

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce
Charitativní a sociální práce

Sabina Simantkeová

Využití nezaměstnaných občanů jako dobrovolníků
v sociálních službách pro seniory
v regionu Bruntálsko
Bakalářská práce

vedoucí práce: Mgr. Jakub Doležel, Th.D.

2014

Prohlášení

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

V Olomouci dne 31. 3. 2014

.....
Sabina Simantkeová

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala mému vedoucímu bakalářské práce Mgr. Jakobovi Doleželovi, Th.D. za odborné vedení a trpělivost při konzultacích a psaní bakalářské práce. Také bych velmi ráda poděkovala své rodině a přátelům za trpělivost, podporu a povzbuzení.

Obsah

Úvod.....	7
I. TEORETICKÁ ČÁST	9
1. Nezaměstnanost – fenomén současnosti.....	10
1.1 Nezaměstnanost	10
1.2 Historický vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	11
1.3 Bio – psycho – socio – spirituální změny u nezaměstnaného člověka	14
1.4 Fáze nezaměstnanosti.....	17
1.5 Dělení nezaměstnanosti.....	17
1.6 Nezaměstnanost na Bruntálsku.....	18
2. Sociální práce a strategie překlenutí nezaměstnanosti	20
3. Základní poznatky o dobrovolnictví	24
3.1 Stručná historie dobrovolnictví a situace dnes.....	24
3.2 Dobrovolnictví a dobrovolníci.....	28
3.3 Veřejně prospěšné dobrovolnictví	30
4. Dobrovolnictví a nezaměstnanost.....	32
II. PRAKTICKÁ ČÁST.....	35
5. Kvantitativní výzkum	36
5.1 Metoda sběru dat.....	38
5.2 Konstrukce výzkumného souboru	41
6. Analýza a hodnocení výsledků kvantitativního výzkumu	43
6.1 Analýza dotazníkového šetření.....	43
6.2 Vyhodnocení dotazníkové šetření a stanovených hypotéz.....	55
7. Diskuze.....	59
Závěr	60
Bibliografický seznam.....	61
Příloha	66

Úvod

Během absolvovaných praxí v rámci studia na CARITAS – VOŠs Olomouc a CMTF UP Olomouc jsem se často v sociálních službách setkávala s dobrovolnictvím. Tito lidé vypomáhali v sociálních službách, zkvalitňovali služby svými názory a podněty, spolu s profesionálními pracovníky vytvářeli příjemné a přátelské prostředí pro klienty služeb. Uvědomovala jsem si, jak důležitá je role dobrovolnictví v sociálních službách a jakým přínosem je pro celou společnost.

Při praxích, které jsem absolvovala v regionu Bruntálsko, jsem zjistila, že organizace nemají s dobrovolníky mnoho zkušeností, neví jak s dobrovolníky pracovat, nemají zpracovaná práva a povinnosti pro dobrovolníky, neví jak začlenit dobrovolníky do chodu organizace, apod. Velmi se mne tento fakt dotkl, neboť jsem ze zkušeností věděla, jakým přínosem pro klienty i službu dobrovolníci jsou. Proto jsem se rozhodla tento dosud neznámý fenomén v našem regionu Bruntálsko prozkoumat. Zaměřila jsem se konkrétně na dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory, neboť právě tyto služby jsou v regionu nejvíce rozšířeny. Během praxe v sociální službě pro seniory na Bruntálsku jsem také měla možnost navštívit úřad práce v Bruntále a viděla jsem zástupy nezaměstnaných osob. Jelikož naše oblast má nejvyšší procento nezaměstnanosti v ČR, zamýšlela jsem se nad možnostmi překlenutí doby u nezaměstnaných. Takto se mi tyto dva fenomény propojily – dobrovolnictví jako překlenutí doby nezaměstnanosti. Vznikl námět na zpracování bakalářské práce s názvem *Využití nezaměstnaných občanů jako dobrovolníků v sociálních službách pro seniory v regionu Bruntálsko*. Kladla jsem si otázku: Jsou nezaměstnaní ochotni vykonávat dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory a jaké faktory jejich rozhodnutí ovlivňují?

A tato zásadní otázka se také stala cílem mé bakalářské práce: Zjistit, zda nezaměstnaní mají zájem vykonávat dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory na Bruntálsku.

Svou práci jsem koncipovala jako empirickou, protože díky kvantitativnímu šetření formou dotazníku chci zjistit, jaký je vztah nezaměstnaných k dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory.

V teoretické části práce se zabývám fenoménem nezaměstnanosti - vysvětlení pojmu obecně, problémy člověka v době nezaměstnanosti, historií nezaměstnanosti v ČR, druhy nezaměstnanosti, fáze nezaměstnanosti, motivace člověka k práci a následně se zaměřuji na nezaměstnanost v regionu Bruntálsko. Krátké seznámení s oblastí, možnost pracovních příležitostí pro člověka a statistické vyjádření nezaměstnanosti v okrese. V další části se zamýšlím nad sociální prací s nezaměstnanými a nad způsoby překlenutí doby nezaměstnanosti – možnosti dle zákona, popis vybraných strategií ze zákona, jiné možnosti překlenutí doby nezaměstnanosti a podrobně věnuji svou pozornost jedné ze strategií a tou je dobrovolnictví. Seznámení s popisem situace dobrovolné činnosti v historii a stručná statistika situace dobrovolnictví v ČR dnes, vysvětlení pojmu dobrovolnictví, význam tohoto fenoménu pro společnost, kdo je dobrovolník, jaké činnosti vykonává, jaká jsou jeho práva a povinnosti a bližší seznámení s veřejným dobrovolnictvím. Toto jsou oblasti, kterých se dotýkám ve své práci.

V empirické části práce popisuji metodologii – využití kvantitativního výzkumu a způsob získání dat. Pro sběr dat využívám dotazníkového šetření. Dále popisuji analýzu a hodnocení dat a v diskuzi se zamýšlím nad získanými informacemi a možným řešením situace. V závěru práce reflektuji data, s ohledem na význam pro region Bruntálsko.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. Nezaměstnanost – fenomén současnosti

Nezaměstnanost se v posledních letech stává velmi rozšířeným jevem naší společnosti a tento fenomén je hojně diskutovaným tématem. Nezaměstnanost je problémem, který řeší i stát pomocí sociální práce. Sociální služby zaměřené na pomoc a podporu v nezaměstnanosti, sociální pracovníci poskytující poradenství v systému sociálního zabezpečení pro člověka, který ztratil zaměstnání – toto všechno jsou způsoby, jak stát řeší vzniklou situaci a stále se zvyšující nezaměstnanost v ČR.

1.1 Nezaměstnanost

Stav nezaměstnanosti je situace, na kterou se člověk nemůže připravit. Mnoho občanů na ztrátu zaměstnání ani nepomýšlí, nepřipouští si tuto možnost. Proto v situaci, kdy člověk zaměstnání skutečně ztratí, přichází šok, zklamání a další změny psychického stavu i sociálního statusu člověka.

Samotný pojem nezaměstnanost je v literatuře popisován různě. Nejčastěji se však uvádí tato definice: „Nezaměstnanost je stav, kdy nezaměstnaná osoba je uchazečem o zaměstnání, tedy není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádala osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na úřadu práce v místě svého trvalého bydliště.“ (Kodymová, Koláčková 2005: 299) Tuto definici potvrzuje i Brožová (2003: 77), která píše, že za nezaměstnaného člověka lze považovat osobu, která je ochotna pracovat, nemá placené zaměstnání a zaměstnání si aktivně hledá.

Pojem nezaměstnaná osoba, u které se předpokládá, že je uchazečem o zaměstnání, je ukotven také v legislativě, v zákoně o zaměstnanosti §24 a §25a,b (Zákon 435/2004 Sb.). Zde se píše: „Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce. Uchazečem o zaměstnání může být, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není v pracovněprávním vztahu a není osobou samostatně výdělečně činnou.“

Nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženy tyto skupiny obyvatel: lidé se změnou pracovní schopností ZPS, fyzické osoby starší 50 let věku, mladší věkové skupiny do 30 let, lidé bez vzdělání, popřípadě pouze s ukončenou základní školní docházkou, příslušníci národnostních menšin, fyzické osoby pečující o malé dítě či o dlouhodobě zdravotně postiženého člena rodiny a fyzické osoby ohrožené sociálním vyloučením (Matoušek 2005: 301). Podle jednotlivých individualit se musí odvíjet také sociální práce s touto cílovou skupinou.

Jak vyplývá z pramenů, nezaměstnanost je jedním z ústředních témat, kterými se zabývá společnost i stát. Fenomén nezaměstnanosti je jedním z prioritních témat, na které stát i Evropská unie upínají svou pozornost a tento fakt dokládá i zaměření poskytování strukturálních fondů pro období 2014 – 2020, kde cílem ESF (Evropského sociálního fondu) je *podpořit vysokou úroveň zaměstnanosti a kvalitních zaměstnání, mobilitu pracovních sil, povzbudit k vyšší úrovni vzdělávání a výcviku, podporovat rovnost pohlaví, rovné příležitosti a nediskriminaci a podpořit sociální začleňování a boj s chudobou.*¹

1.2 Historický vývoj nezaměstnanosti v ČR

Aby došlo k porozumění fenoménu nezaměstnanosti, je důležité seznámit se také s okolnostmi vzniku a vývojem toho jevu.

Nezaměstnanost není fenoménem, který se týká pouze České republiky. Tento jev postihuje mnoho států světa a právě události ve světě ovlivňují rozvoj nezaměstnanosti i v menších státech jako je ČR. První diskuze na téma nezaměstnanost jsou datovány na konci 19. století. Nezaměstnanost však existovala již dávno před tímto stoletím. Společnost však tomuto fenoménu nevěnovala přílišnou pozornost, neboť procento nezaměstnaných bylo nízké a zmíněný jev významně neohrožoval vývoj a fungování států. Důvody nízké nezaměstnanosti jsou v odborné literatuře uváděny tyto: ženy se často nepočítaly mezi pracovní sílu, sloužily v domácnostech; docházelo

¹ Ministerstvo pro místní rozvoj – Strukturální fondy [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Kohezni-politika-EU> [poslední akt. neuveдено] [cit. 26. 2. 2014].

k osídlování nových území, např. ve Spojených státech se nízká míra nezaměstnanosti přičítá osídlování západu.²

V období 1. světové války se fenoménu nezaměstnanosti nevěnuje žádná pozornost. Veškerá aktivita se soustřeďuje na válečný konflikt. Po skončení války však roste deprese u obyvatelstva a dochází k nárůstu počtu nezaměstnaných. Tato skutečnost vrcholí v období hospodářské krize (1929). Pokles výroby, který je zaznamenán v mnoha zemích světa (USA, Německo), výrazně ovlivnil počet nezaměstnaných (až 40 mil. nezaměstnaných) a významní představitelé států byli nuceni vzniklou situaci řešit. Státy však nebyly připraveny na řešení problému masové nezaměstnanosti. O tomto období se píše jako o období zpomalení vývoje civilizované společnosti a při hledání důvodů vzniku 2. světové války se hojně mluví o Velké hospodářské krizi (Buchtová 2002).

Velká krize zasáhla pochopitelně i tehdejší Československý stát. Snižování produkce bylo zaznamenáno již v roce 1929, avšak nejhlubší krize přišla v roce 1933. Veškerá vývozní odvětví ČSR snížila svou produkci téměř o 50% a počet nezaměstnaných dosahoval 75,4%. S tímto faktem souvisela také regulace mezd (Buchtová 2002: 38). Jak jsem již psala, státy však nebyly na řešení problému nezaměstnanosti připraveny a proto se i v ČSR, po skončení hospodářské krize, prohlubovala sociální krize a stát již nedokázal prosperovat jako před rokem 1929. V tomto období se začíná formovat politika zaměstnanosti státu a dochází k prvnímu vyplácení státní podpory pro nezaměstnané.

V období 2. světové války se stav nezaměstnanosti v ČSR změnil. Hitlerův režim hlásal odstranění nezaměstnanosti a mnoho občanů státu se přidávalo k německým aktivistickým stranám. Statistiky z období 1933 – 1936 však dokazují, že počet nezaměstnaných klesal již tehdy a v období 2. světové války se počty nezaměstnaných nijak výrazně nesnížily (Buchtová 2002: 40). Procenta nezaměstnaných občanů se podařilo po Velké hospodářské krizi snížit, avšak k vyřešení celé situace nezaměstnanosti nedošlo. Situace německé okupace měla také významný vliv na nezaměstnanost v příhraničních oblastech (sudety). Příhraniční oblasti byly území s největším počtem nezaměstnaných a tato skutečnost má dlouhodobé následky. I

² Internetový politologický časopis e-Polis [hlavní webová stránka].

Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/28-vyvoj-nezamestnanosti.html> [poslední akt. neuvezeno] [cit. 22. 3. 2014].

v dnešní době mají oblasti blízko hranic stále největší procento nezaměstnaných osob v ČR.

Příchod socialistického režimu znamenal pro Československo velkou změnu. Jednou z velkých změn byla změna ústavní a územní, kdy se Československý stát stal federací – Československá socialistická republika (ČSSR) (Harenberg 1995). V období komunistického režimu vznikla povinnost vykonávat zaměstnání. Byla tím zajištěna plná nezaměstnanost. Do pracovního procesu začaly nově vstupovat i ženy a docházelo k přezaměstnanosti a nadprodukcí výroby. Tímto se české země liší od zemí světa, kde již v polovině 20. století dochází k nárůstu nezaměstnanosti.³ Období socialistického režimu se může v ohledu zajištění pracovních míst jevit jako přínosné pro ČSSR, avšak následující období mluví o opaku.

Velký nárůst nezaměstnanosti je zaznamenán po roce 1989 – Sametová revoluce. Dochází k restrukturalizaci průmyslu, pracovní místa jsou značně redukována. Mezi lety 1989 – 1994 došlo ke zmenšení počtu zaměstnaných až o 12%. Z pracovního procesu odešlo mnoho zaměstnaných seniorů, redukce počtu míst se nevyhnula ani ženské populaci. Mládež odkládala nástup do práce z důvodu prodloužení studia. V tomto období dochází k intenzivnímu řešení situace nezaměstnaných státem (Mareš 1994). Dochází k rozvoji aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti, vznikají neziskové organizace poskytující poradenství nezaměstnaným.

V letech 1994 – 1996 je stav nezaměstnanosti stabilizován a počet procent nezaměstnaných osob se pohybuje kolem 4%. Od roku 1997 však nezaměstnanost v ČR neustále stoupá. V roce 1998 činí míra nezaměstnanosti 6% a následující rok je to již 8%.⁴

Další významnou etapou v zemích ČR je vstup do EU (2004). Evropská unie řeší politiku zaměstnanosti a vzniká mnoho programů pro nezaměstnané, které jsou dotovány z grantů EU – př. „Nezaměstnaní jako dobrovolníci“ (Přerovsko), „Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané“ (Krnovsko), ad.

³ Internetový politologický časopis e-Polis [hlavní webová stránka].

Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/28-vyvoj-nezamestnanosti.html> [poslední akt. neuvedeno] [cit. 22. 3. 2014].

⁴ Internetový politologický časopis e-Polis [hlavní webová stránka].

Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/28-vyvoj-nezamestnanosti.html> [poslední akt. neuvedeno] [cit. 22. 3. 2014].

V posledních letech dochází v českém průmyslu k velkým změnám. Dochází ke zrušení většiny malých podniků, ve velkých firmách dochází k restrukturalizaci. Mnoho firem se převádí do vlastnictví zahraničních partnerů a je zrušeno mnoho českých společností (sklářny, cukrovary, ad.).⁵ Nezaměstnanost stále narůstá. Zatímco na počátku 21. století se počet nezaměstnaných pohyboval okolo 5%, v roce 2012 dosáhla nezaměstnanost v ČR téměř 9%. Rozdíly jsou také v jednotlivých krajích. Nejmarkantnější rozdíl v počtu nezaměstnaných je mezi hlavním městem Prahou (4,5%) a Moravskoslezským krajem (12,5%).⁶ Situaci nezaměstnanosti v ČR řeší také Evropská unie. Jedním z operačních programů na období 2014 – 2020 je Operační program zaměstnanosti, jehož cílem je podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, sociální začleňování a boj s chudobou, sociální inovace a mezinárodní spolupráce, efektivní veřejná správa a technická pomoc.⁷

Nezaměstnanost se stala výrazným problémem českých domácností a tento fakt potvrzuje i aktivita státu a EU v oblasti podpory nezaměstnaných.

1.3 Bio – psycho – socio – spirituální změny u nezaměstnaného člověka

Jak jsem již psala v úvodu kapitoly, s nezaměstnaností přichází také řada dalších změn, které ovlivňují fungování člověka.

Motivy člověka k vykonávání zaměstnání jsou úzce spjaty s jeho potřebami. Dobré společenské vztahy a prestiž osoby, osobnostní a kariéerní růst člověka, finanční zajištění rodiny. Ztratí-li člověk zaměstnání, ovlivní tato změna i zmíněné oblasti života.

⁵ Euroekonom – ekonomický portál [hlavní webová stránka].

