

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra psychologie

MOTIVACE DOBROVOLNÍKŮ PRACUJÍCÍCH S LIDMI S POSTIŽENÍM

THE MOTIVATION OF VOLUNTEERS WORKING WITH PEOPLE WITH
DISABILITIES



Bakalářská diplomová práce

Autor: Karolina Holanová

Vedoucí práce: PhDr. Veronika Očenášková, Ph.D.

Olomouc

2016

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou prací na téma: „Motivace dobrovolníků pracujících s lidmi s postižením“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

V.....

dne.....

Podpis.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí za cenné rady a trpělivé vedení, své rodině a přátelům za podporu. Samozřejmě musím poděkovat také respondentům výzkumu za ochotu podělit se o vlastní názory a zkušenosti.

OBSAH

ÚVOD	5
<u>TEORETICKÁ ČÁST</u>	
1. DOBROVOLNICTVÍ JAKO FENOMÉN	7
1.1. Základní terminologie	7
1.2. Druhy dobrovolné činnosti.....	8
1.3. Historie dobrovolnictví v ČR.....	9
1.4. Legislativní úprava.....	11
2. DOBROVOLNICTVÍ V NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH	12
2.1. Základní terminologie	12
2.2. Typy organizací.....	12
2.3. Způsob získávání nových členů	13
2.4. Charakteristické oblasti dobrovolnictví.....	14
2.5. Současná situace dobrovolnictví v ČR	15
3. MOTIVACE.....	17
3.1. Motivace	17
3.2. Motiv	17
3.3. Potřeba.....	18
4. MOTIVACE K DOBROVOLNICTVÍ.....	21
4.1. Altruismus	21
4.1.1. Altruismus vs. prosociální chování	21
4.1.2. Typy altruismu.....	22
4.2. Přístupy ke zkoumání motivace dobrovolníků	24
4.3. Klasifikace motivace k dobrovolnictví	24
4.4. Nejčastější typy motivů	27
4.5. Aspekty ovlivňující motivaci dobrovolníků	28
4.6. Potencionálně rizikové motivy	29
5. ZÁKLADNÍ PROJEVY A CHARAKTERISTIKY DANÝCH POSTIŽENÍ	32
5.1. Základní terminologie	32
5.2. Mentální retardace	32
5.2.1. Downův syndrom	34
5.3. Poruchy autistického spektra.....	34
5.4. Dětská mozková obrna.....	35
6. CENTRUM PRO VŠECHNY	37
6.1. Základní informace o organizaci	37
6.2. Dobrovolníci a jejich působení	37

6.3. Stěžejní aktivity	39
EMPIRICKÁ ČÁST	
7. CÍLE VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	42
8. METODOLOGIE VÝZKUMU	43
8.1. Plán výzkumu	43
8.2. Výzkumný soubor	44
8.2.1. Výběr výzkumného souboru	44
8.2.2. Charakteristika výběrového souboru	45
8.3. Metody sběru dat	46
8.4. Zpracování dat	47
8.5. Etika ve výzkumu	48
9. VÝSLEDKY VÝZKUMU	49
9.1. Typy motivace dobrovolníků	49
9.1.1. Z výsledků pozorování a kvalitativní analýzy	49
9.1.2. Z výsledků Inventáře funkcí dobrovolníka	57
9.1.3. Shrnutí	59
9.2. Aspekty ovlivňující motivaci dobrovolníků	60
9.2.1. Shrnutí	67
9.3. Vývoj motivace dobrovolníků	68
9.3.1. Shrnutí	73
9.4. Budoucí plány dobrovolníků	75
9.4.1. Shrnutí	77
10. DISKUZE	79
10.1. Přínosy a limity výzkumu	79
10.2. Typy motivace dobrovolníků	79
10.3. Aspekty ovlivňující motivaci dobrovolníků	82
10.4. Vývoj motivace	83
10.5. Budoucí plány dobrovolníků	84
10.6. Možnosti rozpracování výzkumu	85
11. ZÁVĚR	86
12. SOUHRN	87
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY	90
SEZNAM PŘÍLOH	

ÚVOD

Podle mnoha odborníků žijeme ve značně konzumní společnosti. Stále častěji se však můžeme setkat s lidmi, dobrovolníky, kteří ve svém volném čase vykonávají činnosti prospěšné druhým zcela bezplatně. Tato skutečnost automaticky vyvolává otázku o příčinách jejich jednání. Nejsnazší vysvětlení je pomocí pravého altruismu, tedy předpokladu, že dobrovolnou činnost provádí zcela nezištně. Pravděpodobnější, a psychologům bližší, se však jeví tvrzení, že altruismus je vždy do určité míry kontaminován egoismem a činnost tak dobrovolníkům přináší nějaké jiné než finanční benefity.

Tématem dobrovolnictví, včetně motivaci k němu, se v ČR zabývají především Pavol Frič a Tereza Sozanská, z jejichž výzkumů v této práci nejvíce čerpám. Oblast u nás však není příliš probádaná. Dosavadní národní studie se věnovaly tématu pouze na obecné rovině a nerozlišovaly mezi jednotlivými typy dobrovolných činností. Na druhou stranu v posledních letech vzniká stále více diplomových prací zaměřených na dobrovolníky působících ve vybraných organizacích. Domnívám se, že poznání struktury motivace dobrovolníků a aspektů, které na ni mají vliv, je pro organizace vždy přínosné. Může sloužit jako nástroj k získávání nových členů, dokáže osvětlit fluktuaci dobrovolníků, případně i odhalit potencionálně rizikové motivy některých současných členů.

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila na motivaci dobrovolníků pracujících s dětmi a mladistvými s postižením v Centru pro všechny v Nymburce (středočeský kraj). Téma jsem si zvolila proto, že sama jako dobrovolná asistentka v této organizaci od roku 2011 působím a mohu tak uplatit vlastní zkušenosti a vhled do problematiky.

TEORETICKÁ ČÁST BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

1. DOBROVOLNICTVÍ JAKO FENOMÉN

Zcela na začátek považuji za důležité ujasnit si, kdo dobrovolník vůbec je, a to i z pohledu právní legislativy. Vymeším pojem dobrovolná činnost, uvedu její dělení a poskytnu stručný náhled do historie dobrovolnictví v ČR.

1.1. Základní terminologie

Před definováním dobrovolnictví jako takového je nutné zmínit nejprve termín **dobročinnost**, který s tímto stěžejním pojem úzce souvisí. Dobročinnost se dělí na dvě formy, **dárcovství** a **dobrovolnictví**. Za dárcovství lze považovat jakoukoli peněžitou či nepeněžitou formu daru, určenou buď přímo potřebným osobám nebo na veřejně prospěšné účely, poskytovanou nejčastěji skrze sbírky či nadační fondy (Tošner & Sozanská, 2002). Tomuto typu dobročinnosti se věnuje více osob než dobrovolnictví. Dle Skovajsy (2010) se to roce 2004 činilo téměř polovinu obyvatel ČR. Dobrovolnictví už na rozdíl od dárcovství takto jednoznačně definovatelné není. Každý člověk si pod pojmem představí něco jiného a ani v akademické obci neexistuje jednotný pohled. V odborné literatuře se můžeme setkat s celou řadou různých definic. Ty však obsahují některé prvky všem společné. Klégrová a Šormová (2006) uvádí tyto tři hlavní znaky dobrovolnictví:

1) *Činnost není finančně ohodnocena*

Z tohoto důvodu např. Tošner a Sozanská (2002) doporučují vyvarovat se termínu dobrovolná práce, protože příliš asociuje činnost vedoucí k výdělku. Je však třeba si uvědomit, že skutečnost, že dobrovolníci nedostávají za svou aktivitu plat, neznamená, že nemají nárok na proplacení možných nákladů s ní spojených (Zákon č. 198/2002 Sb.). Mnohé organizace navíc poskytují dobrovolníkům určité výhody jako je strava, potřebný ochranný oděv nebo nejrůznější slevy. Odměny však nemusí mít pouze materiální charakter. Dle řady výzkumů je pro většinu dobrovolníků zdaleka nejvyšším oceněním poděkování (Klégrová & Šormová, 2006). Bezplatnost v tomto smyslu tedy rozhodně neznamená bez odměny.

2) *Jedná se o svobodnou volbu*

Dobrovolnictví je nepovinné a nesmí být tedy rozhodně chápáno jako oběť. Jeho prostřednictvím není pouze přinášena pomoc těm, kteří ji potřebují, ale poskytuje

dobrovolníkům pocit smysluplnosti, možnost získat nové zkušenosti a dovednosti nebo poznat případné budoucí přátele (Tošner & Sozanská, 2002).

3) Aktivita je vědomá

Tímto bodem je rozuměno zejména uvědomování si prospěšnosti vykonávané činnosti. Z tohoto pohledu tedy není za dobrovolnictví považováno například bezmyšlenkovité vhození mince do klobouku žebrajícího (Klégrová & Šormová, 2006).

Z výše uvedené charakteristiky dobrovolnictví lze definovat **dobrovolníka** jako „člověka, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti“ (Tošner & Sozanská, 2002, 35). Stejnou definici, pouze v parafrázované podobě, nalezneme taktéž na internetových stránkách občanského sdružení Hestia. Je zde však doplněna o tvrzení: „Dobrovolníkem může být každý, ať je jeho profese jakákoli“ (Chrtková, nedat.). Dovoluji si poznamenat, že jakkoli opravdu nezáleží na profesi, věku, pohlaví ani rasové příslušnosti, je nezbytné, aby byl dobrovolník schopen vykonávat činnost jak po fyzické, tak psychické stránce. V opačném případě by se totiž z pomoci mohla stát spíše přítěž.

1.2. Druhy dobrovolné činnosti

Jedna z hlavních příčin nejednotné definice dobrovolnictví je skutečnost, že existuje nesčetné množství typů a oblastí, v nichž probíhá. Přehledné dělení druhů dobrovolné činnosti nabízí Tošner a Sozanská (2002), ovšem s upozorněním, že jde víceméně o rozdělení umělé a v praxi dochází k jejich častému prolínání. Navrhují toto rozlišení:

1) Občanská výpomoc

Tato činnost je zaměřena zejména na rodinu, příbuzné nebo sousedy. Někdy se o ní proti také hovoří jako o *výpomoci sousedské*.

2) Dobrovolnictví vzájemně prospěšné

Tento typ probíhá nejčastěji v rámci obecní komunity, okolo fary, sportovního klubu apod.

3) Dobrovolnictví veřejně prospěšné

V těchto případech se jedná obvykle o nestátní neziskové organizace, které vyhledávají dobrovolníky z řad veřejnosti a činnosti jsou často profesionálně organizovány.

Některé definice z dobrovolnictví ovšem rodinu i přátele zcela vylučují. Například jedna z nejnavštěvovanějších internetových stránek zabývající se danou tematikou www.dobrovolnik.cz definuje dobrovolnictví jako „ochotu člověka dát část svého času a síl ve prospěch potřebné organizace nebo člověka, aniž by s příjemcem pomoci byl vázán přátelskými či jinými vazbami“. Nabízí se tedy dělení dobrovolné činnosti na **formální** a **neformální**. Ani v případě této klasifikace se však zahrnutí blízkého okolí zcela nevyhne. Neformální dobrovolnictví, jež se od formálního liší svou institucionální neorganizovaností, probíhá totiž nejčastěji v rámci sousedské či přátelské výpomoci. I zde tedy můžeme shledat paralely s občanskou výpomocí (Frič, Pospíšilová, Tošner, & Vávra, 2010).

Poslední způsob dělení, který bych ráda zmínila je rozdělení dobrovolnictví z hlediska časového vymezení (Tošner & Sozanská, 2002):

– ***Dobrovolné zapojení při jednorázových akcích***

Zde se nejčastěji jedná o sbírky, benefiční koncerty nebo kampaně, jež probíhají jednou či vícekrát ročně. Účastní se jich zejména jindy zaneprázdnění příznivci a podporovatelé daných organizací a jsou vhodným prostředkem k získání nových dobrovolníků či dárců.

– ***Dlouhodobá dobrovolná výpomoc***

Tento typ činnosti probíhá pravidelně (například jeden den v týdnu) a na rozdíl od jednorázových akcí bývá mezi organizací a dobrovolníkem sepsána i písemná smlouva.

– ***Dobrovolná služba***

Z časového hlediska jde o nejnáročnější typ aktivity a vyžaduje důkladnou přípravu dobrovolníka na zvládnutí jeho budoucích úkolů. Poměrně často probíhá v zahraničí a to po dobu několika měsíců i let. Opět zde platí, že za vlastní aktivitu dobrovolník nepobírá plat, náklady spojené s dopravou a pobytem jsou však obvykle hrazeny příslušnou organizací.

1.3. Historie dobrovolnictví v ČR

Počátky organizované dobročinnosti můžeme na našem území shledat již ve středověku. Jsou spojovány zejména s činností církve, která považovala starost o blaho lidí za svou morální povinnost. S rostoucím bohatstvím a aktivitami mnoha jejích hodnostářů

se však od původní myšlenky poněkud vzdálila. Na tuto skutečnost výrazně reagovalo husitské hnutí, které svou revolucí přineslo první impulz k zesvětšování dobročinných aktivit. Povaha organizací se pak v průběhu dějin měnila víceméně dle aktuálního mocenského postavení církve (Frič, 2001).

Důležitým mezníkem českého dobrovolnictví bylo období Národního obrození. Jednalo se o dobu liberalizace a rozmachu národního vlastenectví, které sebou neslo zakládání nejrůznějších občanských asociací a spolků, jež se v mnohých případech (např. Sokol, Spolek dobrovolných hasičů) zachovaly až dodnes (Tošner & Sozanská, 2002). Stále více se také objevovaly snahy o řešení sociálních problémů, na které už církev samotná nestačila. Tato tendence zesílila ještě více za první republiky. Dobročinné spolky zřizovaly chudobince, jesle, ozdravovny, a další obdobná zařízení. Dle statistik jejich služba činila až 26% nákladů vložených na sociální péči (Frič et al., 2010).

Až do druhé světové války se Československá republika v rámci dobrovolnictví výrazněji nelišila od ostatních zemí Evropy ani USA. Slibný vývoj však brzy přerušila německá okupace, za které došlo k zrušení mnoha neziskových organizací.

Ani poválečné nadšení a obnovení tradičních spolků nemělo dlouhé trvání. V roce 1948 se k moci dostala komunistická strana a poměrně rychle začala přizpůsobovat dobrovolnictví svým potřebám (Frič, 2001). Totalitní režim se k dobrovolnictví stavěl značně ambivalentně. Na jednu stranu se aktivit dobrovolníků bál a vnímal je jako možné ohrožení svého postavení, na druhou stranu je potřeboval k obnově poválečné ekonomiky (Frič et al., 2010). Dobrovolná činnost tedy zcela zrušena nebyla, byla však podřízena vedení státu a většina organizací byla sdružena do tzv. „*Národní fronty*“ (Tošner & Sozanská, 2002). Dle komunistické ideologie byla nová společnost založena na předpokladu, že socialisticky uvědomělý člověk vnitřně touží pracovat ve prospěch celku, a to i bez nároku na materiální odměnu. Tímto byly obhajovány i pravidelně se konající „dobrovolné brigády“, které mnohdy neměly ani ekonomický význam, ale sloužily pouze k demonstraci loajality vůči režimu. Výraz dobrovolník byl pak postupně nahrazen termínem „brigádník“. Většina lidí pak pochopitelně rozuměla tomu, že jejich činnost dobrovolná není a považovala dobrovolnictví buď za politický nástroj anebo přizpůsobování se režimu ze strachu či kariérismu (Frič, 2001). Zjednodušeně tedy

můžeme konstatovat, že o dobrovolnictví v dnešním slova smyslu se v rámci komunistického režimu hovořit nedá.

Po sametové revoluci v roce 1989 nastalo dle Tošnera a Sozanské (2002, 30) ve společnosti určité „hledání vlastní identity“. Po pocitu dlouhodobého útisku se lidé zpočátku orientovali spíše na konzumní způsob život. Zájem o pomoc sociálně slabším se objevil až po několika letech. Začalo vznikat mnoho charitativních organizací, z nichž mnohé nedisponovaly žádným majetkem a stavěly pouze na entuziasmu dobrovolníků. Zároveň docházelo k obnovám mnohých režimem potlačovaných spolků spolu s navrácením zestátněného majetku.

1.4. Legislativní úprava

V mezinárodním roce dobrovolníků, v roce 2001, podpořilo OSN dobrovolné aktivity a přispělo tak k ukotvení dobrovolnictví v právním řádu v mnoha zemích. V České republice nabyl účinnosti **zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě** 1. ledna 2003. Nepůsobí však vyloženě direktivně, pouze upravuje podmínky, za kterých stát dobrovolnictví podporuje. Vymezil postavení tří subjektů, které se do dobrovolnictví zapojují:

– ***Vysílající organizace***

Vysílající organizace je veřejně prospěšná právnická osoba, která v případě udělené akreditace vybírá dobrovolníky a uzavírá s nimi smlouvy.

– ***Přijímající organizace***

Přijímající organizace může být nejen veřejně prospěšná právnická osoba, ale i jakákoli fyzická osoba, pro kterou je činnost vykonávána a je schopna dostát závazkům vyplývajících z uzavřené smlouvy mezi ní a vysílající organizací.

– ***Dobrovolník***

Dobrovolníkem může být dle zákona každá fyzická osoba starší 15 let, v případě, že se jedná o činnost vykonávanou v České republice a starší 18 let, pokud jde o službu v zahraničí. Rozhodnutí stát se dobrovolníkem musí být na základě svobodného rozhodnutí a zvážené svých osobnostních vlastností, znalostí a dovedností.

2. DOBROVOLNICTVÍ V NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH

Vzhledem ke skutečnosti, že se v bakalářské práci věnuji motivaci dobrovolníků působících v Centru pro všechny, tedy nestátní neziskové organizaci, zaměřím se nyní na formální (organizovaný) typ dobrovolnictví.

2.1. Základní terminologie

Z ekonomického hlediska se organizované dobrovolnictví nachází v tzv. neziskovém sektoru. Již z názvu je patrné, že primárním cílem organizací, které do něj spadají, není zisk. Ten sice vytvářet mohou, musí jej ale využít k vlastnímu chodu nebo dalšímu rozvoji (Neziskovky, nedat.). V posledních letech se organizace zajímají o možnosti spolupráce s dobrovolníky stále více. V České republice existují **dobrovolnická centra** (jinými slovy dobrovolnické organizace), která se zaměřují na management dobrovolníků a podporují dobrovolnictví ve svém regionu (např. Praze, Brně, Plzni, Českých Budějovicích). Poskytují informace a spolupracují s dalšími neziskovými organizacemi, ve snaze zapojit co největší množství lidí do řešení místních problémů (Dobrovolnická centra a programy, nedat.). Pojem dobrovolnická centra je mezi laiky mnohdy zaměňován s podobným termínem, **dobrovolné organizace**. Tošner a Sozanská (2002) ve své publikaci rozdíl mezi nimi objasňují. Zatímco v prvním případě jde o organizaci převážně o řízení dobrovolné činnosti, v případě druhém jde už o organizace zabývající se přímo dobrovolnou činností (například Hnutí DUHA, Skaut apod.).

2.2. Typy organizací

Jak již bylo řečeno, dobrovolná činnost je dnes součástí téměř všech organizací. V každé však zapojení dobrovolníků nabývá různých podob (Frič, 2001):

– **Typ 1**

V tomto případě by organizace bez dobrovolníků nemohla existovat. Kromě malé skupinky zaměstnaných „profesionálů“ je její chod závislý přímo na činnosti dobrovolníků. Tato situace je obvyklá v humanitárních či ekologických oblastech.

– **Typ 2**

Zde už dobrovolná činnost není základním předpokladem fungování organizace. Dobrovolníci zde vykonávají stejnou práci jako řadoví zaměstnanci a pouze přispívají

k jejímu lepšímu chodu. S tímto typem se často setkáváme v rámci sociální a zdravotní péče, kdy dobrovolníci pomáhají například s žehlením, účetnictvím, obstarávají recepci nebo i samotnou péči o pacienty.

– **Typ 3**

Tento typ nelze od předchozího zcela jednoznačně oddělit, protože ve skutečnosti se velice často vyskytují paralelně. Dobrovolníci opět nejsou nepostradatelnou součástí organizace, jejich činnost však její poskytované služby rozhodně zkvalitňuje. Jde hlavně o trávení volného času s klienty; procházky, povídání, pořádání hudebních či jinak uměleckých vystoupení nebo i organizování celých programů (výtvarné či taneční kroužky, procvičování paměti u seniorů apod.).

2.3. Způsob získávání nových členů

Z výše uvedeného je zřejmé, že v zájmu organizací je nejen udržení co nejtrvalejší spolupráce s jejich stávajícími dobrovolníky, ale i snaha o oslovení případných dobrovolníků nových. Frič (2001) uvádí dvě náborové strategie:

– **Aktivní přístup**

V tomto případě organizace, respektive její členové, nové členy aktivně vyhledávají. Navštěvují školy a komunitní zařízení, provádějí kampaně a další prezentační akce, kde představují organizaci a činnost s ní spojenou. Zejména zde ale poskytují informace o možnostech zapojení dobrovolníků a náplni jejich případné práce. Obvykle jsou tyto informace rovněž sepsány do přehledných brožurek, letáků a dalších propagačních materiálů, které jsou pak bezplatně rozdávány. Další z možností aktivního získávání potencionálních dobrovolníků je adresné kontaktování vybraných osob. Organizace si nejprve sestaví databázi lidí, kteří přislíbili pomoc, spolu s jejich zájmy a časovými možnostmi. V případě potřeby pak pouze osloví osoby vhodné pro plánovanou akci.

– **Pasivní přístup**

Tento přístup na rozdíl od předchozího předpokládá, že dobrovolník má organizaci kontaktovat sám. Mnohé organizace spoléhají zejména na iniciativu dosavadních dobrovolníků, kteří o své činnosti informují přátele a známé ve svém okolí. Výhodou je zde důvěrná atmosféra, která mezi členy obvykle panuje. Je ovšem otázkou, zda je tato metoda vhodná i u nově vznikajících center.

2.4. Charakteristické oblasti dobrovolnictví

Přestože dobrovolníky na obecné rovině spojuje vnitřní touha pomáhat a být nějakým způsobem prospěšní, nemají už totožnou představu o tom kde. Tošner a Sozanská (2002) poskytují přehledné dělení a popis šesti základních oblastí, v nichž se mohou realizovat:

– ***Ochránci životního prostředí***

Organizace v této oblasti mají zpravidla celostátní charakter, jsou velice dobře organizovány a často úzce spolupracují s obdobnými organizacemi v zahraničí. Zapojují se do řešení ekologických problémů, jako jsou jaderné elektrárny, čistota měst nebo vedení dálnic dosud člověkem nenarušenou přírodou. Výhodou těchto organizací je jejich výrazná publicita v masmédiích. Svými aktivitami (demonstrace, podpisové akce) na sebe dovedou upozornit, čímž získávají možnost oslovení nových dobrovolníků a podporovatelů. V ČR je známé např. Hnutí DUHA, Děti země nebo jedna z největších organizací pro ochranu životního prostředí, Greenpeace.

– ***Humanitární organizace a organizace lidských práv***

V těchto případech mají dobrovolníci za úkol zlepšovat úroveň lidského života a zdraví. Působí nejen ve válečných oblastech, ale i v rámci vnitrostátní pomoci. Od roku 1997, kdy Moravu zasáhly rozsáhlé povodně, se například aktivně angažuje organizace ADRA, jakožto jeden z hlavních koordinátorů pomoci při mimořádných událostech v ČR (Pomoc při mimořádných událostech, 2014). Při zmíněných záplavách se ukázalo, že samotné nadšení dobrovolníků a jejich ochota pomoci při záchranných akcích nestačí a je nezbytně nutné profesionální vedení. V současné době stojí jistě za zmínku také dobrovolná činnost spojená s fenoménem uprchlictví, protože Česká republika se stále častěji stává místem imigrantů.

– ***Sociální a zdravotní oblast***

Jedná se o jednu z nejpočetněji zastoupených oblastí. Činnost zahrnuje práci s dětmi a mládeží, seniory, lidmi s postižením, osobami ohroženými závislostmi i jinými lidmi v nouzi. Klégrová a Šormová (2006) připomínají, že v těchto případech je důležité nepodcenit důkladnou přípravu dobrovolníků, jelikož je na nich často závislá kvalita lidského života. Navíc mnohdy jde o organizace, kde práci s klienty vykonávají pouze dobrovolníci a jediným jejich zaměstnancem je koordinátor či školitel. Mezi nejznámější neziskové organizace v tomto sektoru patří např. Česká sociální charita,

FOKUS, POV – Pražská organizace vozíčkářů a další. V poslední době mnohé z nich úspěšně spolupracují s vládou při řešení otázek týkajících se změn v sociální politice a povaze poskytování sociálních služeb.

– **Kulturní oblast**

Dobrovolníci v této oblasti působí nejčastěji na regionální úrovni. Angažují se při ochraně a revitalizaci konkrétních kulturních památek obce, jako jsou hrady, muzea, divadla a další budovy s dlouhou historickou tradicí.

