsem se tam něco, seznámila jsem se s novými lidma.*“ Stejně je tomu i u KP č. 8, ta říká, že: „*Nehledě na to, že jsem se seznámila s různými osobnostmi, protože do toho nízkoprahu furt jezdil někdo známý.*“ KP č. 9 získala dokonce kontakt na zahraniční osoby, jelikož se věnovala mezinárodnímu dobrovolnictví.

Některým komunikačním partnerům **pomohlo** dobrovolnictví **v těžké životní situaci**, ze které nevěděli, jak se dostat. KP č. 4 vyřešila díky dobrovolnické aktivitě svůj vztah s manželem. Uvádí, že: *„Mně to hlavně všechno tohle pomohlo se vlastně vymotat ze své životní situace, která byla taková jako velice havarijní. Takže to mě dostalo úplně. Tyto všechny činnosti vlastně, ta práce s lidma ve všech směrech jako. To mě dostalo z mých problémů.“*

Stejně tak i KP č. 11 dokázala díky dobrovolnictví překonat špatné období, konkrétně když jí zemřel manžel. Říká, že: *„To bylo náročné, a jak zemřel, tak jsem pár měsíců se z toho nemohla dostat, byla jsem tak vyčerpaná a Martina asi čtyři měsíce po smrti manžela mě dostala do té dobrovolné činnosti, protože si říkala, abych nezakrňela, abych se netopila ve svých starostech a lítosti, což by bylo zlé, tak mě zaměstnala, tím pádem jsem se z toho vylízala.“*

Komunikační partneři také hovořili v souvislosti s přínosy dobrovolnictví o tzv. **vnitřním naplnění**. KP č. 10 říká, že: *„Naplnění...je to takový vnitřní pokoj. Prostě jdete domů a jste naplněná vnitřním pokojem a radostí, že jste udělala něco dobrého pro toho člověka a že dáte něco sama ze sebe a nic za to nechcete.“* Podobně to vidí i KP č. 11, která dodává: *„Co mi přináší...přináší mi takové vnitřní uspokojení. Přináší mi radost. No jsem taková naplněná a vím, že mají radost, jsou šťastní, tak já mám radost z nich.“*

Ačkoliv se na první pohled nemusí zdát hodnoty, jako je vnitřní naplnění nebo pomoc v těžké situaci jako něco, co by bylo lidem pomocné v oblasti zaměstnání, může tomu tak být. Domnívám se, že člověk, který není spokojený se svým životem, neví si s ním rady a žije nenaplněný život, nedokáže vykonávat své povolání na tak dobré úrovni jako člověk, u kterého je to naopak a který je se svým životem spokojený.

### 10.3 Negativní vliv dobrovolnictví

Stejně tak, jako je nedostatek času určitou bariérou, proč se lidé do výkonu dobrovolnické aktivity nepouští, je **čas** také téměř jediná kategorie, která komunikační partnery napadla při odpovědích na otázku, zda je výkon dobrovolnické aktivity ovlivňuje v něčem i negativně. V tom, že je dobrovolnictví náročné na čas, se shodli všichni komunikační partneři.

Co se týče přímo zaměstnání, uvedlo několik komunikačních partnerů, že jim dobrovolnictví ovlivňuje profesní život. Objevovala se např. **nutnost reorganizace času**. Konkrétně KP č. 1 odpověděla na otázku týkající se času, následovně: „*Ubírá. Musím přeorganizovat, že. Ovlivňuje mě to v pracovním procesu. Můžu říct, když bych byla drsňák byznys, tak řeknu, že mě to narušuje občas pracovní proces. Ale prostě to tak je.*“ Podobně to vidí i KP č. 6, která říká, že: „*Jo, hlavně časově, protože v té době jsem vůbec nestíhala nic dělat. Takže mi to můj život negativně narušilo spíš časově. Že když se to dělá při škole a práci, tak je to časově náročný. Musela jsem kvůli tomu dřív končit práci třeba, tý škole jsem se věnovala, ale tý práci až tak ne.*“ Důležitost organizace času uvádí i KP č. 8: „*Tak první mínus je to, že ti to bere čas. Že si pak ten čas musíš dobře zorganizovat, aby si měla čas někde dobrovolničit. To musíš udělat tak, aby si třeba nešidila svoji práci nebo školu, aby to bylo vše vyladěné no.*“