Dostupné z: <http://www.euroekonom.cz/ekonomika.php> [poslední akt. neuváděno] [cit. 22. 3. 2014].

⁶ Český statistický úřad [hlavní webová stránka].

Dostupné z: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/animovana_mapa_nezamestnanost_kraje [poslední akt. 9. 1. 2014] [cit. 22. 3. 2014].

⁷ Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – strukturální fondy [hlavní webová stránka].

Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Kohezni-politika-EU/Operacni-programy/OP-Zamestnanost> [poslední akt. neuváděno] [cit. 22. 3. 2014].

Motivům člověka k práci se ve svém díle věnuje Plesník (2007). Píše, že ztrátou zaměstnání slábnou motivy člověka k práci. K těmto motivům uvádí následující: peníze, aktivita, seberealizace, sociální kontrola, samostatnost a nezávislost. Díky financím, které člověk získá v zaměstnání, je účasten na tržních zákonitostech (nabídka x poptávka; nákup x prodej). Při ztrátě zaměstnání se výše financí snižuje a s tím je spojeno také snižování životního standardu člověka. Aby si dřívější standart osoba bez zaměstnání udržela, je nucena hledat si nový zdroj příjmu (nové zaměstnání). Autor v publikaci mluví také o aktivitě. Díky zaměstnání je využíván volný čas člověka. Při nezaměstnanosti trpí osoba nedostatkem podnětů a je zcela narušen denní režim. Lidé zaměstnaní plní očekávání společnosti, že budou naplňovat profesní role. Ztrátou zaměstnání dochází k nenaplnění této role a nezaměstnaný se může cítit méněcenný, bez sebedůvěry. Se seberealizací úzce souvisí i sociální kontrola. Lidé se na pracovišti střetávají, navazují vztahy a propuštěním ze zaměstnání jsou tyto vztahy narušeny a člověk je ochuzen o sociální kontakty. V neposlední řadě dochází u nezaměstnaných k ekonomické závislosti na rodině nebo společnosti.

Podrobněji se však změnám u člověka nezaměstnaného budu věnovat dle modelu Bartlettové – model sociálního fungování – posouzení člověka ze čtyř rovin (bio – psycho – socio – spirituální) (Navrátil 2001: 12).

Změní-li se sociální status člověka, tato situace ovlivní nejen sociální fungování člověka, nýbrž také biologické procesy. Změny biologické u člověka nezaměstnaného úzce souvisí se změnami psychologickými. Nezaměstnaná osoba je si vědoma svého problému a dochází k poruchám spánku z důvodu narušení denního režimu a stresu, který člověk prožívá. V některých případech dochází k bolestem trávicího ústrojí a následnému vzniku žaludečních vředů – osoba odmítá jíst, případně jí nepravidelně. Velmi časté jsou bolesti hlavy a migrény, vzniklé stresem a úzkostí. Při opakovaném nezdaru při hledání zaměstnání mnoho nezaměstnaných propadá alkoholismu či kuřáctví a dochází k celkovému poškození somatických funkcí člověka. (Vymětal 2003).

Jak jsem již zmiňovala, velkou změnu prožívá nezaměstnaný člověk také v psychologické rovině. Osoba si je vědoma veškerých změn a problémů, které s sebou přináší nezaměstnanost a neschopnost řešit tyto vzniklé problémy přivádí člověka do úzkosti, stresu a pocitů bezmocnosti. Postupem času začíná člověk rezignovat na

hledání zaměstnání a upadá do depresí, psychického vyčerpání a smutku. Často dochází k agresi a výbušnosti, kdy člověk není schopen zvládnout obrovský psychický tlak nebo naopak k letargii, kdy osoba není schopna nic řešit a všechny problémy jsou jí lhostejné. Díky psychickým stavům, které vznikají z důvodu neschopnosti člověka změnit vzniklou situaci a z pocitů méněcennosti a neužitečnosti ve společnosti a rodině, mnoho nezaměstnaných upadá do závislostí (alkoholismus, tabáková závislost, drogy) (Nakončený 1998).

Psychické problémy úzce navazují na rovinu sociální. Zde dochází k nejviditelnějším změnám u nezaměstnané osoby. Ztrátou zaměstnání dochází ke změně postavení člověka na společenském žebříčku (Matoušek 2005). Člověk se z osoby výkonné, aktivní, ekonomicky činné a potřebné stává osobou pasivní, ekonomicky závislou na státě či rodině. Jak uvádí Brožová (2003: 44), člověk bez zaměstnání není již dále účastný pracovního procesu, mění se jeho místo ve společnosti, jsou narušeny sociální vztahy a člověk stagnuje v rozvoji osobnosti a kariérním růstu. Díky této změně se mění i místo osoby v rodině. Toto se nejvíce projevuje u mužů, kteří jsou považováni za živitele rodiny a jejich pozice se nyní mění a oni jsou závislí na své manželce. Osoby trpí pocity méněcennosti, stydí se za svou „neschopnost“ najít si nové zaměstnání, trpí pocity neužitečnosti. Straní se okolí, nechtějí o své situaci mluvit a dochází k sociálnímu vyčleňování a ztrátě sociálních kontaktů. Myslím si, že tato rovina nejvíce ovlivňuje život člověka.

Poslední rovinou, která ovšem není zanedbatelná, je rovina spirituální. U člověka nevěřícího dochází ke ztrátě smyslu života, neschopnosti něco podniknout, řešit problém, protože nevidí důvod, proč se i nadále snažit vyřešit vzniklou situaci. Osoba se začne zamýšlet nad svým dosavadním způsobem života, nad důvody své existence a není-li schopna tento beznadějný stav překonat sama nebo pomocí přátel a rodiny, často se setkáváme se sklony k suicidnímu jednání (Frankl 1994). Osoby věřící prožívají stav nezaměstnanosti velmi podobně jako lidé bez víry. Rozdílem ovšem je, že člověk věřící nalézá ukotvení svého života v Bohu. Nepodléhá silným pocitům beznaděje, neboť důvěřuje Bohu a věří, že každé dění má určitý smysl. Významným prvkem u osob věřících je také modlitba, která člověka nezaměstnaného přibližuje Bohu a vytváří „rozhovor“ s Bohem.⁸

⁸ Rozhovor s věřící nezaměstnanou osobou ze dne 7. 3. 2014

1.4 Fáze nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je pro člověka velká životní změna a této změně se snaží přizpůsobit. **V prvotní fázi** osoba neztrácí naději a aktivně hledá nové zaměstnání. Snaží se uplatnit dřívější zkušenosti a hledá zaměstnání v odvětví, ve kterém dříve pracovala. Zasílá životopis do firem, sleduje nabídky práce na internetu. **Ve druhé fázi** dochází k úbytku aktivity člověka, neboť se potkává s neúspěchem a odmítnutím u zaměstnavatelů. Přicházejí pocity zklamání a beznaděje. Nezaměstnaná osoba ztrácí smysl svého jednání. **V poslední fázi** dochází u nezaměstnaných k úplné pasivitě. Adaptují se na nové postavení ve společnosti a na status „nezaměstnaný“, jsou srozuměni s životem ve skromnosti a bez zaměstnání.

Toto také ve svém díle potvrzuje Plesník (2006). Vyjadřuje se o první fázi nezaměstnanosti jako o fázi aktivní, kdy člověk hledá zaměstnání. Podává inzeráty, zapojuje do hledání zaměstnání i rodinu a přátele. Navštěvuje úřad práce a hledá různé formy pomoci v nově nastalé situaci. Druhou fázi označuje jako období zklamání. Autor se zde vyjadřuje, že žádný člověk nesnese opakované neúspěchy, které v této fázi přicházejí. Odmítání ze strany zaměstnavatele, fáze depresí, pesimismu a ztráty duševní rovnováhy. Třetí fáze je fáze pasivity a vytvoření životních strategií nezaměstnaného. Osoba je ztotožněna s nezaměstnaností jako „normálním stavem“, zaměstnání si již aktivně nehledá.

Ztrátě zaměstnání předchází určité příčiny a tyto příčiny jsou nejčastěji způsobeny změnami společnosti či osobními změnami v životě člověka. Podle příčin lze dělit nezaměstnanost na několik druhů.

1.5 Dělení nezaměstnanosti

Buchtová (2002: 66-67) uvádí ve svém díle následující rozdělení nezaměstnanosti. Prvním druhem nezaměstnanosti uvádí autorka *frikční nezaměstnanost* – vzniká neustálým pohybem lidí mezi pracovními místy (př. organizační změny na pracovišti, hledání lépe placené práce, stěhování). Jako další popisuje *strukturální*

nezaměstnanost – vyskytuje se pouze u určitých druhů odvětví a je způsobena nedostatečnou poptávkou. Dle Buchtové je posledním typem nezaměstnanosti *cyklická nezaměstnanost* – způsobena změnami v hospodářských aktivitách.

Tento výčet druhů nezaměstnanosti dále doplňují Kodymová a Koláčková (2005: 300), které píšou o nezaměstnanosti *sezónní* – krátkodobé, způsobují ji výkyvy v nabídce práce spojené s ročními obdobími (př. turistický ruch, výroba zahradní techniky). Z pohledu trvání nezaměstnanosti ji Kodymová a Koláčková (2005: tamtéž) dělí na *krátkodobou* (trvajících méně než 6 měsíců) a *dlouhodobou nezaměstnanost* (trvajících déle jak 6 měsíců).

Se zmíněnými druhy nezaměstnanosti se potýkají také obyvatelé oblasti Bruntálska.

1.6 Nezaměstnanost na Bruntálsku

Pro pochopení situace nezaměstnanosti na Bruntálsku je důležité seznámit se nejprve s touto oblastí obecně.

Bruntálsko se nachází ve slezské části České Republiky a je součástí Moravskoslezského kraje. Tato oblast je tvořena městem Bruntál a dalšími menšími vesnicemi a městy (58 obcí a 9 měst). Celková rozloha území je cca 1540 km² a počet obyvatel dosahoval v roce 2012 celkem 96 330.⁹

Bruntálsko se nachází v hornaté oblasti (pohoří Jeseníky) a je příhraniční oblastí, dříve nazývané také jako Sudety. Lidé v oblasti se žijí převážně těžbou dřeva nebo prací ve velkých podnicích (Husqvarna Group, Alfa Plasik Bruntál, Osram, atd.). V zimním období si lidé přivydělávají prací v turistické sféře. Skrze polohu Bruntálska zde není možné pěstovat potraviny, neboť zde není příhodná půda. V dřívějších dobách zde byl velmi rozvinut sklářský průmysl, který ale příchodem velkých firem zanikl. (Vencálek 1998)

⁹ Informační portál Bruntálska [hlavní webová stránka oblasti].
Dostupné z: <http://www.bruntal.net/> [posl. akt. neuvedeno] [cit. 26. 2. 2014].

Jak jsem již psala v předešlém odstavci, v oblasti Bruntálska není mnoho příležitostí uplatnění v zaměstnání. V celém regionu je pouze cca 10 velkých firem, kde lidé pracují. Není proto divu, že Bruntálsko je územím s největší nezaměstnaností v celé ČR.

Podle posledních statistik je okres Bruntál jedním ze 40 měst, kde podíl nezaměstnaných je stejný nebo vyšší než republikový průměr. V okrese Bruntál je tento podíl dokonce nejvyšší a to 15,2% nezaměstnaných. Jak dále vyplývá z informací o nezaměstnanosti, které poskytlo Ministerstvo práce a sociálních věcí, na jedno pracovní místo v okrese Bruntál připadne 70,1 obyvatele, což je druhý nejvyšší počet (hned po okrese Jeseník – 85,5 občanů).¹⁰

Na Bruntálsku hledá zaměstnání cca deset tisíc lidí a volných pracovních míst evidovaných na úřadu práce je necelých dvě stě. Nezaměstnanost je v současné době nejvyšší, jaká kdy na Bruntálsku byla zaznamenána.¹¹

Velkým problémem této oblasti je také to, že jsou nabízena pracovní místa, na která většina obyvatel Bruntálska nemá požadované vzdělání.

Jaké má tedy vlastně člověk možnosti překlenutí doby nezaměstnanosti? Jak řešit nezaměstnanost? Nejlepším řešením je zapojit nezaměstnané do speciálních programů, které dopomohou ke znovuobjevení motivace a které vedou k nalezení nového zaměstnání (Plesník 2006: 18). Těmito nástroji překlenutí nezaměstnanosti se budu zabývat v další kapitole.

¹⁰ Informační portál MPSV [hlavní stránka Ministerstva práce a sociálních věcí]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat> [posl. akt. 31. 12. 2013] [cit. 26. 2. 2014].

¹¹ Informační portál MPSV [hlavní stránka Ministerstva práce a sociálních věcí]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal> [posl. akt. nevedeno] [cit. 26. 2. 2014].

2. Sociální práce a strategie překlenutí nezaměstnanosti

Nezaměstnaná skupina obyvatel je specifická skupina a od tohoto faktu se musí také odvíjet zaměření sociální práce.

Základním cílem sociální práce s nezaměstnanými je snížení rizika jejich sociálního vyloučení v rovině psychologické, sociální a ekonomické. Sociální práce se zde dělí na dva typy pomoci: pomoc při získání nového pracovního místa (evidence na úřadu práce, zajištění rekvalifikace, seznámení s Job kluby, apod.) a pomoc při řešení problémů spojených se stavem nezaměstnanosti (zadluženost, deprese, rodinné problémy, ad.).

Sociální práce s nezaměstnanými je nejčastěji poskytována formou poradenství – poskytnutí informací o daném problému, poradenství ohledně dalších kroků, seznámení s pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti. Při práci s nezaměstnanými je třeba brát ohled na individualitu každé osoby a přizpůsobení se schopnostem a možnostem každého jedince. Sociální práce tedy probíhá formou individuálního setkání, ale využívá i dalších metod - skupinová práce (využití skupinové dynamiky, zaměření na nácvik sociálních dovedností), práce s komunitou (práce se vztahy mezi rozličnými skupinami daného celku, jde o proces uvnitř komunity, při němž se využívají její zdroje a komunita využívá k vyřešení problému vlastní zdroje) a práce s rodinou, která může výrazně ovlivnit motivaci klienta (Matoušek 2005).

Zaměříme-li se na využití přístupů v sociální práci s nezaměstnanými je nutné si uvědomit, že sociální pracovník nemá kompetence psychoterapeuta. Znalostí z toho oboru může využít při své práci, není to však základním prvkem pomoci nezaměstnanému. Nejhojněji využívanými přístupy v sociální práci s nezaměstnanými jsou: **Přístup zaměřený na člověka** – autorem přístupu je C.Rogers, který zdůrazňoval tendenci k sebeaktualizaci. V přístupu zaměřeném na člověka je pozornost upřena k vnitřnímu prožívání každého člověka. Je důležité si uvědomit, co nezaměstnaný člověk prožívá a v práci využívat oceňování člověka. **Přístup orientovaný na úkoly** – autory přístupu jsou Reid a Epsteinová. V přístupu jde o motivování klienta k plnění cílů, které si sám zvolí. Přístup je krátkodobý a klient si volí jednotlivé konkrétní cíle, které plní. Sociální pracovník podněcuje klienta k aktivitě. **Kognitivně – behaviorální terapie**

(KBT) – přístup, který se zaměřuje na změnu klientova smýšlení a jednání pomocí následujících technik: nácvik asertivity, plánování činnosti a sebeodměňování (Navrátil 2001).

Nezaměstnaná osoba má několik možností, kam se obrátit při řešení svého problému. První z možností je využití služeb úřadu práce a státních institucí. Náplň úřadů práce spočívá v posilování aktivní politiky zaměstnanosti (aktivní hledání zaměstnání, Job kluby, rekvalifikace, ad.) a zajištění pasivní politiky zaměstnanosti (vyplácení podpory v nezaměstnanosti) (Matoušek 2005). Je velmi nutné propojovat oba druhy pomoci nezaměstnaným, avšak stát výrazně podporuje aktivní politiku nezaměstnanosti a nástroje překlenutí doby nezaměstnanosti.

Nástroje pro překlenutí doby nezaměstnanosti člověka úzce souvisí s aktivní politikou zaměstnanosti. U osoby, jež ztratí zaměstnání, se předpokládá, že se bude evidovat na úřadu práce a bude se zajímat o své finanční zajištění, které probíhá formou vyplácení sociálních dávek (pasivní politika zaměstnanosti). Mimo tento způsob zajištění člověka v nezaměstnanosti existuje také aktivní politika státu. Aktivní politika zaměstnanosti klade důraz na preventivní opatření a pracuje se všemi skupinami uchazečů o zaměstnání, od kterých očekává aktivní přístup.

Dle zákona o zaměstnanosti §104 je tedy aktivní politika zaměstnanosti souhrn opatření, směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti (Zákon 435/2004 Sb.). Tuto politiku státu zajišťuje MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí) a jednotlivé krajské pobočky úřadu práce. V některých případech dochází i ke spolupráci s místními subjekty (poskytovatelé sociálních služeb, neziskové organizace, ad.).