– **Sportovní a vzdělávací činnost**

Organizace zde navazují především na spolkovou činnost, která je tradičně spojena se sportem – např. Skauti, Sokolové aj. Čím dál častěji se ale začínají objevovat i projekty podporující veřejně prospěšné dobrovolnictví v oblasti školství.

– **Zahraniční dobrovolná služba.**

Tento typ dobrovolné činnosti se v ČR začal více objevovat až po roce 1989. Ze zahraničí sem přijížděli dobrovolníci, zejména vyučující jazyky. V současné době už do zahraniční běžně vyjíždí i čeští dobrovolníci. Nejčastěji se věnují pomoci v rozvojových zemích nebo odstraňování následků přírodních katastrof či válečných konfliktů. Časté jsou také tzv. „workcampy“, do kterých se zapojují hlavně dobrovolníci z řad vysokoškolských studentů.

2.5. Současná situace dobrovolnictví v ČR

Tato kapitola vychází z výzkumu Pavola Friče a Terezy Pospíšilové (2010), kteří ve spolupráci s Národním dobrovolnickým centrem HESTIA uskutečnili v roce 2009 první reprezentativní výzkum (jednalo se o analýzu 3800 standardizovaných rozhovorů) dobrovolnictví v naší republice. Provedení i zpracování závěrů ocenila např. známá socioložka Šiklová, která jej označila za „odrazový můstek pro další postupy“ (Šiklová, nedat.).

Do formálního dobrovolnictví je v České republice zapojeno 30% obyvatel, s tím, že poměr mezi muži a ženami je přibližně stejný. Většina dobrovolníků se činnosti věnuje pravidelně (alespoň jednou za měsíc) a dlouhodobě (déle než tři roky v jedné organizaci). V průměru pak „odpracují“ jedenáct hodin měsíčně. Nejčastěji jsou mezi dobrovolníky lidé se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Z těchto údajů však rozhodně nelze

vyvozovat vyšší míru altruismu u osob s vyšším vzděláním, pouze jejich větší ochotu k zapojení se do organizované činnosti.

Z výzkumu rovněž vyplynulo pozitivní zjištění, že mezi dobrovolníky se nachází velké procento mladých lidí. Podíl dobrovolníků ve věku od 15 do 24 let činí 32%, což odpovídá podílu dobrovolníků i v dalších věkových kategoriích až do 55 let. S rostoucím věkem počet dobrovolníků klesá a od 65 let činí podíl dobrovolníků pouze 22%. Na druhou stranu je třeba podotknout, že senioři vykazují vůbec nejpravidelnější styl. Mládež působí nejčastěji v ekologické, sportovní a kulturní oblasti. Mnoho z nich je zapojeno do zájmového dobrovolnictví, především mezi dobrovolné hasiče. Zdá se tedy, že zájmové dobrovolnictví není u mladých lidí nijak na ústupu.

Častým fenoménem v ČR je dobrovolná činnost v organizacích bez profesionálních zaměstnanců. Zde ovšem obvykle působí koordinátor dobrovolníků. Téměř polovina respondentů uvedla, že prošla cíleným školením nebo alespoň vstupním interview z čehož lze usuzovat, že české dobrovolnictví není méně profesionalizované než ostatní země EU.

Přestože postoj veřejnosti k dobrovolnictví je vesměs pozitivní, stále existuje čtvrtina lidí, kteří považují dobrovolníky za „naivky“, kteří nevidí, že je někdo zneužívá. Zajímavé je, že tento názor převládá zejména u přívrženců KSČM, kteří si na fenomén dobrovolnictví nejspíš ponechávají stále původní ideologický pohled.

3. MOTIVACE

Skutečnost, že dobrovolníci nejsou za své aktivity placeni, automaticky vyvolává otázku po příčinách jejich jednání. Nejedná se však pouze o prostou zvědavost laiků. Snahu odhalit proč se lidé chovají tak, jak se chovají, považuje Nakonečný (1997) dokonce za nejdůležitější úkol vědního oboru psychologie. V této souvislosti se obecně hovoří o motivaci a k ní přidruženým fenoménům.

3.1. Motivace

Podobně jako většina jevů vztahujících se ke člověku, je i motivace nesnadno definovatelná. V odborných publikacích se můžeme setkat s nejrůznějšími výklady i celými teoriemi dle toho, jakou psychologickou školu autor reprezentuje nebo se k ní názorově přiklání. Nejčastěji je motivace chápána v souladu s původem svého slova - latinským slovesem *movere* znamenající hýbat - jako „*intrapsychický proces zvýšení nebo poklesu aktivity, mobilizace sil a energetizace organismu*“ (Hartl & Hartlová, 2000, 328). Dalo by se tedy říci, že motivace aktivizuje (rozhýbává) lidské chování i prožívání s cílem změnit jeho aktuálně neuspokojivý stav nebo s touhou dosáhnouti něčeho příjemného (Plháková, 2007).

3.2. Motiv

Hlavním zdrojem motivace je motiv. Pojmy motiv a motivace jsou mnohdy zaměňovány nebo užívány jako synonyma, v psychologickém slovníku je však motiv definován samostatně. Je zde uveden jako „*pohnutka či příčina činnosti, jednání člověka zaměřená na uspokojení určité potřeby*“ (Hartl & Hartlová, 2000, 327). Zjednodušeně řečeno jde o důvod, proč jednáme tak, jak jednáme.

Z definice motivace v podkapitole 3.1. vyplývá, že aktivizace organismu neznamena vždy navýšení jeho aktivity. Právě motivy hrají klíčovou roli v tom, zda budeme k cíli směřovat nebo naopak vzdalovat se. Motivem může být například i únava, která donutí jedince lehnout si a odpočívat (Plháková, 2007).

Existuje celá řada motivů. Jejich mnohočetnost postuloval např. Allport, který tvrdil, že pro každého jedince je typický jeho vlastní, relativně stálý, hierarchicky

uspořádaný soubor motivů, označovaný jako **hodnotový** či **motivační systém osobnosti** (Cakirpaloglu, 2012). Ten je zpočátku řízen vrozenými reflexy a instinkty, postupně je však vlivem okolí formován a v této souvislosti se tak někdy hovoří o termínu „*naučená motivace*“ (Nakonečný, 1997). Z uvedeného je patrné, že každého člověka motivuje něco jiného, a to nejen v závislosti na jeho vrozených strukturách, ale i prostředí, kde vyrůstá nebo se aktuálně nachází. K tomuto tématu se vrátím ještě později, při rozebírání přístupů výzkumu motivace dobrovolníků.

Mnoho vědců se pokusilo motivy klasifikovat. Např. Plháková (2007) třídí základní lidské motivy do čtyř velkých okruhů – **sebezáchovné** (mající biologický základ a zajišťující zejména přežití jednotlivce), **stimulační** (zahrnující hlavně potřebu neustálé variability podnětů), **sociální** (ovlivňující mezilidské vztahy) a **individuální psychické**, do kterých profesorka řadí například potřebu hledání smyslu či svobodné volby. Další často citované dělení je na motivy **vnitřní** a **vnější**. Toto pojetí však mnozí psychologové odmítají s tvrzením, že motivy vnější podoby nabývat nemohou. V prvním případě mluví o **potřebách** (základních složkách motivů), které považují za vnitřní zdroj motivace, v druhém případě jde však dle jejich názoru o tzv. **incentivy** (popudy), působící na vyvolání potřeb zevnějšku. Ukázkovou incentivou je např. školní známka nebo lákavý zákusek ve výloze cukrárny (Helus, 2011).

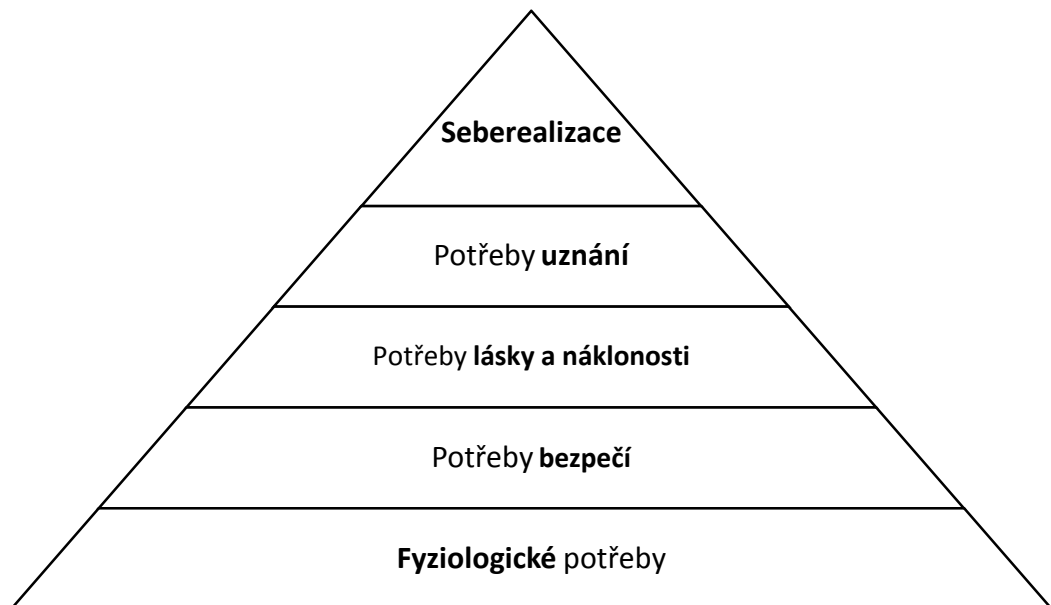
3.3. Potřeba

Termíny motiv a potřeba bývají rovněž často zaměňovány. Např. Cakirpaloglu (2012) však chápe potřebu jako méně obecný pojem než motiv samotný. Definuje ji jako „*vnitřní stav přebytku nebo nedostatku něčeho v organismu*“ (Cakirpaloglu, 2012, 180). Motiv v sobě dle jeho názoru zahrnuje nejen potřebu, ale i příslušné chování, které danou potřebu uspokojí. Termín „potřebovat“ jednoduše znamená mít něčeho moc nebo málo, například nedostatek spánku v případě zmiňované únavy. Naše jednání tedy vychází z neuspokojených potřeb, kdy člověk touží něco získat nebo naopak zbavit se toho, čeho má nadbytek.

Podobně uvažoval i americký psycholog **Abraham Maslow**, který se díky knize „*Motivace a osobnost*“ vydané roku 1954 stal se jedním z nejcitovanějších psychologů

vůbec. Potřeby, které jsou v jeho teorii klíčové, rozdělil do pěti úrovní a seřadil je podle síly od nejnižších po nejvyšší do tzv. „hierarchie potřeb“.

Obrázek 1: Maslowova hierarchie potřeb



- **Seberealizace** (naplnění svých možností, potřeby estetiky, etiky,...);
- **Potřeby uznání** (dosažení dobrého výkonu, prestiže,...);
- **Potřeby lásky, náklonosti** (být okolím přijímán, patřit někam,...);
- **Potřeby bezpečí** (jistoty, stability, osvobození od strachu, pořádku, mezí...);
- **Fyziologické potřeby** (jídla, pití, spánku, sexu,...).

Potřeby prvních čtyř úrovní „pyramidy“ (počítáno zdola) označil Maslow jako *nedostatkové* neboli *deficitní*. Fungují na principu udržování psychické a fyzické rovnováhy, respektive redukce napětí. Pátou (nejvyšší) úroveň tvoří tzv. *potřeby bytí*. Na rozdíl od deficitních se uspokojováním jejich intenzita nesníží, naopak dále narůstá, a proto jsou někdy rovněž nazývány „*potřeby růstové*“ (Plháková, 2007). Právě z nich by měla v nejlepším případě pramenit motivace dobrovolníků, neboť jak tvrdí Říčan (2010, 112): „*Seberealizace neznamena soustředění na sebe...člověk se snadno zaujme pro tvořivou práci nebo boj za nějaký nadosobní cíl, v kterém se realizuje*“.

Celá Maslowova koncepce stojí na předpokladu, že vyšší potřeby nemohou být uspokojovány, nejsou-li naplněny potřeby nižší. Existují ovšem důkazy, že tomu tak vždy není. Například zakladatel psychoterapeutického směru logoterapie, Victor Frankl, popisuje situace v koncentračních táborech, kde byli lidé ochotni darovat jídlo druhým

přes vlastní hladovění a existovali dokonce i tací, kteří v těchto podmínkách dokázali nalézt „*vůli ke smyslu*“ (Frankl, 1996).

4. MOTIVACE K DOBROVOLNICTVÍ

V této kapitole se nejprve zaměřím na altruismus, kterému je obvykle dobrovolná činnost přisuzována. Poté stručně představím hlavní přístupy, kterými lze motivaci dobrovolníků zkoumat. Dále uvedu konkrétní příklady druhů motivace a motivů vyplývajících z českých i zahraničních výzkumů a zmíním některé pozitivní a negativní aspekty, které mají na motivaci dobrovolníků vliv. Zcela na závěr uvedu potencionálně rizikové motivy k dobrovolnictví, převážně z pohledu analytické psychologie.

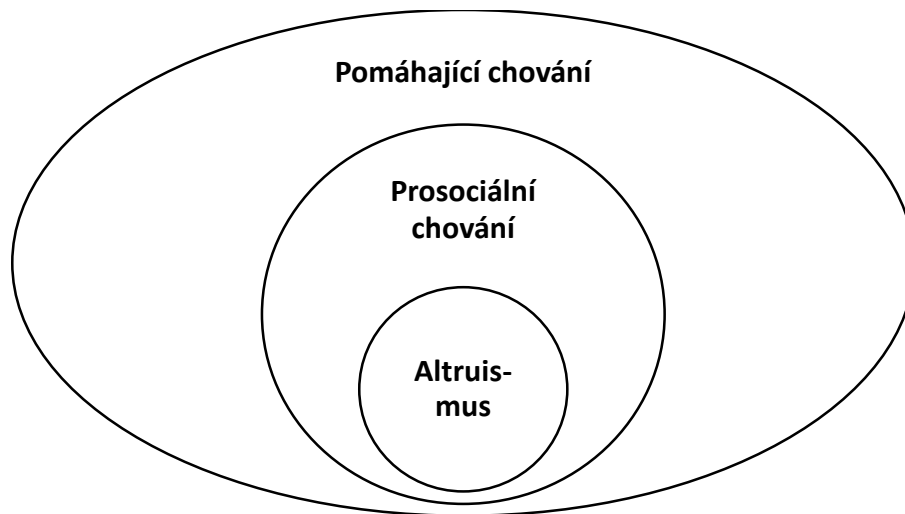
4.1. Altruismus

Při zběžném pohledu by se mohlo zdát, že dobrovolníci vykonávají činnost zcela nezištně a dobrovolnictví je projevem čistého altruismu. Pojmenováno však bylo více typů altruistického chování, z nichž mnohé nemají s představou, jež se s altruismem běžně spojuje, pranic společného. Někteří vědci se dokonce domnívají, že nic jako nesobecký „*altruismus tvrdého jádra*“ neexistuje (Frič et al., 2010). V následující kapitole představím altruismus v širším kontextu prosociálního chování a následně popíšu některé jeho druhy tak, jak je uvádí ve své publikaci Pavol Frič (2001).

4.1.1. Altruismus vs. prosociální chování

Altruismus je nejčastěji chápán jako forma prosociálního chování, což je užší segment chování pomáhajícího. **Pomáhání** je tedy obecný, oběma typům nadřazený pojem, jehož příkladem je letuška, která pomůže pasažérce s kufrem. **Prosociální chování** není na rozdíl od pomáhajícího svázáno s povinnostmi vyplývajících z plnění profesní role. Jedná se například o pomoc sousedovi s nastěhováním nového nábytku nebo vyplněním formuláře pro pojišťovnu. **Altruismus** pak vymezuje pomoc ještě více, a jak jsem již výše naznačila, nejčastěji je spojen s představou obětavého samaritána (Hewstone & Stroebe, 2006). Pro lepší představu vzájemných vztahů přikládám konkrétní schéma.

Obrázek 2: Složky pomáhajícího chování (upraveno dle Hewstone & Stroebe, 2006)



4.1.2. Typy altruismu

Reciproční

Dohady o existenci lidské nezištnosti zkomplikovali zejména sociobiologové, když přednesli představu o chování (tedy i altruistickém) založeném na vzorcích zabudovaných v lidských genech. Tuto myšlenku se pomocí termínu „reciproční altruismus“ pokusil obhájit Robert Trivers (1971), který tvrdil, že obecná tendence pomáhat pramení z očekávání, že se nám dobrý skutek určitým způsobem vrátí (in Plháková, 2007). Podobné vysvětlení poskytuje i „teorie sociální výměny“ vycházející z ekonomického předpokladu, že lidé při rozhodování vždy zvažují poměr mezi jejich vynaloženým úsilím a potencionálním ziskem (Výrost & Slaměník, 2008).

Normativní

Každý relativně zdravý člověk v sobě nese určitý vzor žádoucího chování, morální pravidla a normy, dle kterých se snaží jednat a zároveň takové chování očekává i od svého okolí. I když tedy altruismus není vymáhán žádným psaným zákonem, společnost se řídí mechanismem zvnitřněných norem a v případě jedincova vybočení otevřeně projeví nevoli a potrestá ho (hovoříme o státem nevytížitelných pravidlech, proto i trest má neformální podobu jako například pohrdání či vyloučení z kolektivu – což z praxe víme, může být mnohdy velice frustrující). Z uvedeného vyplývá, že dobrovolnictví se v tomto

případě opírá o motivaci kombinující morální zásady jedince a sociální tlaky okolí (Frič, 2001).

Emocionální

O emocionálním altruismu hovoříme v případě, že mají osoby morální normy natolik zvnitřněny, že doslova „cítí“ správnost svého chování. Výraznou roli zde hrají emoce jako je radost, uspokojení či soucit s trpícími. Ani tento typ jednání však nelze zcela oprostít od egoismu, protože i příjemný pocit z dobře odvedené práce je pro člověka určitým ziskem (Výrost & Slaměník, 2008). Frič (2001) rovněž uvádí dobře známou skutečnost, že emoce člověka obvykle vedou nejprve k pomoci svým nejbližším a až poté ostatním lidem.

Křesťanský

Křesťanství vybízí člověka k šíření dobra, což zahrnuje i poskytování pomoci těm, kteří ji potřebují. Jeho morální imperativ „Miluj bližního svého jako sebe samého“ by měl být pro každého křesťana zákonem. Dobrovolnictví je z tohoto hlediska motivováno představou plnění božího očekávání, možná i strachem z důsledků božího trestu (Frič, 2001). Skutečnost, že dle věřících bude každý dobrý skutek jednou oceněn, vzbuzuje i zde nádech mírného egoismu a ani v tomto případě tedy nemůžeme dobrovolnou činnost označit za zcela nezištnou.

Pravý

Existenci pravého altruismu postuloval např. americký sociobiolog Edward Wilson, který jej označil termínem „*altruismus tvrdého jádra*“ (Wilson, 1993, 150-151). Vymezoval jej vůči „*měkkému*“, který převládá u lidí očekávajících na své jednání odezvu. „*Altruismus tvrdého jádra*“ považoval vědec naopak za iracionální a pudový. To, že altruismus může být kontaminován egoismem i v případě, kdy se člověk svým rozumem neřídí, ovšem dokládá již zmiňovaný altruismus emocionální. Soucit nás orientuje spíše na blízké osoby, od kterých můžeme očekávat budoucí protislužbu s větší pravděpodobností než od neznámého člověka (Frič, 2001).

Osobně považuji dohady o mravní dokonalosti dobročinných skutků za téměř nepodstatné. Výsledky dobrovolné činnosti a jejich prospěšnost pro fungování společnosti jako celku nelze snižovat pro jejich egoistickou motivaci. Navíc je třeba si uvědomit, že

naše vnímání je vždy ovlivněno kulturou, ve které žijeme. Jiné hodnoty zastává křesťan a jiné komunistka a vždy záleží na hledisku, ze kterého čin posuzujeme. Ve shodě s Pavlem Fričem se tedy domnívám, že pravost altruismu bude vždy pouze relativní.

4.2. Přístupy ke zkoumání motivace dobrovolníků

Motivace dobrovolníků může být zkoumána z více hledisek. Z pohledu ekonomů jsou dobrovolníci motivováni zejména organizacemi, které jim poskytují určité odměny a výhody. Politologové považují za klíčové naopak znepokojení dobrovolníků nad určitým problémem (např. znečištěním), který chtějí svou činností vyřešit. V odborné literatuře se však nejčastěji objevuje přístup z hlediska psychologie a sociologie (Frič et al., 2010):

– *Sociologický přístup*

Dle sociologické perspektivy je motivace k dobrovolné činnosti podmíněna sociálně. Zdůrazňuje především vliv sociálního a kulturního prostředí dobrovolníka a zaměřuje se zejména na význam role komunity.

– *Psychologický přístup*

Psychologická perspektiva vychází z předpokladu, že jedinec skrze dobrovolnou činnost uspokojuje své individuální potřeby. Je reprezentována zejména **funkcionálním přístupem**, který postuluje, že stejné chování může u různých osob sloužit různým psychickým funkcím. Lidé se mohou chovat totožně, svým jednáním však uspokojovat naprosto odlišné potřeby. Motivace každého dobrovolníka je tedy specifická a vykonávaná činnost slouží různým účelům.

4.3. Klasifikace motivace k dobrovolnictví

Již v kapitole věnované motivům jsem zmiňovala snahy psychologů o jejich klasifikaci. Dělení jsou však do značné míry umělá a mezi jednotlivými kategoriemi nelze určit ostré hranice. Zároveň připomínám, že dle psychologické perspektivy jsou lidská rozhodnutí málokdy ovlivněna pouze jedním motivem, naopak jde téměř vždy o souhru vícera z nich. Také v případě motivace k dobrovolné činnosti se jedná o bohatou směsici motivů a lze tak nanejvýš hovořit o motivaci u dobrovolníka dominující.

Nejsnazší dělení motivace dobrovolníků (alespoň, co se počtu kategorií týče) poskytuje dvoufaktorový model, který rozlišuje motivaci na **altruistickou** a **egoistickou**

(Chou, 1998; Liu & Feng, 2005; Wang & Zhang, 2000 in Luping, 2011). Vzájemný komplikovaný vztah těchto dvou dimenzí jsem popsala již v kapitole 4.1., nebudu jej zde proto více rozebírat. O něco bližší porozumění participaci dobrovolníků přineslo rozšíření modelu o třetí faktor. Např. Anheier a Salomon (1999 in Frič et al., 2010) dělí motivaci na **altruistickou, instrumentální**, která koresponduje s egoistickou a **obligatorní**, která pramění z pocitu určitého závazku. Ani třífaktorový model se však nezdál některým odborníkům dostatečný. Podle Batsona a jeho kolegů, se v případě zapojení do dobrovolné činnosti jedná o souhru čtyř typů motivace. Klasické dělení **egoismus** vs. **altruismus** obohacují o **kolektivismus**, jehož primárním cílem je zlepšit situaci komunity a **principalismus**, který vyzdvihuje podporu nějakého morálního principu (Batson, Ahmed, & Tsang, 2002).

Mezi přední studie zkoumající strukturu motivace dobrovolníků z psychologického hlediska se dle odborné literatury řadí funkcionální přístup E. G. Claryová, M. Snydera a jejich kolegů (Frič et al., 2010). Autoři vycházeli z předchozích výzkumů a studií, které se však nezaměřovaly přímo na dobrovolníky. Pomocí faktorové analýzy určili šest základních funkcí, které dobrovolníkům dobrovolná činnost poskytuje a poté sestavili třiceti-položkový „**Inventář funkcí dobrovolníka**“ (v originále *Volunteer Function Inventory*), ve kterém se těchto šest kategorií rovnoměrně rozkládalo (Clary et al., 1998, 1517). Následným výzkumem určili za nejdůležitější funkce **hodnoty, porozumění a posílení**. Zbylé funkce **kariéry, společenské a ochrany** se ukázaly být spíše druhořadé (Clary & Snyder, 1999, 157). Tímto inventářem vnesli jeho autoři do oblasti výzkumu motivace dobrovolníků užitečný nástroj. K realizaci svého výzkumného záměru jsem jej využila i já, proto ho blíže rozeberu v empirické části bakalářské práce.

Strukturu motivace českých dobrovolníků popisuje Frič (2001) při prezentaci výsledků prvního většího výzkumu zaměřeného na dárcovství a dobrovolnictví v ČR. Proběhl v letech 1999-2000 a byl realizován Nadací rozvoje občanské společnosti (NROS), Agenturou neziskového sektoru (AGNES) a Agenturou STEM ve spolupráci s nadací VIA a občanským sdružením HESTIA. V rámci šetření byly pomocí statistické analýzy jednotlivých odpovědí dobrovolníků vymezeny tři hlavní motivace k dobrovolnictví:

– **Konvenční**

Motivace těchto dobrovolníků je založena na morálních normách a neformálních pravidlech společnosti, popřípadě principu křesťanské morálky. Dobrovolníci jsou značně ovlivněni jejich rodinným zázemím, hodnotami a postoji nejbližšího okolí a uznávají zejména podobně smýšlející a pracující osoby jako jsou oni sami. Tento typ motivace byl shledán jako dominantní u 41% respondentů, nejčastěji u starších a věřících lidí.