KP č. 2 se někdy dostává do situací, ve kterých se rozhoduje, **čemu dát** ve svém volném čase **přednost**. Zda dobrovolnictví nebo víře. Uvádí, že: „*Kromě teda neděle, když člověk jde na mši svatou že, tak je to takový. Tam je opravdu souboj, ano.*“

KP č. 5 ovlivňuje dobrovolnická aktivita spíše v osobním životě, kde dle vlastních slov má **méně času na rodinu**. Říká, že: „*Ovlivnilo. Jsem vždycky natěšená z toho dobrovolnictví tak, že mám méně času na přátele a úplně mám ty myšlenky jiné než třeba na sexualitu nebo, jo. Úplně se vznáším v tom. Cítím, že mi to ubírá čas z toho osobního života a přidává mi to k tomu profesnímu. Možná i na to děcko ale mám míň času než bych měla mít. Protože do toho dobrovolnictví je potřeba se ponořit. To není jenom, že tam zavřu dveře za nimi a čau, ale prostě na to myslím i potom.*“ Zde však s poslední částí výroku komunikační partnerky úplně nesouhlasím. Myslím si, že je důležité umět oddělovat dobrovolnickou aktivitu a rodinný život.

Nedostatek času na rodinu uvedl jako negativum i KP č. 14, říká, že: „*Co třeba bych viděl za negativum, tak bylo období, kdy jsme jezdili tak rádi, že vlastně jsme třeba celé prázdniny obětovali právě tady tomu, no a to se potom třeba nelíbilo jako našim doma. Že na ten domov se moc nedostávalo, a tak to trošinku bych řekl, občas rozpoutalo nějakou hádku.*“

KP č. 3 občas trápily výčitky, komu dát přednost, zda rodině či dobrovolnictví. Zmiňuje, že: „*Musím se přiznat, že měla jsem v sobě trošku výčitky, že třeba ten čas, že jsem třeba mohla věnovat svým rodičům. Protože mám rodiče oba dva ještě, už jsou ve věku okolo osmdesáti let. Jsou teda soběstační, nepotřebují pomoc, ale my máme úzké vazby, vidáme se denně. Ale to je můj pocit. Ale někdy jsem měla prostě pocit, že bych se jim mohla věnovat ještě víc, o to co dávám někomu jinému. Ale to je můj problém.*“

Ačkoliv někteří komunikační partneři uvádějí, že jim dobrovolnictví bere čas, někteří toto hledisko nevidí zcela negativně. KP č. 12 říká, že: „*Samozřejmě mi to bere spoustu času, ale já to vidím jako smysluplně využitý čas, takže to není jako negativum. Dál to teďka třeba pro mě bere dovolenou, ale to zase taky vidím jako využitou dovolenou.*“ Podobně se zmiňuje i KP č. 13, který říká, že: „*Jako bere mi to čas, to je jasné, ale zas nevím, jako čas mi to bere, to jo, ale nejsem si úplně jistý, jestli bych ho dokázal strávit jako smysluplnějším způsobem, jako kdybych ho netrávil tady tak. A jinak nevím další negativa.*“

Ostatní komunikační partneři uváděli, že vykonávají dobrovolnickou aktivitu až po práci nebo v čase, kdy mají volno, časové hledisko tedy nehodnotí jako negativum. Např. KP č. 4 odpověděla na otázku týkající se časové náročnosti dobrovolnictví následovně: „*Ne, to vůbec tak neřeším. Pokud mám čas, pokud mi to s ničím nekoliduje. Prostě je to tady já nevím, 26., jo to bych mohla.*“