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. vymezuje jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – nástroje, které jsou využívány pro překlenutí doby v nezaměstnanosti, k nimž patří například rekvalifikace (§ 108 -110), veřejně prospěšné práce (§ 112), společensky účelná pracovní místa (§ 113), příspěvek na zapracování (§ 116), příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117), chráněné pracovní místo – příspěvek na vytvoření (§ 75), chráněné pracovní místo – příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů (§ 75), poradenské činnosti (§ 105) a pracovní rehabilitace (§ 69 – 73).

Vysvětlím nyní vybrané nástroje.

Zabýváme-li se rekvalifikací využijeme popis dle zákona o zaměstnanosti §108 a §109 (Zákon 435/2004 Sb.). Rekvalifikace je definována jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady a poskytuje mu příspěvek na úhradu všech prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce včetně jejího udržování nebo obnovování.

Další strategií pro překlenutí nezaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí, dle §112 zákona o zaměstnanosti (Zákon 435/2004 Sb.), časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Tato místa vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.

Poslední strategií, kterou jsem zvolila k bližšímu seznámení, je zřizování společensky účelných pracovních míst. Zákon o zaměstnanosti v §113 (Zákon 435/2004 Sb.) říká: Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek (př.: uchazeči s nedostatkem praktických zkušeností, ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, starší osoby, osoby s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce apod.¹²).

Následující možností je spolupráce s neziskovými organizacemi, které poskytují poradenství a zajišťují např. i nácvik sociálních dovedností nezaměstnaného, apod. Kodymová a Koláčková (2005: 311) ve své stati uvádí příklad překlenutí

¹² Informační portál MPSV [hlavní stránka Ministerstva práce a sociálních věcí]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivita_prijemce/spolecensky_ucelna_pracovni_mista [posl. akt. neuvvedeno] [cit. 26. 2. 2014].

nezaměstnanosti a tím je **využití nabídky Job klubů**. Zde dochází k nácviku vytvoření životopisu a motivačního dopisu, nácviku asertivního chování při pohovoru, poskytování odborného poradenství a v neposlední řadě Job klub poskytuje pomoc a podporu při hledání zaměstnání a zprostředkovává lidem nabídky zaměstnání. Tyto Job kluby vznikají jako nabídka aktivizačních programů pro dlouhodobě nezaměstnané. Cílem programů je lepší postavení člověka na trhu práce a nalezení nového zaměstnání (Plesník 2007: 15).

Dalšími možnostmi (nástroji) pro překlenutí doby nezaměstnanosti je **spolupráce s Agenturami práce**. Podle zákona o zaměstnanosti §58 (Zákon 435/2004 Sb.) agentury zprostředkovávají zaměstnání v rámci ČR, ale i práci v zahraničí. Tyto agentury spolupracují s úřady práce, od kterých získávají povolení pro výkon své činnosti.

Ke strategiím překlenutí doby nezaměstnanosti bezesporu patří také **dobrovolnictví** (Tošner, Sozanská 2005). Práce nezaměstnaných v dobrovolnické sféře jako pomoc při zachování pracovních návyků, jako začleňování lidí bez práce do kolektivu, tvorba nových sociálních kontaktů, získávání nových zkušeností. Význam dobrovolnictví ve společnosti potvrzuje také aktivita Rady EU. V roce 2009 přijala Rada ministrů zodpovědných za kulturu rozhodnutí, jímž se rok 2011 stal „Evropským rokem dobrovolných činností na podporu aktivního občanství“. Bylo ustanoveno, že obecným účelem evropského roku je podněcovat a podporovat úsilí, které Společenství, členské státy, místní a regionální orgány vyvíjejí, aby občanské společnosti vytvořily podmínky pro dobrovolnictví v Evropské unii (EU) a zajistily větší zviditelnění dobrovolných činností v EU, a to zejména výměnou zkušeností a osvědčených postupů.¹³

¹³ Dobrovolník. cz [hlavní webová stránka]

Dostupné z: <http://www.dobrovolnik.cz/evropsky-rok-dobrovolnictvi-2011/> [poslední akt. neuveдено] [cit. 22. 3. 2014].

3. Základní poznatky o dobrovolnictví

Pomoc a podpora bližním je neodmyslitelným jevem každé společnosti. Ať se jedná o pomoc materiální či duchovní, vždy je toto gesto projevem solidarity - vzájemné soudržnosti a výpomoci mezi lidmi. Kořeny dobrovolnictví sahají k samým počátkům lidské společnosti a vývojem solidarity v průběhu století získává dobrovolnictví stále vyššího postavení a důležitosti ve společnosti.

3.1 Stručná historie dobrovolnictví a situace dnes

Dobrovolnictví má v českých zemích bohatou tradici. Již ve starověkých civilizacích se setkáváme s dobrovolnou péčí o chudé, sirotky, vdovy a nemocné, která byla motivována především vírou v Boha. V tomto období funguje společenství majetku církevní obce. Osobní majetek je využíván ku prospěchu chudých osob, aby docházelo ke spravedlivému „sociálnímu vyrovnávání“. Dle vzoru Ježíše Krista a poslední večeře se pořádali společné hostiny pro chudé i bohaté. Jako dalším příkladem dobrovolnictví může sloužit vznik úřadu diakonátu (jáhenství) a služba diakonek. Tento historický počin tvoří kořeny sociální služby. Zmíněné služby dále doplňovala skupina vdov, které náležela především služba chudým, návštěvy vězňů a pomoc rodinám. Již ve starověku dochází také k podpoře mezi církevními obcemi – materiální pomoc, duchovní podpora. Během liturgií se pořádali sbírky, jejichž výtěžek putoval na potřeby chudých. V prvních stoletích se během bohoslužeb konaly tzv. hostiny pro chudé „agapais“ – hostiny lásky. Za službu potřebným odpovídali především biskupové, kteří organizovali charitní aktivity obce a následně kněží. Společně s jáhny zajišťovaly sociální služby pro potřebné. V období starověku je posilováno spojení církevní a státní moci. Díky tomuto faktu jsou církvi poskytnuty mnohé finanční prostředky pro dobročinnost a je posílena zodpovědnost církve za sociální péči. Církevní služba spočívá ve spravedlivém rozdělování almužny mezi chudé, v péči o opuštěné a nemocné, zajištění výchovy pro sirotky, péče o hladové či jinak materiálně znevýhodněné. Role jáhnů je zde velmi významná, neboť je zřizováno mnoho zařízení poskytujících péči o chudé a nemocné (xenodochium), péči o novorozence (brefotrofium), péči o sirotky (orfanotrofium), péči o staré (gerontotrofium), ve kterých

mají jáhni řídicí funkci. Již v 5. století dochází ke vzniku bratrstev, která se podílela na provozu těchto zařízení. Významnou osobností v tomto období je Basil Veliký, který zřídil rozsáhlý špitální komplex. Kolem kostela seskupil mnoho budov poskytujících péči právě sociálně slabé vrstvě (sirotci, cizinci, vdovy, chudí, staří, nemocní). Díky jeho snahám a snahám dalšího biskupa Jana Zlatoústého dochází k přerodu sociální služby a dochází ke zrodu solidarity mezi jednotlivými vrstvami obyvatel (bohatí poskytují prostředky chudým).

Na éru starověku navazuje středověk (6. – 11. století) a spolu s touto dobou také vznik venkovských církevních struktur – farností. Zmíněné územní jednotky přebírali zodpovědnost za chudé na svém území. Dochází ke vzniku chudinských korporací, kde příjemci pomoci jsou zároveň i lidmi, kteří pomoc poskytují. Drobné služby při bohoslužbě, zajištění pořádku a prosby o almužnu. Tato forma pomoci předchází vzniku dnešních svépomocných skupin.

Období středověku je charakteristické vznikem mnoha řádů, které poskytovali dobrovolnou péči potřebným ve formě duchovního a tělesného milosrdenství. Za zakladatele prvních společenství je považován sv. Benedikt z Nursie, který také sepsal první řeholi – pravidla společného soužití v klášterním společenství. Po vzoru tohoto představitele jsou zakládány mnohé další řády a společenství, která poskytují péči potřebným a provozují špitály (Řád sv. Jana Jeruzalemského, Řád sv. Lazara, Řád německých rytířů, Řád Ducha svatého, ad.) Cílem těchto společenství bylo odstranění nedůstojných podmínek pro život, starost a péče o potřebné.

Mezníkem v péči o potřebné je reformační hnutí - vzorem člověka je zdravý a krásný jedinec. Realita byla však v rozporu s touto představou. Martin Luther, významná osobnost doby, zdůrazňoval rovnost všech bez jakéhokoliv zvýhodňování společenské vrstvy a návrat ke společenské solidaritě. Díky jeho iniciativně vznikají městské chudinské řády – nová podoba péče o chudé. Lidé zde nejsou pouze příjemci pomoci, ale podílejí se na zlepšení své situace. To vyplývá i ze základních požadavků řádů – chudý musí pracovat, musí se dbát na individuální potřeby chudého a podle toho poskytnout pomoc, chudí mají být vychováváni k mravnímu životu. Zde nalézáme prvopočátky moderní sociální práce (Doležel 2008: 40-54). Období starověku a středověku je charakterizováno velkou spoluúčastí církve v péči o potřebné. S nástupem

další éry je však církvi zodpovědnost za péči o tuto skupinu lidí odebrána a péče je přesouvána do rukou státu.

V období osvíceného absolutismu, za vlády Josefa II. byla sociální péče centralizována v rukou státu a nebyl prostor pro dobrovolnou činnost. Po Velké francouzské revoluci, kdy bylo církvi odebráno mnoho majetku a velká část katolíků odešla ze země, docházelo k obnově křesťanských aktivit. Významnými představiteli jsou A.F. Ozanam (založil Společnost sv. Vincence de Paul) a sv. Don Bosco (Selesiáni Dona Bosca), kteří obnovili podíl křesťanů v péči o potřebné. V této době dochází k výraznému rozvoji dobrovolnictví, neboť aktivita státu v péči o chudé poklesla a zodpovědnost o tuto skupinu obyvatel byla přesunuta na občany státu (Doležel 2008: 55–59). Příchod nové éry přinesl modernizaci (industrializace, urbanizace) a vznik občanské společnosti vedly k dalšímu poklesu podílů církve na organizované dobročinnosti.

V období německé okupace v roce 1938 a Druhé světové války byl rozvoj dobrovolné činnosti značně omezen. Další éra - socialistický režim - organizovanou dobročinnost zestátnil a zideologizoval. Dobrovolnictví ve formě budovatelského nadšení bylo neodmyslitelnou součástí „velkých staveb socialismu“. Občané státu museli být příslušníky rozmanitých spolků (Sokol, Rybářský svaz, Společenství včelařů, družstva, ad.) a v rámci příslušnosti k těmto komunitám musela být rozvíjena solidarita mezi členy (Frič a kol. 2001). V těchto dobách ztratilo dobrovolnictví svůj pravý význam a dopady éry socialismu zasahují až do dnešní společnosti, kde převládají zastaralé představy o dobrovolné činnosti.

Po éře socialismu bylo dárcovství a dobrovolnictví v očích lidí diskreditováno, hlavně díky jeho silné ideologizaci. Po roce 1989 došlo v ČR k nebývalému rozvoji neziskového sektoru. Vznikly tisíce nových neziskových organizací, které neměly žádný majetek ani šanci ho získat a stavěly svoji činnost na lidském nadšení a pomoci dobrovolníků (Tošner, Sozanská 2002). Z výsledků provedených výzkumů vyplývá, že po roce 1989 se dobrovolnictví věnovalo pouze 16 % obyvatel ČR (Frič a kol. 2001: 61).

Lidé začali hledat způsoby seberealizace a možnosti jak uplatnit své dovednosti. Bylo obnoveno mnoho spolků a sdružení. Vznikaly organizace, které fungovaly pouze díky práci dobrovolníků. Díky těmto aktivitám obyvatel bylo třeba vytvořit zastřešující

organizaci, která by podporovala dobrovolníky a jejich rozvoj. S podporou zahraničních neziskových organizací vzniklo v roce 1993 sdružení HESTIA, jejímž hlavním cílem je propagace, rozvoj a podpora dobrovolnictví v České Republice (Krátká, Pernicová 2010).

Jak uvádí Frič (2001: 62) v roce 1999 se dobrovolné činnosti věnovalo jen 8 % obyvatel ČR. Nejvíce hodin odpracovali dobrovolníci pro organizace působící v oblasti sociálních služeb. Díky vzniku dobrovolných center a díky lepší informovanosti o dobrovolné činnosti však stoupal počet dobrovolníků.

Významným krokem k rozvoji dobrovolnictví v ČR byla podpora Organizace spojených národů (OSN), která vyhlásila rok 2001 Mezinárodním rokem dobrovolníků. Do těchto aktivit se zapojila i ČR. Význam dobrovolnictví byl vyzvednut a oceněn a byl otevřen prostor pro rozvoj dobrovolnické činnosti ve společnosti a OSN vydalo výzvu pro členské státy ke zlepšení právních a organizačních podmínek pro výkon dobrovolnické služby. Proto byl v ČR přijat Zákon o dobrovolnické službě č. 198/2002 Sb., který vstoupil v platnost 1. ledna 2003 (Krátká, Pernicová 2010). Tento významný počín byl velkým krokem k rozvoji dobrovolnictví u nás.

Dle Evropského centra pro dobrovolnictví a dle provedených výzkumů bylo zjištěno, že počet dobrovolníků v ČR stále roste a v roce 2011 dosáhl počet organizovaných dobrovolníků až 30%, z nichž dobrovolné činnosti v sociálních službách se věnuje 2,7% obyvatel. Započítáme-li i dobrovolníky vykonávající činnost neorganizovaně (např. sousedská výpomoc), počet se zvýší na 38% obyvatel.¹⁴

Dobrovolná činnost je významným prvkem každého státu, což vyplývá i z výzkumů a zájmu Evropské unie o toto téma.

¹⁴ European Volunteer Centre (CEV) [hlavní webová stránka].

Dostupné

http://issuu.com/european_volunteer_centre/docs/volunteering_infrastructure_in_europe

[poslední akt. neuvvedeno] [cit. 24. 3. 2014].

z:

3.2 Dobrovolnictví a dobrovolníci

Mluvíme-li o dobrovolnictví jako o fenoménu dnešního světa, je důležité uvědomit si, že dobrovolnictví patří k základním stavebním kamenům společnosti. Posiluje lidské hodnoty, podporuje zájem o druhého člověka a podněcuje ke službě jiným lidem. Dobrovolnictví je také projevem participace (podílu, účasti) člověka na utváření kvalitního života ve společnosti. Vytváří v člověku pocit občanské povinnosti a zodpovědnosti za dobrý chod společnosti jako celku (Zášková, Mojžíšová 2011).

Vykonávání dobrovolné činnosti však není povinností. Podle Tošnera (2005: 8) je dobrovolnictví občanská ctnost, která je ovšem ve řadě zemí považována za samozřejmost. Jak píše Tošner a Sozanská (2005: 5 - 6): „Dobrovolnictví není oběť, ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností, dovedností a obohacím v mezilidských vztazích.“ Pomoc druhým lidem formou dobrovolnictví, vede k pocitům seberealizace, uspokojení, nalezení smyslu života. Dobrovolník je potřebný, získává pocit sounáležitosti. Díky rozvoji solidarity dochází k humanizaci společnosti, která je v dnešním světě zaměřena především na kariérní růst a materiální hodnoty (Šípošová 2011). Jak píše Slowík (2011): „...dobrovolnictví skutečně nepřímo podporuje demokracii a vytváření občanské společnosti (tím, že pomáhá vytvářet sociální kapitál, že zapojuje lidi do místní komunity, pomáhá „úspěšně stárnout“ současné stárnoucí populaci a má výrazné preventivní účinky vzhledem k výskytu sociálně patologických jevů).“

V mnohé odborné literatuře se dočteme, že dobrovolnictví je neplacená služba, kterou poskytuje člověk neziskové organizaci (Wilson 2000). Jde o nekariérní činnost, kterou člověk vykonává v rámci pomoci druhé osobě, komunitě nebo společnosti (Matoušek 2003: 55). Jak dále píše Matoušek (2003), dobrovolnictví je činnost, která je vykonávána pouze ve volném čase pomáhajícího člověka. Tento čas si dobrovolník rezervuje (vzdá se svého volného času), proto se jedná o dar, který je člověk ochoten dát druhým. Dobrovolnictví není oběť, ale není také zcela zadarmo. Dobrovolná pomoc je postavena na dobrých vztazích mezi lidmi. Tito lidé nabízejí svůj volný čas a nečekají zisk ze své práce (Tošner, Sozanská 2005: 5-6). Člověka, který věnuje svůj volný čas, svou energii, podílí se na zkvalitnění společnosti – zabývá se dobrovolnou činností, nazýváme dobrovolník.