– **Reciproční**

Tento typ motivace převládal u 37% dobrovolníků. Lidé si uvědomují výhody pramenící z jejich činnosti a vnímají ji jako spojení dobra pro druhé a zároveň osobního obohacení. Mezi důvody zapojení do dobrovolné činnosti uváděli příklady jako získání nových zkušeností, navazování nových vztahů nebo udržování se v kondici.

– **Nerozvinutá**

Tato motivace byla určena jako klíčová u 23% dobrovolníků, nejčastěji vysokoškolských studentů a osob střední a starší generace (46- 60let). V jejím základu stojí 3 hlavní pilíře: důvěra v organizaci, přesvědčení o smysluplnosti dobrovolné práce a pocit, že se činností mohou podílet na šíření dobré myšlenky.

Nutno říci, že z metodologického hlediska nebyl tento výzkum zcela přesný a podle Friče et al. (2010) lze za první reprezentativní označit až výzkum z roku 2009 rozebíraný v kapitole 2.5. Autoři výzkumu rozdělili dobrovolnictví do tří perspektiv (*neziskové, volnočasové a perspektivy občanské společnosti*), u nichž shledali tři (respektive čtyři) odlišné motivace:

– **Altruistickou**

Tato motivace koresponduje s neziskovou perspektivou, vyzdvihující myšlenky humanismu, křesťanství a soucitu s potřebnými obecně. Ústředním motivem je prospěch druhých, popřípadě celé komunity.

– **Egoistickou**

Volnočasovou perspektivu reprezentuje egoistická motivace. Jejím primárním motivem je prospěch dobrovolníka. Ten vnímá činnost jako příjemné trávení volného času, při kterém se nejen baví a relaxuje, ale také získává nové zkušenosti a znalosti, kterými se obohacuje. V rámci této perspektivy vřadili později autoři výzkumu

subkategorii **hedonistické motivace**, jejíž primární motiv platí pouze za předpokladu, že z činnosti mají prospěch i ostatní.

– **Normativní**

Tento typ motivace se nachází v perspektivě občanské společnosti, která chápe dobrovolnictví jako občanskou ctnost. Vyzdvihuje hodnoty solidarity, demokracie, rovnosti a závazku ke komunitě. Ústředním motivem je zde naplňování morálních norem a jiných nepsaných pravidel.

Ve vzorku dobrovolníků se nejčastěji vyskytovala altruistická a egoistická motivace zatímco normativní byla výrazně slabší. Zdaleka nejmenším motivačním faktorem se ukázalo být náboženské přesvědčení. Minimální významnost náboženského přesvědčení není vzhledem k vysokému počtu nevěřících lidí v ČR udivující, takto nízká hodnota ovšem předčila i výsledky výzkumů z jiných ateistických zemí (Frič et al., 2010).

4.4. Nejčastější typy motivů

Z výzkumu Friče a kolektivu z roku 2009 vyplynulo, že hlavní motiv je pro formální dobrovolníky možnost **dělat to co, je baví** (85%). Dále referovali o možnosti **uplatnit své schopnosti** (77%) a sdělovali, že **zkrátka cítí, že je důležité pomáhat jiným** (76%). Za zmínku stojí i **přesvědčení, že jde o občanskou povinnost**, což v průměru motivovalo 54% dobrovolníků.

Z dotazníkového šetření provedeného v rámci projektu „*Faktory úspěchu neziskových organizací s důrazem na význam dobrovolné práce*“ určil Novotný s Lukešem (2008) za hlavní motivy dobrovolníků **dobry pocit z pomoci druhým, pocit smysluplnosti a naplnění, navázání nových vztahů, smysluplné využití volného času** a možnost **uplatnění vlastních schopností**.

Podle Musicka s Wilsonem (in Frič et al., 2010) motivují dobrovolníky tři základní normy - **norma generalizované reciprocity** (související s očekáváním, že pomoc druhým bude v případě potřeby v budoucnu určitým způsobem oplacena), **norma spravedlivosti** (která brojí proti nespravedlivosti a hájí ty, kteří se adekvátně bránit nemohou) a **norma sociální zodpovědnosti** (která se řídí občanskou, popř. křesťanskou povinností pomáhat potřebným).

Uvedené výzkumy, stejně jako naprostá většina šetření většího rozsahu, probíhala pouze na obecné rovině. Jejich autoři nerozlišovali mezi druhy vykonávaných dobrovolných činností. Protože se v práci věnuji dobrovolníkům pomáhajícím lidem se zdravotním postižením, zmíním závěrem výzkum z USA uveřejněný v roce 2015, který byl zaměřený na motivaci dobrovolníků v terapeuticko-relaxačním a sportovním zařízení pro osoby s postižením. K důvodům, proč dobrovolnou činnost vykonávají, se respondenti vyjádřili takto:

- **Užívám si aktivity, kterých se účastním.** (85%)
- **Pomáhám ostatním, aby si aktivity užívali.** (84%)
- **Získávám zkušenosti s lidmi s postižením.** (64%)
- **Nabývám zkušenosti jako facilitátor.** (39%)
- **Učím se dělat něco nového.** (16%)
- Plním si tak **školní povinnosti.** (3%)

Výzkumníci předložili těmto dobrovolníkům také VFI. Vyhodnocení se shodovalo s výsledky Claryho a kolektivu. Na prvních dvou pozicích skončila funkce porozumění a hodnot, dále posílení a o dosti níže se nacházela funkce kariéry, sociální funkce a funkce ochany (Collier, Rothwell, Vanzo, & Carbone, 2015).

4.5. Aspekty ovlivňující motivaci dobrovolníků

Motivace k zapojení se do dobrovolné činnosti může být jiná než motivace ve zvolené činnosti pokračovat. U druhého případu považují Frič et al. (2010) za klíčové zkoumání sociálního a organizačního prostředí dobrovolníků. Z analýzy českých i zahraničních výzkumů vytvořili Tošner a Sozanská (2002, 55) stručné seznamy toho, co dobrovolníky podle jejich názorů podporuje nebo naopak brzdí v ochotě delší spolupráce s organizacemi.

Pozitivní

- *Mají pocit, že jsou oceňováni;*
- *Uvědomují si, že jejich přítomnost něco znamená;*
- *Mají naděje na změnu, postup ve své činnosti;*
- *Dostává se jim uznání na veřejnosti i soukromě;*

- *Mají pocit, že dokážou zvládnout předkládané úkoly;*
- *Mají pocit sounáležitosti a týmové práce spolupracovníků;*
- *Podílejí se na řešení problémů, na rozhodování i stanovování cílů organizace;*
- *Uvědomují si, že v důsledku jejich činnosti se děje něco podstatného;*
- *Jejich osobní potřeby jsou uspokojovány.*

Negativní

- *Zjistí velký rozdíl mezi očekáváním a skutečnou činností;*
- *Mají pocit, že jejich pomoc je k ničemu;*
- *Nedostanou žádnou zpětnou vazbu, ani pochvalu ani ocenění;*
- *Úkoly jsou příliš rutinní, žádná rozmanitost;*
- *Cítí nedostatečnou podporu spolupracovníků;*
- *Úkol či tým nepřináší téměř žádnou prestiž;*
- *Činnost jim nedává možnost osobního růstu;*
- *Mají příliš malé možnosti projevit iniciativu a tvořivost;*
- *Cítí napětí mezi spolupracovníky.*

Z uvedených výčtů je patrné, že pro dobrovolníky je důležité, aby byli za svou činnost oceňováni a dostalo se jim patřičného uznání. Z tohoto důvodu se organizace musí snažit spolupracovat s místními komunitami i médii. Nutno říci, že v poslední době se tak, zejména prostřednictvím již zmiňovaných dobrovolnických center, v České republice skutečně děje. Vedle starosti o styk s médii by však organizace neměly zapomínat ani na potřebu nekonfliktní atmosféry ve skupině a měly by upevňovat týmovou spolupráci a důvěru mezi dobrovolníky pořádáním nejrůznějších školení a „teambuildingových akcí“.

4.6. Potencionálně rizikové motivy

Motivy dobrovolníků nemusí být vždy ku prospěchu ostatních a v některých případech mohou vést dokonce k poškození samotného klienta. Vitoušová (1998 in Tošner & Sozanská, 2002, 45-46) uvádí celou řadu nebezpečných motivů, které je třeba rozpoznat a případného zájemce včas odmítnout:

- *Soucit vedoucí k degradaci klienta;*
- *Nepřiměřená a zbytečná zvědavost;*

- *Služba pramenící z pocitu povinnosti;*
- *Skutkaření, snaha něco si zasloužit;*
- *Touha obětovat se, osobní neštěstí, se kterým si uchazeč neví rady, a proto chce ve službě hledat vlastní duševní rovnováhu;*
- *Osamělost a z ní pramenící touha po přátelství;*
- *Pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti;*
- *Nedostatek sebeúcty a s ním spojená touha potkat ještě ubožejší lidi;*
- *Panovačnost, touha ovládat jiné a uplatnit svůj vliv.*

V oblasti pomáhajících profesí se nevhodnou motivací zabývá zejména německý psychoanalytik Wolfgang Schmidbauer, který koncem 70. let minulého století přišel s konceptem tzv. „**syndromu pomocníka**“. Chápe jej jako neschopnost pomocníka projevit své city a potřeby a pomáhání je pro něj nevědomou obranou, jak tuto neschopnost kompenzovat (Schmidbauer, 2008). Matoušek (2003, 59) ho pak charakterizuje jako „*specifickou narcistickou poruchu, jejímž prostřednictvím pracovník v pomáhající profesi řeší, většinou nevědomě, své rané trauma odmítnutého dítěte*“. Tento problém se u každého projevuje specifickým způsobem. Schmidbauer (2008) rozlišuje čtyři formy, do kterých lze takovéto pomocníky zařadit:

1) Oběť povolání

Člověk tohoto typu se zcela odevzdává své profesní roli a obětuje ji veškerý svůj soukromý život. V mysli se neustále zaobírá prací, četbu omezuje na odbornou literaturu a kontakt s lidmi zužuje na pracovní styk s kolegy. Velice často rezignuje na sexuální a rodinný život a povolání se pro něj stává jedinou životní náplní.

2) Pomocník, který štěpí

Termín štěpení dobře vystihuje pomocníkově ostré rozlišování mezi profesionálním a soukromým životem. V osobním vztazích se chová úplně jinak než na pracovišti a je hrdý na to, jak snadno a lehce dokáže svou „profesionální tvář“ odložit.

3) Perfekcionista

Tento člověk je se sebou v hloubi duše nespokojený a neustále o sobě pochybuje. Prací se snaží se nalézt svou ztracenou celost a dostáhnout „ideálního já“. Na rozdíl od prvního typu pomocníka, mu však jeho povolání poskytuje pouze jeden

ze stupňů naplnění své ctižádostivé představy. Profesionální nároky a touhu po dokonalosti přenáší i do intimních vztahů.

4) Pirát

Poslední typ je do určité míry protikladem typu předchozího. Profesionální roli nepřenáší do soukromého života jako perfekcionista, ale využívá ji ke svému naplnění a obohacení. Snadno navazuje přátelské vztahy. Nejčastěji se však nejedená pouze o duševní sblížení, ale snahu o přímý sexuální vztah s klientem.

V tomto chvíli považuji za nutné připomenout, že zmíněný koncept vychází z oblasti psychoanalýzy, jež je proslulá svými vyhraněnými, často až extrémními názory. Některé prvky uvedených rizikových motivů však motivace dobrovolníků zahrnovat skutečně může a je nutné, aby byl každý dobrovolník schopen vlastní sebereflexe a přiznání si případných skrytých důvodů, proč činnost vykonává. Zabývat se syndromem pomocníka má tedy význam zejména kvůli zlepšování duševní hygieny lidí v pomáhajících profesích a budování jejich stabilní motivační struktury.

5. ZÁKLADNÍ PROJEVY A CHARAKTERISTIKY DANÝCH POSTIŽENÍ

V této kapitole postupně rozeberu tři typy zdravotních postižení, které jsem zvolila kvůli jejich nejčastějšímu zastoupení u klientů Centra pro všechny.

5.1. Základní terminologie

Při specifikaci a klasifikaci osob s postižením se vystřídal již mnoho termínů, a to zejména kvůli skutečnosti, že odborné názvy brzy zdomácněly a staly se hanlivými a pejorativními. Nejednoznačnost pojmů komplikuje i fakt, že české termíny „*postižení*“ a „*zdravotní postižení*“ se do angličtiny správně překládají jako „*disability*“ nebo „*handicap*“. Disabilita a handicap u nás mají ovšem význam odlišný. Dle zákona č. 561/2004 Sb. je zdravotní postižení definováno jako „**mentální, tělesné, zrakové nebo sluchové postižení, vady řeči, souběžné postižení více vadami, autismus a vývojové poruchy učení nebo chování**“. Disabilita vyjadřuje „*omezení nebo ztrátu (vyplývající z vady, poruchy nebo poškození) vykonávat činnosti, jaké jsou u člověka považovány za normální*“ (Hanáková et al., 2012, 16) a handicap značí znevýhodnění jedince se speciálními potřebami, které ze zdravotního poškození nebo disability vyplývá (Hanáková et al., 2012).

5.2. Mentální retardace

Mentální retardace je v populaci jedním z nejčastěji vyskytujících se typů postižení. Dle statistik tvoří osoby s tímto zdravotním postižením přibližně 3% populace, což na území ČR činí cca 300 000 jedinců (Bendová & Zikl, 2011). Projevuje sníženou rozumovou schopností, která následně ovlivňuje jedincovu odlišnost v řeči, učení, chování, vnímání, prožívání a dalších specifických oblastech (Fisher & Škoda, 2008). Její původ je vrozený nebo vzniká v raném dětství, nejpozději však do druhého roku dítěte (Orel, 2012). Nejčastěji jde o dědičně podmíněný defekt na podkladu chromozomových odchylek, vliv působení teratogenních látek v prenatálním období, nedostatek kyslíku při porodu nebo postnatální poškození mozku (Fisher & Škoda, 2008).

Rozpětí inteligenčního pásma, ve kterém se osoby s tímto typem postižení pohybují, je široké a mezi jedinci tak existují značné rozdíly. Dle 10. revize Mezinárodní klasifikace

nemocí a přidružených problémů je proto mentální retardace rozdělena do těchto šesti kategorií:

– ***Lehká mentální retardace IQ 50-69***

Postižení tvoří zhruba 70% všech typů MR (Švarcová, 2000). IQ osob s lehkou MR odpovídá mentálnímu věku 9-12 let (Orel, 2012). Obvykle se odhalí až s nástupem do školy, protože kromě opožděného porozumění řeči se osoby s lehkou MR od svých vrstevníků do této doby prakticky neliší (Orel, 2012). Lidé s tímto postižením jsou vzdělavatelni (ve speciálních či praktických školách), v dospělosti většina dosáhne plné soběstačnosti v osobní péči i domácích povinnostech a při dostatečném dohledu a opoře jsou schopni začlenit se i do pracovního kolektivu (Fisher & Škoda, 2008).

– ***Středně těžká mentální retardace IQ 35-49***

IQ koreluje s mentálním věkem 6-9let. Přestože jsou osoby stejně jako v prvním případě vzdělavatelni, osvojí si pouze nejjednodušší základy čtení, psaní a počítání (Orel, 2012). V oblasti sebeobsluhy jsou však víceméně samostatni. Někteří zvládnou dokonce i snazší pracovní úkony, které nevyžadují přílišnou přesnost a rychlost (Fisher & Škoda, 2008). Orel (2012) ovšem varuje, že tyto osoby trpí častými změnami nálad, které obtížně zvládají, s čímž je třeba (nejen na pracovišti) počítat.

– ***Těžká mentální retardace IQ 20-34***

Projevy osob odpovídají zhruba úrovni batolete. Lidé velice špatně artikulují, slovní výrazy používají nepřesně a v některých případech nemluví vůbec (Fisher & Škoda, 2008). Vyžadují neustálý dohled a výpomoc v oblasti samoobsluhy. Péče o ně je navíc zkomplikovaná skutečností, že k postižení je mnohdy přidružena epilepsie a poruchy motoriky (Orel, 2012).

– ***Hluboká mentální retardace IQ < 20***

Obvykle se jedná kombinované postižené, kdy se spolu s MR objevují defekty smyslových orgánů a motoriky (Orel, 2012). Na podněty jsou tito jedinci schopni reagovat pouze libostí a nelibostí, jsou tudíž plně závislí na péči od druhých osob (Fisher & Škoda, 2008).

– ***Jiná mentální retardace***

Do této skupiny spadají jedinci, u kterých je obtížné určit kategorii v důsledku dalších přidružených znevýhodnění. Obvykle je tomu u nevidomých či hluchoněmých osob nebo jedinců s autismem nebo poruchami chování (Švarcová, 2000).

– ***Neurčená mentální retardace***

Přestože je mentální retardace prokázána, pro nedostatek znaků nelze jedince zařadit do žádné z výše uvedených kategorií (Švarcová, 2000).

5.2.1. Downův syndrom

Syndrom označuje obecně soubor příznaků (symptomů) vyskytujících se společně. Jedná se o vrozené postižení vznikající v důsledku abnormálního vývoje plodu, nejčastěji zapříčiněného ztrojením (*trisomií*) 21. chromozomu (Selikowitz, 2011). K postižení je vždy přidružena MR a IQ těchto osob se nejčastěji pohybuje v jejím středním pásmu. Dle statistik tato vada připadá na každých 800 až 1000 narozených dětí. V České republice to činí ročně okolo padesáti novorozenců, celosvětově pak téměř stotisíc (Kolik se rodí dětí s Downovým syndromem, nedat.).

Downův syndrom ovlivňuje výrazně nejen rozumové schopnosti ale i vzhled jedince. Lidé mají téměř vždy malou mohutnou postavu, zešíklé oči v důsledku zvětšené kožní řasy na víčku, malý ústní otvor s povoleným jazykem, jemné a rovné vlasy, široké ruce s krátkými prsty a na chodidlech mívají výraznou mezeru mezi palcem a ukazováčkem vzniklou kvůli rýze táhnoucí se od této mezery několik cm vzad (Selikowitz, 2011).

5.3. Poruchy autistického spektra

Představa typické osoby s poruchou autistického spektra se v očích mnohých laiků podobá ústřední postavě známého filmu *Rainman* nebo geniálním technicky nadaným vědcům. Jejich domněnka je však bohužel mylná. Přestože značná část osob s touto poruchou je schopna se o sebe víceméně samostatně postarat, jejich život je vzhledem k vlastnostem daného postižení velice znesnadněn.

Mezi poruchy autistického spektra se řadí dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom, Rettův syndrom a jiná dezintegrační porucha (Thorová, 2012). Jedná

se o pervazivní (všeprostupující) vývojové poruchy, které ovlivňují jedince v mnoha různých směrech. Narušeny jsou zejména komunikační a sociální dovednosti, což komplikuje veškeré sociální vztahy, obvykle i ty v nejbližší rodině. Tzv. „*autistickou triádu*“ uzavírá silný odpor ke změnám a nepružnost myšlenkových procesů. Tato rigidita se projevuje především v potřebě denní rutiny a uspořádaného prostředí (Říčan & Krejčířová, 2006).

Dle epidemiologických šetření připadá 15 - 25 případů autismu na 10 000 narozených dětí. V České republice tedy žije potenciálně zhruba 15 - 25 000 takto postižených osob (Co víme o autismu, nedat.). Ačkoli příčiny vzniku autismu nebyly stále odhaleny, je zde vidět patrný posun v porozumění jeho problémům, tedy i volbě vhodných terapií a vzdělávacích strategií, kterými je možné některé projevy vyplývající z daného typu postižení zmírnit (Thorová, 2012).

5.4. Dětská mozková obrna

Dětská mozková obrna je souhrnné označení skupiny onemocnění zapříčiněných postižením nezralého, vyvíjejícího se mozku. Projevuje se především problémy s hybností, které jsou obvykle provázány částečným nebo úplným ochrnutím končetin, z čehož následně vyplývají i obtíže s pohybovou koordinací. Mimo tyto komplikace se také často přidružují další postižení jako je MR, epilepsie, poruchy zraku, sluchu nebo řeči. Přestože se jedná o postižení neprogresivní, existují možnosti zmírňování některých jeho projevů. (Fisher & Škoda, 2008).

Příčina vzniku DMO není u většiny případů zcela zřejmá, je však úzce spjata s obdobím kolem porodu. Počet jedinců, u nichž je DMO diagnostikována, se pohybuje mezi 2-3 dětmi na 1000 narozených. Dle lékařských zpráv prevalence mírně stoupá, to je však zřejmě následek stále zvyšujícího se počtu zachráněných i předčasně narozených dětí, u kterých je toto postižení diagnostikováno nejčastěji (Fišer & Škoda, 2008).

Dle Vítkové (2004 in Fisher & Škoda, 2008) má toto postižení dva stěžejní typy:

1) Spastické formy

Tento typ tvoří zhruba 60% všech forem DMO. Vyznačuje se svalovou ztuhlostí a stereotypními pohyby. V případě *diparetické formy* je postižena pouze dolní nebo

horní polovina těla. U *kvadraparetické formy* je přidruženo i ochrnutí druhé poloviny a jedinci jsou tak velice často upoutáni na vozíček. U tohoto typu se rovněž obvykle přidružuje MR. *Hemiparetická forma* postihuje pouze levou nebo pravou část těla. Horní končetina bývá obvykle ohnuta v lokti, zatímco dolní bývá zcela napřímena a jedinec tak došlapuje pouze na špičku a napadá tak na jednu stranu.

2) Nespastické formy

Na rozdíl od forem spastických je tento typ DMO charakteristický svalovým ochabnutím. Děti s *dyskinetickou formou* mají často otevřená ústa, hlavu skloněnou na jednu stranu a kvůli obvykle přidruženému postižení kousacího svalstva, u nich dochází k nekontrolovatelnému vyměšování slin. U *hypotonické formy* je ochabnutí svalstva celkové a tělo tak může působit „hadrovitým dojem“. V průběhu vývoje se tento typ obvykle transformuje v některou jinou formu DMO a dětí s pravou hypotonickou formou je velice málo (Fisher & Škoda, 2008).

6. CENTRUM PRO VŠECHNY

Vzhledem k tomu, že výzkumná část je vedena jako fenomenologické zkoumání zkušeností dobrovolníků působících v Centru pro všechny, považuji za vhodné zařadit kapitolu, ve které organizaci i její aktivity ve stručnosti popíšu.

6.1. Základní informace o organizaci

Centrum pro všechny (dále jen CPV) je nymburské občanské sdružení a rodinné centrum zaměřené na poskytování integračních volnočasových aktivit. Bylo založeno 29. 12. 2005 dvojicí maminek dětí s postižením, několika pedagogy a skupinou dobrovolníků z řad studentů. Jednalo se o reakci na skutečnost, že v regionu nebyla dostatečná nabídka aktivit pro rodiny s dětmi se zdravotním postižením. Díky tomu, že se členům skupiny podařilo najít vhodné zázemí i finanční podporu, rozšířili postupně pořádané akce také na děti bez postižení. V současné době CPV nabízí aktivity společné pro jedince se speciálními potřebami i bez nich, což umožňuje jejich vzájemnou komunikaci a spolupráci, a to je hlavním cílem organizace (Centrum pro všechny, 1999).

6.2. Dobrovolníci a jejich působení

Přestože v CPV je zaměstnáno několik profesionálních pracovníků (např. koordinátorka dobrovolníků, ekonomka nebo sociální pracovnice), jeho působení stojí zejména na činnosti dobrovolníků. Nejčastěji se jedná o studenty středních a vysokých škol pocházejících z blízkého okolí, některých akcí (tábory, víkendové pobyty) se však účastní i jedinci z míst vzdálenějších.

Každý, kdo se chce stát dobrovolníkem CPV, musí nejprve absolvovat pohovor s koordinátorkou dobrovolníků. Poté podepíše smlouvu a je náležitě vyškolen v bezpečnosti a ochraně zdraví. Několikrát do roka jsou pak Centrem organizována školení, kterých jsou dobrovolníci povinni se účastnit. Mimo bližších informací o chodu organizace a seznámení se s tamním prostředím a zaměstnanci se zde dozvědí o specifických poruchách některých klientů a mají možnost vyzkoušet si nanečisto činnosti, které jejich (budoucí) práce vyžaduje (např. manipulaci s vozíkem, naslouchátkem či kochleárním aparátem, práci s keramickou hlínou či asistentskými nůžkami nebo bezpečné užívání trampolíny a závěsných houpaček) (Centrum pro všechny,

1999). Veškeré důležité informace a poznatky si mohou později kdykoli vyhledat v „*Metodické příručce dobrovolníka*“, kterou v průběhu školení obdrží. Přestože nejčastější dobrovolnou činností v CPV je osobní asistence, možnosti, jak se zapojit do aktivit mají dobrovolníci více (Kučerová, Rajlová, & Martínková, 2012):

– ***Manuální práce***

Tento typ je vhodný zejména pro osoby, které nemají potřebu činnosti spojené s přímým kontaktem s lidmi nebo nemají dostatečné předpoklady jejího plnění. CPV pořádá brigády zaměřené na úklid nebo opravy svého sídla v Nymburce nebo střediska v Jizbicích. Těchto akcí se často účastní zaměstnanci okolních firem.

