

OBSAH

ÚVOD	7
1 Dobrovolnictví – obecné seznámení s problematikou	8
1.1 Dobrovolnictví a jeho význam	8
1.2 Historie dobrovolnictví v ČR	11
1.3 Druhy dobrovolnictví	11
1.3.1 Dárcovství	11
1.3.2 Dobrovolná občanská výpomoc	11
1.3.3 Dobrovolnictví vzájemně prospěšné	12
1.3.4 Dobrovolnictví veřejně prospěšné	12
1.3.5 Dobrovolnická služba	12
1.4 Kdo je to dobrovolník	12
1.5 Dobrovolnictví a právo	14
1.6 Dobrovolnická centra, jejich role a náplň	15
2 Nezaměstnanost jako sociální problém	18
2.1 Základní pojmy	19
2.2 Typy nezaměstnanosti	21
2.3 Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností	23
2.4 Negativní důsledky nezaměstnanosti	25
2.4.1 Změna životní úrovně	26
2.4.2 Zkušenost deprivace	27
2.4.3 Zkušenost změny času	27
2.4.4 Nezaměstnanost a rodina	28
2.4.5 Sociální izolace vlivem nezaměstnanosti	28
2.4.6 Nezaměstnanost v sociálních sítích	29
2.4.7 Nezaměstnanost a zdraví	29

3	Dobrovolnictví nezaměstnaných ve veřejně prospěšných službách v ČR	30
3.1	Historie vzniku dobrovolnického programu pro nezaměstnané ve veřejně prospěšných službách ČR	30
3.2	Cílové skupiny dobrovolnického programu pro nezaměstnané	31
3.3	Smysl, cíl a charakteristické znaky dobrovolnictví nezaměstnaných	32
3.4	Výsledky z realizace dobrovolnictví nezaměstnaných v roce 2000-2002	34
4	Realizace dobrovolnického projektu pro nezaměstnané v Táboře	35
4.1	Základní informace o projektu	36
4.2	Metodická práce s dobrovolníky	36
4.2.1	Získávání dobrovolníků	37
4.2.2	Úvodní osobní setkání s nezaměstnaným dobrovolníkem, výběr dobrovolníka	39
4.2.3	Školení a výcvik dobrovolníků	40
4.2.4	Spolupráce s organizacemi přijímajícími dobrovolníky a výběr činností pro nezaměstnané dobrovolníky	42
4.2.5	Supervize a kontrola činnosti dobrovolníků	43
4.2.6	Ukončení dobrovolné činnosti	44
4.2.7	Hodnocení a odměňování dobrovolníků	45
4.3	Zkušenosti a zpětná vazba od dobrovolníků	47
	ZÁVĚR	50
	Seznam literatury	51
	Seznam příloh	52
	Přílohy	53

ÚVOD

Svou bakalářskou práci jsem zaměřila na problematiku dobrovolnictví. Přesněji dobrovolnictví nezaměstnaných osob – absolventů a jiných skupin ohrožených nezaměstnaností ve veřejně prospěšných službách v ČR. Závěrečnou kapitolu práce věnuji popisu a rozboru dobrovolnického programu pro nezaměstnané realizovaného v jihočeském městě Táboře. Musím zde poznamenat, že Dobrovolnické centrum Tábor při Farní charitě Tábor realizuje tento projekt jako jediné centrum v jižních Čechách.

Výše uvedené téma jsem si zvolila proto, že v něm mohu zúročit své profesní znalosti a vědomosti. Před několika lety jsem se zapojila jako dobrovolník do českobudějovického programu 5P, následně jsem získala zaměstnání na pozici koordinátor dobrovolnického centra, ve kterém jsem sama vedla několik dobrovolnických projektů. V současné době se věnuji práci s nezaměstnanými lidmi – jejich vzděláváním a poradenstvím.

Pro pochopení významu projektu pro nezaměstnané považuji za nezbytné v první, teoretické části, své práce vysvětlit, co pojem dobrovolnictví znamená, zabývám se v ní historií vzniku dobrovolnictví, typy dobrovolnické služby, jak vypadá přímá práce s dobrovolníky a zmiňuji též legislativní rámec dobrovolnictví – tj. zákon o dobrovolnické službě.

Druhá část je věnována nezaměstnanosti jako sociálnímu problému. Vysvětluji zde pojem nezaměstnanost, jaké typy nezaměstnanosti existují a jaké důsledky z ní pro nezaměstnaného vyplývají. Dále považuji za důležité se zmínit o rizikových skupinách ohrožených nezaměstnaností nejvíce.

Třetí kapitola bakalářské práce je věnována popisu projektu Dobrovolnictví nezaměstnaných ve veřejně prospěšných službách v ČR. V této části je detailně popsána historie programu, jakých cílových skupin se projekt týká, jaký je smysl projektu a zmiňuji též výsledky a přínosy z realizace programu v letech 2000-2002.

Závěrečná kapitola popisuje a rozebírá dobrovolnický projekt pro nezaměstnané realizovaný v Dobrovolnickém centru Tábor při Farní charitě

Tábor. Součástí čtvrté kapitoly je dotazník „Vlastní zhodnocení“ a výpověď jednoho účastníka programu pro nezaměstnané, tak jak on hodnotí svou účast v projektu. Tuto kapitolu jsem napsala se vstřícnou pomocí ředitelky Farní charity Tábor, která je zároveň koordinátorkou zmiňovaného programu.

Jako metodu výzkumu jsem použila kvantitativní a kvalitativní výzkum (tzn. výzkum prostřednictvím dotazníkového šetření a osobního pohovoru), který je předložen v závěrečné kapitole.