Pojem **dobrovolník** není jasně definován a ustálen. Müllerová (2011: 10) uvádí: „Dobrovolník dává vědomě část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově vymezena.“ Matoušek (2003: 54) definuje dobrovolníka jako „člověka poskytujícího podporu a pomoc bez nároku na odměnu.“

Citujeme-li zákon o dobrovolnické službě § 3 (Zákon 198/2002 Sb.) dobrovolníkem může být fyzická osoba starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území České republiky nebo osoba starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí, která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu. Dále dle §5 odst. 4 zákona o dobrovolnické službě (Zákon 198/2002 Sb.) je definováno, že dobrovolníkovi za výkon dobrovolnické služby nenáleží odměna. Dobrovolníkem se tedy může stát téměř každý člověk, který je ochoten obětovat svůj čas druhému a neočekává za svou službu žádnou odměnu. „Partnerem dobrovolníka je obvykle organizace, která mu nabídne příležitost k dobrovolné činnosti.“ (Tošner, Sozanská 2002: 36) S dobrovolníky se v dnešní společnosti nejčastěji setkáváme v nestátních neziskových organizacích. Zde jsou dobrovolníci důležitým prvkem pomoci. Jsou součástí profesního týmu organizace, neměli by ovšem nahrazovat práci profesionálů. Dobrovolníci jsou nejčastěji spolupracovníci sociálních a zdravotnických služeb. Jelikož jsou organizace uzavřené systémy, je nutné zajistit profesní přístup, školení, supervize a hodnocení dobrovolníků (Tošner, Sozanská 2002).

Jak píše Zášková a Mojžíšová (2011): „Dobrovolnictví se řadí mezi nesobecké aktivity zaměřené především na zajištění prospěchu druhých.“

Fenomén **dobrovolnictví lze rozdělit na několik druhů**. S první formou dobrovolné pomoci se setkáváme v prostředí blízkých osob (rodina, příbuzní, sousedé). Tento druh dobrovolné činnosti nazýváme *sousedská (občanská) výpomoc*. Další formou dobrovolnictví jsou různé formy výpomoci v komunitách (farní společenství, sportovní kluby, obce, apod.) a tuto formu pomoci nazýváme *vzájemně prospěšné dobrovolnictví*. Posledním druhem dobrovolné činnosti jsou aktivity zaměřené na neziskové organizace a tyto nazýváme *veřejně prospěšné dobrovolnictví* (Tošner, Sozanská 2002: 36).

Svou práci zaměřuji na poslední uvedenou formu dobrovolnické činnosti – veřejně prospěšné dobrovolnictví.

3.3 Veřejně prospěšné dobrovolnictví

Zabýváme-li se veřejně prospěšným dobrovolnictvím je v první řadě důležité zmínit, co znamená veřejná prospěšnost. K veřejné prospěšnosti vedou veškeré činnosti, které svojí podstatou přispívají k veřejnému blahu, dobru společnosti.¹⁵

Vztáhneme-li veřejnou prospěšnost na dobrovolnictví, můžeme definovat veřejně prospěšné dobrovolnictví jako činnost, kdy lidé nabízejí svůj čas a energii, aniž by očekávali „oplátku“. Toto dobrovolnictví lidé nabízejí prostřednictvím dobrovolnických center, nebo se obrátí na nejbližší organizaci, kde mohou pomoci. Dobrovolnictví jako veřejně prospěšnou činnost chápeme jako angažovanost člověka, svobodnou volbu věnovat část svého času a sil ve prospěch potřebné organizace nebo člověka, aniž by s příjemcem pomoci byl vázán přátelskými či jinými vztahy. Člověk jedná podle svého přesvědčení a dobrovolnou činností může přinést i změny ve společnosti. Oproti vzájemně prospěšnému dobrovolnictví je u tohoto typu dobrovolnictví na prvním místě potřeba být užitečný svému okolí (např. dárci krve, dobrovolní hasiči, apod.).¹⁶

Veřejně prospěšné dobrovolnictví se nerozvíjí jen v neziskových či firemních organizacích, ale i v obcích a krajích, kde slouží k rozvoji řady aktivit. Tato forma dobrovolné činnosti je přínosem nejen pro příjemce pomoci, ale i pro dobrovolníka, kterému přináší nové přátelské vztahy, nové zkušenosti a dovednosti. V neposlední řadě může být veřejně prospěšné dobrovolnictví částečným řešením problémů, např. nezaměstnanosti.¹⁷

¹⁵ Asociace veřejně prospěšných organizací [hlavní webová stránka].
Dostupné z: <http://www.avpo.cz/2014/co-je-verejna-prospesnost/> [poslední akt. nevedeno] [cit. 24. 3. 2014].

¹⁶ Dobrovolník.cz [hlavní webová stránka].
Dostupné z: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:WKq8Re5k9nUJ:www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/druhy-dobrovolnictvi/+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz> [poslední akt. nevedeno] [cit. 24. 3. 2014].

¹⁷ Dobrovolník.cz [hlavní webová stránka].
Dostupné z: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:WKq8Re5k9nUJ:www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/druhy-dobrovolnictvi/+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz> [poslední akt. nevedeno] [cit. 24. 3. 2014].

Myšlenka vzájemné pomoci mezi uživateli sociálních služeb a nezaměstnanými, tedy vykonávání veřejně prospěšného dobrovolnictví nezaměstnanými se stala podnětem pro mou bakalářskou práci.

4. Dobrovolnictví a nezaměstnanost

Jak jsem již psala v předešlé kapitole, dobrovolnictví je nesporně velmi významným prvkem společnosti a tento fakt dokládá i nemalý zájem Evropské unie o toto téma.

Evropská unie si je vědoma důležitosti dobrovolnictví a proto podporuje vzdělávání a rozvoj dobrovolnictví v jednotlivých členských zemích. Rozvoj dobrovolnictví v jednotlivých vybraných státech, které postupně vstupovali do EU a vznik právních úprav dobrovolnictví je popsán v dokumentu Právní úprava dobrovolnictví v jednotlivých zemích Evropské unie (Němec 2007.) Autor zde popisuje postoje jednotlivých zemí a postupný rozvoj a přijetí dobrovolnictví jako důležitého prvku solidární společnosti.

Zájem o rozvoj dobrovolnictví v ČR byl zjevný již od počátku vstupu naší země do EU. V rámci svých operačních programů EU poskytovala dotace na vzdělávání dobrovolníků, na stavbu dobrovolnických center, apod.¹⁸ Díky podpoře EU dosáhlo dobrovolnictví v ČR lepší úrovně.

Další oblastí, kterou se Evropská unie významně zabývá je zvyšování nezaměstnanosti. V předchozích letech získala ČR mnohé finanční prostředky z Evropského sociálního fondu. Prostředky byly použity na vznik nových programů pro nezaměstnané a mnohé z těchto programů kombinovaly nezaměstnanost a dobrovolnickou službu.¹⁹

Myšlenka vykonávání dobrovolnictví v době nezaměstnanosti však pochází z jiných zemí. Zkušenosti s tímto programem mají např. v Americe. Studie uskutečněné mezi roky 2002 – 2012 dokládají, že nezaměstnaní respondenti, kteří vykonávají dobrovolnou činnost, mají o 27% větší šanci najít si nové zaměstnání. Nejčastějšími výhodami těchto programů jsou uváděny následující: nezaměstnaní získají nové zkušenosti a dovednosti, rozšíří síť kontaktů, uchovávají si pracovní návyky, vykonávají

¹⁸ Ministerstvo pro místní rozvoj – Strukturální fondy [hlavní webová stránka].

Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU> [poslední akt. neuveden] [cit. 22. 3. 2014].

¹⁹ Ministerstvo pro místní rozvoj – Strukturální fondy [hlavní webová stránka].

Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU> [poslední akt. neuveden] [cit. 22. 3. 2014].

činnost, která je prospěšná pro společnost, uchovávají si motivaci a pozitivní myšlení. Tyto studie také prokázaly, že zaměstnavatelé přijímají přednostně nezaměstnané respondenty, kteří jsou ochotni vykonávat práci i bez finanční odměny, kteří prokážou schopnost tvrdě pracovat a být prospěšní pro okolí.²⁰

Mnozí nezaměstnaní však ve vykonávání dobrovolné činnosti vidí zátěž, nevyřešení jejich situace a práci bez výtěžku. Neuvědomují si, že jim dobrovolnictví může poskytnout, mimo již zmíněné zkušenosti, uchování pracovních návyků, získání kontaktů, ad., také doplnění profesních životopisů, uspořádání si životních hodnot, přehodnocení životních priorit a uchování si sociálního postavení ve společnosti.²¹ Změna smýšlení u nezaměstnaných je vzhledem k výkonu dobrovolnictví nezbytná, aby mohlo dojít ke zlepšení sociální práce s touto skupinou a rozšíření dobrovolnických programů pro nezaměstnané.

Práce s nezaměstnanými jako dobrovolníky je v zahraničí známá a jelikož výzkumy potvrzují prospěšnost vykonávání dobrovolnictví nezaměstnanými, zabývá se touto problematikou i Evropská unie - dotace programů nezaměstnanosti a dobrovolnictví, Operační programy pro období 2014 - 2020 zaměřené na podporu zaměstnanosti.²²

Ovšem program dobrovolnictví nezaměstnaných je v ČR znám již dlouho. Dobrovolnickými programy pro nezaměstnané se ČR zabývala již v letech 2000 – 2002 ve spolupráci s regionálními partnery a za podpory Nadace Open Society Fund a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Programy koordinovala Hestia – Národní dobrovolnické centrum ve spolupráci s jednotlivými regiony (Brno, Kroměříž, Plzeň, Střední Morava v Přerově, Ústí nad Labem). Cílem programů bylo řešení situace nezaměstnaných zapojením do dobrovolné činnosti. V začátcích byla realizace projektů zaměřena na absolventy škol, později na matky na rodičovské dovolené a nezaměstnané v předdůchodovém věku (Tošner, Sozanská 2005: 19). Jak píše Kabelková a Königová (2011: 183) program dobrovolnictví nezaměstnaných byl zahájen Centrem pro

²⁰ Forbes – světový magazín o politologii [hlavní webová stránka].

Dostupné z: <http://www.forbes.com/sites/nextavenue/2013/06/24/proof-that-volunteering-pays-off-for-job-hunters/> [poslední akt. neuvvedeno] [cit. 27. 3. 2014].

²¹ CVTips – poradenský portál pro nezaměstnané [hlavní webová stránka].

Dostupné z: <http://www.cvtips.com/leaving-a-job/8-reasons-to-volunteer-during-unemployment.html> [poslední akt. neuvvedeno] [cit. 27. 3. 2014].

²² Ministerstvo pro místní rozvoj – Strukturální fondy [hlavní webová stránka].

Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Kohezni-politika-EU> [poslední akt. neuvvedeno] [cit. 27. 3. 2014].

komunitní práci se sídlem v Přerově. O dva roky později byl program rozšířen do sousedních měst a nesl název „Dobrovolnictví na střední Moravě“. Postupně se projekt rozvíjí, o další rozšíření se postarala Charita Zábřeh.

Podpora nezaměstnaných ve vykonávání dobrovolnictví je velmi důležitá. Je nutné podnítit v nezaměstnaných změnu smýšlení o dobrovolné činnosti, neboť dobrovolnictví otvírá mnoho příležitostí a je možností překlenutí doby nezaměstnanosti, případně příležitostí získat nové zaměstnání.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5. Kvantitativní výzkum

Teoretickou část bakalářské práce jsem věnovala vysvětlení pojmu nezaměstnanosti a přiblížení jednotlivých možností překlenutí doby nezaměstnanosti využívaných v ČR. Podstatná část teoretické části je věnovaná bližšímu seznámení s jednou ze strategií – dobrovolnictvím.

V praktické části práce se věnuji otázce vztahů nezaměstnaných k dobrovolnictví. Jak vyplývá již z názvu práce výzkum, který jsem provedla, je zaměřen na získání informací o nezaměstnaných občanech jako dobrovolnících v sociálních službách pro seniory v regionu Bruntálsko.

Pro sběr dat jsem zvolila kvantitativní výzkum, neboť je důležité, aby výzkum obsáhl nejširší možné spektrum nezaměstnaných v regionu Bruntálsko a abych získala odpovědi od velkého počtu respondentů.

Hlavním cílem kvantitativního výzkumu je zjistit, zda nezaměstnaní v okrese Bruntál mají zájem o vykonávání dobrovolnictví jako využití doby pro překlenutí nezaměstnanosti a zda toto dobrovolnictví jsou nezaměstnaní ochotni vykonávat v sociálních službách pro seniory. Výzkumem jsem získala pohled respondentů (nezaměstnaných) na situaci dobrovolnictví v okrese Bruntál.

V návaznosti na cíl práce jsem si zvolila tyto **výzkumné otázky**:

Mají nezaměstnaní na Bruntálsku zájem o dobrovolnictví jako o strategii překlenutí doby nezaměstnanosti?

Jaké charakteristické znaky ovlivňují vykonávání dobrovolnictví nezaměstnanými na Bruntálsku (pohlaví, věk, vzdělání, ad.)?

Mají nezaměstnaní na Bruntálsku zájem o dobrovolnictví v soc. službách pro seniory?

Jak často by nezaměstnané osoby byly ochotny dobrovolnictví vykonávat?

Fungovali by nezaměstnaní jako dobrovolníci v jedné či více organizacích?

Kvantitativní výzkum je založen na zkoumání vztahu různých proměnných (Disman 2002: 17). V mé práci mne zajímá jak jsou mezi sebou zvolené proměnné závislé a jak tyto proměnné ovlivňují vztah respondenta k dobrovolnictví.

V provedení kvantitativního výzkumu je důležité postupovat dle deduktivní metody. Deduktivní metoda vychází z teorie (obecně formulovaného problému) a poté dochází k tvorbě hypotéz (nástrojů, jejichž funkcí je vysvětlit určitý jev). Hypotézy jsou návrhem, jaké spojení mezi proměnnými máme hledat. Následuje sběr dat (Disman 2002: 76).

Giddens (1989) se fázemi kvantitativního výzkumu zabývá podrobněji. V první fázi píše o důležitosti definování problému a výběru tématu pro výzkum. Další fází je výběr a studium vhodné existující literatury. Navazující třetí fází je tvorba hypotéz a ujasnění vztahů mezi proměnnými. Čtvrtá fáze je volbou vhodné metody sběru dat (jedné či více) a v páté fázi dochází k samotné realizaci výzkumu a shromažďování dat. Dalším krokem je interpretace výsledků a následuje vyhodnocení získaných dat. V poslední fázi, kterou Giddens popisuje, dochází k zamyšlení nad výsledky výzkumu, podněty a připomínkami k realizovanému výzkumu. Vhodné jsou i případné náměty pro další výzkum.

Giddensův popis fází výzkumu se mi jeví podrobnější (na rozdíl od zpracování Dismana) a proto jsem dle zmíněného autora postupovala při realizaci výzkumu. Nejprve jsem si zvolila téma a cíl práce – definování problému, poté jsem dohledala potřebnou teorii v odborné literatuře, která mi byla nápomocna při formulaci následujících hypotéz:

Hypotéza 1: Předpokládám, že ženy mají větší zájem o dobrovolnictví.

Hypotéza 2: Předpokládám, že větší zájem o dobrovolnictví mají nezaměstnaní, kteří jsou součástí církevního společenství.

Hypotéza 3: Předpokládám, že větší zájem o dobrovolnictví mají lidé nezaměstnaní déle než 6 měsíců.

Hypotéza 4: Předpokládám, že nezaměstnaní na Bruntálsku nejsou seznámeni s výhodami dobrovolnictví (počítaná doba na důchod, zdravotní pojištění, náhradní doba zaměstnání).

Hypotéza 5: Předpokládám, že nezaměstnaní na Bruntálsku mají zájem vykonávat dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory.

Hypotéza 6: Předpokládám, že nezaměstnaní na Bruntálsku jsou ochotni vykonávat dobrovolnictví častěji než 20 hodin za týden.

Hypotéza 7: Předpokládám, že nezaměstnaní na Bruntálsku budou ochotni vykonávat dobrovolnictví pouze v jedné organizaci.

Následně jsem určila vhodnou metodu sběru dat (dotazník) a realizovala jsem předvýzkum. V předvýzkumu jsem předložila dotazník malému počtu respondentů (8 nezaměstnaných osob) a zjišťovala jsem, zda jsou otázky vhodně formulovány a zda je dotazník srozumitelný. Po potřebné opravě některých částí dotazníku jsem realizovala sběr dat.

Analyzovala jsem získaná data a ověřila jsem stanovené hypotézy. V poslední fázi jsem se zamyslela nad realizací celého výzkumu a nad výsledky šetření.

5.1 Metoda sběru dat

Jako vhodnou metodu sběru dat jsem vyhodnotila využití dotazníku. Jak jsem již psala, je nutné získat informace od velkého množství respondentů, aby výzkum byl validní (aby získané výsledky byly platné vzhledem ke skutečnosti) (Loučková 2010: 96).