– ***Administrativa***

Přestože v této oblasti jsou zaměstnání profesionální pracovníci, někteří dobrovolníci jim pomáhají s drobnými úkoly, jako přepisováním databází, tvorbou tabulek či zlepšováním grafiky webových stránek.

– ***Organizační výpomoc***

Pořádané akce jsou často náročné na přípravu. Mnozí dobrovolníci pomáhají (v některých případech i z domova) s výzdobou sídla, stříháním šablon, žehlením nebo tvorbou či dokončováním předmětů, které jsou později prodávány při veřejně prospěšných sbírkách. Někteří se účastní i samotných akcí, kdy se nemusí zapojit jako osobní asistenti.

– ***Odborné školení či workshopy***

Jak jsem již výše zmínila, CPV pořádá pravidelná školení dobrovolníků. Zde mohou uplatnit znalosti nejen organizací zaplacení školitelé, ale všichni, kteří se pohybují v dané oblasti a chtějí předat své zkušenosti ostatním dobrovolníkům.

– ***Osobní asistence***

Osobní asistence je klíčovou dobrovolnou činností Centra a je vykonávána téměř ve všech jeho aktivitách. Jedná se o zodpovědnou a ne zcela snadnou práci. Klienti však mají odlišný věk, postižení i speciální potřeby a asistenti se tak mohou zaměřit na skupinu či jedince, který nejlépe vyhovuje jejich osobnostním i fyzickým charakteristikám.

6.3. Stěžejní aktivity

Již několikrát jsem zmínila, že CPV pořádá velké množství akcí. Mezi jeho stěžejní aktivity však patří čtyři hlavní integrační projekty, které představím blíže.

– *Artíkův den*

Jedná se o jednodenní arteterapeutickou aktivitu, která se odehrává přímo v prostorech CPV. Z hlediska osobní asistence ji lze považovat za nejméně náročnou, protože asistenti nejsou vystaveni tlaku zvládat situace v běžném prostředí (na ulicích se silničním provozem, v kulturních prostorech, obchodech apod.). Je vhodná zejména pro začínající dobrovolníky, kteří zatím nemají zcela jasnou představu o náplni práce. Kromě obvyklé asistence vyplývající ze stupně jedincova postižení zde dobrovolníci pomáhají dětem při tvorbě výrobků, ale i přípravou oběda a dalšího občerstvení. Důležitou součástí jejich činnosti je také motivace všech dětí k zapojení se do nabízených aktivit.

– *Integrace je IN*

V rámci tohoto projektu jsou organizovány jednodenní výlety jako například návštěvy hradů a zámků, divadel a kin, bazénů, zimních stadionů a dalších zajímavých kulturních akcí. Pro asistenty je činnost zkomplikována již zmiňovanými problémy spojenými s pohybem v běžném prostředí. Svého svěřence musí mít neustále na očích a snažit se ho zaujmout natolik, aby nedocházelo k zbytečně hlasitému narušování okolí, čímž by byl proces integrace nepochybně narušen.

– *Víkend naplno*

Víkendové akce (obvykle trvající od pátku od neděle) se nejčastěji konají během školního volna (např. jarních či podzimních prázdninách). Vyráží se zejména na hory, ale některé akce jsou konány v sídle Centra v Nymburce nebo Jizbicích. Program je sestaven z relaxačních i aktivnějších činností vyplývajících vždy z prostředí pořádané akce.

– *Hurá, jedeme na tábor*

Posledním klíčovým projektem jsou týdenní letní tábory, konající se ve čtyřech turnusech ve vesnici Jizbice, kde organizace vlastní rozlehlé prostory. Děti jsou v nich rozděleni dle věku, jeden je však určen pouze dětem s poruchou autistického spektra, kvůli jejich potřebě stereotypního denního rytmu, který by ostatní jedince unavoval.

Je obvyklé, že s rostoucím věkem ubývá přihlášek dětí bez zdravotního postižení a tábory určené pubescentům jsou tvořeny z naprosté většiny jedinci s postižením. Každému asistentovi je přidělen jeden nebo více svěřenců, o které musí během tábora v denních i nočních hodinách pečovat. Z vlastní zkušenosti však mohu poznamenat, že mezi asistenty funguje dokonalá vzájemná výpomoc a spolupráce.

EMPIRICKÁ ČÁST BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

7. CÍLE VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

V posledních letech bylo v oblasti motivace dobrovolníků provedeno značné množství výzkumů. Naprostá většina z nich však probíhala v zahraničí, podstatně méně jich bylo uskutečněno v ČR. Autoři velkých výzkumných šetření (např. Frič et al., 2009; Clary & Synder, 1999) obvykle nediferencovali jednotlivé typy dobrovolných činností a získávali spíše obecné výsledky.

Ve své bakalářské práci se věnuji problematice motivace dobrovolníků v konkrétní organizaci. Zaměřila jsem se na dobrovolné osobní asistenty pomáhající dětem a mladistvým se zdravotním postižením v Centru pro všechny v Nymburce. K této organizaci mám osobní vztah, protože zde rovněž jako osobní asistentka působím, přestože už ne tak intenzivně jako dříve.

V souladu s tématem bakalářské práce jsem si stanovila tyto **výzkumné cíle**:

1. Zjistit, jaké **typy motivací** se vyskytují u dobrovolníků působících v CPV.
2. Zmapovat, jaké jsou **aspekty ovlivňující motivaci** dobrovolníků CPV.
3. Porozumět tomu, jaký byl **vývoj motivace** dobrovolníků působících v CPV.
4. Zjistit, jaké jsou **budoucí plány** dobrovolníků CPV v oblasti dobrovolnictví.
 - a) Zjistit plány ohledně pokračování ve spolupráci s CPV.
 - b) Zmapovat profesní zájmy dobrovolníků a porovnat je s obsahem práce jejich dobrovolné činnosti.

Na základě zvolených cílů jsem poté formulovala **výzkumné otázky**:

1. Jaké typy motivací se u dobrovolníků CPV objevují?
2. Které aspekty mají vliv na motivaci dobrovolníků v CPV?
3. Jaký byl vývoj motivace dobrovolníků?
4. Jaké plány s dobrovolnou činností mají dobrovolníci CPV v budoucnu?
 - a) Plánují současní dobrovolníci pokračovat v aktivitách organizace i nadále?
 - b) Shoduje se profesní zaměření dobrovolníků s náplní jejich dobrovolné činnosti?

8. METODOLOGIE VÝZKUMU

8.1. Plán výzkumu

Během studia problematiky motivace dobrovolníků jsem zjistila, že může být zkoumána z více úhlů pohledu. Zvolila jsem pohled psychologický, reprezentovaný funkcionálním přístupem. Vzhledem ke skutečnosti, že se věnuji výzkumu motivace dobrovolných osobních asistentů v organizaci nevelkého rozsahu, považovala jsem za vhodné využít kvalitativní přístup. Ten, na rozdíl od kvantitativního, umožňuje hlubší porozumění problému, přináší informace o názorech účastníků výzkumu a je využíván zejména při zkoumání vlastností jednotlivců nebo vztahů v malých skupinách (Hendl, 2008). Za hlavní metodu sběru dat jsem zvolila *polostrukturované interview*. Předběžně jsem oslovila potencionální respondenty a s potěšením zjistila, že budu moci počítat s jejich zapojením do mnou plánovaného výzkumu.

V době rešerše existujících výzkumů na dané téma, mě na internetu zaujal odborníky pozitivně hodnocený „*Inventář funkcí dobrovolníka*“. Napsala jsem zdvořilý email autorům této metody a požádala je, zda mohu jejich dotazník pro účel svého výzkumu využít a brzy se mi dostala kladná odpověď.

Nakonec jsem se tedy rozhodla pro **smíšený design**, kdy **hlavní důraz kladu na kvalitativu**. Zjištěná kvantitativní data použiji pouze pro doplnění kvalitativních výsledků a zahrnu je tak do kvalitativního rámce celého výzkumu. Hendl (2008) označuje tuto variantu jako *simultánní kombinování* (kombinace kvalitativních i kvantitativních dat), v tomto případě reprezentovanou schématem *QAUL + quan*, což v podstatě znamená, že jde o výzkum kvalitativní.

Jedná se o **fenomenologické zkoumání**, jehož cílem je „*popsat a analyzovat prožitou zkušenost se specifickým fenoménem, kterou má určitý jedinec nebo skupina*“ (Hendl, 2008, 126). Přestože zjištěné poznatky se týkají primárně daného vzorku a nelze je jednoduše generalizovat na celou populaci dobrovolníků asistujících lidem s postižením, mohou dle Hendla (2008) poskytnout lepší porozumění případům podobným.

8.2. Výzkumný soubor

8.2.1. Výběr výzkumného souboru

Pro sestavení výzkumného souboru jsem použila nepravděpodobností metodu **prostého záměrného (účelového) výběru**, tedy metodu, kdy cíleně vyhledáváme účastníky podle předem zvolených kritérií (Miovský, 2006). Využila jsem skutečnosti, že v CPV působím jako dobrovolná osobní asistentka a potencionální respondenty oslovila osobně v průběhu aktivit pořádaných organizací. Tento typ výběru Miovský (2006) nazývá *záměrným výběrem přes instituci* a označuje jej za nejlepší možnost v případě, že základním souborem výzkumu jsou klienti určité instituce nebo její zaměstnanci (potažmo dobrovolníci).

Při vybírání vhodných účastníků jsem se řídila těmito čtyřmi kritérii:

- *Působí v CPV na pozici dobrovolného osobního asistenta;*
- *Jedná se o aktivního člena CPV;*
- *Účastní se aktivit CPV alespoň po dobu 3 let;*
- *Je ve věku od 17 do 25 let.*

Pro zajištění homogenity vzorku jsem považovala za nutné zvolit kritérium spolupráce s CPV v roli osobního asistenta. Z výběru jsem tak vyloučila dobrovolníky působící na jiných pozicích (např. administrativa, prodej výrobků). Za aktivní členství jsem pokládala účast na letních táborech konaných jednou ročně. Dostatečnou dobu praxe jsem určila z důvodu možnosti zjištění vývoje motivace a také proto, že osoby již nabyli jistých zkušeností, o kterých budou moci hovořit. Věkové rozpětí jsem nastavila zejména s předpokladem, že ve většině případů půjde o studenty a budu se tak moci doptat na jejich plánované profesní zaměření.

Přestože předběžným mapování jsem oslovila osob více, ve výsledku jsem velikost souboru stanovila na devět účastníků. Zahrnula jsem pouze dobrovolníky splňující zvolená kritéria a ty, co s účastí souhlasili ochotně (nutno říci, že s odmítavým přístupem jsem se téměř nesetkala). Snažila jsem se o přibližně rovnoměrné zastoupení obou pohlaví a rozhovory uskutečnila se 4 chlapci a 5 dívkami.

8.2.2. Charakteristika výběrového souboru

Před každým rozhovorem jsem respondentům nejprve předložila krátký anamnestický dotazník, který mi sloužil jako úvodní screening. Zaměřila jsem se na věk participantů, jejich nejvyšší dosažené vzdělání, současné studium (popřípadě pracovní pozici), dobu zapojení do dobrovolné činnosti CPV, účast na konkrétních aktivitách a pouze pro zajímavost jsem připojila otázku týkající se zálib a koníčků.

Jak jsem již uvedla, do výzkumu se zapojilo 9 lidí, z toho 4 chlapci a 5 dívek. Věkový medián souboru činil 19 let, přičemž nejmladšímu členu bylo 17 let a nejstaršímu 25 let. Nejčastěji se jednalo o středoškolské studenty posledního ročníku, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání bylo zatím pouze základní. Další 3 osoby měly splněnou maturitní zkoušku, jedna obdržela výuční list a poslední respondentka byla už v magisterském programu a měla tak složené státní bakalářské zkoušky. V centru působili na pozici osobních asistentů v rozmezí 3 až 8 let (medián = 4 roky). Někteří z nich měli s organizací již dřívější zkušenosti, protože jezdili v minulosti jako účastníci na centrem pořádané tábory. Čtyři dotazovaní se zapojovali do všech čtyř hlavních aktivit CPV, jedna vynechávala *Integraci*, další dva se zapojovali do dvou typů programu a dva jezdili pouze na tábory (s tím, že jeden byl pevně rozhodnutý začít poskytovat osobní asistenci i na jiných akcích). Popsaná data charakteristiky vzorku jsou uvedena v tabulce č. 1.

Tabulka 1: Charakteristika vzorku

	R1	R2	R3	R4
Věk	18	19	19	17
Pohlaví	Muž	Žena	Žena	Muž
Nejvyšší dosažené vzdělání	ZŠ	ZŠ	ZŠ	ZŠ
Délka praxe (počet let)	3	5	5	3
Účast na aktivitách CPV	V, A, T, I	V, A, T, I	T, I	T

R5	R6	R7	R8	R9
20	25	23	18	19
Žena	Žena	Muž	Muž	Žena
SŠ (maturita)	VŠ (Bc.)	SŠ (maturita)	SŠ (výuční list)	SŠ (maturita)
3	8	4	5	3
V, A, T, I	V, A, T	V, A, T, I	T	T, A

(V= Víkend naplno; A= Artíkův den; T= Tábor; I= Integrace je IN)

8.3. Metody sběru dat

Za hlavní metodu získávání dat mi sloužilo ***polostrukturované interview***, ke kterému jsem si připravila schéma a otázky, na které se budu jednotlivých účastníků ptát. Polostrukturované interview má tu výhodu, že pořadí otázek i styl jejich pokládání lze dle potřeby pružně měnit a je možné doptávat se na doplňující informace, tak, aby téma bylo probráno co možná nejpodrobněji (Miovský, 2006). Veškeré otázky se vztahovaly k předem zvoleným výzkumným cílům. Zaměřila jsem se na důvody zapojení do činnosti organizace, předchozí zkušenosti s dobrovolnictvím, pohled rodiny a blízkého okolí, zajímavé zkušenosti s prací, zvažování ukončení dobrovolné činnosti, budoucí plány aj.

První rozhovor mi sloužil jako určitá ***pilotní studie***. S respondentkou jsme se sešly v klidné nymburské kavárně s dostatečným soukromým prostorem. Ověřila jsem si, že otázky poskytují dostatečný podklad pro rozhovory a nevzbuzují rozpaky nebo neochotu na ně odpovídat. Ostatní interview jsem uskutečňovala v jizbickém středisku v průběhu konání letních táborů v době poledního klidu. Tuto dobu jsem zvolila proto, že osobní asistenti mají volno a o přidělené děti se za ně stará „polední služba“. Příjemná atmosféra byla zajištěna dobře známým prostředím a také skutečností, že se všemi dotazovanými asistenty jsem se v minulosti již setkala. Myslím, že se mi podařilo nevyvolat velký ostych z nově nabytých rolí ani z faktu, že jsem celé rozhovory nahrávala na diktafon. Většinu respondentů téma velice zaujalo a někteří dokonce projevili zájem o zaslání hotové bakalářské práce.

Před každým interview jsem účastníkům dala vyplnit ***anamnestický dotazník*** spolu s ***informovaným souhlasem*** a ubezpečením o anonymitě výzkumu i možností kdykoli z něj

v průběhu odstoupit. Během celého rozhovoru jsem také využívala **pozorování**, které nelze od kvalitativního interview oddělit (Miovský, 2006).

Po ukončení interview jsem asistentům předložila „**Inventář funkcí dobrovolníka**“. Jedná se o dotazník obsahující třicet tvrzení, ke kterým mají respondenti za úkol vyjádřit se na škále od 1 (*vůbec nesouhlasím*) do 7 (*naprosto souhlasím*). Veškeré výroky jsem musela nejprve přeložit z originální verze (angličtiny) do českého jazyka, protože metoda není v ČR standardizována. Tvrzení pokrývají rovnoměrně šest funkcí, které dle autorů dotazníku dobrovolníkům jejich činnost poskytuje. Tyto funkce se vztahují k šesti druhům motivace (Clary et al., 1998):

1. **Ochrana** (způsob ochrany ega před nesnázemi života);
2. **Hodnoty** (způsob aplikace altruistických a humanitních hodnot);
3. **Kariéra** (způsob zlepšení perspektivy kariérního vývoje);
4. **Sociální** (způsob navázání a posílení společenských vazeb);
5. **Porozumění** (způsob získání vědomostí, zkušeností a kompetencí);
6. **Posílení** (způsob pomoci k růstu a vývoji osobnosti).

Vyhodnocením jednotlivých funkcí (jako faktorů) pak lze určit strukturu motivace každého dobrovolníka.

8.4. Zpracování dat

Pro **fixaci dat** získaných z jednotlivých interview, jsem využívala diktafon, abych se vyhnula případnému narušení přirozenému průběhu hovoru tvorbou poznámek. Takto získaný materiál má navíc výhodu, že zachycuje všechny kvality mluveného slova a je nezávislý na osobě, která jej pořizuje (Miovský, 2006). Získaný zvukový materiál jsem následně převedla do textové podoby a provedla tak jeho **doslovnou transkripci**. Aby se mi s texty lépe pracovalo, realizovala jsem tzv. **redukcí prvního řádu**. V rámci ní jsem odmazala výplňková nebo opakující se slova a přepisy učinila plynulejšími. Další fází, která mi zabrala zřejmě největší množství času, byla **analýza kvalitativních dat**. Tato fáze obsahuje více postupů, kterými lze jednotlivé výroky zpracovávat. Osobně jsem využila **metodu vytváření trsů**, která mi umožnila seskupit výroky s podobným tematickým překryvem do skupin a následně určit obecnější kategorie. Dále jsem pracovala s **metodou prostého výčtu**, v rámci které jsem do tabulek zaznamenávala četnosti určitých jevů.

Závěrem jsem pomocí *metody faktorování* odhalovala nepřímo viditelné proměnné (Miovský, 2006).

Kvantitativní data z *Inventáře funkcí dobrovolníka* všech respondentů jsem přepsala do připravených tabulek a vyhodnotila je podle manuálu. Nejprve jsem vypočítala skóry jednotlivých faktorů pro každého dobrovolníka zvlášť a zjistila tak strukturu jejich motivace (tj. nejdominantnější až nejméně motivující funkci u každého jednotlivce). Z těchto výsledků jsem poté spočítala průměrné hodnoty faktorů celého vzorku. Vzhledem k nízkému počtu probandů však nelze tyto výsledky generalizovat a statisticky ověřovat. Pracovala jsem tedy s výsledky každého respondenta jednotlivě. Zaměřila jsem se vždy na ty, pro které byl daný faktor nejzásadnější nebo naopak nejméně významný. Závěrem jsem výsledky porovnávala s obsahy jejich výpovědí v rozhovorech.

8.5. Etika ve výzkumu

Všichni respondenti se výzkumu účastnili dobrovolně. Předem jsem jim řádně vysvětlila jeho smysl a ubezpečila je o zachování anonymity osobních údajů. Jejich důvěru a srozumění s účelem mého zkoumání jsem je nechala potvrdit podepsáním informovaného souhlasu¹. Přestože se nejednalo o zvlášť citlivá témata, ihned po provedení doslovné transkripce jsem vymazala veškerý zvukový materiál uložený na diktafonu, aby nemohlo dojít k jeho zneužití. Přepsané rozhovory jsem označila kódy (R1, R2 apod.), které jsem v textu využívala i při uvádění doslovných citací. Protože někteří asistenti během rozhovoru jmenovali své svěřence, přátele nebo zaměstnance CPV, pozměnila jsem i tato jména. Všem dotazovaným jsem po ukončení rozhovoru nabídla možnost zaslání empirické části své bakalářské práce pro možnost jejího okomentování před vytištěním, příležitosti však žádný z nich nevyužil.

¹ Předloha informovaného souhlasu je uvedena v příloze č. 4.

9. VÝSLEDKY VÝZKUMU

V této kapitole předložím výsledky výzkumu, tak abych splnila zvolené cíle a zodpověděla všechny výzkumné otázky. V každé ze čtyř podkapitol se budu věnovat jednomu z výzkumných cílů a na konci každé z nich vždy připojím shrnutí.

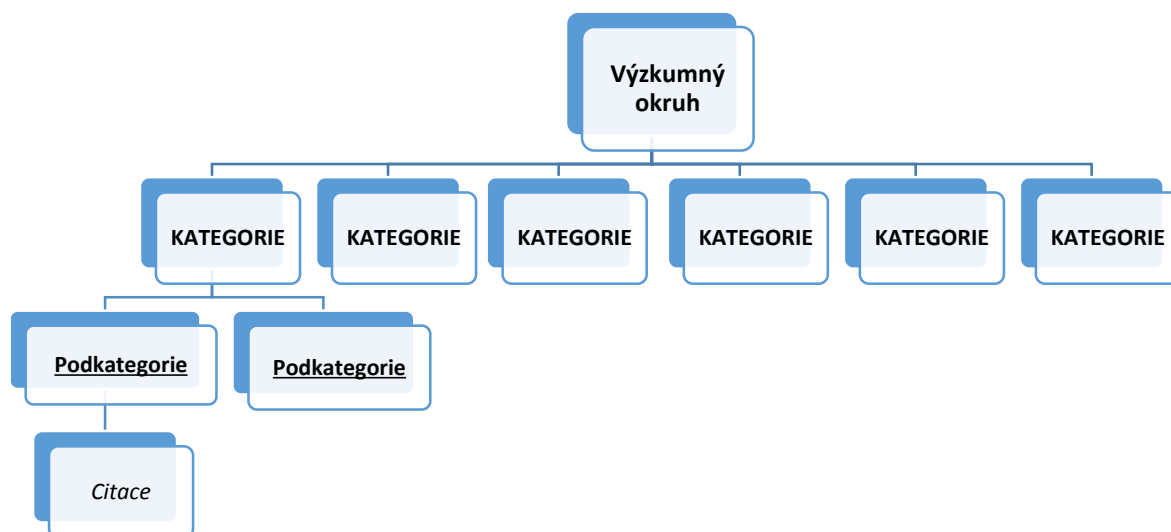
9.1. Typy motivace dobrovolníků

9.1.1. Z výsledků pozorování a kvalitativní analýzy

Z obsahové kvalitativní analýzy vyplynulo šest hlavních kategorií zahrnující motivy osobních asistentů k výkonu jejich dobrovolné činnosti. Určené kategorie postupně rozeberu a podložím vybranými citacemi, které budu pro odlišení od vlastního textu psát *kurzívou*. Pokud se bude kategorie členit na další podkategorie, uvedu pod jejím názvem ilustrativní tabulku s výčtem daných podkategorií spolu s četností jejich výskytu ve vzorku.

Pro lepší přehlednost přikládám schéma struktury kapitoly.

Obrázek 3: Schéma struktury kapitoly



Hranice mezi jednotlivými motivy bylo mnohdy obtížné ostře vymezit, proto se mohou jednotlivé kategorie mírně překrývat. Rovněž připomínám, že v souladu s funkčním přístupem je každý dobrovolník motivován větším množstvím motivů. Součty respondentů vyjadřujících se k jednotlivým podkategoriím, proto neodpovídají jejich celkovému počtu. Při zjišťování kolikrát se daný motiv u dobrovolníků objevoval,

jsem do celkové analýzy nezapočítávala opakované výpovědi jednoho respondenta o stejném motivu, pouze jsem tento fakt reflektovala pro dokreslení situace při pozdější interpretaci výsledků.

DUŠEVNÍ HYGIENA

Tabulka 2: *Jednotlivé podkategorie duševní hygieny*

Zábava (n = 7)
Radost (n = 4)
Relaxace (n = 3)
Zapomenutí na vlastní problémy (n = 1)

První kategorii jsem pojmenovala „*duševní hygiena*“. Vykryštovala zejména z odpovědí na otázku „*Jaké situace se ti v souvislosti s činností CPV vybavují?*“ a závěrečných doporučení asistentů těm, kteří o práci dobrovolného osobního asistenta uvažují. Respondenti v tabulce uvedené motivy zmiňovali během rozhovoru obvykle vícekrát. Fakt, že se jedná o skutečně silné motivy, byl zřetelný i z pozorování. Dobrovolníci měli šťastné výrazy v obličeji a gestikulovali výrazněji než obvykle.

Zábava

Naprostá většina dotazovaných mluvila o činnosti v CPV jako o zdroji zábavy a legraci. Sdělovali, že se během pořádaných akcí hodně nasmějí a získají nezapomenutelné zážitky.

R3: „*Hned jsem pochopila zdejší humor...s těma dětma se opravdu nasměješ!*“

R8: „*S dětma se dá skvěle komunikovat a je s nima strašná sranda.*“

R6: „*Vybavují se mi ty vtipný zážitky, těch je fakt požehnaně.*“

R1: „*Je to prostě sranda. Určitě to neberu jako povinnost.*“

Radost

Dobrovolnou činnost jako zdroj radosti jsem považovala za vhodné odlišit od předchozí podkategorie zejména proto, že nemusí být nutně spojena se zábavnými zážitky. Spíše se částečně překrývá s „*pocitem naplnění*“ (více později), protože se jedná o jakési vnitřní uspokojení. Tento motiv se může zdát čistě egoistický, z odpovědí je však patrné, že tomu tak vyloženě není. Výraz *radost* dobrovolníci často zmiňovali v souvislosti

s vnímáním radosti dětí z dobře připraveného programu a kvalitní péče a ta v nich posléze evokovala radostný pocit.