Cílem mé bakalářské práce je seznámit čtenáře s dobrovolnou činností jako možností, prostřednictvím které může nezaměstnaný uchazeč aktivně řešit dobu, kdy je bez zaměstnání a která mu umožňuje zvýšit jeho šance uplatnit se na trhu práce i přesto, že dobrovolnictví jako možnost řešení nezaměstnanosti nepatří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

1. DOBROVOLNICTVÍ – OBECNÉ SEZNÁMENÍ S TÉMATIKOU

1.1 Dobrovolnictví a jeho význam

„Dobrovolnictví a dobrovolná práce nabývá v celosvětovém měřítku stále více na významu. Objevuje se v mnoha různých oblastech života a má rozmanité formy. Je výrazem účasti, solidarity a pluralismu v občanské společnosti a velmi důležitým faktorem rozvoje společnosti i její morální úrovně.“¹

Dobrovolná činnost má odjakživa místo v každé civilizaci a kultuře. Dobročinnost může mít celou řadu podob vzájemné pomoci v čase krizových událostí, přes humanitární činnost, až po řešení konfliktů a odstraňování chudoby. Jelikož má dobrovolnictví řadu podob, považuji za důležité vysvětlit, co vlastně dobrovolnictví znamená. Stručnou definici uvádí Matoušek: *„Dobrovolnictví je neplacená a nekariévní činnost, kterou lidé provádějí proto, aby pomohli svým bližním, komunitě nebo společnosti.“²* Tošner a Sozanská³ pohlíží na dobrovolnictví jako na *..“přirozený projev občanské zralosti, které přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi pocit smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a dovedností a je obohacením v mezilidských vztazích.“*

Na celospolečenský význam dobrovolnictví poukazuje rok 2001, který byl Organizací spojených národů vyhlášen jako Mezinárodní rok dobrovolníků. OSN tak učinila na návrh japonské vlády, která spolu s mezinárodními dobrovolnickými organizacemi chtěla ocenit službu dobrovolníků z celého světa, kteří pomáhali s odstraňováním následků ničivého zemětřesení v Japonsku v r.1995.

Dobročinnost má své nezastupitelné místo ve společnosti, o tom není pochyby ale bohužel o dobrovolné pomoci existuje také několik mýtů, které je nutno pro správné pochopení pojmu dobrovolnictví, objasnit:

¹ Chvalová, H. *Závěrečná písemná práce – Dobrovolníci v neziskové organizaci.* 4 s.

² Matoušek, O. *Slovník sociální práce.* 55 s.

³ Tošner, J., Sozanská, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi.* 18 s.

- „*Dobrovolnictví není obět*“¹. Člověk se stává dobrovolníkem, protože chce pomáhat druhým lidem, společnosti. Jeho rozhodnutí je zcela dobrovolné. Odměnou mu bývá pocit užitečnosti a smysluplnosti práce, z dobrovolné činnosti získává nové znalosti a dovednosti.
- *Dobrovolníci nejsou levná pracovní síla*. Osoba dobrovolníka by neměla nahrazovat práci profesionálů, ani vykonávat práci, do které se nikomu nechce, což je ošetřeno ve smluvním vztahu mezi dobrovolníkem a vysílající organizací, příp. organizací, v jejíž prospěch dobrovolnickou službu člověk vykonává.
- *Dobrovolnictví není amatérismus*, což potvrzuje legislativní rámec dobrovolnictví – tzn. zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě. Ten vymezuje oblasti dobrovolnické služby, osobu dobrovolníka, jeho práva a povinnosti, jeho přípravu před samotným výkonem dobrovolnické služby, vymezuje práva a povinnosti organizace, ve které dobrovolník působí aj. Koordinátor dobrovolníků, který zajišťuje management dobrovolnictví musí být osoba kvalifikovaná.

Chceme-li hodnotit přínos dobrovolnictví, musíme si nejprve ujasnit, z jakého pohledu jej hodnotíme. Zda z pohledu samotného dobrovolníka, organizace, kde dobrovolník působí nebo cílové skupiny, pro kterou je dobrovolnická služba určena (klient, komunita, obec aj.).

Je-li činnost dobrovolníků dobře organizována, můžeme téměř jistě konstatovat, že je pro dobrovolníka přínosem. Pro dobrovolníka má jeho činnost význam zejména v tom, že se v ní realizuje, posiluje své sebevědomí (může se cítit užitečným pro druhé) a má možnost uplatnit své schopnosti. Díky tomu, že přichází do nového prostředí, získává zkušenosti, nové kontakty, musí rozvíjet své schopnosti a učit se novým dovednostem, aby dokázal pomáhat. Tím si rozšíří a prohloubí své kvalifikační předpoklady. V neposlední řadě je také dobrovolná činnost smysluplným vyplněním volného času.

¹ Tošner, J., Sozanská, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi*. 18 s.

Pro organizaci jsou dobrovolníci přínosní tím, že vykonávají činnost, kterou běžní zaměstnanci nestačí při své pracovní náplni vykonávat. Tím zkvalitňují služby poskytované organizací a to bez zvýšení finančních nákladů. Dále dobrovolníci přinášejí nový pohled, nápady a zpětnou vazbu. Dobrovolník má spoustu energie a mohou ho napadat věci, které zaměstnanec přes množství pracovních úkolů nevidí. Jako poslední bych uvedla, že dobrovolník může také přispět k propagaci organizace.

Význam pro příjemce dobrovolné činnosti, tzn. klienty, je zřejmý. Právě kvůli jejich potřebám veřejně prospěšné dobrovolnictví existuje. Konkrétní význam je pak dán účelem dobrovolné činnosti. Jiný přínos bude mít dobrovolník pro klienta z domova důchodců, jiný pro dítě ze sociálně slabého prostředí. Všeobecně lze však říci, že dobrovolník klientovi pomáhá jako prostředník s okolním světem, jako společník, který má čas jen pro něj.

Společenský význam dobrovolnictví tkví v tom, že rozvíjí občanské ctnosti a zároveň obvykle pomáhá řešit sociální problémy jako partner státních služeb i nestátního neziskového sektoru.