V regionu Bruntálsko již byly realizovány výzkumy týkající se nezaměstnanosti – viz Statistická analýza vývoje nezaměstnanosti na Bruntálsku a možnosti jejího snižování (Kapusniaková K, Prášilová M 2012) a Vzdělávání jako nástroj řešení nezaměstnanosti v okrese Bruntál (Vaškové V. 2013). Výzkumy týkající se dobrovolnictví realizuje dobrovolnické centrum Slezské diakonie v Krnově, ale toto

zařízení zpracovává informace pouze pro oblast Krnovska²³. Ovšem výzkumy týkající se dobrovolnictví na Bruntálsku či výzkumy týkající se nezaměstnanosti a dobrovolnictví na Bruntálsku se mi nalézt nepodařilo. Zmíněné práce mají odlišné cíle výzkumu a metody sběru dat, proto jsem pro svůj výzkum zvolila tvorbu nového nástroje – dotazníku.

V mém případě je formulář tištěný a respondent odpovídá na dané otázky. Ve vytvořeném dotazníku jsem zvolila otázky uzavřené, otevřené, výběrové i výčtové (Disman 2002: 126 – 129). Otázky uzavřené jsem volila z toho důvodu, aby byl dotazník pro respondenty snáze vyplnitelný a tuto možnost jsem nejčastěji využívala u otázek, u kterých je známa většina možných odpovědí, např. otázka č.1 – Jste muž nebo žena. Dalším typem otázek byly otázky otevřené. K využití těchto otázek jsem se rozhodla pouze ve dvou případech, kdy je škála odpovědí respondentů příliš obsáhlá – otázka č.2 – Kolik je Vám let? a otázka č.8 – Ve jaké organizaci dobrovolnictví vykonáváte? Nejčastěji jsem dotazník tvořila otázkami výběrovými, u kterých uchazeč volil pouze jednu z odpovědí. Posledním typem otázek byly otázky výčtové. Tyto jsem použila v otázkách č. 14 - Jaká je Vaše motivace k výkonu dobrovolnictví?, ot.č. 15 - Jaké znáte výhody dobrovolnictví?, ot.č. 16 - Uveďte, proč nevykonáváte dobrovolnictví. a ot.č. 17 - Jaké znáte výhody dobrovolnictví?. Všechny typy otázek byly voleny s ohledem na respondenty - snadné vyplňování, přehlednost a srozumitelnost.

Konstrukce dotazníku

Zvolené otázky dotazníku jsem zkonstruovala tak, abych z výsledných získaných dat mohla ověřit hypotézy.

Hypotézu 1 jsem testovala otázkou hlavní a **dvěma doplňujícími otázkami** v tomto znění:

Jste

a. Muž

²³ Slezská diakonie – Dobrovolnické centrum Slezské diakonie v Krnově [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://dobrovolnicikrnov.webnode.cz/kniha-navstev/> [posl. akt. neuvédno] [cit. 21.3.2014].

b. Žena

Kolik je Vám let?

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Hypotézu 2 jsem ověřovala následující **otázkou**:

Patříte do některého církevního společenství?

Ověření **hypotézy 3** jsem zkoumala **otázkou hlavní a doplňující**:

Jak dlouho jste nezaměstnaný(á)?

Jak dlouho jste ve Vašem posledním zaměstnání pracoval(a)?

Hypotéza 4 byla testována následující **otázkou**, která byla směřována jak na nezaměstnané, kteří dobrovolnictví již vykonávají, tak na ty, kteří nejsou dobrovolníky:

Jaké znáte výhody dobrovolnictví?

Otázka - Vykonáváte dobrovolnictví v některé organizaci? - je pouze doplňující a slouží k rozčlenění respondentů na ty, kteří jsou dobrovolníky a na ty, kteří dobrovolnictví nevykonávají.

Otázka, kterou zjišťuji informace o dobrovolníkovi a zároveň je pouze otázkou doplňující, je následující - V jaké organizaci vykonáváte dobrovolnictví?

Hypotézu 5 jsem testovala **otázkou** v dotazníku, která zní:

Jste ochotni vykonávat dobrovolnictví v soc. službách pro seniory?

Další otázkou, kterou ověřuji stanovenou **hypotézu 6** je **otázka** dotazníku:

Jak často vykonáváte dobrovolnictví?

Poslední stanovenou **hypotézu 7** zjišťuji **otázkou**:

Jste ochoten (-na) vykonávat dobrovolnictví v jedné či více organizacích?

Následující otázky dotazníku jsem zvolila jako doplňující, pro lepší dokreslení vztahu nezaměstnaných k dobrovolnictví v regionu Bruntálsko:

Dojíždíte za dobrovolnictvím v rámci Bruntálska?

Je Vám jízdné propláceno organizací?

Jaká je Vaše motivace k výkonu dobrovolnictví?

Závěrečná část dotazníku je směřována na nezaměstnané, kteří dobrovolnictví nevykonávají:

Uveďte, proč nevykonáváte dobrovolnictví.

Výhodou této metody sběru dat je naprostá anonymita respondentů, získání odpovědí od velkého množství osob, nízké finanční náklady a nízká časová náročnost nástroje. Rizikem této metody shledávám možnou nenávratnost všech dotazníků.

5.2 Konstrukce výzkumného souboru

„Většina sociálních jevů je ovlivňována řadou nejrůznějších okolností a činitelů.“ (Loučková 2010: 192) Je proto velmi nutné si při realizaci výzkumu zvolit vhodné indikátory (ukazatele), které nejlépe vystihnou zkoumanou otázku (Loučková 2010: 192). Podle zvolených indikátorů dochází poté ke konstrukci výzkumného souboru.

Ve své práci se zabývám tématem nezaměstnanosti a jako významnými indikátory, které tento jev ovlivňují, jsem zvolila pohlaví, věk, vzdělání a příslušnost k církevnímu společenství. Jelikož téma práce propojuje s dobrovolnictvím, zvolila jsem totožné indikátory, neboť předpokládám, že tytéž ukazatele ovlivňují i vykonávání dobrovolnické služby. Dále předpokládám, že vykonávání dobrovolnictví nezaměstnanými ovlivňuje délka nezaměstnanosti. Dané indikátory v empirické části práce zkoumám a zjišťuji vztahy mezi těmito proměnnými.

Cílem práce je zjistit, zda nezaměstnaní mají zájem o vykonávání dobrovolnické služby v sociálních službách pro seniory na Bruntálsku, volila jsem proto výzkumný soubor záměrně. Záměrný výběr respondentů se realizuje v případě, kdy je nutné, aby výzkumný soubor obsahoval znaky, které jsou významné pro daný výzkum. (Gavora 2010) Díky praxi v sociální službě pro seniory na Bruntálsku jsem měla možnost setkat se zde s nezaměstnanými dobrovolníky a v rámci praxe jsem docházela na zdejší pobočku úřadu práce, kde jsem se s nezaměstnanými taktéž setkávala. Díky těmto možnostem jsem získala respondenty pro svůj výzkum.

Neurčila jsem ovšem mnoho kritérií, které musejí respondenti splňovat. Nejdůležitějším kritériem pro mou práci je, abych získala vyjádření nezaměstnaných – různá věková skupina, odlišné vzdělání, apod. Podmínkou pro vyplnění dotazníku tedy byla nezaměstnanost osoby.

Kvantitativní výzkum byl proveden metodou dotazníkového šetření. Z celkového počtu distribuovaných dotazníků (150 kusů) se navrátilo 106 platných dotazníků v tištěné formě.

6. Analýza a hodnocení výsledků kvantitativního výzkumu

V následující části se zabývám rozбором získaných dat dle jednotlivých otázek a následně analyzovaná data podrobují hodnocení.

6.1 Analýza dotazníkového šetření

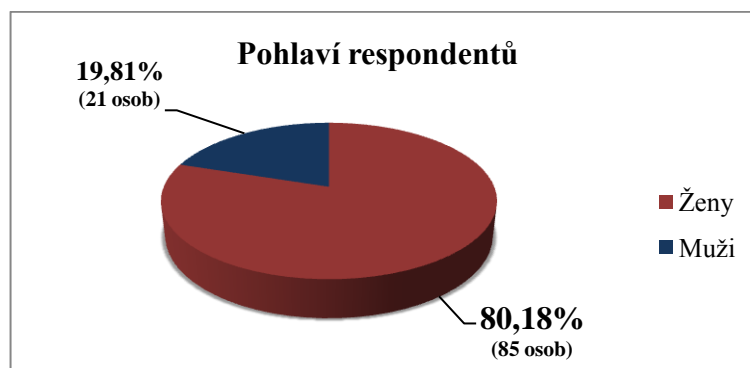
Analýzu získaných informací jsem seřadila dle okruhů v dotazníku: všeobecné otázky a otázky specifické.

Otázky všeobecné:

1. Pohlaví

Z dotazníkového šetření vyplývá, že větší mírou nezaměstnanosti v regionu Bruntálsko je zatížena ženská část populace = 80,18% všech dotazovaných. Nezaměstnaní muži tvoří přibližně pouze 1/8 populace nezaměstnaných osob v regionu. Tento stav vyplývá z postavení mužů a žen a v určení rolí jednotlivých pohlaví. Bruntálsko je příhraniční oblastí, kde je mínění obyvatelstva stále ovlivněno dobami minulými a převládají zastaralé názory. Stále přetrvává chápání rolí žen jako matek (nikoli jako kvalitní pracovní síly) a nejdůležitější připsovaná úloha ženské populace je starost o domácnost. Muž naopak je živitelem rodiny a spolehlivým zaměstnancem.

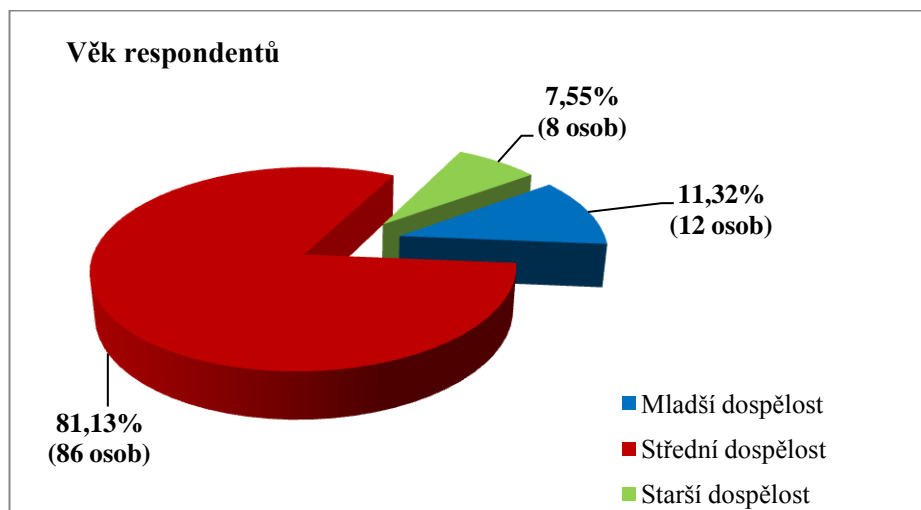
Graf 1 – Pohlaví respondentů



2. Věk respondentů

Po analýze jednotlivých odpovědí dotazovaných jsem zjistila, že průměrný věk nezaměstnaných osob v okrese Bruntál je 40,4 let – tedy tzv. střední dospělost. Nejmladší respondent uvedl věk 23 let a nejstarší dotazovaná osoba se nacházela ve věku 57 let.

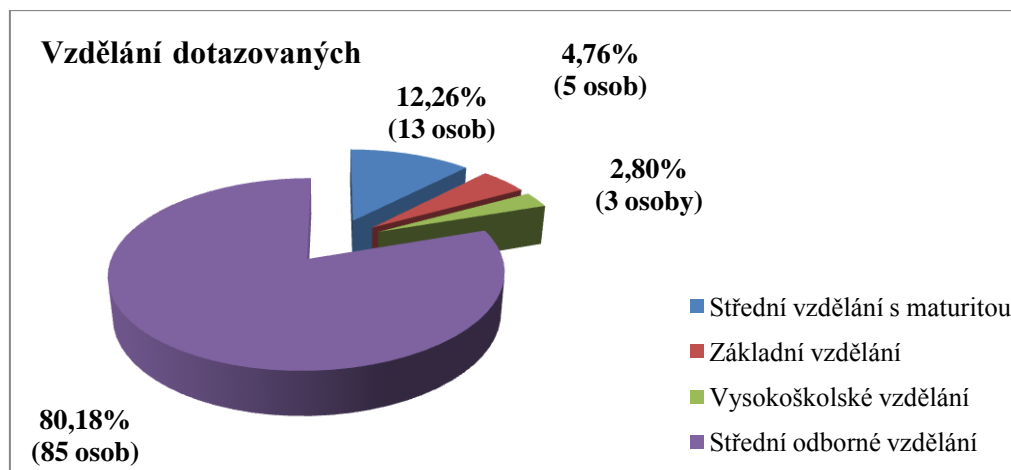
Graf 2 - Věk respondentů



3. Vzdělání dotazovaných

Zhodnotím-li vzdělanost nezaměstnaných na Bruntálsku, drtivá většina respondentů je vyučen(a) v oboru (výuční list) – bez maturitního vzdělání (80,18% respondentů). 1/8 obyvatel Bruntálska dosáhla maturitního vzdělání a pouze malé procento dotazovaných uvedlo základní a vysokoškolské vzdělání.

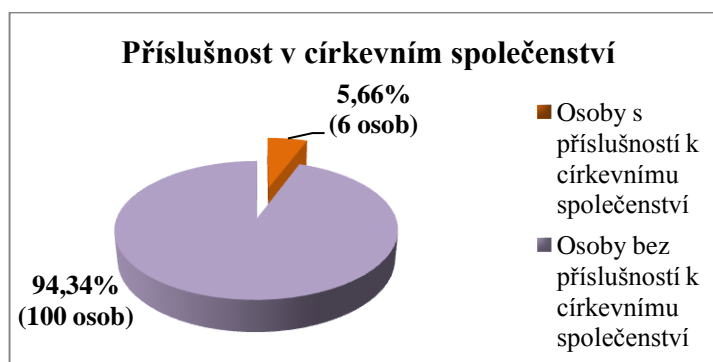
Graf 3 - Vzdělání dotazovaných



4. Příslušnost v církevním společenství

Po vyhodnocení dotazníků jsem došla k překvapivému závěru, že pouze 5,66% respondentů se hlásí ke členství v některé církvi. Tato skutečnost se však dala předpokládat. Jak jsem již psala, minulost této příhraniční oblasti je výrazně poznamenána událostmi 2. světové války a posléze érou socialismu.

Graf 4 - Příslušnost v církevním společenství

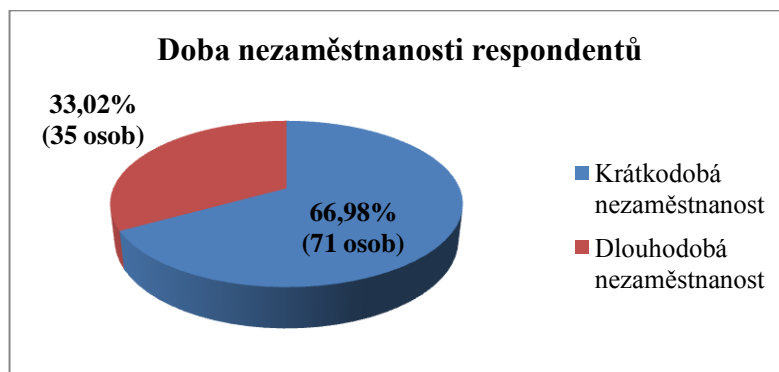


5. Doba nezaměstnanosti

Otázka týkající se doby nezaměstnanosti je významná pro dokreslení situace a ekonomického zázemí nezaměstnaného. 71 respondentů uvedlo, že jsou nezaměstnaní

méně než 6 měsíců, tzv. krátkodobá nezaměstnanost. Zbývajících 35 dotazovaných je bez trvalého zaměstnání více jak 6 měsíců – dlouhodobá nezaměstnanost. Tato otázka může potvrdit hypotézu o aktivitě dlouhodobě nezaměstnaných v dobrovolnické sféře.

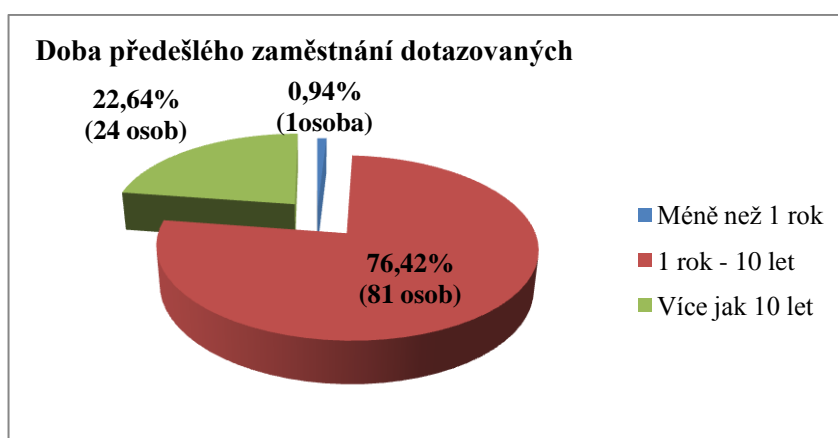
Graf 5 - Doba nezaměstnanosti respondentů



6. Doba předešlého zaměstnání

Tato otázka slouží k dokreslení stavu nezaměstnané osoby v pracovním procesu. Velká část respondentů – 76,42% - uvedla, že v předchozím zaměstnání setrvala v období od 1 roku do 10 let. 22,64% procent dotazovaných uvedlo, že má praxi v předchozím zaměstnání delší než 10 let a zbývajících necelé procento uvedlo, že má praxi kratší než 1 rok.