R8: „*Tím, že děti mají radost, tak mám i já radost a dostávám energii...a tu jim pak vracím.*“

R2: „*Oni nevědí, co to obnáší, tak si myslí, že je to strašná dřina a obdivují mě. Ale já to tak nevnímám. Je to radost, jinak bych to nedělala.*“

R8: „*Nic to není, je to úplně úžasný. Dělá to radost všem. Ale všem!*“

R9: „*Snažím se, aby si to užily hlavně ti druzí, ty děti. Takže se snažím z celých plic...a pak jsem spokojená, že jsou oni spokojení.*“

Relaxace

Ani tato kategorie nemá ostře vymezené hranice. Všichni respondenti se shodovali, že práce je pro ně často fyzicky i psychicky náročná a referovali dokonce o stavech naprostého vyčerpání. Přesto se našli takoví, kteří ji vnímali zároveň jako relaxaci. Zde se ale myslím jedná spíše o duševní odpočinek než odpočinek fyzický (jak také zmiňuje jedna asistentka).

R3: „*Mě se to prostě líbí, je to pro mě přínos relaxačně-duševní...*“

R5: „*Překvapila mě ta pohodička, není to nic těžkého.*“

Zapomenutí na vlastní problémy

Tento motiv může být zdrojem potenciale rizikové motivace. Vyplynul pouze z jednoho rozhovoru. Zdál se být převažující především v počátku respondentova působení v roli osobního asistenta, kdy dle jeho slov procházel těžkých obdobím. Otázkou ovšem zůstává, zda je tento dobrovolník skutečně jediný, komu práce poskytuje možnost odložit na chvíli stranou osobní problémy, nebo byl jediný, kdo se k této motivaci přiznal nebo si ji (vzhledem k její vyšší intenzitě) uvědomoval.

R1: „*Jako co mi to dává? No, z počátku to působilo tak trochu jako moje určitá terapie, protože jsem procházel dost složitou částí svého života...Dělal jsem si potom srandu, že chodím na arteterapii, která je pro mě vlastní terapií. Není to terapie jenom pro děti, ale i pro mě. A člověk se u toho i odreaguje. V tom neskutečném shonu zapomene na svoje problémy a věnuje se jiným (smích).*“

POTŘEBA BÝT UŽITEČNÝ

Tabulka 3: *Jednotlivé podkategorie potřeby být užitečný*

Potřeba pomáhat dětem (n = 6)
Obecná potřeba pomáhat (n = 4)
Touha ulevit rodičům dětí s postižením (n = 1)
Potřeba podělit se o vlastní zkušenosti (n = 1)

Motivy v této kategorii spadají do altruistické motivace, kdy na prvním místě stojí blaho druhých. I zde však můžeme vystopovat kontaminaci egoismem, protože naplnění potřeby přináší dobrovolníkům vždy značné vnitřní uspokojení.

Obecná potřeba pomáhat

U některých dobrovolníků bylo možné vysledovat obecnou tendenci k pomáhání. Jednalo se například o zmínky výpomoci v rodinném kruhu (konkrétně starání se o nemohoucí babičku), darování krve či plánovaného studia v sociální oblasti.

R7: „V 18 jsem chtěl začít dělat nějakou činnost, která by byla ku prospěchu ostatním. Začal jsem darovat krev, později plazmu, potom jsem se zapsal na registr dárců kostní dřeně. Pořád mi to ale přišlo málo, protože jsem neviděl tu pomoc. Tak jsem si našel na internetu dobrovolnictví...“

R2: „Cítím se využitá. Cítím se dobře, že někomu pomáhám. Cítím smysl, že dělám něco užitečného.“

Potřeba pomáhat dětem

Vzhledem k náplni činnosti osobních asistentů CPV je pochopitelné, že spíše než na obecné rovině referovali respondenti o touze pomáhat dětem a možnosti s nimi pracovat. Čtyři asistenti jsou zároveň členy skautského oddílu, kde s dětmi přicházejí pravidelně do styku a starají se o ně, což je považováno za jeden z dalších typů dobrovolné činnosti. V případě práce s dětmi s postižením zmiňovali především touhu ulevit jim od trápení, vytvořit pro ně radostné okamžiky a dopřát jim něco, co bez jejich pomoci nesvedou. Nejstarší asistentka, která se této činnosti věnuje i profesionálně pak zmiňovala i snahu rozvíjet jejich kognitivní schopnosti.

R3: „Je absolutně neskutečný, že i děti na vozečku mohou být tejdén bez rodičů v přírodě a spát ve stanech! To je úplně nemyslitelný...a díky nám to vlastně jde. Takže já jsem ráda, že tyhle děti vidí život i z jiný stránky.“

R5: „Moc se mi líbilo, jak se asistenti o děti starají, jak jim pomáhají, vnímají je a integrují mezi zdravé. Bylo to velmi inspirativní.“

R9: „...když člověk viděl, že když s nima blbne nebo je hladí po vláskách nebo dělá cokoli, co jim může ulevit, tak to byl ten náklon, kdy jsem si řekla: „Ty jo, tak proč na to školení nejít.““

R6: „Hodně do toho promítám i svoji práci, takže se mnou děti dělají i pracovní listy a věci, co souvisej se školou. Takže se je snažím rozvíjet...což mě taky baví.“

Touha ulevit rodičům dětí s postižením

Během doby, kdy jsou děti v péči asistentů centra, si mohou jejich rodiče zařídít nutné povinnosti (např. oběhání úřadů, obchodů, mnohdy i „obyčejné“ poklizení domácnosti). Zároveň však získávají čas k odpočinku, kterého mají obvykle velice málo. Na tuto skutečnost poukazovala pouze jediná asistentka, konkrétně ta, kterou jsem zmiňovala v souvislosti s prolínáním její dobrovolné činnosti s profesionální. Předpokládám, že si náročnou situaci rodičů uvědomuje intenzivněji, protože s nimi i jejich dětmi přichází do kontaktu častěji, než „pouzí“ dobrovolníci.

R6: „Jsem ráda, že můžu ulevit rodičům, že maj chvíli klidu.“

Potřeba podělit se o vlastní zkušenosti

Také tento motiv zmiňovala nejstarší dotazovaná asistentka. R6: „...a můžu případně i poradit ostatním, když vím, co na ně (myšleno děti) platí.“ Člověk obecně touží po možnosti uplatnit své schopnosti, nejlépe mít možnost se s nimi podělit s někým dalším. Tento zdánlivě sobecký motiv je ale velice prospěšný pro ostatní asistenty, kteří zatím nemají dostatek zkušeností a mohou se cítit bezradní. Na toto poukazovala jedna z dobrovolnic při vzpomínání na své první absolvování tábora. Dostala na starost vozíčkáře, kterého fyzicky ani psychicky nezvládala a bála se, že bude vypadat trapně, když požádá o pomoc. Dle jejích slov ji nejvíce pomohla uvedená asistentka, která ji vysvětlila, „že takový pocity může mít každý, není hloupé požádat o pomoc, spíše naopak, je to důležité pro bezpečnost dítěte.“ Nejde tedy o vychloubání se tím, co už díky své praxi

zvládá, ale poskytnutí dobře myšlené rady nebo i prostého povzbuzení, že jeho/její začátky byly podobné.

SOCIÁLNÍ KONTAKTY

Tabulka 4: *Jednotlivé podkategorie sociálních kontaktů*

Zisk nových přátel (mezi dětmi n = 4 , mezi asistenty n = 4)
Blízcí přátelé jsou dobrovolníci (n = 3)

Ukázalo se, že vztahy jsou pro dobrovolníky velice důležité. Vznikem nových přátelství nebo posilováním již existujících kamarádství dochází k naplňování sociálních potřeb, které jsou mnohdy téměř stejně intenzivní jako potřeby biologické.

Zisk nových přátel

Hodně respondentů zmiňovalo, že si díky CPV našli nové přátele a kamarády. Při této příležitosti mne zaujalo, že za přátele nepovažovali pouze asistenty ale i samotné děti, o které pečují. Čtyři respondenti hovořili o vzniklém přátelství mezi asistenty, stejný počet pak mezi dětmi, přičemž někteří zmiňovali kamarády mezi oběma skupinami.

R2: „*Vybaví se mi super lidi, asistenti, kamarádi – to, že jsme se stali kamarádi, a to jsme se předtím neznali.*“

R3: „*A pak jsem poznala Ráďu a Pavlíčka Špalíčka mazlíčka (klienti CPV)...a hned jsem si je oblíbila.*“

R6: „*...a mezi asistentama si člověk taky najde kamarády. Třeba na táboře je vyloženě super parta. Jak mezi asistentama, tak mezi dětma.*“

Blízcí přátelé jsou dobrovolníky

Někteří dotazovaní znali už dříve osoby, které se na dobrovolné činnosti v CPV podílely (nebo se stále podílejí) a dozvěděli se skrz ně o možnosti s organizací spolupracovat. Tři respondenti měli blízké přátele přímo mezi osobními asistenty a aktivity centra vnímali jako dobře využitý společně strávený čas.

R2: „*Mně o tom holky vyprávěly jako o nejlepším táboru, takže jsem si říkala, že to bude super. A taky bylo.*“

SEBEPOTVRZENÍ

Tabulka 5: Jednotlivé podkategorie sebezpotvrzení

Pocit sounáležitosti (n = 1)
Poznání osob sdílející stejné hodnoty (n = 2)

Potřeba sebezpotvrzení úzce souvisí s předchozí kategorií, protože je nejčastěji naplňována kontaktem s dalšími lidmi. Projevuje se vyhledáváním aktivit, které potvrzují aktuální sebezpotjetí člověka. Dalo by se tudíž uvažovat, že tato motivace je přítomna u všech dobrovolníků. Přímo se k ní však vyjadřovali pouze dva respondenti a to v souvislosti se získáním pocitu sounáležitosti a poznání osob sdílejících podobné hodnoty. Jeden z dotazovaných například pocházel z prostředí se zcela odlišnými názory, než mu byly vlastní (konkrétně to komentoval slovy: „*Naši mě od malička vychovávali tak, že jsme dost separovaní třeba od lidí na vozíku nebo mají nějaký handicap. Myslej si, že takovýchle děti by se vůbec neměly přivádět na svět...*“) a díky poznání osob, které uvažují stejně, se mu podařilo potřebu sebezpotvrzení naplnit.

R1: „*Hodně lidí tu sdílí podobné hodnoty, cítil jsem takový to přijetí do kolektivu a zjistil jsem, že spousta lidí uvažuje stejně.*“

R3: „*Ať si každá říká, co chce, myslím, že asistenti mají něco společného...*“

OSOBNÍ ROZVOJ

Tabulka 6: Jednotlivé podkategorie osobního rozvoje

Porozumění (n = 5)
Pocit naplnění (n = 3)
Posílení (n = 3)

Tuto kategorii hodnotím z hlediska psychologie za vůbec nejzajímavější. K jejímu určení jsem se nechala inspirovat *Inventářem hodnot dobrovolníka*, konkrétně jeho faktorem „*porozumění*“. Jedná se o motivaci založenou na možnosti nového pohledu na svět, učení jednání s nejrůznějšími lidmi, ověřování vlastních schopností aj. Sestavila jsem ji převážně z úseků rozhovorů zaměřujících se na vybavování krizových situací, pocitů, které při nich asistenti prožívali, a představách, co jim při jejich řešení nejvíce pomohlo.

Dále jsem využila také odpovědí na dotazy zkoumající, v čem respondenti spatřují největší přínosy působení jako dobrovolní osobní asistenti osobám s postižením. Stejně jako u kategorie „*duševní hygiena*“ bylo z pozorování zřejmé, že jde o velmi silné motivy, možná dokonce zcela nejdůležitější. Tomu by nasvědčovaly i výsledky vyhodnocených dotazníků, které odhalily, že faktor „*porozumění*“ má u dobrovolníků v průměru nejsilnější náboj a jen u jednoho respondenta není na prvním místě (viz. následující oddíl).

Porozumění

Na rozdíl od VFI, u kterého tvoří „*porozumění*“ samostatný motivační faktor, řadím jej spolu s dalšími dvěma podkategoriemi pod nadřazenou oblast „*osobní rozvoj*“. Tento motiv bylo možné implicitně objevit v každém rozhovoru. Respondenti například sdělovali zjištění, že se dá s dětmi s postižením bez problémů komunikovat, navíc je s nimi velká zábava (R2: „*Překvapilo mě, že jsou úplně normální, a že je s nimi mnohdy větší sranda než s normálníma lidma.*“). Také reflektovali skutečnost, že člověk upoutaný na vozíku nemusí mít automaticky snížený intelekt (R4: „*Lidi postižený hodně odsuzují, ale oni jsou často velice chytrí. Třeba holka na vozejkou, co sotva mluví, umí dokonale anglicky.*“).

Explicitně se k tomuto tématu vyjadřovalo 5 respondentů. Jedna respondentka se do CPV zapojila právě proto, aby poznala cílové skupiny, se kterými bude v budoucnu pracovat. Další dotazovaný chtěl zjistit, zda skutečně platí to, co mu o lidech s postižením tvrdili rodiče (viz. rodina se zcela opačnými názory), dva asistenti řadili „*porozumění*“ dokonce za hlavní přínosy působení jako dobrovolní osobní asistenti.

R7: „*Možnost poznávat nejrůznější handicap a lidi, které je mají. Já je dost často hodně pozoruju...*“

R5: „*Když dělám asistenta, můžu se na svět dívat z pohledu autisty nebo jiného postiženého člověka.*“

Jedna asistentka, která se dříve starala o nemohoucí babičku, uváděla uvědomění si podobnost lidí v seniorském věku s některými dětmi s CPV.

R9: „*Ted' vidím, že starání o staré lidi a děti z centra je hodně podobný. Mám pocit, že se staří lidé vracejí do takového toho miminkovského závislého stavu a jejich chování je dost podobný.*“

Pocit naplnění

Jak jsem zmínila již v počátku kapitoly, tato podkategorie se částečně překrývá s některými předchozími kategoriemi. Tři asistenti však pocit naplnění zmiňovali v kontextu osobního růstu a posílení, a proto jsem ji vyhradila samostatnou podkategorii.

Posílení osobnosti

Tato podkategorie vyplynula hlavně z hovorů týkajících se překonání krizových situací, které v rámci činnosti v CPV asistenti zažili. Nepříjemné zkušenosti se vybavily všem dotazovaným a dovoluji si tvrdit, že určitým způsobem obohatily každého z nich. Jako posílení nebo překonání sebe samotné je však označili pouze tři z nich.

R7: *„Když zvládneš ty krizový situace s nima (dětma), tak tě to dost posiluje. Hlavně psychicky.“*

R9: *„Posunulo mě to dál, naučila jsem si říct o pomoc.“*

Jeden z respondentů (R8) tento motiv uvedl v souvislosti se závěrečným doporučením. *„Nevím, jestli je to vyloženě doporučení, ale za život se má zkusit všechno. A tohle je rozhodně fajn zkušenost, která člověka posune dál.“*

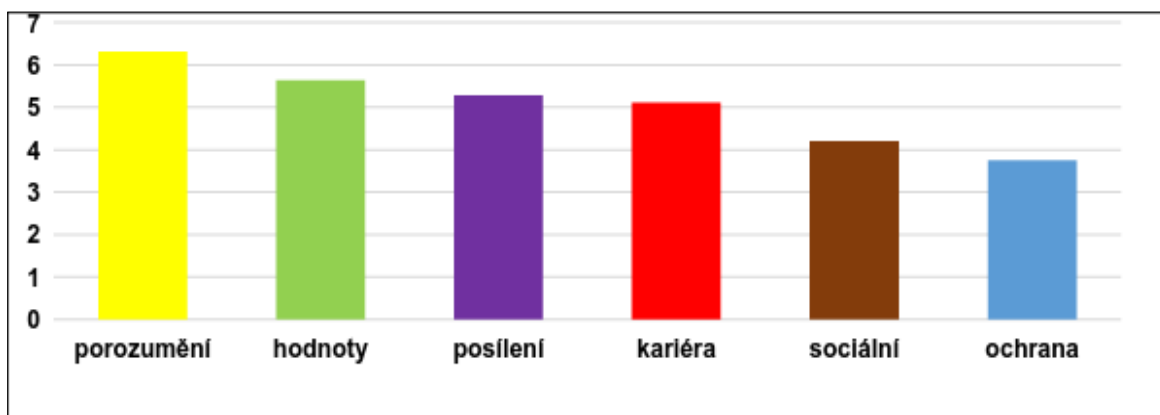
KARIÉRA

Poslední oblasti se budu věnovat velice stručně, jelikož jí bude věnován samostatný oddíl v kapitole 9.4. Jedná se o motivy spadající do kategorie kariéry. Nezdá se, že by plánované profesní zaměření dobrovolníků významně ovlivňovalo jejich motivaci k činnosti v CPV. Pouze R9 uváděla, že do spolupráce s organizací se zapojila proto, aby poznala cílové skupiny, se kterými touží v budoucnu pracovat. Nikdo z asistentů nevyprávěl o zapojení do CPV z důvodu získání praxe, která by se dobře vyjímal na přihlášce na VŠ nebo žádosti o zaměstnání. Žádný z nich navíc neplánoval působit jako profesionální (placený) osobní asistent.

9.1.2. Z výsledků Inventáře funkcí dobrovolníka

Z vyhodnocených inventářů se ukázala být průměrně nejdominantnější funkce, která dobrovolníkům poskytuje naplnění *potřeby porozumění*. Pod ní skončily funkce sloužící naplňování *hodnotových potřeb, potřeby posílení, kariéry, sociálních vztahů a ochrany*. Průměrné rozložení jednotlivých faktorů (funkcí) celého vzorku je zobrazeno v tabulce č. 8.

Obrázek 4: Průměrné rozložení faktorů ve vzorku



Do další tabulky jsem zanesla výsledky získané výpočtem faktorů u každého účastníka (R1-R9) zvlášť. Jsou označeny čísly 1 až 6, přičemž 1. faktor reprezentuje dominantní motivační funkce, zatímco 6. faktor funkce pro jednotlivé dobrovolníky nejméně podstatné. V několika případech mělo u respondenta více faktorů stejnou hodnotu. V tabulce jsou proto uvedeny na řádku vedle sebe a zároveň na dvou nebo i třech pozicích pod sebou. Pro lepší přehlednost jsou jednotlivé faktory barevně odlišeny.

Tabulka 7: Rozložení faktorů u jednotlivých respondentů

	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8		R9			
1. faktor	P	P	P	H	P	P	P	P	Po	O	P		
2. faktor	Po	Po	K	Po	H	H	H	P	Po	O	K		
3. faktor	O	H	K	H	S	K	K	K	P	Po	O	H	
4. faktor	H	H	K	Po	S	P	Po	S	Po	Po	K	Po	
5. faktor	K	O	S	Po	S	O	Po	S	S	O	H	S	S
6. faktor	S	O	S	O	K	O	O	S	H	S	S	O	

(P= porozumění, H= hodnoty, Po = posílení, K= kariéra, S= sociální, O= ochrana)

Nejvyšších hodnot dosahoval téměř u všech dobrovolníků (8) faktor **porozumění**, někteří jej na prvním místě ovšem sdíleli i s faktory dalšími. Jeho funkce umožňuje dobrovolníkům získávat a rozvíjet potřebné znalosti a dovednosti, ověřovat vlastní schopnosti, objevovat nový náhled na život, učit se jednat s různými lidmi aj.

Druhým nejvýznamnějším faktorem se ve vzorku asistentů ukázala funkce **hodnot**. Bývá v popředí zejména u dobrovolníků s výraznějším sklonem k altruismu, protože slouží k uskutečňování prosociálních hodnot. Projevuje se soucitem s osobami v nouzi a vnímání nezbytnosti pomáhat druhým. V rámci motivační struktury dominoval u R4.

Faktor **posílení** je v inventáři chápán ve smyslu *posílení ega*, nejedná se tedy o osobní růst, jako jej vnímám a v předešlé kapitole popisují já. Dle autorů VFI má dobrovolnictví funkci zvyšování sebeúcty. Vzbuzuje v dobrovolnících pocit, že jsou potřební, což jim umožňuje vnímat lépe sebe samé. Faktor posílení vyšel nejvyšší u respondentky R9. Dosažený výsledek korespondoval i s výsledky obsahové kvalitativní analýzy. Popisovala povzbuzení, které zažívá, když je oceňována svěřenými dětmi. Zároveň sdělovala, že byla hrdá na krizové situace, se kterými se vypořádala: „...a potom hrdost na to, že sem to zvládla, přestože jsem si šáhla na to pomyslný dno.“

Sociální faktor je zaměřen na zjišťování, jaké postoje k dobrovolné činnosti zaujímá dobrovolníkově okolí. Obecně byl ve vzorku tento faktor na nízké pozici a zaujímal předposlední nebo poslední místo. Významnější byl pouze u jednoho asistenta (R4), u něhož se nacházel na místě třetím. Při všech rozhovorech jsem respondenty žádala, aby se se vyjádřili k tomu, co na jejich volnočasovou aktivitu říká rodina a blízcí přátelé. Od R4 jsem dostala tuto odpověď: „Kamarádi to vůbec nechápou...jako v pozitivním. Už jen z toho důvodu, kde vyrůstám, čím se učím...je to úplně něco jiného. Možná tam je i trošičku obdiv. No a rodiče mě určitě psychicky podporují, třeba předtím než jedu na tábor.“

Posledním faktorem (s průměrně nejnižším skóre ve vzorku) byl faktor zahrnující funkci **ochrany**. Prakticky jde stejně jako v případě *posílení* o ochranu vlastního ega. Jedná se o potencionálně nejrizikovější motivaci, protože dle autorů inventáře slouží k eliminaci pocitů viny, možnosti kompenzace vlastních nedostatků nebo řešení osobních problémů. Zároveň postuluje, že dobrovolná činnost zmírňuje pocity osamění. U většiny respondentů tento faktor dosahoval nejmenšího skóre.

9.1.3. Shrnutí

Provedením kvalitativní obsahové analýzy jsem určila šest kategorií složených z motivů, které dobrovolné osobní asistenty k činnosti v CPV motivují. Jedná se o *duševní hygienu, potřebu být užitečný, sociální vztahy, sebepotvrzení, osobní rozvoj a kariéru*.

Respondenti sdělovali, že dobrovolná činnost je pro ně především zábava a radost. Bylo pro ně důležité vědomí, že pomáhají dětem a zprostředkovávají jim zážitky, které by bez asistence realizovat nemohly. Dále referovali o možnosti poznání osobnosti člověka s postižením a o nově navázaných přátelstvích s asistenty a svěřenými dětmi. Z vyhodnocených inventářů skončily nejvýše funkce *porozumění, hodnoty a posílení*, kdežto zbylé tři (*sociální, kariéra a ochrana*) byly podstatné méně.

9.2. Aspekty ovlivňující motivaci dobrovolníků

Kromě vnitřních motivů jsem obsahovou kvalitativní analýzou rozkryla aspekty, které mají na výkon dobrovolné činnosti také větší nebo menší vliv. Aspekty jsem, vyjma jednoho, sdružila do obecnějších kategorií a stejně jako v předchozí kapitole jsem je zaznamenala do tabulek spolu s výskytem jejich četností ve vzorku.

FYZICKÁ A PSYCHICKÁ ODOLNOST

Tabulka 8: *Aspekty fyzické a psychické odolnosti*

Psychická náročnost (n = 6)
Fyzická náročnost (n = 4)
Únava z nedostatku spánku (n = 3)

Skutečnost, že na osobní asistenty jsou často kladeny vysoké nároky po psychické i fyzické stránce reflektovali všichni respondenti vyjma nejstarší asistentky, která se ovšem v rozhovoru sama označila za „*takovou plechovou*“. Někteří vnímali psychickou a fyzickou náročnost práce jako něco v čem je dobrovolná činnost v CPV omezuje, druzí se k tématu dostali skrze dotazy na zažité krizové situace.

Psychická náročnost

Od osobních asistentů CPV je vyžadovaná velká míra zodpovědnosti. Rodiče jim děti do péče svěřují s důvěrou a předpokladem, co nejkvalitnější péče. Dvě dotazované zmiňovali **strach**, který prožívaly během případů, kdy se tato důvěra mohla snadno narušit. Jedna asistentka vzpomínala na nepříjemný zážitek, při kterém na několik minut ztratila svěřeného chlapce s autismem v O2 Aréně a druhá na akci, při níž se porouchal jejímu svěřenci vozík.

R5: „Jednou na Artíkovi praskl dítěti vozíček, a to pak v křeči sedělo na zemi...museli jsme ho opřít o zed'. Byla jsem hodně vystrašená. Ten vozík byl strašně drahý, takže jednak z toho, co řeknou rodiče a také z toho, že dítě muselo být opřené o tu tvrdou zed'... “

Dva respondenti hovořili o **stresu** a **nervozitě**, který zažívali při náročném programu.