## 10.4 Shrnutí výsledků výzkumu a diskuze

Cílem diplomové práce je zjistit, jaký vliv měla, má, popř. bude mít dobrovolnická zkušenost na život dobrovolníka, zejména profesní a jak dobrovolníci hodnotí přínos této dobrovolnické zkušenosti. Co se vlivu týče, výzkum ukazuje, že dobrovolnická zkušenost ovlivňuje život dobrovolníka ve všech směrech. V profesní oblasti přináší dobrovolnictví vědomé i nevědomé výhody. Výzkum ukázal, že všichni dobrovolníci hodnotí svou dobrovolnickou zkušenost velmi pozitivně. U žádného z nich se neobjevilo nic špatného, co by dobrovolníka např. donutilo s dobrovolnickou aktivitou skončit nebo ovlivnilo jeho život v negativním slova smyslu. Lze říci, že dobrovolnictví dobrovolníkům zcela jistě více dává, než bere.

Pro lepší pochopení naplnění hlavního cíle práce nyní shrnu výsledky stanovených dílčích cílů.

*Dílčím cílem č. 1 bylo zjistit, zda dobrovolníci začali vykonávat dobrovolnickou činnost právě s cílem pozdějšího lepšího uplatnění na trhu práce nebo byla jejich motivace jiná.*

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že většinu komunikačních partnerů nemotivovala k dobrovolnictví vidina pozdějšího lepšího pracovního uplatnění na trhu práce. Tento motiv se objevil pouze u jedné komunikační partnerky. Ostatní komunikační partnery ovlivnilo např. okolí, ať už jejich kamarádi, škola nebo prostředí, ve kterém se často pohybovali. Další významnou motivací byly pocity, jako je potřeba pomáhat ostatním či potřeba být užitečná. Obdobných výsledků bylo dosaženo i při slovenském výzkumu z roku 2011, ve kterém respondenti také neviděli lepší pracovní uplatnění jako motivaci k dobrovolnické činnosti (Brozmanová, 2016, s. 4).

*Dílčím cílem č. 2 bylo zjistit, v čem je dobrovolnictví pro dobrovolníky přínosné, zejména v profesní oblasti.*

Mezi nejzásadnější přínosy dobrovolnictví pro profesní oblast, které komunikační partneři uvádí a sami si tyto přínosy uvědomují, patří nasměrování profesního života, pomoc u pracovního pohovoru nebo při získání zaměstnání, upevnění vztahů na pracovišti.

Dalšími přínosy, které dobrovolníci ve svém zaměstnání využívají, je pak naučení se trpělivosti, zlepšení v oblasti komunikace, naučení se přistupovat k lidem jinak, přínos energie pro práci a v neposlední řadě také získání mnoha informací a zkušeností. Výsledky korespondují s výsledky výzkumu, prováděném v Irsku, kde navíc Mac Neela (2008, s. 132) dodává, že získání zkušeností a kompetencí je významné zejména na počátku kariéry.

Z výzkumu dále vyplynulo, že pro profesní oblast jsou důležité i přínosy, které komunikační partneři hodnotí spíše jako osobní. Ovšem i tyto přínosy jim pomáhají nějakým způsobem v zaměstnání, i když si to sami komunikační partneři neuvědomují. Jednalo se o tzv. soft skills, tedy schopnost řešit konflikty, spolupracovat v týmu a vést lidi, schopnost vlastní sebereflexe a také zlepšení v oblasti komunikace, které uváděli komunikační partneři i ve vědomých přínosech pro zaměstnání. Domnívám se, že dále jsou důležité i přínosy jako je získání pokory, získání nových přátel nebo pomoc v těžké životní situaci. Všechny tyto hodnoty mohou ovlivnit i oblast profesní, i když se to na první pohled nemusí zdát. Navíc některé z výše zmíněných přínosů, konkrétně schopnost vedení lidí a získání nových kontaktů, lze najít i ve výsledcích jiného výzkumu, kde tyto přínosy uvedlo přes 70% dotazovaných (Cnaan a kol., 2010, s. 75).