1.2 Historie dobrovolnictví v ČR

Kořeny dobrovolné činnosti, jak je chápeme dnes, můžeme najít již ve středověku, zejména v souvislosti s církevními organizacemi. V době průmyslové revoluce naopak dochází k rozvoji dobrovolných spolkových hnutí. Spolková činnost na českém území prožívá svůj rozmach v 19. století, kdy u nás vznikla řada spolků na podporu vědy, kultury a vzdělání. Některé z nich přetrvaly v určité podobě do dneška – spolek Mánes, Sokol aj. Po vzniku samostatného Československa se dobročinnost ještě rozmohla, přesunula se i na oblast pomoci zdravotně postiženým a nemocnými lidem a získala novou škálu organizačních forem: náboženské, národnostní, obecní (Československý červený kříž, Masarykova liga proti TBC). Vývoj dobrovolnictví byl přerušen nástupem

totalitního režimu a jak uvádí Matoušek¹, myšlenka dobrovolnictví byla státem zneužívána, měla ponejvíce charakter povinně-dobrovolného úklidu okolí a pracoviště. V rámci tažení proti církvím byly od roku 1951 systematicky přerušeny všechny jejich charitativní a sociální organizace. Obnova dobrovolnictví nastala až po roce 1980 a zejména koncem roku 1989. V roce 1990 byla přijata řada zákonů týkajících se podpory neziskového sektoru a církevních organizací. Byly obnoveny spolky a sdružení potlačené minulým režimem (např. YMCA, Sokol, Skaut). Vedle toho vznikaly dobrovolně organizované spolky na podporu kultury, volnočasových aktivit dětí a mládeže, organizace s charitativním a sociálně-zdravotním zaměřením

Bohužel však i v současnosti neziskový sektor a zejména pak dobrovolná pomoc zůstává na okraji zájmu veřejnosti. Povědomí o dobrovolnictví, status dobrovolníků ve společnosti a zejména pak zapojení společnosti do dobrovolných aktivit, je stále na nízké úrovni oproti západoevropským státům či USA.

1.3 Druhy dobrovolnictví

Dobrovolné činnosti je možné rozlišovat dle různých kritérií jako je časové rozpětí výkonu, oblast společenského života, kde se dobrovolnictví realizuje nebo podle úlohy, kterou mají dobrovolníci v organizaci. Následující dělení je převzato z webového portálu věnujícího se výhradně dobrovolnictví, který spravuje Národní dobrovolnické centrum HESTIA.²

1.3.1 Dárcovství

*„Dárcovstvím rozumíme poskytování peněžitých či nepeněžitých darů určených přímo potřebným občanům nebo na veřejně prospěšné účely prostřednictvím sbírek, nadací a nadačních fondů“.*³

1.3.2 Dobrovolná občanská výpomoc

Tento typ dobrovolnictví můžeme najít v jakékoliv společnosti. Funguje na bázi poskytování protislužeb v rámci rodiny či blízkého okolí. Dobrovolná

¹ Matoušek, O. *Metody a řízení sociální práce*. 61 s.

² <http://www.dobrovolnik.cz/d_druhy.shtml>.

³ Tošner, J., Sozanská, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi*. 36 s.

občanská výpomoc se u nás nejvíce rozvinula v dobách socialismu formou sousedské výpomoci. V dnešní době je tento typ rozvinut zejména na vesnicích.

1.3.3 Dobrovolnictví vzájemně prospěšné

S touto formou dobrovolnictví se můžeme setkat v mnoha sdruženích, spolcích a církevních organizacích, které jsou velmi často založené na členství. Členové těchto organizací pak poskytují dobrovolně svůj čas a schopnosti k rozvoji té dané organizace a jejích ostatních členů. Vzájemně prospěšné dobrovolnictví je také typické v organizacích věnujícím se volnočasovým aktivitám dětí a mládeže (např. Junák, Pionýr).

1.3.4 Dobrovolnictví veřejně prospěšné

Dobrovolnictví veřejně prospěšné vychází z ochoty občanů angažovat se svobodně a podle svého přesvědčení, ať již pro druhé nebo pro určité změny ve společnosti. „*Oproti vzájemně prospěšnému dobrovolnictví je u tohoto typu dobrovolnictví na prvním místě potřeba být užitečný svému okolí.*“¹ Na tomto typu dobrovolnictví staví hnutí jako YMCA, Skaut, Sokol, dobrovolní dárci krve aj.

1.3.5 Dobrovolnická služba

Dle zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě² „*je dobrovolnická služba podle své povahy krátkodobá nebo, je-li vykonávána po dobu delší než 3 měsíce, dlouhodobá.*“ Většinou je pojem dobrovolnická služba spojen s Evropskou dobrovolnou službou, která má dlouhodobý charakter, ale v současné době se dobrovolnickou službou (krátkodobého či dlouhodobého charakteru) zabývají i dobrovolnická centra pracující s dobrovolníky na profesionální úrovni.

1.4 Kdo je to dobrovolník

¹ <http://www.dobrovolnik.cz/d_druhy.shtml#1>.

² <<http://www.mvcr.cz/prevence/dobrovol/zakon.html>>.

Chtěla bych na úvod této kapitoly uvést pro lepší pochopení osoby dobrovolníka, jeho motivů k dobročinnosti a přínosů pro společnost, několik definic:

- *Dobrovolníkem je každý, kdo ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu vykonává činnost ve prospěch jiných lidí. Dobrovolníkem se tedy může stát v podstatě kdokoliv, protože každý z nás umí něco, co může nabídnout druhým.*
- *Dobrovolníci – obyčejní lidé, kteří dělají neobyčejné věci.*
- *Dobrovolník je člověk, který nabízí organizaci své znalosti, schopnosti, dovednosti a zkušenosti za dohodnutých podmínek a není za tuto činnost finančně odměňován formou platu.*
- *Dobrovolníkem podle zákona o dobrovolnické službě¹ „může být fyzická osoba, buďto starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území České republiky anebo 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.“*

Když se snažím si vybavit, proč jsem se stala dobrovolníkem, vyvstává mi na mysl to, že jsem chtěla využít své znalosti a dovednosti ve prospěch druhého člověka, který mou pomoc potřebuje. Chtěla jsem též smysluplně využít svůj volný čas, a to bez nároku na jakékoliv finanční ohodnocení. Od dobrovolnické služby jsem očekávala získání nových znalostí a dovedností, které pak budu moci jednou využít ve svém profesním životě.