R1: „Já si myslím, že každé tu asi někdy našel to své dno. A já ho tu našel už hodněkrát. Takový ty situace, kdy je úplně nabítej program, nic se nestíhá a do toho ti dítě řekne, že třeba potřebuje na záchod. To je zejména u vozíčkářů dost drsný...Člověk se cejtí špatně. Ani tak vystrašeně, ale fakt vystresovaně, že je toho hodně.“

Další z nelibých pocitů, které se objevovaly, byly **lítost** a **bezmoc**. Lítost prožívali někteří asistenti zejména při prvních setkáních s dětmi s postižením. Bližším poznáním dětí a jejich radostného přístupu k životu tuto emoci postupně překonali. R9 přiznala, že pro ní bylo první setkání „vyloženě šok z toho pocitu nespravedlnosti, že já mám to zdraví a oni ne. Nejdřív jsem to obřečela, ale teď už jsem to překonala“. Na otázku, co říkají rodiče a přátelé na to, že působí jako dobrovolná osobní asistentka, odpověděla R5 slovy: „Říkají, že je jim dětí líto. Já jsem dříve říkala to samé, ale co jsem začala jezdit na ty výlety, tak už si to tak moc neříkám“. Bezmoc zmiňovala zejména R2, u jejíž častého svěřence s DMO a zároveň velice dobrého kamaráda se začínala projevovat regresní tendence. „Když vidím Matěje, že je to s ním čím dál horší, cítím naprostou bezmoc.“

Některé typy postižení (např. autismus) výrazně narušují oblast komunikace. Děti často vydávají nejrůznější skřeky a zvuky, při projevech radosti či nelibosti třepou rukami, stereotypně se točí v kruzích nebo pokyvují zepředu dozadu (Thorová, 2012). Ukázalo se, že **verbální a neverbální projevy vyplývají z určitého postižení**, mohou rovněž negativně působit na psychiku začínajících asistentů. R7 na otázku, co jej překvapilo při prvním zapojení do práce v CPV odpověděl takto: „Ty děti. Tím, jak působily na moji psychiku. Teď to myslím ve špatným. Ty jejich pohyby, skřeky...“

Fyzické vyčerpání

Fyzická náročnost práce osobních asistentů vyplývá hlavně z faktu, že s dětmi se musí často manipulovat. Ty, které jsou upoutány na vozík, je nutné při jízdě doprovázet

(nutno podotknout, že ne všude je pro vozíčkáře vhodně upravený terén) a nelze se vyhnout ani chytání utíkajících dětí, které mají obtížně zvladatelný temperament.

R3: „Loni na táboře jsem dostala dva kluky a pak Lenku, tělesně těžce postiženou, na vozečku, s DMO, mentálně sice na výbornou, ale fakt to nebylo lehký. Ona je velká a těžká a já byla úplně vyřízená...“

R9: „Na prvním táboře to byla krize naprosto neuvěřitelná. Jsem člověk (respektive byla jsem), který si nerad říká o pomoc. Dostala jsem na starost vozíčkáře, ale chtěla jsem být za hrdinku, co všechno zvládá. Jenže když tam ta fyzická a síla není, tak to není tak jednoduchý...“

Únava z nedostatku spánku

Tuto podkategorii jsem zařadila úmyslně samostatně, protože jde o kombinaci obou typů vyčerpání. Únavu respondenti zmiňovali v souvislosti s letními tábory.

R8: „Uvědomuju si ty špatný chvílky, jako třeba málo spánku, když jsme dělali do 3-4 do rána program na další den. A ráno pak brzy vstávat a budít děti...“

ČASOVÉ HLEDISKO

Tabulka 9: *Aspekty časového hlediska*

Vnímá časové omezení, ale snaží se na dobrovolnou činnost čas ušetřit (n = 6)
Časové hledisko vnímá, ale volného času má dostatek (n = 2)
Časové omezení nevnímá (n = 1)

Tento faktor jsem určila zejména z odpovědí na otázku, zda *existuje něco v čem asistenty práce v CPV omezuje*. Respondentům se obvykle téměř okamžitě vybavil čas, který dobrovolné činnostem věnují. Názorově se už však rozcházel v pojetí výrazu *omezení*. Naprostá většina čas strávený osobní asistencí vnímala jako omezení. Na aktivitu, které je baví, naplňuje apod. (viz. předchozí oddíl) se ale snažili najít volnou chvíli, i kdyby se jednalo pouze o účast na jednom z táborových turnusů.

R7: „No tak studuju. Takže mezi zkouškami na akce moc nejezdím. A hlavně mám ještě fotbal a 100 dalších aktivit. No a přítelkyně...ale já jsem ji dostal do centra a teď si to tu taky naplno užívá a chce pokračovat.“

Další dva asistenti sdělovali, že práce v CPV jim sice čas zabírá, nicméně jej mají dostatek, takže ji za omezení nepovažují.

R8: „*Já čas mám, mě to v ničem neomezuje.*“

R4: „*Neomezuje mě víceméně v ničem. Akorát čas, ale to neberu jako omezení. Když chci něco dělat, tak si na to čas najdu vždycky.*“

Pouze R5 na položenou otázku o případném vnímaném omezení nereagovala výpovědí o množství stráveného času, kterou práci věnuje. Pouze ji negovala a podotkla, že „*je to pro ni i takový koníček...*“.

Kvůli časovému zatížení tři respondenti zvažovali, zda s dobrovolnictvím zcela neskončí. V další části práce se budu věnovat i kapitole, jaké důvody nakonec přiměly asistenty v organizaci zůstat.

R9: „*Nedá se říct, že omezuje, protože je to přece jen na bázi dobrovolnictví a já říkám, že kdybych nechtěla, tak tomu ten čas nevěnuju...ale teď se to nějak nakupilo, maturita, dohady s asistenty a já si říkala, že asi padnu na hubu. Někdy to s časem fakt nejde...no dá se to, ale je to o jeho hodně dobrý organizaci.*“

R6: „*No ono když člověk začne chodit do práce a já teda ještě dálkově studuju, tak jsem to musela omezit. Ale prostě baví mě to, takže jsem nakonec furt tady.*“

SOCIÁLNÍ OPORA

Tabulka 10: *Aspekty sociální opory*

Obdiv rodiny (n = 7)
Obdiv přátel (n = 6)
Podpora rodiny (n = 5)

V rozhovorech jsem se zajímala o to, co říkají na dobrovolnou činnost respondentů jejich rodiny a přátel. V obou případech zmiňovali nejčastěji obdiv, u rodiny pak navíc i podporu.

Obdiv ze strany rodiny a přátel

Přestože obdiv, se vyskytoval kvantitativně nejčastěji, ukázal se být méně motivujícím faktorem než podpora. Asistenti spatřovali hlavní prameny obdivu v neznalosti jimi vykonávané činnosti a přínosů, které jim poskytuje, tudíž mu nepřikládali velký význam.

R7: „A mezi přáteli? Rozhodně obdiv. Říkají, že by to nedokázali. Ale já říkám, přijed' a uvidíš, že to taky zvládneš.“

Projevy podpory ze strany rodiny

Respondenti obvykle mluvili o psychické podpoře ze strany rodičů (například předtím než odjedou na tábor), jedna asistentka zmiňovala svého bratra, který v CPV působí. Další respondent hovořil o nevyřčené podpoře, kterou spíše cítil, než se mu slovně dostávala a jedna asistentka ji hodnotila za vůbec nejzásadnější motivační faktor.

R9: „Rodiče jsou pyšní. Když za mnou přijeli na tábor (i se ségrou, aby mě podpořili), měli co dělat, aby se nerozbrečeli. Máma byla překvapená, jakým způsobem jsem byla schopná s těma dětma komunikovat. Já i děti jsme měli údajně úplně blažený výrazy. Dá se říct, že jsem je do dobrovolnictví a centra zlanařila úplně všechny. Ségra začala dobrovolničit taky, máma s tátou pomůžou kdykoli můžou. I děda a ostatní členové se ptají, kdy budeme mít další výlet a tak. Bez nich bych to vážně nezvládla – je to největší opora!“

Ve vzorku asistentů se našli i dva, kteří na plnou podporu rodiny ovšem nenarazili. První z nich pocházel z rodiny, která byla vyloženě proti. Zajímavé bylo pak sledovat, jak tato skutečnost ovlivnila respondentův způsob odpovědi na položenou otázku. Místo výčtu těch, kteří jeho aktivitu podporovali (jako to bylo u zbytku dotazovaných), zdůrazňoval, „že ve škole to všichni berou v pohodě, nikdo není proti.“ Druhá asistentka se s odmítavým postojem setkala u otce a babičky, kteří považovali práci za nebezpečnou a měli o dceru (vnučku) strach. Respondentka však namítla, „že by si to stejně zakázat nenechala...“.

PROJEVY VDĚKU A UZNÁNÍ

Tabulka 11: *Aspekty projevů vděku a uznání*

Neverbální projevy vděčnosti (n = 5)
Verbální projevy uznání (n = 1)

Významným faktorem ovlivňujícím motivaci kladným směrem se ukázala možnost vidět pozitivní dopad vykonávané činnosti. Pět asistentů sdělovalo potěšení ze spokojených až blažených výrazů dětí, z dobře připraveného programu a poskytovaného zájmu. Vybavovali si jejich šťastný smích a energii, které jim dodávali sílu s dobrovolnou prací nepřestávat.

R5: *„Vybaví se mi ty úžasné obličeje, které jsou za všechno vděčné, když jim pomáháme.“*

R9: *„Vybaví se mi dětské výrazy štěstí v okamžiku, kdy si kladeš otázku, zda děláš práci dobře.“*

Mimo neverbální projevy vděčnosti zmiňovala jedna asistentka i slovní uznání, které od dětí dostává. Mohlo by se jednat o potencionálně rizikový faktor, jelikož jej asistentka označila za jeden z důvodů, proč neskončila s činností v CPV, ačkoli o tom uvažovala.

R9: *„To jejich: Klárko, ty jsi úžasná!, to člověka fakt nakopne.“*

VTAHY S ASISTENTY A VEDENÍM

Tabulka 12: *Aspekty vztahů s asistenty a vedením*

Zábava (n = 7)
Zisk pomoci v krizové situaci (n = 5)
Možnost sdílení problémů (n = 2)

Dalším podstatným faktorem se ukázaly vztahy v kolektivu organizace a to nejen mezi dobrovolníky, ale i zaměstnanci a vedením. Z tohoto důvodu jsou na pracovištích obvykle pořádány teambuildingové akce, které jsou v CPV řazeny do období povinných školení. V případě soudržného kolektivu si spolu asistenti užijí nejen zábavu, ale poskytují si vzájemnou pomoc v nouzi nebo si mohou promluvit o svých trápeních. Stejnou roli

může zastávat kterákoli složka skupiny, respondenti se však vyjadřovali zejména k asistentům.

Pomoc v krizové situaci

O nepříjemných zážitcích mnohých respondentů jsem se v praktické části zmiňovala už vícekrát. Někteří asistenti překonali nesnáze sami, dalším pomohl pohled na rozesmáté tváře dětí plných energie (konkrétně v případě psychické krize), jiným rodina. Čtyři ale referovali o pomoci od ostatních asistentů a vděčnosti, kterou k nim pociťovali, a jedna respondentka uváděla také pomoc od vedoucí tábora.

R5: *„Říkala jsem si, že nesmím zůstat v tom šoku příliš dlouho. Sama jsem rychle reagovala, opřela dítě o zed' a volala ostatní asistenty, kteří mi pak hodně pomohli.“*

Možnost sdílení problémů

Sdílením problémů mám na mysli primárně těch, které se týkají oblasti dobrovolné činnosti. R2 příležitost promluvit si oceňovala, když vyprávěla o regresi svého oblíbeného svěřence a kamaráda. Na otázku, co ji při pocitu bezmoci, který na ni kvůli stavu chlapce často padá, odpověděla: *„Takový ty lepší dny, kdy se o tom a dalším bavíme s ostatníma asistentama.“*

MOŽNOST VOLBY SVĚŘENÉHO DÍTĚTE

Přímo se k tomuto tématu se vyjádřili pouze dva dotazovaní. Při zvážení zkušeností s vyčerpáním zaznamenaných téměř u všech asistentů, lze ovšem tento faktor považovat za klíčový. Každý člověk (jak asistent, tak svěřené dítě) je jedinečnou bytostí. Stejně jako v běžném kontaktu, ani v případě osobní asistence není možné, aby si vzájemně vyhovovali všichni asistenti a jim svěřené děti. Někdy se jedná o fyzickou nevyváženost (asistent nemá dostatek tělesných sil na zvládnutí péče), typ postižení, se kterými si asistent neví rady, často ale i osobnostní charakteristiky. Stejně jako u zdraví jedinci mohou mít i děti s postižením problematické rysy osobnosti. Jedna respondentka vzpomínala na dívku, o kterou musela na jednom z táborů pečovat, ale osobnostně si s ní vůbec nerozuměla. Protože nebyl nikdo, kdo by mohl slečnu na vozíku přibrat k vlastním svěřencům a zvládl situaci po fyzické stránce, zafungovala vzájemnost asistentů.

R3: „...Ale ona byla sobecká, tvrdohlavá a jako s člověkem jsem si s ní vůbec nesedla a musela jsem s ní být celý týden... Tak vždycky když má někdo nějaký problém nebo vlastně téměř každou noc, svolá se taková naše rada a tam si v kolečku povídáme, co bychom chtěli změnit, s čím pomoci a tak. A protože nás asistentů je grupa, a kdo může tak pomůže, tak jedině tak se to dalo zvládnout. Furt jsem teda byla s ní, ale všichni mi hodně pomáhali. Takže jsme to nakonec zvládli v pohodě.“

R5 zmiňovala možnost volby dítěte v závěrečném doručení: „Dobré je nemít nejdřív tak náročné dítě, nemít na sebe příliš vysoké nároky.“

9.2.1. Shrnutí

Na motivaci dobrovolných osobních asistentů CPV se ukázalo mít vliv zejména šest aspektů: *fyzická a psychická odolnost, vnímání času, sociální opora, projevy vděku a uznání, vztahy s asistenty a vedením a možnost výběru svěřeného dítěte.*

Respondenti se shodovali na tom, že vykonávaná činnost je mnohdy fyzicky i psychicky náročná, je tudíž důležité pečovat o dítě, na jehož zvládnutí mají dostatek sil. Je třeba, aby měl každý dobrovolník možnost výběru svěřence (případně i jeho odmítnutí v průběhu péče a přenechání jej jinému asistentovi nebo možnost přidělení pomocníka) dle zvážení vlastních kompetencí. Důležitou roli v intenzitě zapojování do akcí CPV hraje pocit dostatku nebo naopak nedostatku volného času. Respondenti byli povětšinou studenti, kteří se během školního roku připravovali na výuku či zkoušky a měli nejrůznější koníčky a záliby. Přestože se tedy neúčastnili programu centra pravidelně, snažili se nevynechat alespoň jeden z letních táborových turnusů. V případě sociální opory se ukázala nejzásadnější opora rodiny, které se vyjma dvou asistentů dostávalo všem dotazovaným. Respondenti dále referovali o dětských výrazech štěstí ve tvářích, které jim dodávají sílu pokračovat i přes únavu a vyčerpání. Posledním výrazným faktorem jsou pro ně vztahy v kolektivu, které jim umožňují prožívat zábavu, získat pomoc v případě nouze nebo svěřením se s nejrůznějšími problémy. Pouze u jedné asistentky jsem objevila potencionálně rizikový motivační faktor, který se projevoval povzbuzením díky projevům obdivu její osoby od svěřených dětí.

9.3. Vývoj motivace dobrovolníků

V této kapitole zodpovím na třetí výzkumnou otázku týkající se vývoje motivace u dobrovolných osobních asistentů CPV. Zaměřím se na přechozí zkušenosti, důvody zapojení (jak se o organizaci dozvěděli, kdo je přivedl), rozhodnutí o setrvání a na závěr opět připojím shrnutí.

PŘEDCHOZÍ ZKUŠENOSTI

S dobrovolnou činností

Na pojem dobrovolné činnosti existuje mnoho pohledů, někdy je chápán i jako běžná občanská výpomoc. Věřím, že v tomto slova smyslu měli předešlou zkušenost všichni respondenti. V jejím užším pojetí o ní hovořil jen R7, který pravidelně daroval krev, plazmu a zapsal se na registr dárců kostní dřeně. Další tři asistenti uváděli, že jsou členové skautského oddílu. Ten bývá někdy rovněž zahrnován mezi dobrovolné činnosti.

R1: „*Od malička jsem chodil do skatu, takže s dětma jsem pracoval.*“

Skutečnost, že osobní asistence byla u většiny první výraznější formou dobrovolné práce, je pochopitelná i vzhledem k jejich nízkému věku při zapojení.

R5: „*Přechozí zkušenost? Vůbec žádná.*“

S lidmi s postižením

Před navázáním spolupráce s CPV měla zkušenost s prací s lidmi s postižením pouze jedna asistentka, protože v rámci středoškolského vzdělávání plnila povinnou praxi ve speciální škole v Poděbradech. Další dvě znaly bratra své blízké kamarádky (rovněž osobní asistentky organizace) s DMO, který je upoután na vozíku. Jeden respondent uváděl teoretickou znalost problematiky z předmětů na zdravotním lyceu. Kromě asistentky s praxí ve speciální škole se respondenti shodovali na tom, že „*žádnou pořádnou zkušenost neměli.*“

V předchozím odstavci jsem úmyslně zvolila termín *navázání spolupráce* namísto *práce jako osobní asistent*. Čtyři dotazovaní jezdili už dříve na tábory centra jako dětské účastníci, kde se pochopitelně s dětmi s postižením setkávali a také s nimi vypomáhali. V rozhovorech ovšem obvykle chápali předchozí zkušenosti ve smyslu předtím, než se do CPV vůbec dostali, proto na otázku o ní reagovali jejím negováním.

DŮVODY ZAPOJENÍ

Motivace stát se osobním asistentem

Tabulka 13: *Motivy k zapojení do činnosti CPV*

Dobrá zkušenost z táborů CPV (n = 4)
Zvědavost (n = 4)
Pocit osobní neospěšnosti (n = 1)

Motivy stát se osobním asistentem se lišily zejména dle toho, jestli se jednalo o bývalé účastníky tábora nebo se do CPV dostali zcela poprvé. Prvně jmenovaní byli motivováni zejména **dobrou zkušeností** v kombinaci s obecnou potřebou pomáhat a pracovat s dětmi.

R8: „*Tím, že už jsem byl na táboře, tak jsem věděl, do čeho jdu.*“

Druhou skupinu motivovala převážně **zvědavost**, do které řadím i touhu poznat osobnost dětí s postižením, se kterými jedna respondentka plánovala pracovat.

R6: „*Sem jsem šla z toho důvodu, že jsem chtěla poznat cílové skupiny, se kterými budu v budoucnu pracovat. Takže jsem byla spíše zvědavá.*“

Jeden respondent také hovořil o neustálém **pocitu neospěšnosti**, přestože se jednalo o chlapce, který pravidelně daroval krev apod.

Získání kontaktu na CPV

Tabulka č. 16: *Způsob navázání kontaktu s CPV*

Kamarádi (n = 4)
Příbuzní (n = 3)
Nábor dobrovolníků (n = 2)
Sám (n = 1)

Nejčastěji se dobrovolníci o centru dozvěděli **od kamaráda**. Dvě skrze přítelkyni, jejíž bratr na vozíku byl pravidelným účastníkem aktivit CPV, další přes chlapce, který se znal s vedoucí organizace, která mu nabídla jezdit s ní tábory a jeden přes spolužačky, které do CPV chodily (důvodem byl ale také nábor dobrovolníků, proto součet v tabulce činí 10).

R3: „Bylo to přes Gabrielu Gubčíkovou, která má postiženého brácha na vozičku s DMO. Takže přes kamarádku.“

R8: „Přes kamaráda, který měl sousedku Martinu (vedoucí CPV). Jezdili jsme spolu na jeden tábor, ale ten skončil. Přemýšleli jsme, kam jezdit dál, protože nás tábory strašně bavili. No a Martina mu navrhla, jestli nechceme jet na tábor s ní. První rok jsme jeli jako účastníci, ale na konci týdne k nám Martina přišla a říkala, že jsme super dvojka a jestli oba nechceme jet příští rok jako asistenti. A nám se to tam tak strašně zalíbilo, že jsme si řekli proč ne.“

Tři respondenti sdělovali, že se o CPV dozvěděli **od příbuzného**. Konkrétně šlo o bratra, který v centru dělal asistenta, maminku, která se seznámila s vedoucí organizace a věděla, že dcera má zájem pracovat s dětmi s postižením a tetu, která byla v CPV zaměstnaná a připadlo ji, že by pro jejího synovce mohlo být zajímavé jezdit jako dítě na tábory s CPV.

R5: „Od bráchy, který byl s centrem asi dvakrát na výletě a hrozně se mu tam líbilo. Jednou mě vzal se tam podívat a od té doby jezdím už pořád.“

R6: „Maminka dělala na Tyršáku lázeňskou a děti z centra se tam přišli vykoupat. Tak si vzala kontakt na Martinu a já se pak rozhodla, že pojedu na autistickéj tábor.“

Pro dva dotazované byl konečným impulzem k rozhodnutí stát se osobním asistentem **nábor dobrovolníků**. Tehdejší koordinátorka dobrovolníků a vedoucí CPV navštěvovaly školy, kde prezentovaly aktivity organizace s cílem oslovit potencionální spolupracovníky.

R9: „V momentě, kdy jsme měli ve škole povinnou praxi ve speciální škole v Poděbradech, jsem se poprvé setkala s dětmi s postižením a Lucií Dvořákovou (bývalou koordinátorkou dobrovolníků). Asi čtrnáct dní na to, naklusala Lucka do školy, dělat nábor dobrovolníků do centra a já si řekla, proč to nezkusit. Je teda pravda, že letáčky o CPV jsme měli už delší dobu, ale člověk se možná bál, neznal to...“

R1: „No, do centra jsem se dostal přechodem na střední zdravotnickou školu v Nymburce, kam přišla Martina (vedoucí CPV), která dostala nějakou dotaci a dělala nábor

dobrovolníků. A já jsem už měl ve třídě nějaký holky, který tam chodily a řekly mi, ať to zkusím. Tak jsem šel a zkusil jsem to.“

Poslední z nich narazil na internetu na odkaz organizace **sám**, když vyhledával možnosti dobrovolných činností.

R7: „...Pořád mi to přišlo málo, protože jsem neviděl tu pomoc. Tak jsem si našel na internetu dobrovolnictví a první odkaz byl právě na CPV.“

DŮVODY SETRVÁNÍ

Očekávání

Tabulka 14: Očekávání před prvním zapojením do činnosti CPV

Bez očekávání (n = 5)
Zvědavost (n = 3)
Obavy (n = 2)
Očekávání obtížnější práce (n = 1)

Jeden z faktorů, který negativně ovlivňuje dobrovolníky v jejich rozhodnutí pokračovat v dobrovolné činnosti, je podle Tošnera a Sozanské (2002) rozdíl mezi očekáváním a skutečností. Většina respondentů ovšem uváděla, že **žádná očekávání** neměla, buď z důvodu zkušenosti z táborů, praxe ve speciální škole, reference od známých nebo „šla bez očekávání do něčeho neznámého čistě proto, že to chce zkusit“. V případě, že respondenti očekávání sdělovali, jednalo se zejména o **zvědavost**, **strach** nebo **představu velké náročnosti práce**.

R7: „Očekával jsem, že to bude velmi těžké. První tábor, co jsem si vybral, byl autistickéj. Věděl jsem, že to bude těžký, ale ne, že až TAK těžký...neuměl jsem si to vůbec představit.“

Jeden asistent naopak předpokládal, že osobní asistence **bude méně zvladatelná**.

R4: „Očekávání jsem moc neměl...no čekal jsem, že to bude o hodně náročnější.“

První zapojení

Tabulka 15: Zkušenosti s prvním zapojením do činnosti CPV

Pozitivní překvapení	Negativní překvapení	Jiná překvapení
Zábava (n = 3)	Agrese dítěte s autismem (n = 1)	Počet mladších asistentů (n = 1)
Snadná komunikace s dětmi (n = 3)	Větší psychická náročnost práce (n = 1)	Počet dětí s postižením (n = 1)
Rovnost mezi asistenty a dětmi (n = 3)		
Vlastní kompetence (n = 1)		

Z prvního dne dobrovolné činnosti nabyla většina asistentů pozitivní dojmy. Tři asistenti byli udiveni, že s většinou dětí s postižením šlo bez problémů komunikovat a užili si s nimi legraci. Další uváděl, že byl překvapený, jak dobře práci osobního asistenta zvládal.

R1: „No, mě asi nic nepřekvapilo, protože mi kamarádky o dětech hodně povídaly. Možná jsem spíš překvapil sám sebe, jak dobře jsem to zvládal.“

Tři respondenti vzpomínali na emočně silný zážitek při pohledu na „úžasnou spolupráci dvou světů – zdravých a postižených – které si ale byly naprosto rovný“ a také na překvapení, „že člověk inklinuje spíše do toho světa druhého.“

Kromě pozitivních zážitků, se ale dva asistenti v první den dobrovolné činnosti setkali také s nepříjemnostmi. Jedna se týkala výše popsaného zjištění, že práce je psychicky mnohem obtížnější než respondent očekával a druhá fyzického napadení čerstvé asistentky jedním z chlapců s autismem.