*Dílčím cílem č. 3 bylo zjistit, zda se liší přínosy dobrovolnictví podle toho, v jaké oblasti dobrovolník pracuje.*

Už na začátku výzkumu mě zajímalo, zda se budou přínosy jednotlivých dobrovolníků lišit podle toho, v jaké oblasti je dobrovolník zaměstnán. Z výsledků je patrné, že pokud dobrovolník pracuje v oblasti podobné té, ve které vykonává svou dobrovolnickou aktivitu, přináší mu to více vědomých výhod pro oblast zaměstnání než dobrovolníkům, kteří pracují v úplně jiné sféře. Např. dobrovolník, který pracuje v oblasti sociální práce, získává více využitelných informací a zkušeností než někdo, kdo se při dobrovolnické aktivitě věnuje lidem a v profesní oblasti se věnuje strojírenství. Tím však nechci říct, že by dobrovolnictví nebylo přínosné pro osoby, které pracují v jiné sféře, než ve které vykonávají dobrovolníka. U těchto osob se však objevují spíše nevědomé přínosy.

*Dílčím cílem č. 4 bylo zjistit, zda dobrovolníci vnímají i určitá negativa/bariéry ve své dobrovolnické aktivitě nebo jestli je v něčem negativně ovlivnila, zejména v zaměstnání.*

V odpovědích na otázku, zda existuje v oblasti dobrovolnictví něco, co dobrovolníci hodnotí negativně, se objevoval pouze termín čas. Někteří dobrovolníci musí svůj čas reorganizovat tak, aby stíhali práci i dobrovolnickou aktivitu, čímž je jejich zaměstnání ovlivněno.

U dalších se pak objevovaly hodnoty jako nedostatek času na rodinu nebo nutnost rozhodovat se mezi dobrovolnictvím a jinou aktivitou. Většina dobrovolníků se však shodla na tom, že ačkoliv jim dobrovolnická aktivita ubírá čas, nehodnotí tento fakt zcela negativně. Žádné další bariéry se u dobrovolníků neobjevovaly.

## Závěr

Diplomová práce byla věnována vztahu dobrovolnictví a zaměstnání. Konkrétním cílem bylo zjistit, jak dobrovolnická zkušenost ovlivňuje život dobrovolníka, zejména v profesní oblasti a jak sami dobrovolníci tuto dobrovolnickou zkušenost hodnotí. V teoretické části jsem se proto zaměřila nejprve na téma dobrovolnictví obecně, abych lépe pochopila zkoumanou problematiku. V druhé kapitole jsem se pak věnovala přínosům dobrovolnictví a to jak pro samotné dobrovolníky, tak i pro ostatní subjekty vyskytující se v této sféře. Třetí kapitola je věnována bariérám, které se mohou v oblasti dobrovolnictví objevit. Poslední, čtvrtá kapitola teoretické části, pak přináší pohled na roli dobrovolnictví přímo v profesním životě dobrovolníka. Následuje část výzkumná. Pro naplnění cíle práce jsem zvolila kvalitativní výzkum, kdy jsem se pomocí rozhovorů s komunikačními partnery snažila získat co nejvíce informací, které by mi pomohly naplnit cíl práce. K tomu mi byl nápomocný i krátký dotazník, který mi všichni komunikační partneři po rozhovoru vyplnili. Díky těmto veškerým informacím se mi podařilo cíl práce naplnit. Zjistila jsem, že dobrovolnická zkušenost ovlivňuje život dobrovolníka ve všech směrech pozitivně a přináší jim mnoho přínosů, které silně převažují nad negativy. Jako jediné negativum označili dobrovolníci čas, který dobrovolnictví věnují a který by někteří z nich mohli věnovat práci nebo rodině. Naopak přínosů, které jim dobrovolnictví poskytuje, uvádějí nespočet. Z výzkumu také vyplynulo, že v rámci profesního života existují přínosy, které dobrovolníci hodnotí jako významné pro jejich zaměstnání a přínosy, které jsou pro zaměstnání důležité a přínosné, ale sami dobrovolníci si tento fakt neuvědomují a nehodnotí je tak. Výsledky výzkumu se shodují s obecnými teoriemi. Mezi nejvýznamnější přínosy v oblasti zaměstnání uváděli dobrovolníci nasměrování jejich profesního života, pomoc při ucházení se zaměstnání, získání zaměstnání přímo díky dobrovolnické aktivitě, získání důležitých informací potřebných pro práci, upevnění vztahů na pracovišti nebo také získání větší trpělivosti pro práci, zlepšení v oblasti komunikace a pochopení toho, že ke každému člověku je potřeba přistupovat jinak, jinak na něj pohlížet. Tyto vědomé přínosy se navíc více vyskytovaly u osob, které pracují nebo budou pracovat ve stejné oblasti, ve které vykonávají svou dobrovolnickou aktivitu. Mezi přínosy, jenž sami dobrovolníci nehodnotí přímo jako významné pro zaměstnání, ale je tomu tak, pak patří naučení se řešit problémy a konflikty, schopnost spolupracovat v týmu a vést lidi, schopnost vlastní sebereflexe a v neposlední řadě také zlepšení v oblasti komunikace.