Graf 6 - Doba předešlého zaměstnání dotazovaných

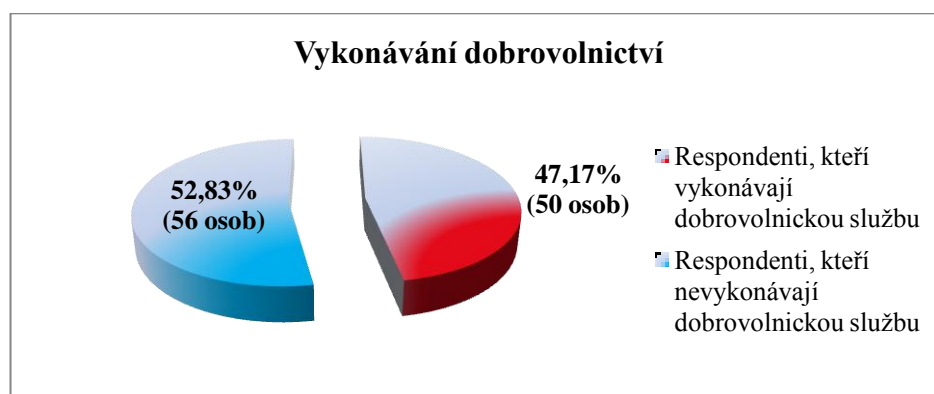


Následující otázka je klíčová, neboť dělí respondenty na ty, kteří dobrovolnickou službu vykonávají a mají s ní zkušenosti a na osoby, které dobrovolnickou službu nevykonávají.

7. Vykonávání dobrovolnictví v organizaci

Analýza a výsledky této otázky pro mne byly překvapující, neboť téměř polovina oslovených respondentů uvedla, že dobrovolnictví již vykonává. Kladně na tuto otázku odpovědělo 47,17% dotazovaných osob. Zbylá část (52,83%) se vyjádřila, že dobrovolnictví nevykonává. Informace o dobrovolnictví nejsou na Bruntálsku rozšířeny a není zde ani žádné dobrovolnické centrum. Proto mne téměř poloviční účast respondentů na vykonávání dobrovolnické služby velmi překvapila. Důležité je zmínit, že 75 % osob vykonávajících dobrovolnictví jsou ženy a zbývající procenta tvoří mužská populace. Tato otázka mi také potvrdila hypotézu, že dlouhodobě nezaměstnaní vykonávají dobrovolnictví častěji než osoby krátkodobě nezaměstnané. Téměř 80% respondentů, kteří jsou dobrovolníky, uvedlo, že jsou nezaměstnaní více jak 6 měsíců. 6% dotazovaných osob, které uvedli, že patří k dobrovolníkům na Bruntálsku, se zároveň hlásí k některému církevnímu společenství.

Graf 7 - Vykonávání dobrovolnictví v organizaci

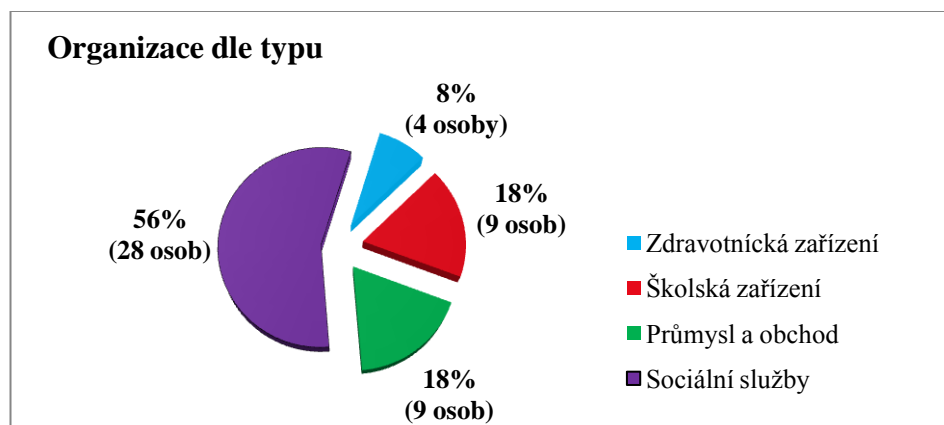


Následující okruh otázek je zaměřen na osoby, které dobrovolnictví vykonávají.

8. Typologie organizací, kde je dobrovolnictví vykonáváno

Tato otázka byla formulována jako otevřená, abych předešla riziku, že nebude v odpovědích uveden typ organizace, kde respondent dobrovolnictví vykonává. 22 dotazovaných uvedlo, že vykonává dobrovolnictví v jiných službách než sociálních. 4 respondenti vykonávají dobrovolnou činnost ve zdravotnických zařízeních, 9 respondentů ve školských zařízeních a 9 respondentů v oblasti průmyslu a obchodu. V těchto organizacích vykonávají dobrovolnictví převážně muži. Zbýlých 28 dotazovaných vykonává dobrovolnictví v sociálních službách – 15 respondentů v zařízeních pro mentálně postižené a 13 osob v zařízeních pro seniory. Téměř 73% dobrovolníků – žen se angažuje v sociální sféře. Tento stav zřejmě souvisí s povahou a sociálním cítěním žen a mužů. Ženy mají k pečovatelskému vztah lepší vztah než muži a muži naopak tíhnou k obchodu a podnikání.

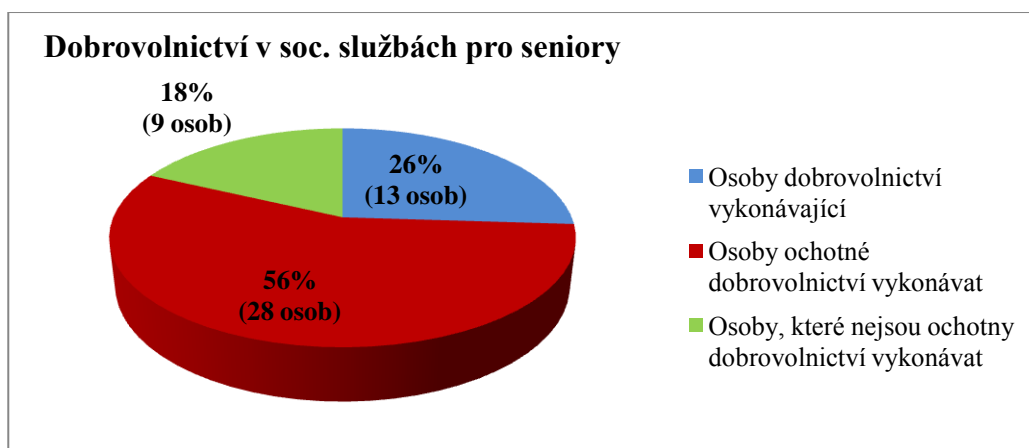
Graf 8 - Typologie organizací, kde je dobrovolnictví vykonáváno



9. Ochota k vykonávání dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory

Z výzkumu vyplývá, že velká část dotazovaných již dobrovolnickou službu v některém zařízení pro seniory na Bruntálsku vykonává a to 26% respondentů. Osoby, které vykonávají dobrovolnictví v sociální sféře a ve zdravotnictví, jsou nakloněny vykonávání dobrovolnictví i v zařízeních pro seniory. Dotazovaní, kteří jsou dobrovolníky v jiné sféře (obchod, průmysl) uvedli, že by dobrovolníky u seniorů být nechtěli. Respondenti, kteří odpověděli negativně byli muži. Tento stav může opět souviset s rolí mužů a žen ve společnosti, či rozdílné náklonnosti pohlaví k službě druhým.

Graf 9 - Ochota k vykonávání dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory



10. Množství organizací, ve kterých je dobrovolnictví vykonáváno

V této otázce se všichni respondenti jednohlasně shodli a potvrdili hypotézu, ve které tvrdím, že lidé jsou ochotni vykonávat dobrovolnictví pouze v jedné organizaci. Všech 50 dobrovolníků uvedlo, že jsou ochotni vykonávat dobrovolnictví pouze v jedné organizaci. Z těchto odpovědí můžeme usuzovat, že dobrovolnictví ve více jak jedné organizaci je psychicky či fyzicky náročné a dotazovaní nejsou ochotni kombinovat dobrovolnictví např. u různých cílových skupin.

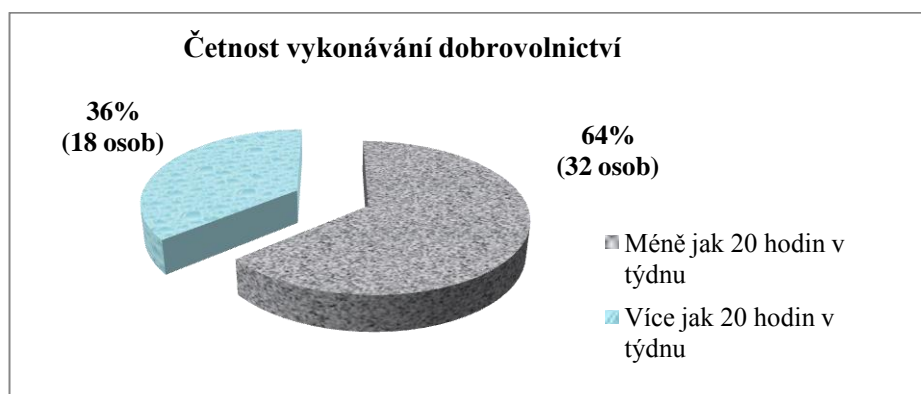
Graf 10 - Množství organizací, ve kterých je dobrovolnictví vykonáváno



11. Četnost vykonávání dobrovolnictví

Z dotazníkového šetření vyplývá, že většina respondentů – 64% - vykonává dobrovolnictví v menší míře než je 20 hodin za týden. Toto zjištění zcela vyvrací mou hypotézu, ve které píši, že lidé jsou ochotni vykonávat dobrovolnictví častěji než 20 hodin za týden. Ze zjištění může plynout, že dobrovolnictví je náročné a nezaměstnaný dobrovolník potřebuje oddech a volný čas, např. ke hledání nového zaměstnání.

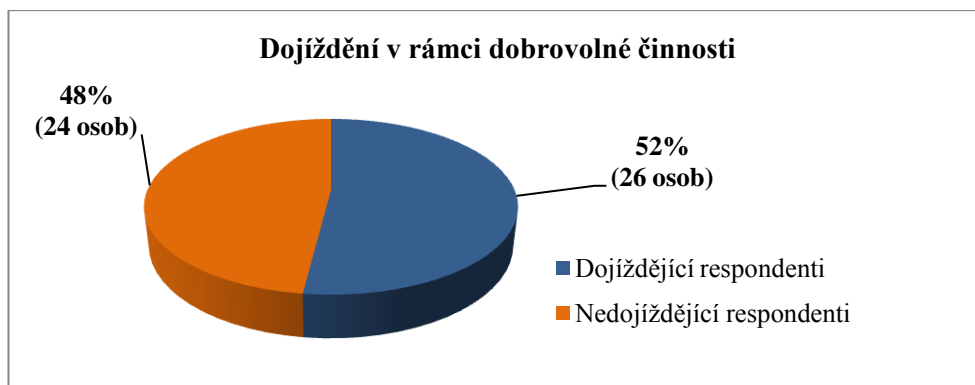
Graf 11 - Četnost vykonávání dobrovolnictví



12. Dojíždění v rámci dobrovolné činnosti

Díky šetření jsem zjistila, že téměř polovina nezaměstnaných dobrovolníků do organizací v regionu Bruntálsko dojíždí – 52% osob. Druhá polovina dobrovolníků (48%) nedojíždí. Z odpovědí dotazovaných lze usuzovat, že dojíždění za dobrovolnou činností je, v době nezaměstnanosti, značně náročné a tento výrok potvrdila téměř polovina respondentů svými odpověďmi.

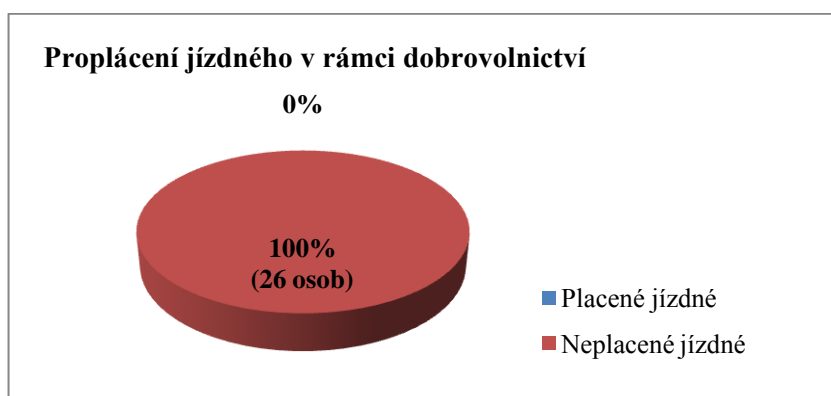
Graf 12 - Dojíždění v rámci dobrovolné činnosti



13. Proplácení jízdného

Respondenti, kteří v minulé otázce uvedli, že za dobrovolnictvím dojíždějí, v této otázce odpovídali negativně. Všechny 52% osob nemá proplácené jízdné v rámci dobrovolnického programu. Po vyhodnocení šetření jsem zjistila, že mnoho respondentů do dotazníků vepsalo, že proplácení jízdného v době nezaměstnanosti by velmi ocenilo. Jak jsem již uvedla dříve, dojíždění je pro nezaměstnanou osobu velkou zátěží. Díky tomu šetření lze usuzovat, že tento fakt může být překážkou k vykonávání dobrovolnictví v okrese Bruntál, neboť mnoho organizací, ať už sociálně zaměřených nebo zaměřených na podnikání a průmysl, se nachází pouze ve městě Bruntál a pro nezaměstnaného člověka z okolních vesnic a měst je dojíždění překážkou vykonávání dobrovolnictví.

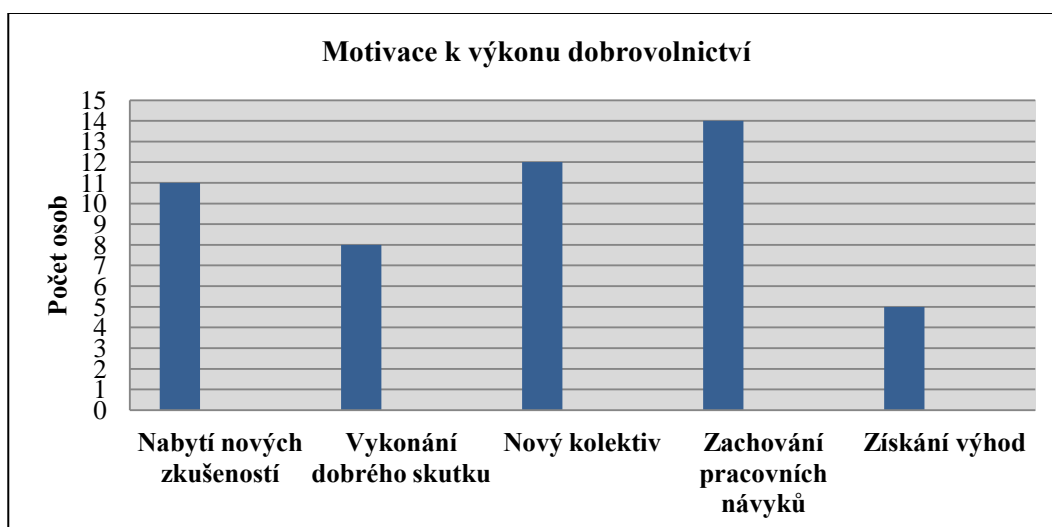
Graf 13 - Proplácení jízdného



14. Motivace k vykonávání dobrovolnictví

Velkým obohacením pro mne bylo vyhodnocení a získání informace z odpovědí respondentů ohledně motivace k výkonu dobrovolnictví. Z celkového počtu 50 dobrovolníků, kteří odpověděli na dotazník, 11 dotazovaných uvedlo jako svou motivaci získávání nových zkušeností. Další převažující odpovědí ohledně motivace byla motivace vykonávat dobrý skutek a získávat pocit důležitosti a odpovědnosti (8 respondentů). Zbylí respondenti rozdělili své odpovědi do následujících možností: poznání nového kolektivu, zachování pracovních návyků a získání výhod spojených s dobrovolnictvím. V této otázce byla možnost vybrat z více odpovědí. Ze získaných informací lze usuzovat, že největší motivací dobrovolníků k výkonu této činnosti je získávání nových zkušeností a praxe do dalšího zaměstnání a pocit užitečnosti pro společnost a pro klienty služeb.