Myslím, že i provedený výzkum v oblasti motivů lidí k dobrovolné činnosti, by se mnou v podstatě souhlasil. Prvním motivem, proč se lidé do dobrovolné činnosti pouštějí je to, že dobrovolník považuje pomoc lidem za morální normu, kterou převzal např. ze své rodiny nebo z blízkého okolí. Většinou se tato motivace opírá o principy křesťanské morálky a představy o správném způsobu života příslušné vrstvy obyvatelstva. Normativní motivací se častěji vyznačují starší lidé nad 60 let a lidé věřící.

¹ Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, § 3, odst. 1.
URL<<http://www.mvcr.cz/prevence/dobrovol/zakon.html>> [citováno 11.6.2008].

Druhá skupina dobrovolníků od dobrovolnictví očekává získání nových zkušeností při uplatnění stávajících znalostí a dovedností, chtějí tímto prostřednictvím navazovat nové vztahy. Typickým dobrovolníkem této skupiny je mladý člověk do 30 let s ateistickým přístupem k životu.

Dobrovolníci vedení nerozvinutou motivací jsou přesvědčeni o smysluplnosti dobrovolnictví v konkrétním případě a že touto svou činností se mohou podílet i na šíření dobré myšlenky ve společnosti. Nerozvinutá motivace převládá u skupiny vysokoškoláků a střední generace.

V organizaci, která s dobrovolníky spolupracuje, může být dobrovolník vnímán jako *„spolehlivý pomocník, na kterého je možné mít podobné nároky jako na placené zaměstnance. Role dobrovolníka je vymezena tak, aby se příjemce pomoci na ni mohl v dohodnutém rámci spolehnout.“*¹ Přestože jsem se osobně s žádným nepřívětivým postojem nesetkala, realizátoři dobrovolnických programů se někdy mohou střetnout s negativním postojem zaměstnanců, v jejichž blízkosti by měli dobrovolníci vykonávat svou činnost. *„Vstup dobrovolníka do organizace představuje systémovou změnu, ale především otevření se organizace okolnímu světu. Tato změna nemusí být žádoucí a přijatelná pro všechny, kdo se v organizaci pohybují.“*² Někteří mohou být názoru, že svou práci vykonávají natolik kvalitně, že zde činnost dobrovolníků není zapotřebí. Dle zkušeností se zaváděním programu „Dobrovolníci v nemocnicích“ se někdy zaměstnanci domnívali, že dobrovolníci budou jen na obtíž, že se jim budou muset zdravotní sestry věnovat a především na ně dohlížet. Někdy argumentují i tím, že mají strach z toho, aby dobrovolník nezhoršoval stav pacienta například tím, že mu sdělí jeho diagnózu apod. Osobně si myslím, že mezi důvody, které mohou vést k odmítání dobrovolníků, patří i obava z konkurence. Zaměstnanec může mít pocit, že nadřízený není s jeho prací spokojen a proto mu na pomoc poskytnete službu dobrovolníka. Takový pocit není samozřejmě příjemný. Těmto omylům se lze vyhnout dostatečnou informovaností a správným postupem při zavádění dobrovolníků do organizací.

¹ Tošner, J., Sozanská, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 35 s.

² Tamtéž, 71 s.

1.5 Dobrovolnictví a právo

I když je dobrovolnictví ve většině nestátních neziskových organizacích nedílnou součástí jejich fungování, do konce roku 2001 nebyla dobrovolná pomoc zakotvena v žádném obecně platném právním dokumentu ČR. Z toho vyplývala i obtížnost přehledného a pro všechny účastníky srozumitelného vymezení definice dobrovolnictví, charakteristik a typů dobrovolnické služby.. a též jasných práv a povinností dobrovolníků a zúčastněných stran.

Pojem dobrovolný pracovník (pečovatelské služby) byl do té doby zmíněn pouze ve vyhlášce MPSV ČR č. 182/1991, ale ten pobírá za svoji práci odměnu. Uznatelná práva a povinnosti jako zaměstnanci vyplývala dobrovolníkům ze zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí a mládeže. Z hlediska smluvního bylo dobrovolnictví řešeno podle zák. č.40/1964 Sb., občanského zákoníku v platném znění.

Zlom v legislativní úpravě dobrovolnictví nastal až v roce 2001, který byl vyhlášen Mezinárodním rokem dobrovolníků a který vyprovokoval vypracování a v dubnu 2002, přijetí zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. „*Zákon upravuje podmínky, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu organizovanou podle tohoto zákona a vykonávanou dobrovolníky bez nároku na odměnu.*“¹. Vymezuje charakter a povahu dobrovolnické služby, osobu dobrovolníka a podmínky za kterých může být dobrovolnictví poskytováno. Zákon řeší otázky zdravotního a sociálního pojištění dobrovolníků po dobu výkonu jejich služby, včetně zápočtu doby služby, a to i v zahraničí pro potřeby důchodového zabezpečení, a také z hlediska zákona o cestovních náhradách, aby jim mohlo být poskytováno stravné a cestovné. Zákon o dobrovolnické službě též nově hovoří o možnosti akreditace dobrovolnictví a s tím spojené možnosti získání dotace na vymezené aktivity v dobrovolné činnosti.

1. 6 Dobrovolnická centra, jejich role a náplň

¹ Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů, § 1, odst. 1. URL<<http://www.mvcr.cz/prevence/dobrovol/zakon.html>> [citováno 11.6.2008].