Jako další přínosy dobrovolnictví, které vplynuly z výzkumu, uvádím ještě získání nových přátel a kontaktů, pomoc v těžké životní situaci a schopnost být pokorná. Domnívám se totiž, že i tyto přínosy, na první pohled nevyužitelné v zaměstnání, mohou profesní život člověka také ovlivnit. Nové kontakty nám mohou přinést např. pracovní nabídku, stejně jako pokud nejsme spokojeni s naším životem, nedokážeme kvalitně pomáhat ani svému okolí nebo vykonávat svou práci na co nejlepší úrovni. Věřím, že práce bude přínosná pro všechny, kteří se o téma dobrovolnictví zajímají a celkově, že přispěje k pochopení, že dobrovolnictví je velmi důležitá aktivita, která by se měla podporovat, jelikož poskytuje mnoho přínosů jak pro dobrovolníka, tak i pro celou společnost. Jako námět pro další práci vidím možnost zaměřit se na obdobné téma, ovšem s využitím komunikačních partnerů, kteří se věnovali nebo věnují dobrovolnictví a zároveň pracují v oblasti sociálních služeb.

## Seznam použitých zdrojů

AHMADI, H. 2013. Volunteering: personal, social and community benefits. S.l.: Xlibris. ISBN 978-1-4797-1572-5.

Autor neznámý, 2011. *Kodex dobrovolníka*. [cit. 2017-11-25]. Dostupné z: <http://www.muzeumbv.cz/pdf/kodex-dobrovolnika95.pdf>

BAUM, Detlef, A. GOJOVÁ a kol. 2004. *Výzkumné metody v sociální práci*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 978-80-7464-390-3.

BPS- Byznys pro společnost, z.s. *Firemní dobrovolnictví*. [online] ©2017 [cit. 2018-01-28].

Dostupné z: <http://www.zapojimse.cz/firemni-dobrovolnictvi-478/>

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, Alžběta, E. MARČEK, A. MRAČKOVÁ. 2009. *Analýza dobrovolnictva na Slovensku*. Banská Bystrica: Banská Bystrica: PF UMB, OZ Pedagóg, PDCS, PANET. ISBN 978-80-8083-844-7.

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, Alžběta a kol. 2011. *Dobrovolníctvo – keď pomoc baví a zábava pomáha*. Bratislava: ŠEVT. ISBN 978-80-8106-049-6.

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A., T. MATULAYOVÁ, A. MRAČKOVÁ, L. VAVRINČÍKOVÁ, J. VLAŠIČOVÁ, S. KORÓNY. 2012. *Dobrovolníctvo na Slovensku – výskumné reflexie*. Bratislava: Iuventa. ISBN 978-80-8072-120-6.