Graf 14 - Motivace k vykonávání dobrovolnictví

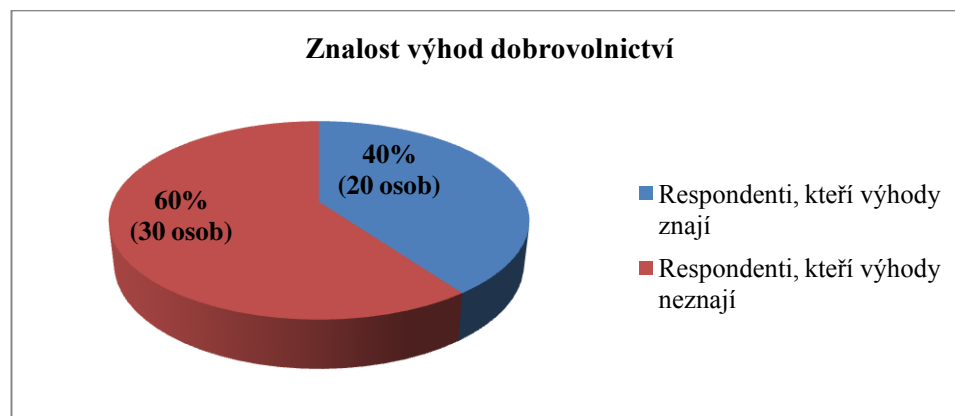


15. Výhody spojené s dobrovolnictvím

Po analýze dotazníků pro mne bylo překvapující u této otázky, že většina osob vykonávajících dobrovolnictví není seznámena s výhodami, které přináší dlouhodobé dobrovolnictví. Více jak polovina respondentů (60%) uvedla, že nezná výhody popsané v zákoně o zaměstnanosti vztahující se k vykonávání dobrovolnické činnosti. Zbylých 40% osob zná pouze některé výhody (např. doba dobrovolnictví jako doba započítávaná se do důchodu). Z této otázky je možné usuzovat, že nejen široká

veřejnost na Bruntálsku není dostatečně informována o dobrovolnictví, nýbrž ani samotné osoby vykonávající dobrovolnictví nejsou plně informováni o celé šíři této činnosti.

Graf 15 - Výhody spojené s dobrovolnictvím

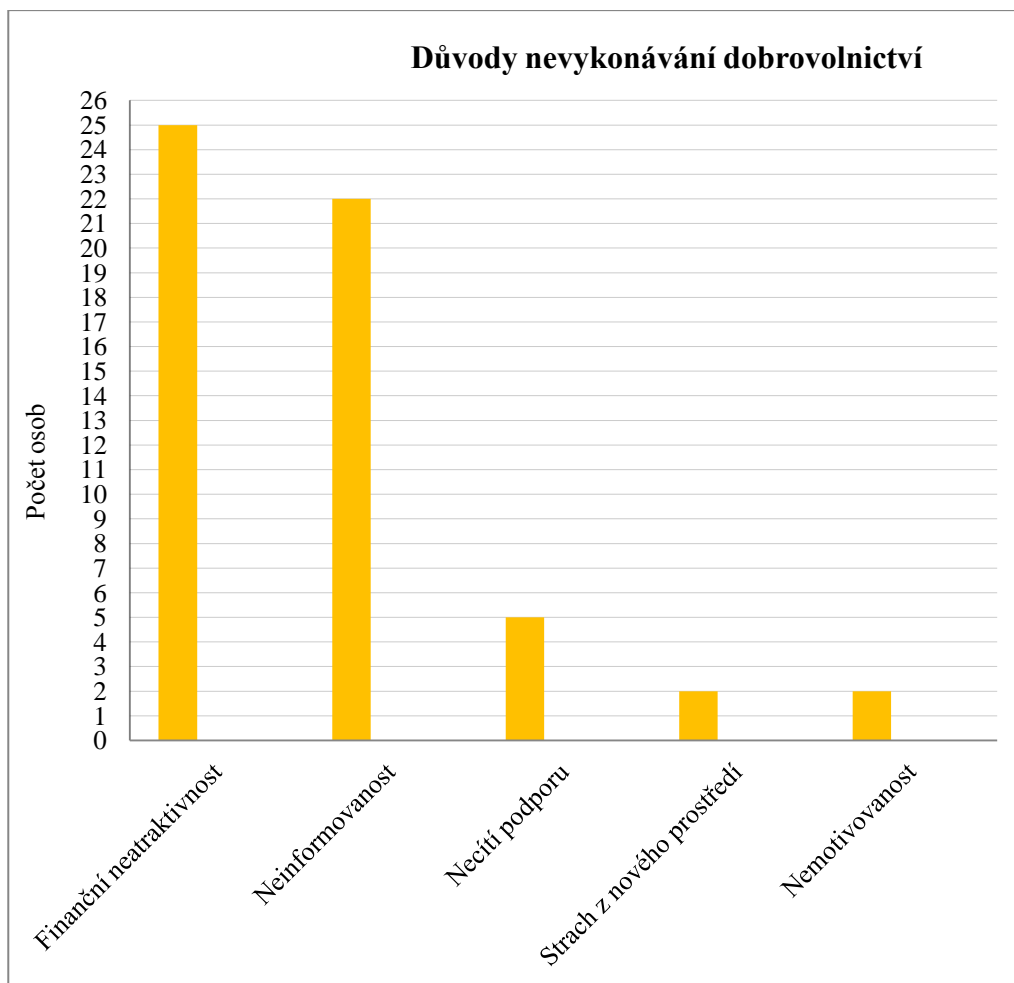


V následujících otázkách jsem se zaměřila na osoby, které dobrovolnictví nevykonávají a ani neprojevují zájem tuto činnost vykonávat.

16. Proč osoby nevykonávají dobrovolnictví

Před samotnou analýzou dotazníkového šetření jsem předpokládala, že se nejvíce odpovědí na tuto otázku bude vztahovat k finančnímu neohodnocení dobrovolnictví. Tato má domněnka se také potvrdila. Z celkového počtu 56 dotazovaných odpovědělo 25 osob, že nevykonávají dobrovolnictví z důvodu bezfinančního hodnocení dobrovolnické činnosti. Téměř stejný počet respondentů uvedl (22 osob), že dobrovolnictví nevykonávají, neboť nejsou o tomto fenoménu nikterak informováni. Zbylé procento dotazovaných se vyjádřilo, že necítí podporu rodiny či státu (5 osob), necítí se dobře v novém prostředí (2 osoby) nebo nejsou nijak motivováni k výkonu dobrovolnictví (2 osoby). Z tohoto šetření vyplývá, že lidé v okrese Bruntál nejsou dostatečně informováni o fenoménu dobrovolnictví a nevytváří proto solidární společnost. V tomto ohledu by bylo vhodné spolupracovat s úřadem práce či sociálními službami v daném okrese a informovat širokou veřejnost o tomto fenoménu (médiá, kampaně).

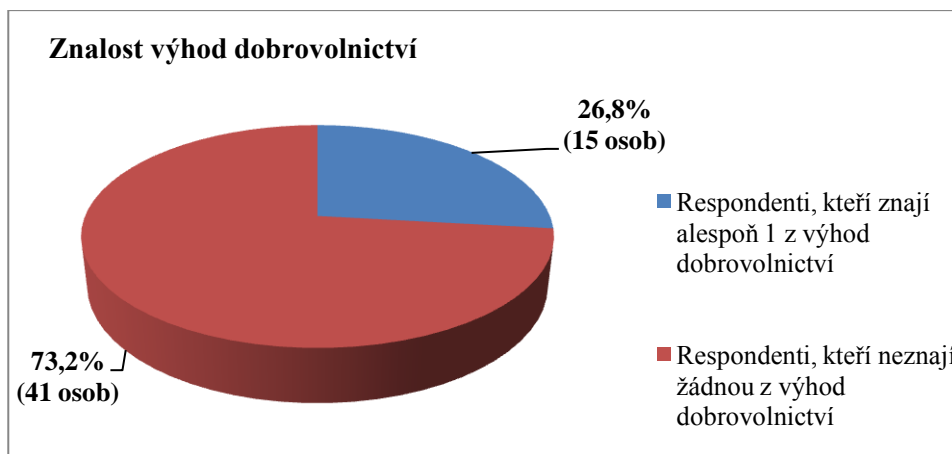
Graf 16 - Proč osoby nevykonávají dobrovolnictví



17. Znalost výhod dobrovolnictví

Poslední otázka dotazníku, taktéž směřovaná na respondenty, kteří dobrovolnickou činností nevykonávají, se týká znalosti problematiky dobrovolnictví z pohledu výhod dlouhodobého dobrovolnictví. Jak jsem předpokládala již z analýzy předchozí otázky, většina dotazovaných nezná žádné výhody spojené s vykonáváním dobrovolné činnosti. Nadpoloviční část respondentů uvedla (73,2% osob), že nezná žádnou z výhod dobrovolnické činnosti. Zbývajících 26,8% dotazovaných (= 15 respondentů) uvedlo, že znají minimálně jednu z výhod popsanych v zákoníku práce. Nejčastěji uváděnou byla výhoda započítávání doby dobrovolnictví jako započítané doby na důchod.

Graf 17 - Znalost výhod dobrovolnictví



6.2 Vyhodnocení dotazníkové šetření a stanovených hypotéz

Při analýze dotazníků jsem zjistila následující informace:

Největší počet nezaměstnaných osob v okrese Bruntál se nachází v ženské populaci a to 80,18%. Průměrný zjištěný věk nezaměstnaných osob je 40,4 let věku a nejčastěji uváděné vzdělání je střední odborné bez maturity. Překvapující informací bylo, že pouze malá část nezaměstnaných osob (necelých 6%) patří do některého církevního společenství.

Otázky týkající se nezaměstnanosti vydávají informace o tom, že většina populace okresu Bruntál (66,98%) je nezaměstnaná kratší dobu než je 6 měsíců. Většina respondentů také uvedla, že praxe v jejich předešlém zaměstnání je v rozmezí od 1 roku až po 10 let zaměstnání.

Další překvapující otázkou a pro mne klíčovou, byla otázka č. 7 – „Vykonáváte dobrovolnictví v některé organizaci?“ Výsledky získaných informací uvádí, že téměř polovina respondentů (47,17%) již dobrovolnictví vykonává.

Zaměřím-li pozornost na vyhodnocení části dotazníku, která je určena pro nezaměstnané dobrovolníky, z celkového počtu nezaměstnaných dobrovolníků (50), kteří odpověděli na dotazník, 28 osob uvedlo, že vykonává dobrovolnictví v sociálních službách. Zde také dochází k odpovědi na mou hypotézu: „*Předpokládám, že ženy mají*

větší zájem o dobrovolnictví.“ Téměř 73% dotazovaných nezaměstnaných dobrovolníků byly ženy. Proto mohu konstatovat, že ženy na Bruntálsku mají větší zájem o vykonávání dobrovolnictví než muži.

Další hypotézou, která byla potvrzena je následující: *„Předpokládám, že větší zájem o dobrovolnictví mají lidé, kteří jsou součástí církevního společenství.“* Z celkového počtu nezaměstnaných dobrovolníků je necelých 6% osob členy církve. Z těchto informací vyplývá, že věřící osoby jsou daleko více motivovány k vykonávání dobrovolnictví než osoby nevěřící. Těchto informací by se dalo velmi vhodně využít v církevních společenstvích a nezaměstnaní dobrovolníci by se mohli stát významnou posilou, např. při založení dobrovolnických aktivit či center v církevních obcích na Bruntálsku.

Díky otázce č. 7 byla také zodpovězena hypotéza týkající se nezaměstnanosti osob a dobrovolnictví. *„Předpokládám, že větší zájem o dobrovolnictví mají lidé nezaměstnaní déle než 6 měsíců.“* 80% všech dotazovaných nezaměstnaných dobrovolníků uvedlo, že jsou bez zaměstnání delší dobu než 6 měsíců. Ze šetření vyplývá, že lidé, kteří jsou nezaměstnaní déle než 6 měsíců, jsou daleko více motivováni k výkonu dobrovolnictví z nejrůznějších důvodů. Nejčastějšími uváděnými důvody pro výkon dobrovolnictví byly: získávání nových zkušeností a pocit vykonávání dobrého skutku (pocit potřebnosti a důležitosti ve společnosti). Zde je velký prostor pro působení úřadu práce v okrese Bruntál. Je-li osoba nezaměstnaná déle než 6 měsíců, měl by úřad práce nabídnout osobě dobrovolnictví jako alternativu k překonání doby nezaměstnanosti. Velmi vhodným řešením by bylo také založení dobrovolnického centra pro dobrovolníky, aby tato činnost byla správně řízena a korigována.

Hypotéza, která je velmi významná pro mou práci, je tato: *„Předpokládám, že lidé na Bruntálsku mají zájem vykonávat dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory“.* Z šetření vyplývá, že téměř 26% dotazovaných dobrovolníků již činnost v sociálních službách pro seniory vykonává a další dobrovolníci uvádějí, že by dobrovolnou službu u seniorů neodmítli. Pouze dobrovolníci v jiné sféře než sociální a zdravotní uvedli, že by tuto činnosti u seniorů vykonávat nechtěli. Shrnu-li tyto informace, zjišťuji, že převážná část nezaměstnaných dobrovolníků je ochotna vykonávat dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory a zajišťovat tak seniorům spokojenější a kvalitnější život.

Překvapením pro mne bylo zjištění, a potvrzení hypotézy, že „*Lidé na Bruntálsku nejsou seznámeni s výhodami dobrovolnictví (počítaná doba na důchod, zdravotní pojištění, náhradní doba zaměstnání).*“ Po analýze odpovědí respondentů jsem zjistila, že ani samotní dobrovolníci nejsou s těmito výhodami seznámeni. 60% všech dotazovaných dobrovolníků uvedlo, že nezná žádnou výhodu spojenou s dobrovolnictvím. Toto beru jako velký podnět pro práci úřadu práce. Lepší rozšíření informací v okrese Bruntál o dobrovolnictví, o dobrovolnické službě a všem, co s fenoménem dobrovolnictví souvisí.

V dalších otázkách, na které respondenti odpovídali, jsem zjistila, že 100% dotazovaných by nevykonávalo dobrovolnictví souběžně ve více organizacích. Tento fakt mi potvrzuje hypotézu: „*Předpokládám, že lidé budou ochotni vykonávat dobrovolnictví pouze v jedné organizaci, která poskytuje služby pro seniory.*“ Mohu vyvozovat, že souběžné dobrovolnictví ve více organizacích je pro člověka náročné jak psychicky, tak i finančně a proto je vhodné vykonávat dobrovolnictví v plném rozsahu a kvalitně pouze v jedné organizaci.

Hypotéza, které se mi dotazníkový šetřením nepotvrdila je tato: „*Předpokládám, že lidé jsou ochotni vykonávat dobrovolnictví častěji než 20 hodin za týden.*“ 64% respondentů uvedlo, že dobrovolnictví nejsou ochotni vykonávat častěji než 20 hodin za týden. Nezodpovězenou otázkou ovšem zůstává, proč tomu takto je. Otázka by mohla být důkladněji rozpracována výzkumy jiných studentů v závěrečných pracích.

Doplňujícími otázkami jsem zjistila, že dobrovolníci za službou dojíždí a to 52% všech dotazovaných a tato část osob by velmi ocenila proplácení jízdného organizací. Z tohoto můžu usuzovat, že dobrovolnictví je služba velmi náročná a pro nezaměstnanou osobu je tato služba ztížena nedostatkem finančních prostředků. Bylo by vhodné o podmínkách nezaměstnaných dobrovolníků diskutovat s jednotlivými zařízeními v okrese Bruntál a shodnout se na zlepšení situace a posílení dobrovolné činnosti v regionu.

Poslední část dotazníkového šetření byla zaměřena na osoby, které nejsou ochotny vykonávat dobrovolnictví. V první otázce mne zajímalo, proč dotazovaní nejsou ochotni dobrovolnou činnost vykonávat. Z 56 respondentů odpovědělo 47 z nich, že největší překážkou výkonu dobrovolnictví je nedostatek informací a vykonávání dobrovolnictví bez nároku na odměnu. Finanční zajištění hraje v životech lidí velkou

roli a dojíždění do sociálních služeb za vykonáváním dobrovolnictví je finanční zátěž. Velká část respondentů raději využívá svůj čas k hledání zaměstnání a znovuzískání finanční nezávislosti na státě. Z poslední doplňující otázky jsem zjistila, že 73% dotazovaných nemá povědomí ani o dobrovolné činnosti, ani o výhodách s tímto spojenými.

Cílem mé práce bylo zjistit, zda nezaměstnaní mají zájem o vykonávání dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory. Tento cíl práce jsem naplnila – zjistila jsem, že dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory (jako možnost překlenutí doby nezaměstnanosti) je ochotno vykonávat 47% všech dotazovaných respondentů. Myslím si, že toto číslo je v regionu Bruntálsko velkým úspěchem.