R6: „No úplně první zkušenost byla taková, že mě jeden autista chytil pod krkem, zvedl do výšky a škrtil mě. No po čase povolil... (smích). Ale já jsem taková divná, že jsem stejně na ten tábor jela... (smích).“

Krizové situace

Z rozhovorů se lze usuzovat, že krizovým situacím se při osobní asistenci nedá vyhnout. Naposledy zmiňovaní respondenti se s nimi setkali bezprostředně po zapojení do

činnosti centra. Na případy, kdy si nevěděli rady nebo byli z práce natolik fyzicky či psychicky vyčerpaní, že dokonce zvažovali, zda s prací neskončit, však narazili i ti, kteří byli zprvu pouze příjemně překvapeni. Většinu příběhů jsem citovala již během předešlých oddílů, proto už uvedu pouze dvě citace.

R3: „Bylo to jednou, kdy jsem dostala sedmiletou Dauňáčku. Ta holčička byla strašně krásná a maličká. Doma ji asi udržovali vysoké sebevědomí a ona se mě pořád ptala, jestli je krásná a já ji pořád ujišťovala, že je to ta nejkrásnější princezna a tak...To jsem pak poprvý brečela z lítosti. To mě naprosto dostávalo.“

R6: „Takový ty výbuchy vzteku a agrese, které vyplývají z jednotlivých postižení. A občas to teda zaskřípe i mezi asistentama...“

Konečné důvody setrvání

Tabulka 16: Úvahy o ukončení dobrovolných aktivit v CPV

Zvažování ukončení dobrovolnické činnosti (n = 3)
Neuvažování nad ukončením dobrovolné činnosti (n = 6)

Tři asistenti uvažovali, že s činností CPV zcela skončí. Doptávala jsem se tedy, co je nakonec přimělo v centru setrvat. Jedna respondentka uváděla celkovou atmosféru konaných aktivit a děti s asistenty, kteří se jich účastní. Druhá referovala podobně, jen s tím, že zmiňovala samotné děti. Poslední asistent mi vysvětlil, že se naučil lépe organizovat svůj čas. Za hlavní důvod setrvání ale označil oblíbenou svěřenkyni s Downovým syndromem.

R7: „Verča, ten její smích a energie.“

9.3.1. Shrnutí

Výzkumný soubor byl tvořen mladými lidmi od 17 do 25 let a jejich praxe činila minimálně 3 roky. Z číselného výčtu vyplývá, že respondenti se stali osobními asistenty ve velmi nízkém věku. Čtyři respondenti jezdili na tábory CPV jako dětské účastníky (jeden z nich pouze jednou) a měli tak o průběhu vykonávané činnosti určité znalosti. Jedna asistentka měla praxi ve speciální škole a ostatní se stali dobrovolníky bez jakékoli předchozí zkušenosti. Kromě těch, co už se s osobní asistencí setkali a neměli tudíž žádná

výrazná očekávání, sdělovali respondenti, že byli před prvním zapojením zvědaví nebo přiznávali obavy z náročnosti práce. Většina byla při první účasti příjemně překvapena, ať už bezproblémovou komunikací s dětmi, vlastními kompetencemi nebo kolektivem asistentů a dětí, se kterými bylo možné se i zasmát. Dva asistenti zažili první den i nepříjemné situace. Z rozhovorů se ovšem zdá, že občasné řešení krizí (osobních i situačních) je běžnou součástí práce osobních asistentů. Přestože většina asistentů o ukončení dobrovolné činnosti nikdy neuvažovala, někteří asistenti tuto možnost zvažovali. Za hlavní důvody setrvání označili děti, o které pečují a v současné době si neumí život bez nich představit.

9.4. Budoucí plány dobrovolníků

V rámci dobrovolné činnosti v CPV

Tabulka 17: Plány respondentů v rámci budoucí spolupráce s CPV

Pokračovat nadále jako dobrovolník (n = 6)
Pokračovat, ale pouze v blízké budoucnosti (n = 2)
Začít v CPV pracovat (n = 1)

Přestože dobrovolná činnost zasahovala mnohým asistentům do volného času, většina z nich se „*viděla v centru napořád*“. Plánovali si na ni vyhradit prostor i po nástupu na vysokou školu nebo do zaměstnání.

R7: „*Nechám si to jako koníček. Plánuji si v budoucnosti vzít třeba i týden dovolenou abych mohl pomáhat.*“

R4: „*Pokračovat. Ale jen jako dobrovolník.*“

Jeden dobrovolník byl rozhodnutý rozšířit svou působnost i na další akce než jsou tábory, kterých se doposud účastnil.

R8: „*Určitě pokračovat. Jezdit i na další akce centra, nejen na ty tábory.*“

Další respondentka mi na otázku budoucích plánů odpověděla, že v CPV bude od nového roku pracovat jako zaměstnankyně na jiné pozici.

R5: „*Byla mi nabídnuta práce v centru, kde budu mít na starost administrativní činnost.*“

Dvě dotazované se nad otázkou dlouho zamýšlely. Z pozorování bylo patrné, že práce osobních asistentek je baví a naplňuje, přesto o jejím výkonu v budoucnu pochybovaly.

R9: „*Původně jsem to sice viděla tak, že to chci dělat napořád a pak i profesně, teď si to ale neumím představit. Myslím, že by u mě mohlo brzy dojít k syndromu vyhoření. A to nechci.*“

R2: „*Dál bych se chtěla věnovat CPV, ale ještě musím studovat...nechávám tomu otevřená vrátka. Jenže většina asistentů zůstane do 22 maximálně 26. Když dostudují, tak už nemaj čas. Takže se bojím, že ho na to už pak taky nebudu mít...*“

Tato asistentka byla po svém sdělení zřetelně posmutnělá. Její silné zaujetí činností v CPV vyplývalo nejen z pozorování, ale i z horlivé odpovědi na otázku, zda někdy uvažovala o skončení s osobní asistencí.

„To ne, to ne, to ne, to ne! Vždycky to bylo tak, že na tábor jsem jela určitě. Třeba teď jsem ráno pracovala a odpoledne jezdila sem...bez toho bych být nemohla. Ale je fakt, že přes rok nestíhám a jedu třeba jen na tři výlety za rok.“

V rámci profesního zaměření

Tabulka 18: *Plánované profesní zaměření respondentů*

Práce v pomáhajících profesích (n = 5)
Práce ve zcela nesouvisejícím oboru (n = 3)
Práce v odlišném oboru s vazbou na sociální oblast (n = 1)

Z otázek na studijní a profesní cíle vyplynulo, že **žádný respondent neplánoval pracovat jako placený osobní asistent lidem s postižením**. Pět z nich ovšem uvažovalo o práci v oblasti pomáhajících profesí. Jedna respondentka studovala speciální pedagogiku a zároveň byla na této pozici zaměstnaná.

R6: *„No protože učím na specce, tak musím studovat. Vždycky jsem chtěla být učitelka a učitelka jsem. Dosáhla jsem toho, čeho jsem chtěla.“*

R5 dostala nabídku na administrativní práci v CPV. Zároveň zvažovala, zda dálkově nevystuduje také speciální pedagogiku.

R3: *„Původně jsem plánovala vystudovat speciální pedagogiku, ale pak mi to dost lidí rozmluvilo. Ale protože mám dobrou vztah k malejm (jsem i u skauta), tak jsem e rozhodla dát se na předškolní a mimoškolní pedagogiku. Teď jsem v maturitním ročníku a pak si určitě udělám VŠ na učitelství na první stupeň. Takže budu učit na prvním stupni, ale kdyby mě to zas chytlo, jsem ochotná udělat si i nějaký kurz a bejt s těmahle dětma třeba v družině. Taky je teď dost dětí v integraci, takže můžeš učit děti oboje.“*

R2 uvažovala nad ergoterapií nebo „jinou humanitní oblastí“.

Poslední, kdo uvažoval o práci v oblasti pomáhajících profesí, byl R1, který si chtěl dát přihlášku na lékařskou fakultu, kterou považoval „za trochu vyšší level“ než osobní asistenci.

Další skupinu tvořili respondenti, kteří se profilovali ve zcela odlišných oborech. R4 se učil automechanikem, R8 se vyučil truhlářem a plánoval si udělat dvouletou nástavbu s maturitou a R7 studoval cestovní ruch. Tento dobrovolník ovšem nezatracoval ani práci v sociální oblasti v případě, že by ve studovaném oboru nesehnal uplatnění.

R7: „Plánuju dostudovat cestovní ruch a ekonomiku. Takže osobní asistence asi nebude moje práce. Nechám si to ale jako koníček. A jestli si nenajdu práci v oblasti cestovního ruchu a ekonomii, udělám si nějaký minimum nebo získám certifikát a umím si v klidu představit pracovat i v sociální oblasti.“

Poslední asistentku, R9, jsem vyčlenila do samostatné skupiny. Přestože byla rozhodnuta vystudovat podnikovou ekonomii, v rámci svého zaměstnání toužila získávat finance pro podobné organizace jako je CPV.

R9: „Vidím, že osobní asistence člověka moc neuživí. Taky těch pozic není tolik a pro mě bude asi lepší, když budu mít stálou práci a budu se mít kam upíchnout. Teď budu studovat podnikovou ekonomiku, ale plánuju, že bych se chtěla zaměřit na sociální sféru. Chtěla bych se naučit shánět prostředky pro takovýhle centra, protože vidím, že to fakt není sranda. Takže se chci v podstatě držet v oboru, ale z trochu jiný sránky...“

9.4.1. Shrnutí

Všichni respondenti plánovali s dobrovolnou činností v CPV pokračovat i nadále, dvě asistentky ovšem sdělovaly obavy z jejich dlouhodobé spolupráce. Jedna kvůli předpokládanému časovému vytížení s přechodem na vysokou školu, druhá ze strachu ze „syndromu vyhoření“, o kterém se domnívala, že by ji postihl. Žádný z dobrovolných asistentů neprojevil zájem věnovat se práci na profesionální úrovni. Pět z nich referovalo o plánech pracovat v oblastech pomáhajících profesí (nejčastěji jako speciální pedagožky nebo učitelky). Další 3 sdělovali, že chtějí pracovat ve zcela odlišném oboru, avšak jeden z nich neodmítal představu práce ve speciální oblasti, pokud by nenašel zaměstnání v oblasti cestovního ruchu, který studoval. Poslední respondentka sice také plánovala

práci v jiném oboru (konkrétně ekonomickém), v rámci ní by ovšem ráda sháněla finance pro neziskové organizace jako je CPV.

10. DISKUZE

V této kapitole provedu reflexi vlastního výzkumu a přiblížím hlavní dosažené výsledky. Nejprve představím přínosy, které dle mého názoru výzkum poskytuje, uvedu však také limity, které jej do jisté míry omezovaly. V dalších oddílech postupně rozeberu hlavní výsledky výzkumných otázek a srovnám je s vybranými českými i zahraničními výzkumy. Vzhledem k nevelké teoretické základně motivace dobrovolníků v takto specifikované oblasti, provedu komparaci převážně u prvních dvou otázek. V poslední části kapitoly se budu věnovat nápadům k možnému rozpracování realizovaného výzkumu.

10.1. Přínosy a limity výzkumu

Poznání struktury motivace dobrovolníků a aspektů, které na ni mají vliv, je pro organizaci vždy přínosné. Může sloužit jako nástroj k získávání nových členů, dokáže osvětlit fluktuaci dobrovolníků, případně i odhalit potencionálně rizikové motivy současných členů. Práce tak může posloužit přímo samotnému managementu CPV k zlepšení komunikace se současnými i případnými novými dobrovolníky a uspořádání podmínek a prostředí tak, aby nedocházelo k jejich přílišné fluktuaci.

Za omezení výzkumu vnímám nízký počet respondentů, díky kterému nelze výsledky generalizovat ani statisticky ověřovat. Na druhou stranu se domnívám, že z obsahové analýzy se podařilo vytěžit více informací než z dotazníku VFI, který bývá (často samostatně) využíván v mnoha kvantitativně zaměřených studiích. Za další omezení výzkumu považuji skutečnost, že se všemi respondenty jsem se znala a jejich výpovědi tak nemusely být vždy zcela pravdivé z důvodu snahy dělat se sociálně přijatelnějšími. Tento fakt měl však i výhodu ve snazším navázání kontaktu a ochotě dobrovolníků se mnou spolupracovat.

10.2. Typy motivace dobrovolníků

Z provedení kvalitativní obsahové analýzy vyplynulo šest kategorií složených z motivů, které dobrovolné osobní asistenty k činnosti v CPV motivovaly. Jednalo se o **duševní hygienu, potřebu být užitečný, sociální vztahy, sebepotvrzení, osobní rozvoj a kariéru**. Motivy do značné míry korespondovaly s dotazníkovým šetřením projektu

„*Faktory úspěchu neziskových organizací s důrazem na význam dobrovolné práce*“ (Lukeš & Novotný, 2008).

Respondenti sdělovali, že dobrovolná činnost je pro ně především zábava a radost, což odhalil Pavol Frič výzkumem z roku 2009, který za hlavní motiv formálních dobrovolníků označil možnost dělat to co, je baví. Dále zmiňovali touhu pomáhat dětem a možnost poznání osobnosti člověka s postižením. Referovali o nově navázaných přátelstvích s asistenty a svěřenými dětmi. Z uvedených příkladů je zjevné, že v motivaci k dobrovolné činnosti se prolínají altruistické i egoistické motivy. Dovolila bych si tedy souhlasit Pavolem Fričem (2001), že nezištný altruismus je opravdu pouze relativní.

Z vyhodnocených inventářů vyplynulo, že struktura motivace dobrovolných osobních asistentů CPV odpovídá zjištění Claryové a Snydera (Clary & Snyder, 1999). Dominantními funkcemi umožňující naplnění vnitřních potřeb, jsou pro dobrovolníky CPV *porozumění, hodnoty a posílení*, zatímco zbylé tři (*sociální, kariéra a ochrana*) jsou podstatně méně. Vzhledem k nízkému počtu probandů však nelze tyto výsledky generalizovat a statisticky ověřovat. Při zkoumání výsledků VFI jednotlivých dobrovolníků jsem zjistila, že někteří asistenti měli tendenci volit na škále 1-7 obecně vyšší hodnoty než jiní. Porovnáním s jejich konkrétními výpověďmi v rozhovorech jsem ovšem neobjevila žádné známky vyšší motivace k vykonávané činnosti. Z tohoto důvodu jsem dále nepracovala s číselnými hodnotami faktorů, ale jejich pořadovým umístěním u každého dobrovolníka zvlášť.

Průměrně se nejvýše umístil faktor **porozumění**. Jeden z respondentů (R4), u něhož jediného se faktor porozumění nacházel až na čtvrtém místě, označil za hlavní přínos dobrovolné osobní asistence „*možnost dívat se na svět z pohledu autisty nebo jiného postiženého člověka*“. Touhu porozumět způsobu vnímání reality jiného člověka do kategorie porozumění ovšem jednoznačně řadit lze. Dalo by se tedy usuzovat, že i tento dobrovolník je danou funkcí silně motivován.

Na dalším místě skončil faktor **hodnoty**. Dle autorů inventáře je jeho vysoký skóre nejpresnějším ukazatelem toho, zda se budou dobrovolníci věnovat činnosti i v budoucnu (Clary & Snyder, 1999). Nejslaběji se projevil u dvou asistentů. Oba respondenti ale v rozhovoru tvrdili, že s dobrovolnou činností pokračovat zamýšlejí a jeden z nich dokonce

plánoval svou působnost v CPV rozšířit i na další aktivity. Zmíněné výpovědi naznačují, že predikce Claryové a kolegů je v případě těchto asistentů nesprávná. Na druhou stranu ani jeden z nich netoužil věnovat se osobní asistenci v profesním životě. První dobrovolník (R8) se vyučil truhlářem a druhý (R1) zamýšlel podat si přihlášku na medicínu. R1: „*Studovat v této oblasti určitě ne...to směřuju trochu vejš (smích). Já směřuju na medicínu, což si myslím, že je trochu vyšší level.*“ Zcela nesouvisející profesní zaměření prvního dobrovolníka a způsob, jakým druhý okomentoval otázku týkající se jeho studijních cílů, by mluvily spíše ve prospěch názoru psychologů, tedy že tito asistenti s dobrovolnictvím ve vyšším věku pokračovat nebudou. Nicméně faktor hodnoty byl nejdominantnějším faktorem u R4, který stejně jako R8 nestudoval v sociální oblasti (učil se automechanikem) a i on plánoval s dobrovolnou činností nadále pokračovat.

Faktor **posílení** je v inventáři chápán ve smyslu *posílení ega*, umožňuje tedy dobrovolníkům lépe vnímat sebe samotné. Ačkoli mnozí asistenti hovořili o hrdosti ze zvládnutých krizových, nezdálo se, že by touha po vyšším sebevědomí byla silným motivem. Je ovšem nutné si připustit, že respondenti se mohli dělat sociálně přijatelnějšími a tento motiv záměrně nezdůrazňovali.

Čtvrtým faktorem se ukázal být faktor **sociální**. Reflektuje vztah k dobrovolné činnosti v dobrovolníkově okolí. Výraznější byl pouze u R4, který skutečně referoval o obdivu a psychické podpoře, jež se mu ze strany rodiny dostává. Fakt, že byl za vykonávanou činnost oceňován a podporován v ní, nebyl v porovnání s ostatními respondenty výjimkou. Někteří navíc sdělovali, že do stejné aktivity jsou zapojeni jejich blízcí přátelé nebo rodinní příslušníci. Faktor tedy nesvědčí o výši podpory nebo počtu osob v okolí dobrovolníka, které se do dobrovolné činnosti zapojují, ale váze, kterou ji daný dobrovolník přikládá.

Faktor **kariéry** se dle výsledků VFI umístil na předposlední pozici. Ani v rozhovorech se k této motivaci asistenti příliš nevyjadřovali. Pouze jediná asistentka si vybrala činnost kvůli touze poznat cílové skupiny, se kterými plánovala v budoucnu pracovat. Nikdo však nezmiňoval zapojení do CPV pro získání povinné praxe nebo položky do životopisu. Žádný respondent navíc neplánoval pracovat jako profesionální osobní asistent.

Na posledním místě skončil v průměru faktor **ochrany**, který je jakožto *ochrana* *ega* považován za potencionálně rizikovou motivaci (Clary et al., 1998). Z výsledků kvalitativní analýzy se rovněž nezdálo, že by u většiny dobrovolníků hrála zásadnější roli - ačkoli nelze pominout možnou tendenci respondentů dělat se sociálně přijatelnějšími. U R1 byl ovšem faktor na třetím místě a u R8 se spolu s dalšími dvěma faktory dělil dokonce o první (potažmo druhou a třetí) pozici. Kvůli zmiňovaným rizikům jsem rozhovory s těmito respondenty znovu důkladně pročetla. U R8 jsem nenarazila na žádné znaky poukazující na nebezpečnou motivaci. U R8 jsem naopak objevila některé aspekty motivace, které by za potencionálně rizikové být považovány mohly. Dobrovolník pocházel z rodiny, která se k lidem s postižením stavěla zcela odmítavě. Rodiče se domnívali, že by tyto osoby neměly vůbec přicházet na svět a nesouhlasili s tím, že s nimi jejich syn pracuje. On ale s mnohými jejich názory nesympatizoval a chtěl si o problematice utvořit vlastní představu. V době, kdy dle jeho slov procházel velkou krizí, mu v mnohém pomohla dobrovolná činnost. V CPV poznal osoby zastávající stejné hodnoty, čímž uspokojil potřebu sebepotvrzení. Sám hovořil o tom, že pořádané arteterapie sloužily ze začátku jako vlastní terapie jeho osoby.

10.3. Aspekty ovlivňující motivaci dobrovolníků

Provedená obsahová analýza odhalila, že mnohé aspekty, které shrnoval Tošner se Sozanskou (2002), měly na motivaci dobrovolných osobních asistentů skutečně vliv. Respondenti se k nim vyjadřovali zejména v pozitivním smyslu (např. *pocit, že jsou oceňováni, dobré vztahy v kolektivu* aj.). Aspekty klíčové ve vztahu k motivaci dobrovolníků jsem sdružila do šesti obecnějších kategorií: **fyzická a psychická odolnost, vnímání času, sociální opora, projevy vděku a uznání, vztahy s asistenty a vedením a možnost výběru svěřeného dítěte.**

Kromě samostatného fyzického nebo psychického vyčerpání, zmiňovali asistenti, kteří se účastnili letních táborů také únavu způsobenou nedostatkem spánku. Myslím, že z důvodu péče o děti a přípravy programu je běžná snad u všech vedoucích a praktikantů táborů. Letní pobyty pořádané CPV jsou ovšem náročnější o to více, že děti vyžadují dohled a výpomoc nepřetržitě, tedy i v noci. Respondenti se shodovali, že sílu pokračovat i přes vysoké vyčerpání získávali z pohledu na šťastné výrazy ve tvářích dětí, o které pečovali.

Dobrovolná činnost byla respondenty někdy vykonávána na úkor ostatních zálib nebo i povinností. Dotazovaní asistenti byli převážně studenti, kteří se během školního roku připravovali na výuku či zkoušky a měli nejrůznější koníčky a záliby. Četnost s jakou zapojovali do aktivit CPV ovlivňoval jejich subjektivní pocit dostatečného množství volného času.

Velice důležitým aspektem ovlivňující motivaci dobrovolníků se ukázala být podpora ze strany rodinných příslušníků. Psychická podpora byla kvalitativně významnější než projevy obdivu. Té se sice asistentům od rodiny i přátel dostávalo častěji, respondenti ovšem sdělovali, že okolí plně nerozumí přínosům, které jim činnost poskytuje. Laici se údajně domnívají, že práce s lidmi s postižením je pouze námaha. Z odpovědí respondentů bylo ale zřejmé, že činnost jim přinášela značné uspokojení. Dobrovolníci oceňovali dobré vztahy v kolektivu. Sociální aspekty, jsem zařadila i do samotné motivace, v tomto případě však nemám na mysli uspokojování potřeb sounáležitosti či sebepotvrzení. Asistenti si vzájemně pomáhali (což zmiňovali zejména při popisu krizových situací), popřípadě vzájemně sdíleli problémy spojené s prací. To vyzdvihovala především asistentka, který se obtížně vyrovnávala se skutečností, že její stav oblíbeného svěřence se výrazně horší. Osobně považuji za velice vhodné mít možnost promluvit si o trápení s někým, kdo se v daném prostředí ocitá, situace rovněž reflektuje a může tak adekvátně vyjádřit nebo alespoň vzbudit pocit porozumění.

Není neobvyklé, že klient je nad fyzické či psychické síly určitého asistenta. Někteří respondenti se k této skutečnosti vyjadřovali při oceňování možnosti výběru svěřence. Myslím, že v zájmu obou stran je žádoucí, aby byl dobrovolníkovi umožněn nejen výběr svěřence, ale také možnost jej odmítnout a předat jinému asistentovi, případně mu byl přidělen někdo, kdo mu dle potřeby vypomůže.

10.4. Vývoj motivace

Pro většinu respondentů byla osobní asistence první výraznější zkušeností s dobrovolnou činností. Náplň práce však byla čtyřem z nich do určité míry známá, protože jezdili s organizací na tábory již dříve, jako dětské účastníci. Myslím si však, že je rozdíl (např. v zodpovědnosti za kvalitu poskytované péče) mezi kamarádkou výpomocí

dítěti, které se nachází na stejné pozici jako je účastník sám a přímou péčí osobního asistenta.

Co se týče zkušeností s lidmi s postižením, uváděla jedna asistentka povinnou praxi ve speciální škole, další dvě znaly bratra s DMO své kamarádky a zmiňovaní čtyři asistenti referovali o dětech s postižením na táborech. K zapojení se do dobrovolné činnosti inspiroval asistenty nábor dobrovolníků, pozitivní zkušenosti přátel či rodinných příslušníků a v případě zmiňovaných čtyř asistentů i vlastní zážitky.

Vyjma těch, co se už s osobní asistencí setkali, sdělovali respondenti, že byli před prvním zapojením zvědaví nebo se obávali náročnosti práce. Většina si z prvního dne odnášela pouze pozitivní zážitky. Zjistili, že s dětmi je zábava, dá se s nimi snadno komunikovat a líbil se jim citlivý přístup asistentů k dětem. Každý asistent se však během dobrovolné činnosti setkal i s nepříjemnými zážitky. Jednomu připadala práce mnohem složitější, než očekával a tři asistenti dokonce uvažovali, že s činností zcela skončí. Přesto všichni s dobrovolnou osobní asistencí i nadále pokračovali. Zdá se, že se působnost v CPV je pro respondenty skutečně velmi důležitá. Za hlavní důvody setrvání uváděli respondenti, kteří zvažovali ukončení dobrovolné činnosti, celkovou atmosféru pořádaných akcí, ostatní asistenty, ale zejména děti, které se aktivit účastní.