Na počátku 90tých let chyběla v České republice specializovaná centra, která by se profesionálně věnovala podpoře a propagaci myšlenky dobrovolnictví, dobrovolnickému managementu. Např. Česká katolická charita od začátku svého působení využívala pomoc dobrovolníků, ale dobrovolníci nebyli na činnost v charitě dostatečně školeni, jejich služba nebyla průběžně kontrolována, většinou vykonávali činnosti, ve kterých nahrazovali práci zaměstnanců, někdy příjemci služeb pomoc dobrovolníků odmítali.

Počátkem roku 1999 vzniklo v České republice národní dobrovolnické centrum při občanském sdružení HESTIA. Toto centrum bylo finančně podpořeno Nadací Open Society Institute a Open Society Fund s cílem rozvinout dobrovolnictví v zemích bývalého komunistického bloku. Důležitým krokem tohoto národního dobrovolnického centra bylo, pod metodickým vedením, zřídit další profesionální dobrovolnická centra v regionech.

Základním cílem jak národního dobrovolnického centra HESTIA, tak i ostatních dobrovolnických center, je propagace a podpora myšlenky dobrovolnictví ve společnosti a spolupráce s neziskovými organizacemi v regionu s cílem zapojení co největšího počtu obyvatel do řešení problémů komunity.

Toto poslání dobrovolnická centra naplňují následujícími činnostmi:

- *Spoluprací se státními orgány, samosprávami, obcemi* – dobrovolnická centra touto formou pomáhají prosazovat myšlenku dobrovolnictví např. v právním řádu ČR, prosazování myšlenky dobrovolnictví ve svém regionu např. prostřednictvím komunitního plánování.
- *Spoluprací s masmédií* – propagace dobrovolnickým programů, činnosti dobrovolníků prostřednictvím televizního či rozhlasového vysílání. Zřizování portálů věnujících se problematice dobrovolnictví.
- *Realizací vlastních dobrovolnických programů* pomáhá řešit problémy komunity nebo celé společnosti (např. dobrovolnictví pro seniory, pomoc dobrovolníků při humanitárních katastrofách).
- *Vzděláváním a výzkumem* – koordinátoři jednotlivých dobrovolnických center zajišťují semináře, kurzy pro neziskové organizace, spolupracují

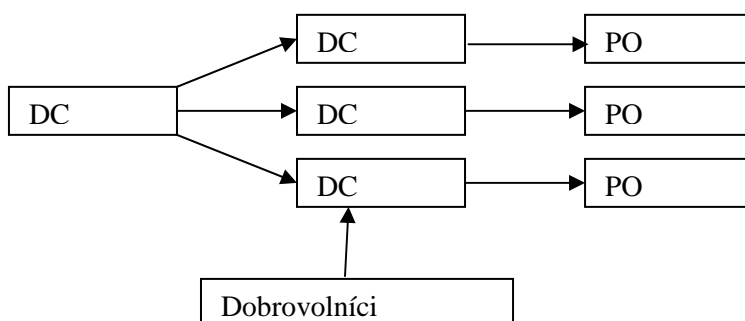
s vědeckými pracovišti na řešení určitých sociálních problémů, vedou ročníkové i diplomové práce studentů věnované tématice dobrovolnictví.

- *Spoluprací s regionálními partnery* – dobrovolnická centra při propagaci a rozvoji myšlenky dobrovolnictví většinou spolupracují s veřejnými institucemi (neziskovými organizacemi, dobrovolnickými centry).
- *Mezinárodní spoluprací* – Národní dobrovolnické centrum HESTIA spolupracuje s mezinárodními dobrovolnickými organizacemi, účastní se mezinárodních konferencí či projektů na téma dobrovolnictví.

Dobrovolnická centra můžeme podle jejich fungování rozdělit na 2 typy:

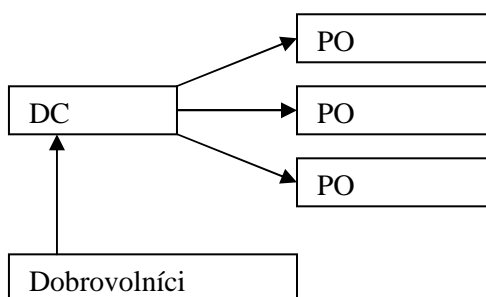
- *manažerský* –dobrovolnické centrum se věnuje pouze manažerským záležitostem, tj. zakládá jiná dobrovolnická centra, metodicky je vede, proškoluje, pořádá semináře aj. Funguje od krajské úrovně. Vede jej jeden koordinátor, který spolupracuje se styčnou osobou, která se sama věnuje metodickému vedení. Koordinátor tohoto typu centra pojme až 120 dobrovolníků (což dokládá obrázek č. 1).

Obrázek č. 1: Manažerský typ dobrovolnického centra



- *Klasický* – dobrovolnické centrum dělá nábor, výběr, proškolení dobrovolníků, podepisování smluv s dobrovolníky a takto připravené dobrovolné pracovníky dále vysílá do přijímajících organizací. Jeden koordinátor při metodickém vedení obsluží 30-60 dobrovolníků (viz. obrázek č. 2).

Obrázek č. 2: Klasický typ dobrovolnického centra



2. NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM

Nezaměstnanost se v České republice vyvíjela po roce 1990 poněkud odlišně než ve srovnatelných postkomunistických zemích. Udržela si nízkou míru i nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných.

Podle Mareše¹ prodělává česká ekonomika tři základní vlny – v první z nich se zbavila jen některých kategorií pracovníků (pracujících důchodců, zahraničních pracovníků). Přitom odliv mnoha přebytečných osob z průmyslu zachytily dynamicky se rozvíjející sektor služeb, státní administrativa a rozvoj drobného podnikání. Pro tuto první vlnu je typická dobrovolná změna zaměstnání právě těmi podnikavějšími jedinci.