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ A., M. ŠAVRNOCHOVÁ, J. ŠOLCOVÁ. 2016. *Dobrovolníctvo – cesta k rozvoju talentu a potenciálu mladých ľudí*. Bratislava: Bratislavské dobrovoľnícke centrum. ISBN 978-80-972255-0-6.

CNAAN, R. A., K. A. SMITH, K. HOLMES, D. HASKI-LEVENTHAL, F. HANDY & J. L. BRUDNEY. 2010. *Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and Non-Volunteers in Five Countries*. [online] [cit. 2018-03-02] Dostupné z: [http://repository.upenn.edu/spp\\_papers/153](http://repository.upenn.edu/spp_papers/153)

ČAMBALOVÁ Barbora, K. HŘÍCHOVÁ a kol. 2004. *Dobrovolníctvo ako konkurenčná výhoda uchádzača o zamestnanie v cieľovej skupine personalistov a znalosť dobrovoľníckych organizácií*. Bratislava. [online] [cit. 2018-03-02] Dostupné z: [http://www.ymca.sk/wp-content/uploads/2015/10/Dobrovolnictvo\\_ako\\_konkurencna\\_vyhoda\\_UoZ....pdf](http://www.ymca.sk/wp-content/uploads/2015/10/Dobrovolnictvo_ako_konkurencna_vyhoda_UoZ....pdf)

ČOPÁKOVÁ, Petra. 2007. *Zavedení projektu dobrovolnictví v Domově důchodců Boskovice*. Praha (diplomová práce). Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta managementu v Jindřichově Hradci, Katedra managementu veřejného sektoru.

DUBCOVÁ Gabriela, Zuzana JONIAKOVÁ a Jana BLŠTÁKOVÁ. 2014. *Dobrovolníctvo zamestnancov – aplikovaná forma zodpovedného podnikania v ekonomike Slovenskej republiky*. Ekonomika a management. [online] [cit. 2018-01-24]. ISSN 18028470. Dostupné z: <https://www.vse.cz/eam/233>

European Volunteer Centre. 2012. *Volunteering Infrastructure in Europe*. CEV. ISBN 978-9-4916-3000-2.

FRIČ, P a kol. 2001. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: Výsledky výzkumu NROS a AGNES*. Praha: NROS a Agnes.

FRIČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ. 2010. *Vzorci a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Agnes. ISBN 978-80-903696-8-9.

FRIČ, Pavol a Martin VÁVRA. 2012. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví: neformální pomoc, organizovaná práce a virtuální aktivismus*. Praha: Agnes. ISBN 978-80-903696-9-6.

GAVORA, Peter. 2006. *Sprievodca metodológiou kvalitatívneho výskumu*. Bratislava: Regent. ISBN 80-88904-46-3.

HENDL, Jan. 2016. *Kvalitatívni výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0982-9.

HESTIA, 2010. *Metodika dobrovolnictví v sociálních službách*. [cit. 2017-11-25]. Dostupné z: <http://www.hest.cz/cdn/public/001597.pdf>

HESTIA. *Jak na firemní dobrovolnictví? Průvodce pro neziskové organizace*. [online] ©2017 [cit. 2018-01-28]. Dostupné z: [http://www.neziskovky.cz/sdata/HESTIA\\_dobrovolnictvi\\_900.pdf](http://www.neziskovky.cz/sdata/HESTIA_dobrovolnictvi_900.pdf)

HLADKÁ, Marie. 2008. *Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje*. In Aktuální otázky sociální politiky 2008- teorie a praxe. Pardubice: Univerzita Pardubice. ISBN 978-80-7395-134-4.