10.5. Budoucí plány dobrovolníků

To, že je pro respondenty práce osobních asistentů důležitá, dokládá i fakt, že většina z nich si plánovala na asistenci vyhradit prostor i po nástupu na vysokou školu nebo do zaměstnání. Pět zamýšlelo zvolit si zaměstnání v některé z pomáhajících profesí (speciální pedagogika, učitelka, lékař), ale žádný z respondentů však neuvažoval o dráze profesionálního osobního asistenta. Z jejich odpovědí byl patrný pocit nedostatečného finančního ohodnocení, v případě jednoho respondenta i nízké společenské prestiže. U jedné asistentky byla důvodem výběru jiného profesního směřování obava z možného „syndromu vyhoření“. Domnívám se, že zapojení do dobrovolné činnosti v době studia, napomáhá k vytvoření lepší představy o tom, jaké nároky na člověka práce klade. Na základě osobní zkušenosti se tak mladý člověk může vyvarovat špatně zvolené budoucí studijní i profesní dráhy.

10.6. Možnosti rozpracování výzkumu

Bakalářskou práci by mohlo být zajímavé rozšířit o rozhovor s koordinátorkou dobrovolníků a vedoucí CPV. Zjistit jakým stylem nové členy při náboru dobrovolníků motivují a jakým způsobem zajišťují, aby stálí členové s dobrovolnou činností neustávali nebo zcela nekončili. Výpovědi by se poté předložili samotným dobrovolníkům, k posouzení do jaké míry je považují za pravdivé a zásadní v rámci motivace jich samotných. Případně by se mohla provést komparace s jinou obdobnou neziskovou organizací.

11. ZÁVĚR

- Empirická část bakalářské práce byla zaměřena na výzkum motivace dobrovolných osobních asistentů pracujících s dětmi a mladistvými s postižením v neziskové organizaci *Centrum pro všechny* v Nymburce.
- Dobrovolná činnost je pro asistenty především zábava a radost. Respondenti dále referovali o touze pomáhat dětem a vytvoření nových přátelských vazeb mezi asistenty i svěřenými dětmi. Výraznými motivy se ukázala také možnost osobního růstu a poznání osobnosti člověka s postižením.
- Motivaci pozitivně ovlivňuje možnost výběru svěřence, dobré vztahy v kolektivu, sociální opora, které se asistentům dostává zejména od rodinných příslušníků a výrazy štěstí ve tvářích dětí, o které pečují. Četnost zapojení do aktivit organizace je ovlivněna také vnímáním dostatku volného času.
- Čtyři respondenti se rozhodli stát se dobrovolnými osobními asistenty díky kladné zkušenosti s organizací, kterou získali v době, kdy jezdili na tábory CPV jako dětské účastníci. Další přesvědčil nábor dobrovolníků ve škole a/nebo pozitivní reference od přátel. Při prvním zapojení se všichni vyjma dvou asistentů setkali pouze s příjemnými zážitky, každý asistent však v průběhu svého působení řešil i krizové situace. Tři asistenti zvažovali, že s dobrovolnou činností skončí. Za hlavní důvod, proč stále pokračují, označili děti, o které pečují.
- Všichni respondenti plánovali s dobrovolnou činností v CPV pokračovat, dvě dobrovolnice si však nebyly jisté dlouhodobou spoluprací. Přestože žádný asistent se nechtěl věnovat osobní asistenci na profesionální úrovni, 5 z nich plánovalo pracovat v oblasti pomáhajících profesí.
- V rámci rozhovorů byly objeveny 2 potencionálně rizikové motivy. Jeden u asistenta, který vnímal dobrovolnou činnosti jako možnost zapomenutí na vlastní problémy a dříve dokonce jako vlastní terapii a druhý u asistentky, kterou povzbuzovaly verbální projevy obdivu její osoby svěřenými dětmi.
- Výsledky výzkumu mohou posloužit CPV k uspořádání podmínek a prostředí tak, aby co nejvíce motivovaly potencionální dobrovolníky k navázání spolupráce a stávající asistenty tak, aby nedocházelo k jejich přílišné fluktuaci.

12. SOUHRN

V bakalářské práci jsem se věnovala motivaci dobrovolníků. Nejprve jsem provedla důkladnou rešerši k zjištění současného stavu poznání v dané oblasti. Přišla jsem na to, že v ČR neexistují reprezentativní výzkumy motivace dobrovolníků rozlišující mezi jednotlivými typy dobrovolných činností. Vycházela jsem zejména z poznatků Friče a Pospíšilové, kteří zpracovali teoretické zázemí dobrovolnictví v ČR a provedli na toto téma první větší národní šetření. Dále jsem čerpala z mnoha zahraničních výzkumů, zejména studií Claryové, Snydera a jejich kolegů, kteří do zkoumání motivace dobrovolníků vnesli užitečný nástroj, *Inventář funkcí dobrovolníka*.

V teoretické části jsem seznámila čtenáře se základními pojmy dobrovolnictví, uvedla jeho druhy a stručný přehled jeho historie v ČR. Poté jsem se zabývala pouze jeho formálním typem. Vymezila jsem jej, popsala oblasti, ve kterých probíhá a nastínila jaká je situace formálního dobrovolnictví u nás. Třetí kapitolu jsem věnovala motivaci a k ní přidruženým fenoménům. V další jsem už popisovala motivaci vztaženou přímo k dobrovolné činnosti. Z výsledků českých i zahraničních výzkumů jsem uvedla její typy, hlavní motivy a aspekty, které na ni mají vliv. V předposlední kapitole teoretické části jsem charakterizovala ty typy zdravotních postižení, které jsou u klientů CPV nejčastěji zastoupeny. Nakonec jsem čtenáře seznámila s neziskovou organizací CPV, v rámci které jsem vybírala výzkumný vzorek.

V empirické části jsem se věnovala vlastnímu výzkumu motivace dobrovolných osobních asistentů pracujících s dětmi a mladistvými s postižením. Jednalo se o výzkum kvalitativního charakteru, jehož vzorek se skládal z 9 asistentů ve věku od 17 do 25 let, kteří v CPV působili nejméně 3 roky. Při jeho realizaci jsem dbala etických zásad. Všechny respondenty jsem seznámila s výzkumným záměrem a ubezpečila je o zachování anonymity údajů. Nechala jsem je podepsat informovaný souhlas a požádala je o vyplnění anamnestického dotazníku. Poté jsem uskutečňovala polostrukturované rozhovory, které jsem s jejich souhlasem nahrávala na diktafon. Nakonec jsem respondentům předložila *Inventář funkcí dobrovolníka*, pro možnost pozdější komparace výpovědí s kvantitativními daty. Po provedení doslovné transkripce rozhovorů jsem záznamy z diktafonu vymazala. Data jsem zpracovávala pomocí obsahové kvalitativní analýzy a inventář vyhodnotila dle

instrukce jeho autorů. Samotné výsledky jsem popisovala v kapitole 9 a dále rozebírala v další části.

Dobrovolníci prokazovali jak egoistickou, tak altruistickou motivaci. Jednotlivé motivy jsem pro přehlednost roztřídila do šesti kategorií: *duševní hygiena, potřeba být užitečný, sociální vztahy, sebepotvrzení, osobní rozvoj a kariéra*. Ukázalo se, že dobrovolná činnost je pro asistenty zejména zábava a radost. Chtějí pomáhat (zejména dětem) a mají radost z nově nabytých přátelství s asistenty a svěřenými dětmi. Výraznými motivy se ukázala také možnost osobního růstu a poznání osobnosti člověka s postižením. Výsledky *Inventáře funkcí dobrovolníka* mi umožnili konkrétněji specifikovat motivaci dobrovolníků. Přestože průměrné hodnoty faktorů výběrového vzorku odpovídaly zjištěním autorů inventáře o motivaci dobrovolníků, závěry nelze kvůli nízkému počtu jakkoli generalizovat ani statisticky ověřovat.

Motivaci k dobrovolné činnosti pozitivně ovlivňují dobré *vztahy v kolektivu* asistentů, *podpora* ze strany rodiny dobrovolníka a *pocit dostatečného množství volného času*. Respondenti dále oceňovali *možnost výběru svěřence*, protože činnost je mnohdy fyzicky i psychicky náročná a konkrétní dítě může být nad asistentovy současné síly. Vyzdvihované byly i *výrazy štěstí ve tvářích dětí*, o které pečují. U asistentů, kteří zvažovali, že s dobrovolnictvím zcela skončí, rozhodly dokonce o setrvání v organizaci.

Čtyři respondenti jezdili s CPV na tábory již jako dětští účastníci, kde získali kladné zkušenosti a později se rozhodly stát se dobrovolnými osobními asistenty. Ostatní se o CPV dozvěděli díky náboru dobrovolníků ve škole nebo je přesvědčily pozitivní reference od přátel či rodinných příslušníků. První den zapojení se do činnosti byli zvědaví, někteří pociťovali obavy. Vyjma dvou asistentů se při první den setkali pouze s pozitivními zážitky. Každý asistent si však v průběhu svého působení prošel určitými krizovými situacemi. Někteří respondenti ovšem referovali o tom, že je krize osobnostně posílily. Tři asistenti zvažovali, že s dobrovolnou činností zcela skončí. Kvůli dětem, o které pečovali, to však nedokázali uskutečnit.

Pět respondentů chtělo najít práci v oblasti pomáhajících profesí, zbývající tři plánovali práci v zcela odlišném oboru. Přestože žádný z nich neuvažoval o dráze

profesionálního osobního asistenta, všichni plánovali s dobrovolnou činností pokračovat i v budoucnu.

Bakalářská práce může poskytnout Centru pro všechny vodítko, jak uspořádat podmínky tak, aby co nejvíce motivovaly potenciální dobrovolníky k zapojení a stávající asistenty tak, aby nedocházelo k jejich nadbytečné fluktuaci.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

1. Adra. (2014). *Pomoc při mimořádných událostech*. Získáno z <http://adra.cz/pomoc-v-cr/pomoc-pri-mimoradnych-udalostech>
2. Batson, C. D., Tsang, J., & Ahmed, N. (2002). Four Motives for Community Involvement. *Journal of Social Issues*. 58(4), 429—445.
3. Cakirpaloglu, P. (2012). *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada.
4. Centrum pro všechny. (1999). *Staň se dobrovolníkem*. Získáno z <http://www.centrumprovsechny.cz/42-stan-se-dobrovolnikem>
5. Clary E. G., Snyder M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J., & Miene, P. (1998), Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 74 (6), 1516–1530. doi: 10.1037/0022-3514.74.6.1516
6. Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*. 8(5), 156-158. doi: 10.1111/1467-8721.00037
7. *Co víme o autismu*. (nedat.). Získáno 21. března 2016 z <http://www.apla-jm.cz/index.php?ID=16>
8. Collier, V., Rothwell, E., Vanzo, R., & Carbone, P. S. (2015). Initial Investigation of Comfort Levels, Motivations and Attitudes of Volunteers During Therapeutic Recreation Pograms. *Therapeutic Recreation Journal*. 49(3), 207-219.
9. *Dobrovolnická centra a programy*. (nedat.). Získáno 21. března 2016 z <http://www.dobrovolnik.cz/management-dobrovolnictvi/dobrovolnicka-centra-a-programy/>

10. Fischer, S., & Škoda, J. (2008). *Speciální pedagogika: edukace a rozvoj osob se somatickým, psychickým a sociálním znevýhodněním*. Praha: Triton.
11. Frankl, V. E. (1996). *A přesto říci životu ano: psycholog prožívá koncentrační tábor*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství.
12. Frič, P. (2001). *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice. Výsledky výzkumu NROS a AGNES*. Praha: NROS.
13. Frič, P., Pospíšilová, T., Tošner, J., & Vávra, M. (2010). *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: AGNES. Získáno 7. ledna 2016 z <http://www.dobrovolnik.cz/res/data/024/002868.pdf>
14. Hanáková, A., Krahulcová, K., Martinková, E., Pastieriková, L., Regec, V., Stejskalová, K., ... Vožechová, J. (2012). *1000 pojmů ze speciální pedagogiky*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
15. Hartl, P., & Hartlová, H. (2000). *Psychologický slovník*. Praha: Portál.
16. Helus, Z. (2011). *Úvod do psychologie: učebnice pro střední školy a bakalářská studia na VŠ*. Praha: Grada.
17. Hendl, J. (2008). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.
18. Hewstone, M., & Stroebe, W. (2006). *Sociální psychologie: moderní učebnice sociální psychologie*. Praha: Portál.
19. Chrtková, J. (2009). *Dobrovolníkem může být každý, ať je jeho profese jakákoli*. Získáno 21. března. 2016 z <http://znv.nidv.cz/projekty/realizace-projektu/klice-pro-zivot/podpora-informacniho-systemu-pro-mladez/realizace/remix/regionalni->

koordinatori-redaktori/remix-regionalni-mix/archiv-2009/plzensky-kraj/dzobrovolnikem-muze-byt-kazdy-at-je-jeho-profese-jakakoli

20. Klégrová, A., & Šormová, L. (2006). *Dobrovolnictví*. Získáno 21. března 2016 z <http://www.viod.cz/editor/assets/download/publikace/dobrovolnictvi.pdf>
21. *Kolik se rodí děti s Downovým syndromem*. (nedat). Získáno 21. března 2016 z <http://www.downsyndrom.cz/zakladni-informace.html>
22. Kučerová, M., Rajlová, K. & Martínková, Ž. (2012). *Metodická příručka dobrovolníka*. Nymburk: Centrum pro všechny.
23. Luping, W. (2011). Motivations for Youth Volunteer Participation: Types and Structure - An Analysis of Interviews with TwentyFour Young Volunteers. *Chinese Education and Society*. 44(3), 176–192. doi: 10.2753/CED1061-1932440215.
24. Matoušek, O. (2003). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál.
25. Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada.
26. Nakonečný, M. (1997). *Motivace lidského chování*. Praha: Academia.
27. Neziskovky. (nedat.). *O neziskových organizacích*. Získáno z http://www.neziskovky.cz/clanky/511_538_540/fakta_neziskovky-v_co-to-je-neziskovy-sektor-/
28. Novotný, J., & Lukeš, M. (2008). *Faktory úspěchu nestátních neziskových organizací*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze – Oeconomica.
29. Orel, M. (2012). *Psychopatologie*. Praha: Grada.
30. Plháková, A. (2007). *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia.

31. Říčan, P. (2010). *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. Praha: Grada.
32. Říčan, P., & Krejčířová, D. (2006). *Dětská klinická psychologie*. Praha: Grada.
33. Schmidbauer, W. (2008). *Syndrom pomocníka*. Praha: Portál.
34. Skovajsa, M. (2010). *Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál.
35. Šiklová, J. (nedat.). *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Získáno 21. 3. 2016 z <http://www.dobrovolnik.cz/ke-stazeni/>
36. Švarcová, I. (2000). *Mentální retardace: vzdělávání, výchova, sociální péče*. Praha: Portál.
37. Thorová, K. (2006). *Poruchy autistického spektra: dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom, dezintegrační porucha*. Praha: Portál.
38. Tošner, J. & Sozanská, O. (2002). *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál.
39. Výrost, J., & Slaměník, I. (2008). *Sociální psychologie*. Praha: Grada.
40. Wilson, O. (1993). *O lidské přirozenosti*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny.
41. Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. Získáno 21. 3. 2016 z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-198>
42. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Získáno 21. 3. 2016 z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-56>

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: <i>Charakteristika vzorku</i>	45
Tabulka 2: <i>Jednotlivé podkategorie duševní hygieny</i>	50
Tabulka 3: <i>Jednotlivé podkategorie potřeby být užitečný</i>	52
Tabulka 4: <i>Jednotlivé podkategorie sociálních kontaktů</i>	54
Tabulka 5: <i>Jednotlivé podkategorie sebepotvrzení</i>	55
Tabulka 6: <i>Jednotlivé podkategorie osobního rozvoje</i>	55
Tabulka 8: <i>Rozložení faktorů u jednotlivých respondentů</i>	58
Tabulka 9: <i>Aspekty fyzické a psychické odolnosti</i>	60
Tabulka 10: <i>Aspekty časového hlediska</i>	62
Tabulka 11: <i>Aspekty sociální opory</i>	63
Tabulka 12: <i>Aspekty projevů vděku a uznání</i>	65
Tabulka 13: <i>Aspekty vztahů s asistenty a vedením</i>	65
Tabulka 14: <i>Motivy k zapojení do činnosti CPV</i>	69
Tabulka 15: <i>Očekávání před prvním zapojením do činnosti CPV</i>	71
Tabulka 16: <i>Zkušenosti s prvním zapojením do činnosti CPV</i>	72
Tabulka 17: <i>Úvahy o ukončení dobrovolných aktivit v CPV</i>	73
Tabulka 18: <i>Plány respondentů v rámci budoucí spolupráce s CPV</i>	75
Tabulka 19: <i>Plánované profesní zaměření respondentů</i>	76

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: <i>Maslowova hierarchie potřeb</i>	19
Obrázek 2: <i>Složky pomáhajícího chování</i>	22
Obrázek 3: <i>Schéma struktury kapitoly</i>	49
Obrázek 4: <i>Průměrné rozložení faktorů ve vzorku</i>	58

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: *Český a cizojazyčný abstrakt bakalářské diplomové práce*

Příloha č. 2: *Formulář zadání bakalářské diplomové práce*

Příloha č. 3: *Anamnestický dotazník*

Příloha č. 4: *Informovaný souhlas*

Příloha č. 5: *Otázky polostrukturovaného rozhovoru*

Příloha č. 1: Český a cizojazyčný abstrakt bakalářské diplomové práce

ABSTRAKT BAKALÁŘSKÉ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Motivace dobrovolníků pracujících s lidmi s postižením

Autor práce: Karolina Holanová

Vedoucí práce: PhDr. Veronika Očenášková, Ph.D.

Počet stran a znaků: 93, 156 026

Počet příloh: 5

Počet titulů použité literatury: 42

Abstrakt:

V bakalářské práci se zabývám problematikou motivace dobrovolníků. V teoretické části vymezuji základní pojmy, které s tematikou souvisí (např. dobrovolná činnost, altruismus, motivace aj.). Na základě rešerše českých i zahraničních zdrojů seznamuji čtenáře s konkrétními typy motivace dobrovolníků, včetně aspektů, které mají na motivaci vliv. V empirické části představuji vlastní výzkum motivace dobrovolných osobních asistentů z Centra pro všechny v Nymburce, kteří pracují s dětmi a mladistvými s postižením. Jeho hlavními cíli bylo objasnit motivaci dobrovolníků, určit které aspekty ji ovlivňují, zjistit jaký byl její vývoj a jaké jsou budoucí plány těchto dobrovolníků. Byl realizován pomocí polostrukturovaných interview a *Invetáře funkcí dobrovolníka*. Dbala jsem na dodržení etických zásad a účastníky nechala podepsat informovaný souhlas. Jednalo se o kvalitativní studii na vzorku devíti respondentů, proto jeho výsledky nelze generalizovat ani statisticky ověřovat. Výzkum může nicméně posloužit organizaci k uspořádání prostředí, tak aby lépe motivovalo současné i potencionální dobrovolné osobní asistenty.

Klíčová slova:

Dobrovolnictví, motivace, osoby s postižením, nezisková organizace

ABSTRACT OF THESIS

Title: The motivation of volunteers working with people with disabilities

Author: Karolina Holanová

Supervisor: PhDr. Veronika Očenášková, Ph.D.

Numberofpages: 93, 156 026

Numberofappendices: 5

Numberofreferences: 42

Abstract:

The subject of this graduation Bachelor Thesis is the motivation of volunteers. In the theoretical section of the thesis, I set the basic concepts related to the investigated area (e.g. volunteer activity, altruism, motivation, etc.). Based on the research of the Czech and foreign sources, I make the readers acquainted with the individual types of volunteers' motivation including the aspects influencing them. In the empirical section of the thesis, I present my own research in the subject of motivation among the volunteer personal assistants at the "Centrum Pro Všechny" (CPV) in Nymburk, who take care of disabled children and adolescents. The main objectives of my research were: enlightening the motivation of volunteers, specifying the influencing aspects, tracing the evolvment of motivation, and the future intentions of the individual volunteers. The research was carried out by means of the semi-structured interviews and Volunteer Function Inventory. I followed the ethics rules and let the participants sign an agreement on information. My research was a qualitative study with a sample of nine respondents, which could not provide for any generalization and statistical verification. Nevertheless, it may serve the CPV for arranging the environment so that it might better motivate current and potential future volunteers.

Key words: volunteerism, motivation, disabled people, a non-profit organisation

Příloha č. 2: Formulář zadání bakalářské diplomové práce

Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Akademický rok: 2014/2015

Studijní program: Psychologie
Forma: Prezenční
Obor/komb.: Psychologie (PCH)

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
HOLANOVÁ Karolina	Rakouská 682, Milovice - Mladá	F13681

TÉMA ČESKY:

Motivace dobrovolníků pracujících s lidmi s postižením

NÁZEV ANGLICKY:

The motivation of volunteers working with people with disabilities

VEDOUcí PRÁCE:

PhDr. Veronika Očenášková, Ph.D. - PCH

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

1. Rešerše odborné literatury.
2. Zpracování významných teorií, výzkumů a základních pojmů týkajících se dané problematiky (teorie motivace, dobrovolnictví, osobní asistence, motivace dobrovolníků).
3. Představení organizace Centrum pro všechny (činnost, klientela, dobrovolníci).
4. Formulace výzkumných otázek a sestavení polostrukturovaného interview.
5. Sběr dat: předložení dotazníku VFI (Volunteer Function Inventory) vybraným dobrovolníkům pracujícím v Centru pro všechny (cca 10) a následné doplnění zjištěných poznatků o otázky z interview.
6. Analýza dat a jejich následná interpretace.
7. Vlastní vypracování bakalářské práce.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivation of volunteers : A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530. Získáno z [http://www.comm.umn.edu/~akoerner/courses/5431S13/Clary%20et%20al.%20\(1998\).pdf](http://www.comm.umn.edu/~akoerner/courses/5431S13/Clary%20et%20al.%20(1998).pdf)

Frič, P. a kol. (2001). *Dárčovství a dobrovolnictví v České republice: výsledky výzkumu NROS a AGNES*. Praha: NROS a AGNES.

Frič, P., & T. Pospíšilová. (2010). *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: AGNES.

Kraus, B. (2008). *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál.

Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada.

Nakonečný, M. (1996). *Motivace lidského chování*. Praha: Academia.

Plháková, A. (2007). *Obecná psychologie*. Praha: Academia.

Šormová, L., & A. Klégrová. (2006). *Dobrovolnictví*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí.

Tošner, J., & P. Sozánková. (2006). *Dobrovolníci a práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál.

Užlová, I. (2010). *Asistence lidem s postižením a znevýhodněním*. Praha: Portál.

Podpis studenta: Holan

Datum: 25. 11. 2014

Podpis vedoucího práce: očenášková

Datum: 25. 11. 2014

Příloha č. 3: *Anamnestický dotazník*

Anamnestický dotazník
„Motivace dobrovolných osobních asistentů“

Jméno, Příjmení, Titul:

Datum narození:

Bydliště:

E-mail:

Nejvyšší dosažené vzdělání:

Současné studium (škola, obor):

Zaměstnavatel:

Pracovní pozice:

Zapojení v CPV od:

Účast na aktivitách CPV:

Volnočasové aktivity:

Příloha č. 4. *Informovaný souhlas*

INFORMOVANÝ SOUHLAS

Byla jsem informovaná o významu a poslání výzkumu, který je věnován zjišťování motivaci dobrovolných osobních asistentů. Podpisem stvrzuji, že se tohoto výzkumu účastním na základě svého dobrovolného rozhodnutí.

V.....dne.....

.....
podpis

OTÁZKY DO ROZHOVORU:

1. Jak ses do CPV vlastně dostal? Jak ses o centru dozvěděl?
2. Jaká byla tvá očekávání?
3. Jaká byla tvá předchozí zkušenost s dobrovolnou činností?
4. A jaká byla tvá zkušenost s lidmi s postižením?
5. Co tě při prvním zapojení do práce v CPV překvapilo?
6. Jaké situace se ti v souvislosti s činností v CPV vybavují?
7. Uvědomuješ si některé krizové situace, které jsi musel v rámci práce řešit?
 - a. Jak ses u toho cítil?
 - b. Co myslíš, že ti při řešení těchto situací nejvíce pomohlo?
8. Co říkají tví rodiče a přátelé na to, že působíš jako dobrovolný osobní asistent?
9. Existuje něco, v čem tě práce v CPV omezuje?
10. Uvažoval jsi někdy o tom, že bys s prací v CPV úplně skončil?
 - a. Pokud ano, co tě přimělo zůstat?
11. V čem spatřuješ největší přínosy působení jako dobrovolný osobní asistent lidem s postižením?
12. Jaké jsou tvé budoucí plány s dobrovolnickou činností?
13. A jaké jsou tvé studijní či profesní cíle?
14. Je nějaké doporučení, které bys dal/a těm, kteří o práci dobrovolného osobního asistenta lidem s postižením uvažují?