Druhá vlna nezaměstnanosti znamenala koncem 90. let růst míry nezaměstnanosti v rámci celé republiky k dvouciferné hodnotě. Začaly se profilovat skupiny obyvatel, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností a své pracovní uplatnění nacházejí s obtížemi.

Třetí vlna nezaměstnanosti vyvolaná důsledným dotažením změn vlastnických vztahů a restrukturalizace české ekonomiky spojené s technickým růstem, je v ČR dosud teprve na obzoru. Přetrvává tak zejména v kvazi-privatizovaných podnicích značná přezaměstnanost. Růstu nezaměstnanosti brání i to, že česká ekonomika má ještě stále relativně nízké mzdové náklady, které

¹ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 37 s.

nemotivují k náhradě živé práce novými technologiemi. Management státních či polostátních podniků také často přijímá imperativ sociálního smíru i za cenu nižší produktivity práce.

2.1 Základní pojmy

Nezaměstnaností podle Slovníku sociální práce rozumíme „*Stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání.*“¹

Nezaměstnaným je tedy člověk, který je vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu i osobní situaci práce schopen, dále musí zaměstnání chtít a současně je i přes přiměřenou snahu v daný okamžik bez něj.

*Míra nezaměstnanosti*² je dle českého statistického úřadu udávána jako podíl, kde v čitateli je počet nezaměstnaných a ve jmenovateli pracovní síla. Podle toho, jakým způsobem se počet nezaměstnaných získává, lze rozlišit:

- *obecnou míru nezaměstnanosti*, která je získána z výsledků Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) podle mezinárodních definic a doporučení;
- *registrovanou míru nezaměstnanosti*, kde jsou za nezaměstnané považováni na úřadech práce registrovaní neumístění uchazeči o zaměstnání.

Podle nové metodiky zavedené od 1.7.2004 bere MPSV v potaz pouze tzv. dosažitelné uchazeče o zaměstnání. Jedná se o lidi, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání. Za dosažitelné uchazeče se považují lidé, kteří:

- *nejsou ve vazbě,*
- *nejsou ve výkonu trestu,*
- *nepobírají peněžitou pomoc v mateřství,*

¹ Matoušek, O. *Slovník sociální práce*. 125 s.

² *Míra registrované nezaměstnanosti - nová metodika*. URL<
<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=10>> [citováno 13.6.2008].

² zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §4, odst.5.

- *nepobírají hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené,*
- *nejsou v pracovní neschopnosti,*
- *nejsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů,*
- *nevykonávají krátkodobé zaměstnání.*

Přímá diskriminace je podle zákona o zaměstnanosti¹ takové jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

*Nepřímá diskriminace*² je takové jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání.

Absolventem se podle zákoníku práce³ rozumí zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.

Do centra pozornosti státu se nezaměstnanost dostává až tehdy, když začne překračovat přirozenou míru a stane se masovou. Podle Mareše (2002) vytváří masová nezaměstnanost pro společnost vážné problémy finančního (náklady na nezbytnou podporu vzrůstajícího počtu osob bez příjmu ze zaměstnání), organizačního (potřeba rozsáhlého a byrokratizovaného aparátu služeb zaměstnanosti) a politického charakteru (ohrožení sociálního smíru). Ve svých důsledcích může dlouhodobá masová nezaměstnanost znamenat prostřednictvím ohrožení sociálních práv obyvatelstva i ohrožení legitimacy státní

¹ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 4, odst. 5

² Tamtéž, odst. 6.

³ zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 229, odst.2.

moci. Přetrvávající masová nezaměstnanost může mít i dlouhodobé důsledky v novém rozdělení společnosti, v tlaku na reformulaci základních hodnot společnosti a stylu jejího života, ve ztrátě životních perspektiv části populace i celé společnosti.

Vedle těchto celospolečenských aspektů nezaměstnanosti je třeba mít na paměti i její zcela konkrétní důsledky pro život jednotlivce a jeho rodiny.

2.2 Typy nezaměstnanosti

Stavy nezaměstnanosti můžeme podle Mareše¹ rozdělit jak podle příčin, tak i podle některých dalších charakteristik. Jedná se o:

- *Frikční nezaměstnanost* - je způsobená přirozeným pohybem pracovníků. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině případů jen krátkou epizodou, během níž si lidé hledají nové uplatnění. Frikční nezaměstnanost ovlivňují změny doby strávené hledáním si zaměstnání, které jsou nezaměstnaní ochotni akceptovat. Též mohou být způsobeny podmínkami nezaměstnanosti a strukturou trhu práce. Délku frikční nezaměstnanosti ovlivňuje různý stupeň nesouladu mezi poptávkou po práci a pracovní nabídkou.
- *Strukturální (a technologická) nezaměstnanost* – řada pracovníků ztrácí své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí, díky eliminaci celých starých odvětví a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitými charakteristikami (věk, kvalifikace, zkušenosti, bydliště apod.), které neodpovídají požadavkům nových pracovních míst. V těchto případech pak vzniká nerovnováha mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Zvláštním typem strukturální nezaměstnanosti je nezaměstnanost technologická, která vzniká v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce

¹ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 17-25 s.

technikou. Je tedy způsobena poklesem poptávky po nových pracovnících v důsledku technologického a technického pokroku.