HODAČ, T., A. MARCISOVÁ, J. ČÁKIOVÁ, Š. KUŠKOVÁ, M. URBAN. 2009. *Dobrovolnictví*. [cit. 2017-11-25]. Dostupné z: [http://www.nicm.cz/files/Brozura\\_Dobrovolnictvi.pdf](http://www.nicm.cz/files/Brozura_Dobrovolnictvi.pdf)

KRÁLIKOVÁ, Naděžda. 2006. *Ja nie som dobrovoľník! Ja to robím iba tak*. Bratislava: Iuventa. ISBN 80-8072-054-1.

KRÁTKÁ, K. a kol. 2010. *Historie a současnost dobrovolnictví v České republice*. Tišnov: Za sebevědomé Tišnovsko, o.s.

KUČEROVÁ Lucie. 2010. *Vlivy dobrovolnictví na profesní uplatnění* (diplomová práce). Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta.



Leonardo da Vinci program. *Assessing Voluntary Experiences: A portfolio of skills learned through volunteering*. [online] [cit. 2018-03-02] Dostupné z: <https://www.coursehero.com/file/24008640/Assessing-Voluntary-Experiences-Sept-06pdf/>

LUSKOVÁ, D., Štěpánka LUSKOVÁ. 2012. *Dobrovolnictví v sociálních službách*. [cit. 2017-11-24]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/14242/Zprava\\_2012.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/14242/Zprava_2012.pdf)

MACNEELA, Padraig. 2008. *The Give and Take of Volunteering: Motives, Benefits, and Personal Connections among Irish Volunteers*. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. [online] [cit. 2018-02-24]. ISSN 1573-7888. Dostupné z: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11266-008-9058-8>

MATOUŠEK, Oldřich. 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-548-2.

MATULAYOVÁ, T., P. JURNÍČKOVÁ a kol. 2016. *Motivace k dobrovolnictví*. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-5110-7.

MIOVSKÝ, Michal. 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1362-4.

MLČÁK, ZDENĚK, Helena ZÁŠKODNÁ a kol., 2013. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*. Ostrava: REPRONIS. ISBN 987-80-7464-462-7.

MUSICK, Marc A., John WILSON. 2008. *Volunteers: a social profile*. Bloomington: Indiana University Press. ISBN 978-0-253-34929-3.

NATIONAL REPORT-CZECH REPUBLIC. *Study on Volunteering in the European Union Country Report Czech Republic*. [online] [cit. 2018-02-24] Dostupné z: [http://ec.europa.eu/archives/volunteering/sites/default/files/national\\_report\\_cz.pdf](http://ec.europa.eu/archives/volunteering/sites/default/files/national_report_cz.pdf)

NICM. 2017. *Dobrovolnictví*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání. ISBN 978-80-7481-197-5.

ROCHESTER, C. a kol. 2010. *Volunteering and Society in the 21st Century*. London: Palgrave Macmillan. ISBN 978-0-230-27943-8.

SOZANSKÁ OLGA, J. TOŠNER. 2005. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job rotation*. Praha.[online] [cit. 2018-02-24] Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_dobrovolnictvi.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_dobrovolnictvi.pdf)

ŠIMKOVÁ, Svatava, ed. 2011. *Dobrovolníci mění svět: sborník příkladů dobré praxe: Evropský rok dobrovolnictví*. Praha: Národní institut dětí a mládeže MŠMT. ISBN 978-80-87449-15-8.

ŠORMOVÁ, Lucie a Alžběta KLÉGROVÁ. 2006. *Dobrovolnictví*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. ISBN 80-86991-68-7.

ŠULOVÁ, Michaela. 2015. *Dobrovolníctvo ako spôsob seberealizácie mladého človeka*. Ružomberok: VERBUM – vydavateľstvo KU. ISBN 978-80-561-0308-1.

ŠVAŘÍČEK, Roman, Klára ŠEĐOVÁ. 2007. *Kvalitativní přístup v pedagogických vědách: pravidla hry*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.

TOŠNER, Jiří a Olga SOZANSKÁ. 2006. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Vyd. 2. Praha: Portál. ISBN 80-7367-178-6.