7. Diskuze

Kvantitativní výzkum a analýza dotazníků pro mne byla velkým přínosem, jak v získání informací pro osobní účely, tak pro zjištění a následné předání získaných informací do sociálních služeb pro seniory na Bruntálsku. Díky informacím, které jsem získala od respondentů, by při změně dosavadních stereotypů mohlo dojít ke zvýšení kvality poskytovaných sociálních služeb na Bruntálsku - jak zkvalitnění služeb pro nezaměstnané občany, tak zlepšení péče v sociálních službách pro seniory. Získané informace potvrdily teorii a již uskutečněné výzkumy v jiných oblastech ČR. Nezaměstnaní na Bruntálsku mají zájem o vykonávání dobrovolnictví a využití této možnosti jako překlenutí doby nezaměstnanosti. Díky získaným informacím se mi také podařilo naplnit cíl práce. Zjistila jsem, že nezaměstnaní na Bruntálsku mají zájem vykonávat dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory.

Rizikem, které mohlo ovlivnit výsledky výzkumu, shledávám možnou neochotu respondentů zodpovědět dotazník. Snažila jsem se této situaci předejít osobním kontaktem s dotazovanými a vysvětlením dané problematiky. Dalším rizikem mohla být možná nenávratnost dotazníků. Předejitím rizika byla má snaha o včasné oslovení velkého počtu respondentů.

Nevýhodou a prostorem pro zlepšení shledávám spolupráci úřadu práce a sociálních služeb na Bruntálsku. Veřejně prospěšné dobrovolnictví je charakterizováno spoluprací s různými neziskovými organizacemi a organizace regionu mezi sebou nebo s úřadem práce nespolupracují vůbec nebo spolupracují ve velmi malé míře. Sociální práce s nezaměstnanými se v regionu Bruntálsko zaměřuje pouze na pasivní politiku zaměstnanosti (dávky sociální podpory). Jak je známo již z mnoha výzkumů je dobrovolnická služba poskytována nezaměstnanými velkým přínosem jak pro sociální služby, tak pro nezaměstnané (Tošner, Sozanská 2005). Myslím si, že získané poznatky lze využít jako podnět pro zlepšení sociální práce s nezaměstnanými na Bruntálsku, např. rozvoj komunikace mezi institucemi (úřad práce, neziskové organizace, sociální služby), rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Bruntál. Sebraná data mohou sloužit i jako podnět pro vytvoření dobrovolnického centra (pomoc při řešení neinformovanosti a nezájmu občanů o dobrovolnictví, koordinace dobrovolníku, apod.), které v oblasti zcela chybí.

Závěr

Bakalářskou práci jsem rozdělila do dvou celků – část práce teoretická a část práce výzkumná.

V teoretické části práce jsem se zabývala otázkou nezaměstnanosti jako rozšířeného fenoménu dnešní společnosti a ukotvení tohoto fenoménu v sociální práci. Nastínila jsem možnosti překlenutí doby nezaměstnanosti a blíže jsem popsala jednu z těchto strategií - dobrovolnictví. Představila jsem dobrovolnictví jako fenomén a věnovala se také pojmu dobrovolník.

V části výzkumné (empirické) jsem poté realizovala výzkum týkající se vztahu nezaměstnaných občanů v regionu Bruntálsko k dobrovolnictví v sociálních službách pro seniory. Informace získané sběrem dat pomocí dotazníku jsem analyzovala a získala jsem odpovědi na mé otázky a podněty k dalšímu zpracování těchto dat.

Bylo velmi zajímavé analyzovat odpovědi respondentů, zjišťovat jejich názor na dobrovolnictví a hledat možnosti řešení a další práce v sociální oblasti v regionu.

Veškeré získané informace mne přivedli k myšlence, že tématu dobrovolnictví a případnému zapojení nezaměstnaných občanů do dobrovolnických iniciativ se v regionu Bruntálsko věnuje jen minimální pozornost. Chybí zde spolupráce úřadu práce a sociálních služeb, uvědomila jsem si také značné rezervy v informovanosti občanů o dobrovolnické službě na Bruntálsku. Myslím si, že by bylo vhodné, aby bylo v okrese Bruntál zřízeno dobrovolnické centrum, kde by se odborníci věnovali dobrovolníkům a informovanost veřejnosti by značně vzrostla. V oblasti Krnovsko existuje dobrovolnické centrum, které se snaží zaštitovat i region Bruntálska. Pro velkou vzdálenost však není práce tohoto centra, v mnou zkoumané oblasti, příliš efektivní.

Vyhodnocená data mi přijdou velmi důležitá a cenná pro další rozvoj sociální práce v regionu. Proto chci s výsledky své práce nadále pracovat – předat informace úřadu práce či sociálním službám a pokusit se vytvořit spolupráci mezi těmito organizacemi.

Získané poznatky dosvědčují zájem nezaměstnaných na Bruntálsku o dobrovolnictví a myslím si, že získaná data se mohou stát podnětem ke změně v dané oblasti.

Bibliografický seznam

- BROŽOVÁ D. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství
- BUCHTOVÁ B. a kol. 2002. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing
- ČAPKA F., SLEZÁK J., VACULÍK J. 2005. *Nové osídlení pohraničí českých zemí po druhé světové válce*. Brno: CERM
- DISMAN M. 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum
- DOLEŽEL J. 2008. „Biblické kořeny sociální práce.“ In: MARTINEK M. (eds.). *Praktická teologie pro sociální pracovníky*. Praha: Jabok. s. 26 – 71.
- FRANKL V. E. 1994. *Člověk hledá smysl: úvod do logoterapie*. Praha: Psychoanalytické nakladatelství J. Kocourek
- FRIČ P. a kol. 2001. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice*. Praha: AGNES, NROS
- GAVORA P. 2010. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido
- GIDDENS A. 1989. *Sociologie*. Praha: Argo
- HARENBERG B. a kol. 1995. *Kronika lidstva*. Praha: Fortuna
- KABELKOVÁ M., KÖNIGOVÁ P. 2011. „Dobrovolnictví jako možný nástroj při řešení nezaměstnanosti“. *KONTAKT - odborný a vědecký časopis pro zdravotně sociální otázky* (2): 177 – 186. Dostupné též z: <http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/clanky/2~2011/679-dobrovolnictvi-jako-mozny-nastroj-pri-reseni-nezamestnanosti>)
- KAPUSNIAKOVÁ K., PRÁŠILOVÁ M. 2012. *Statistická analýza vývoje nezaměstnanosti na Bruntálsku a možnosti jejího snižování* (Bakalářská práce). Praha: Česká zemědělská univerzita
- KODYMOVÁ P., KOLÁČKOVÁ J. 2005. „Sociální práce s nezaměstnanými.“ In MATOUŠEK O. (eds.). *Metody a řízení soc. práce*. Praha: Portál. s. 299 – 314.

- KRÁTKA K., PERNICOVÁ H. 2010. *Historie a současnost dobrovolnictví v České republice*. Tišnov: Za sebevědomé Tišnovsko o.s.
- LOUČKOVÁ I. 2010. *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. Praha: Sociologické nakladatelství
- MAREŠ P. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Perfekt
- MATOUŠEK O. a kol. 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál
- MUSICK M. A., WILSON J. 2007. *Volunteers: A Social Profile*. Indiana University Press
- MÜLLEROVÁ M. a kol. 2011. *Dobrovolníci pro kulturu*. Praha: Česká kancelář programu Culture
- NAKONEČNÝ M. 1998. *Základy psychologie*. Praha: Academia
- NAVRÁTIL P. 2001. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Zeman
- NĚMEC J. 2007. *Právní úprava dobrovolnictví ve vybraných zemích Evropské unie*. Praha: Parlament ČR
- PLESNÍK V. a kol. 2006. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti. Praxe a východiska*. Krnov: Reintegra
- PLESNÍK V. a kol. 2007. *Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané*. Krnov: Reintegra
- SLOWÍK J. 2011. „Dobrovolnictví jako nepostradatelný nástroj podpory sociální inkluze“. *Sociální práce/Sociálna práca* (4): 43 – 48.
- ŠÍPOŠOVÁ I. 2011. „Dobrovol'nictvo – služba so srdcom“. *Sociální práce/Sociálna práca* (4): 21 – 21.
- ŠLECHTOVÁ H., BUGEL W. 2012. *Tvorba kvalifikačních prací pro studenty oborů sociální práce*. Olomouc: CARITAS – Vyšší odborná škola sociální Olomouc
- TOŠNER J., SOZANSKÁ O. 2002. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál

TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. 2005. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation*. Praha: HESTIA. Dostupné z http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_dobrovolnictvi.pdf [posl. akt. neuvedeno] [cit. 26. 2. 2014]

VAŠKOVÁ V. 2013. *Vzdělávání jako nástroj řešení nezaměstnanosti v okrese Bruntál* (Diplomová práce). Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Pedagogická fakulta

VENCÁLEK J. a kol. 1998. *Okres Bruntál*. Bruntál: Okresní úřad Bruntál

VYMĚTAL J. 2003. *Lékařská psychologie*. Praha: Portál

ZÁŠKODNÁ H., MOJŽIŠOVÁ A. 2011. „Psychologické aspekty dobrovolnictví v kontextu sociální práce“. *Sociální práce/Sociálna práca* (4): 62 – 68.

Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti), dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf [cit. 26. 2. 2014]

Zákon 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), dostupné z: <http://www.dobrovolnik.cz/res/data/010/001313.pdf> [cit. 26. 2. 2014]

Internetové zdroje

Ministerstvo pro místní rozvoj – Strukturální fondy [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Kohezni-politika-EU> [poslední akt. neuvedeno] [cit. 26. 2. 2014].

Informační portál Bruntálska [hlavní webová stránka oblasti]. Dostupné z: <http://www.bruntal.net/> [posl. akt. neuvedeno] [cit. 26. 2. 2014].

Informační portál MPSV [hlavní stránka Ministerstva práce a sociálních věcí]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat> [posl. akt. 31. 12. 2013] [cit. 26. 2. 2014].

Informační portál MPSV [hlavní stránka Ministerstva práce a sociálních věcí]. Dostupné z : <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal> [posl. akt. neuvedeno] [cit. 26. 2. 2014].

Informační portál MPSV [hlavní stránka Ministerstva práce a sociálních věcí]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/spolecensky_ucelna_pracovni_mista [posl. akt. nevedeno] [cit. 26. 2. 2014].

Slezská diakonie – Dobrovolnické centrum Slezské diakonie v Krnově [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://dobrovolnicikrnov.webnode.cz/kniha-navstev/> [posl. akt. nevedeno] [cit. 21.3.2014].

Internetový politologický časopis e-Polis [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/28-vyvoj-nezamestnanosti.html> [poslední akt. nevedeno] [cit. 22. 3. 2014].

Euroekonom – ekonomický portál [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://www.euroekonom.cz/ekonomika.php> [poslední akt. nevedeno] [cit. 22. 3. 2014].

Český statistický úřad [hlavní webová stránka]. Dostupné z: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/animovana_mapa_nezamestnanost_kraje [poslední akt. 9. 1. 2014] [cit. 22. 3. 2014].

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – strukturální fondy [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Kohezni-politika-EU/Operacni-programy/OP-Zamestnanost> [poslední akt. nevedeno] [cit. 22. 3. 2014].

Ministerstvo pro místní rozvoj – Strukturální fondy [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU> [poslední akt. nevedeno] [cit. 22. 3. 2014].

Ministerstvo pro místní rozvoj – Strukturální fondy [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU> [poslední akt. nevedeno] [cit. 22. 3. 2014].

European Volunteer Centre (CEV) [hlavní webová stránka]. Dostupné z: http://issuu.com/european_volunteer_centre/docs/volunteering_infrastructure_in_europe [poslední akt. nevedeno] [cit. 24. 3. 2014].

Asociace veřejně prospěšných organizací [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://www.avpo.cz/2014/co-je-verejna-prospesnost/> [poslední akt. nevedeno] [cit. 24. 3. 2014].

Dobrovolník.cz [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:WKq8Re5k9nUJ:www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/druhy-dobrovolnictvi/+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz> [poslední akt. nevedeno] [cit. 24. 3. 2014].

Forbes – světový magazín o politologii [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://www.forbes.com/sites/nextavenue/2013/06/24/proof-that-volunteering-pays-off-for-job-hunters/> [poslední akt. nevedeno] [cit. 27. 3. 2014].

CVTips – poradenský portál pro nezaměstnané [hlavní webová stránka]. Dostupné z: <http://www.cvtips.com/leaving-a-job/8-reasons-to-volunteer-during-unemployment.html> [poslední akt. nevedeno] [cit. 27. 3. 2014].

<http://www.hest.cz/>

<http://www.dobrovolnik.cz/>

http://europa.eu/youth/eu/article/volunteering-europe_en

<http://ec.europa.eu/archives/volunteering/index.html>

Příloha

Dotazník pro nezaměstnané obyvatele v regionu Bruntálsko:

Dobrý den,

jmenuji se Sabina Simantkeová a jsem studentkou závěrečného 3. ročníku Cyrilometodějské teologické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Ve své bakalářské práci se věnuji problematice dobrovolnictví nezaměstnaných v sociálních službách pro seniory na Bruntálsku.

Dotazník obsahuje otázky týkající se Vašeho vztahu k dobrovolnictví v sociálních službách. Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplnění by Vám nemělo zabrat více jak 15 min Vašeho času.

Prosím Vás tímto o vyplnění dotazníku, neboť Vaše odpovědi budou velkým přínosem pro mou práci.

Za Váš čas a pomoc Vám velmi děkuji.

První část dotazníku je tvořena všeobecnými otázkami.

1. Jste
 - c. Muž
 - d. Žena

2. Kolik je Vám let?
.....

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a. Neúplné základní
 - b. Základní
 - c. Vyučen(a) v oboru
 - d. Vyučen(a) v oboru (s maturitou)
 - e. Středoškolské vzdělání (s maturitou)
 - f. Vyšší odborné vzdělání
 - g. Vysokoškolské vzdělání

4. Patříte do některého církevního společenství?
- a. Ano
 - b. Ne

V další části se otázky týkají Vašeho dřívějšího zaměstnání a stávající nezaměstnanosti.

5. Jak dlouho jste nezaměstnaný(á)?
- a. Méně než 3 měsíce
 - b. 3 – 6 měsíců
 - c. Více jak 6 měsíců
6. Jak dlouho jste ve Vašem posledním zaměstnání pracoval(a)?
- a. Méně než 1 rok
 - b. 1 rok – 10 let
 - c. Více jak 10 let

Následující otázky se vztahují k Vašemu názoru na dobrovolnictví.

7. Vykonáváte dobrovolnictví v některé organizaci?
- a. Ano, jsem dobrovolníkem. (přejděte na ot. č. 8)
 - b. Ne, nejsem dobrovolníkem. (přejděte na ot.č. 16)
8. V jaké organizaci vykonáváte dobrovolnictví?
-
9. Jste ochotni vykonávat dobrovolnictví v soc. službách pro seniory?
- a. Ano
 - b. Ne
10. Jste ochoten (-na) vykonávat dobrovolnictví) v jedné či více organizacích?
- a. V jedné organizaci

b. Ve více organizacích (uved'te počet.....)

11. Jak často vykonáváte dobrovolnictví?

a. Méně než 20 hodin za týden

b. Více než 20 hodin za týden

12. Dojíždíte za dobrovolnictvím v rámci Bruntálska?

a. Ano

b. Ne

13. Je Vám jízdné propláceno organizací?

a. Ano

b. Ne

14. Jaká je Vaše motivace k výkonu dobrovolnictví? (*můžete zvolit více odpovědí*)

a. Udělám dobrý skutek

b. Získám nové zkušenosti

c. Poznám nový kolektiv lidí

d. Udržím si pracovní návyky

e. Budu mít výhody spojené s dobrovolnictvím (důchod, pojištění, atd.)

15. Jaké znáte výhody dobrovolnictví? (*můžete zvolit více odpovědí*)

a. Dlouhodobé dobrovolnictví (min. 20 hodin za týden) se započítává do doby nároku na důchod.

b. Dlouhodobé dobrovolnictví se považuje za náhradní dobu zaměstnání, tzn., že při posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti se k této době přihlíží a započítává se jako doba zaměstnání.

c. Stát je plátcem zdravotního pojištění za dobrovolníka v případě, že vykonává dlouhodobou dobrovolnickou službu.

d. Jiné (uved'te)

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku :-).

16. Uveďte, proč nevykonáváte dobrovolnictví. *(můžete zvolit více odpovědí)*

- a. Nemám dostatek informací.
- b. Nemám dostatečnou motivaci k výkonu dobrovolnictví.
- c. Necítím podporu rodiny ani státu.
- d. Necítím se dobře v novém prostředí.
- e. Jiné (uveďte).....

17. Jaké znáte výhody dobrovolnictví? *(můžete zvolit více odpovědí)*

- e. Dlouhodobé dobrovolnictví (min. 20 hodin za týden) se započítává do doby nároku na důchod.
- f. Dlouhodobé dobrovolnictví se považuje za náhradní dobu zaměstnání, tzn., že při posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti se k této době přihlíží a započítává se jako doba zaměstnání.
- g. Stát je plátcem zdravotního pojištění za dobrovolníka v případě, že vykonává dlouhodobou dobrovolnickou službu.
- h. Jiné (uveďte)

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku :-).