- *Cyklická a sezónní nezaměstnanost* – je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží (v hospodářské recesi), jedná se o nezaměstnanost cyklickou. Stav recese je pravidelnou etapou ekonomického cyklu a přináší s sebou snížení poptávky po zboží, což vyvolává tento typ nezaměstnanosti. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o nezaměstnanosti sezónní. Typická je zejména pro stavebnictví, ale i pro zemědělství a cestovní ruch.
- *Skrytá nezaměstnanost* – mluvíme o ní v situacích, kdy si nezaměstnaná osoba práci nehledá a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Při dostatečné nabídce by ale práci přijala. Velkou část této nezaměstnanosti obvykle tvoří vdané ženy a mladiství. Patří sem také ti, kteří procházejí rekvalifikací, pracují formou veřejně prospěšných prací či odcházejí do předčasného důchodu.
- *Neúplná zaměstnanost* – nastává při existenci pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Tento typ se paradoxně rozšiřuje mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Může mít formu sdíleného pracovního místa, čtyřdenního pracovního týdne, snížení počtu hodin, což má vést k tomu, aby trh absorboval především mladé nezaměstnané. Nevýhodou této strategie je zhoršení pracovní ochrany a sociálního zabezpečení pro část osob, někdy je dokonce chápána jako vnucení horších pracovních podmínek zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů.
- *Nepravá nezaměstnanost* – tento specifický druh nezaměstnanosti představují lidé, kteří jsou sice evidováni jako nezaměstnaní, ale práci vlastně nehledají a snaží se vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu

v nezaměstnanosti. Patří sem i ti, kteří jsou zaregistrováni, ale zároveň pracují v neformální a šedé ekonomice.

2.3 Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností

Nezaměstnaností není každý člověk ohrožen stejně. Naše společnost výslovně zakazuje diskriminaci v zákoně o zaměstnanosti¹ takto: „Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“

Přesto existují na trhu práce skupiny, které právě vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu, vzdělání a kvalifikaci, pohlaví či příslušnosti k etnické skupině práci obtížněji nacházejí a také o ni snáze přicházejí. Příslušníci těchto ohrožených skupin se uplatňují spíše na hůře placených a nestabilnějších místech sekundárního trhu práce. Je zřejmé, že právě na tyto rizikové účastníky pohybující se na trhu práce musí být zaměřena cílená politika zaměstnanosti i zvýšená pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství.

Podle zákona o zaměstnanosti § 33, odst.2¹ může Úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání náležitějším mezi rizikové skupiny na trhu práce vypracovat individuální akční plán směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých

¹ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §4, odst. 2.

opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené.

U nás k těmto rizikovým skupinám patří:

- *Ženy, zvláště pokud mají malé děti.*
- *Lidé nad 50 let*
- *Lidé s nízkým vzděláním či zcela bez kvalifikace*
- *Některé profesní skupiny – dělníci a konkrétní profese, o které přestal být zájem.*
- *Absolventi škol, kteří nemají žádnou praxi.*
- *Občané se zdravotními omezeními, změněnou pracovní schopností, částečným invalidním důchodem.*
- *Příslušníci etnických menšin a přicházející migranti*

Faktorem, který situaci marginalizovaných skupin komplikuje, je kombinace více znevýhodňujících charakteristik najednou. Například pokud mladí lidé bez praxe mají současně nízkou profesní kvalifikaci.

Následující příložené tabulky zachycují míru nezaměstnanosti podle vzdělání, pohlaví a věku v českobudějovickém okrese k 31.12.2007.

Tabulka č. 1: Podrobnější přehled o míře nezaměstnanosti podle vzdělání a pohlaví

¹ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §4, odst. 2.

Vzdělání	Míra nezaměstnanosti (počet evid.uch./ ^{x)} ekonom. aktivní obyv. k 3.3.2001)					
	k 31.12. 2006			k 31.12. 2007		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Zákl. vzdělání a bez vzdělání	13,7	12,2	12,8	10,5	11,0	10,8
Vyučen	3,5	6,4	4,6	2,9	5,0	3,6
SOŠ s mat. vč. gymnázia	3,0	4,1	3,6	2,6	3,6	3,1
VŠ	1,8	2,7	2,1	1,8	3,0	2,3

x) Počet ek.aktivního obyvatelstva dle konečných výsledků SLDB.

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese za České Budějovice za rok 2007
(<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah/cbokres1207-z.doc>).

Tabulka č. 2: Podrobnější přehled o míře nezaměstnanosti podle věku

Věkové kategorie	Míra nezaměstnanosti (počet evid.uch./ ^{x)} ekonom. aktivní obyv. k 3.3.2001)					
	k 31.12. 2006			k 31.12. 2007		
	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
20 - 24 let	5,3	5,9	5,6	4,3	4,4	4,4
25 - 29 let	3,9	5,7	4,7	2,7	3,7	3,1
30 - 34 let	3,3	6,9	4,9	2,7	5,5	1,0
35 - 39 let	2,4	4,9	3,6	2,1	4,9	3,5
40 - 44 let	2,4	4,8	3,6	2,2	4,0	3,1
45 - 49 let	2,0	3,7	2,9	1,9	2,9	2,4
50 - 54 let	3,7	5,6	4,6	2,8	4,8	3,8
55 - 59 let	6,1	10,6	7,5	5,4	12,2	7,4
60 let a více	3,2	0,5	2,3	4,6	1,0	3,4

x) Počet ek.aktivního obyvatelstva dle konečných výsledků SLDB.

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese za České Budějovice za rok 2007
(<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah/cbokres1207-z.doc>).

2.4 Negativní důsledky nezaměstnanosti pro člověka

Podle Mareše¹ musíme v případě stavu nezaměstnanosti odlišit pojem pracující člověk, kterým může být např. člověk vykonávající dobrovolnou činnost pro dobročinné účely či vzájemnou výpomoc, od pojmu zaměstnaný člověk, tj. ten, kdo pracuje na základě pracovně-právních vztahů a je za výkon své práce materiálně odměněn.

A proto nemožnost být zaměstnán a pobírat za práci materiální odměnu znamená pro člověka pokles jeho životní úrovně, spojené s poklesem příjmů, ale i změnu společenských vztahů, vztahů v rodině, mění se též hodnotový žebříček nezaměstnaného.