UNV Online Volunteering Service. *Online volunteering*. [online] ©2017 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: <https://www.onlinevolunteering.org/en>

VOLWEM. Dobrovolníctvo - cesta k zamestnaniu. *volwem.dobrovolnickecentra.sk* [online]. ©2012 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <http://volwem.dobrovolnickecentra.sk/clanok-0-18/1399-O-projekte-VOLWEM.html>

Všeobecná deklaráce dobrovolnictví. *NICM.CZ* [online]. [cit. 2017-11-24]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/vseobecna-deklarace-o-dobrovolnictvi>

Zákon č. 198 ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě). In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/>

ZAPLETALOVÁ, Vendula. 2015. *Oceňování dobrovolníků*. Olomouc (bakalářská práce). Univerzita Palackého v Olomouci, Cyrilometodějská teologická fakulta, Katedra křesťanské sociální práce.

## **Seznam příloh**

Příloha 1: Dotazník

## DOTAZNÍK

1. Pohlaví
  - a. Muž
  - b. Žena
2. Věk: \_\_\_\_\_
3. Stav
  - a. Svobodný/á
  - b. V nesezdaném partnerství
  - c. Vdaná/ženatý/registrované partnerství
  - d. Rozvedený/á
  - e. Ovdovělý/á
  - f. Nechce uvést
4. Převažující ekonomická aktivita
  - a. Student/ka
  - b. Zaměstnanec/zaměstnankyně – na jaké pozici: \_\_\_\_\_
  - c. OSVČ v jakém oboru \_\_\_\_\_
  - d. Nezaměstnaný/á
  - e. Pobírá starobní důchod
  - f. Pobírá invalidní důchod
  - g. Jiné
5. Nejvyšší dosažené vzdělání:
  - a. Základní
  - b. Střední s výučním listem
  - c. Střední s maturitou
  - d. Vysokoškolské
6. Jaké je vaše náboženské vyznání? Jste členem nějaké církve?
  - a. Ano, katolické
  - b. Ano, jiné křesťanské
  - c. Ano, jiné
  - d. Ne, jsem bez vyznání
  - e. Jiná možnost
7. Účastnili se někdy dobrovolnictví vaši rodiče?
  - a. Ano oba
  - b. Ano, pouze matka
  - c. Ano, pouze otec
  - d. Ne
  - e. Nevím
8. Účastnili se někdy dobrovolnictví vaši sourozenci?
  - a. Ano
  - b. Ne
  - c. Nevím
  - d. Nemám sourozence

**9. Označte u uvedených dovedností/znalostí/kompetencí, jak vám je dobrovolnická zkušenost pomohla rozvinout**

	výrazně	částečně	vůbec	nedokážu posoudit
Komunikační dovednosti				
Znalost práce v administrativě				
Vyjednávání/mediace				
Leadership/vedení lidí				
Týmová práce				
Osobní zodpovědnost				
Práce s informacemi				
Fundraising/marketing				
Učení a vyučování/osvěta				
Schopnost řešit problémy				
Odborné znalosti z oblasti (vepište)				
Jiné				

**10. Vyberte 3 nejvýznamnější osobní přínosy dobrovolnické činnosti**

- a. Při dobrovolnické činnosti jsem si našel/a nové přátele.
- b. Uspokojuje mě, když vidím výsledky svojí dobrovolnické činnosti.
- c. Poskytuje mi to příležitost dělat věci, v kterých jsem dobrý/á.
- d. Dává mi to pocit, že nejsem sobecký/á.
- e. Věnuji se tomu, co dělám rád/a.
- f. Umožňuje mi to profesní rozvoj.
- g. Díky této činnosti se cítím jako součást komunity.
- h. Těší mě, že jsem přispěl/a k řešení problému.
- i. Poskytuje mi to příležitost na odreagování se.
- k. Umožňuje mi to vylepšit si vyhlídky v rámci zaměstnání.
- l. Zlepšuje to moji fyzickou a/nebo psychickou kondici.
- m. Jiné přínosy, vepište \_\_\_\_\_