Mareš² rozvádí důsledky nezaměstnanosti do devíti oblastí života nezaměstnaného, vychází přitom částečně ze slavného rozsáhlého výzkumu realizovaného týmem Jahodové, Lazarsfelda a Zeisela ve třicátých letech v Marienthalu. Zmiňují zde 7 nejvýraznějších důsledků nezaměstnanosti:

2.4.1 Změna životní úrovně

Nezaměstnaní lidé i jejich rodiny se téměř vždy potýkají s chudobou a nouzí. Příjem z podpor od státu stěží pokrývá základní potřeby rodiny a často je uvádí do dluhů. Problémy rodin se zhoršují s délkou nezaměstnanosti živitelů rodiny. Její členové chudnou absolutně i relativně a postupně jsou vytlačováni na okraj společnosti. Obzvláště obtížnou situaci musí řešit rodiny s malými dětmi, nemocnými, starými či handicapovanými členy, které nejsou schopny zajistit jejich náležitou výživu a péči.

Finanční potíže jsou také hlavním faktorem, který nutí nezaměstnané brát jakoukoli, i hůře placenou a méně kvalifikovanou, práci. Taková práce může později přinést lítost a zklamání z ukvapeného rozhodnutí. Ukazuje se však, že pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně placenou a kvalifikovanou. Během ní si pak hledat zaměstnání

¹ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 16 s.

² Tamtéž, 62-73 s.

lépe odpovídající dosaženým schopnostem a dovednostem.

2.4.2 *Zkušenost deprivace*

Deprivace nezaměstnaných je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti. Vlastnictví standardního množství zboží dává mnoha lidem uklidňující pocit psychického bezpečí a sociálního statusu.

Deprivace spojená s neschopností získat a vlastnit určité množství zboží může mít charakter deprivace absolutní či relativní. Absolutní deprivace je chápána především jako existenční ohrožení, relativní deprivace jako psychické strádání, které nezaměstnanost provází. Absolutní deprivace hrozí ve společnosti, která má vyspělou sociální síť, jen velmi malému podílu lidí. Naproti tomu relativní deprivaci pocítí téměř všichni nezaměstnaní.

Všechna masmédiá a reklama prezentují veřejnosti určitou úroveň konzumu zboží a služeb jako žádoucí a hodnou respektu. Na nezaměstnaného vytváří také jeho sociální okolí tlak na udržení si určité úrovně spotřeby. Ztráta zaměstnání proto znamená nejen ztrátu samotného statusu, ale i možnost manifestovat ho před okolím.

2.4.3 *Zkušenost změny času*

Rozbití časové struktury a změny ve vnímání času jsou jedním z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji než v zaměstnání. Dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a po určité době nelze odlišit všední dny od svátečních. Čas přestává hrát důležitou roli a je vyplňován pocitem nudy.

Jahodová¹ doplňuje, že pouze malá část lidí je schopna sama udržet svoji časovou strukturu, většina z nás musí být k tomu nucena sociálními normami, které nám poskytují podpůrný rámec. Fixní rámec času je dán primárně hodinami

¹ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 65 s.

počátku a konce pracovní doby. Odstranění struktury dne je pocíťováno jako psychické břemeno.

Nezaměstnaní pocíťují s rostoucí délkou nezaměstnanosti větší problémy začít nějakou činností, soustředit se na ni a provádět ji delší dobu. Z toho plynoucí pocit neužitečnosti a nepotřebnosti je těžkým břemenem značné části nezaměstnaných.

2.4.4 *Nezaměstnanost a rodina*

Důsledky nezaměstnanosti nepocíťují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání, ale i celé blízké a široké okolí. Podle Mareše¹ se rodina kromě finančních potíží může potýkat s těmito potížemi:

- *Strukturální dezorganizace a krize, krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí*
- *Změny v sociálních vztazích a sociální izolace rodiny*
- *Změny postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ztráta jeho statusu a autority, odvozené ze zaměstnání a z jeho příspěvku příjmům rodiny*
- *Změny v rozdělení domácích prací*

Tyto problémy mohou vyústit až k narušení či úplnému rozbití vztahů mezi jednotlivými členy rodiny.

2.4.5 *Sociální izolace vlivem nezaměstnanosti*

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci ve dvojitým smyslu. Jednak samo zaměstnání bylo významným zdrojem sociálních kontaktů a jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisely. Dalším důvodem pro omezování sociálních kontaktů je vlastní pocit méněcennosti na straně nezaměstnaných. Po ztrátě zaměstnání se lidé většinou vyhýbají nejen

¹ Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 67 s.

těm, kdo jsou zaměstnáni, ale i ostatním nezaměstnaným, protože kontakt s nimi je pro ně deprimující.

Míra izolace nezaměstnaného závisí na životní strategii, jakou si pro svůj další život zvolí. Zvláště mladí nezaměstnaní lidé jsou ohroženi tendencí k životu v širších sociálních sítích svých vrstevníků v podobné situaci. Mění se vztah k pracovním hodnotám a respekt k veřejným autoritám, může dojít k vydělení z hlavního proudu společenského života. Takové skupiny pak nezdědka volí jako svou životní strategii realizaci sociálně rizikových činností (kriminality, závislosti, vandalství apod.).

2.4.6 Nezaměstnaní v sociálních sítích

Sociální sítě jsou významným podpůrným mechanismem domácností, které čelí problémům spojeným s nezaměstnaností svých členů. Poskytují morální i materiální pomoc a jsou často i důležitým zdrojem udržení vědomí příslušnosti k určitému širšímu společenství.

Sociální sítě jsou i důležitým a efektivním prvkem v hledání placeného zaměstnání. Některé informace se na oficiální trh práce vůbec nedostanou a šíří se pouze neformálně v rámci těchto sítí. Vzhledem k tomu, že u mužů se častěji překrývají jejich sociální sítě s pracovními, je pro ně snazší dozvědět se důležité informace a nalézt tak novou práci. Uzavřené a omezené sociální sítě typické silnějšími vazbami, koncentrované na rodinu, příbuzenstvo a jiné ženy neposkytují ženám tak bohaté možnosti pro nacházení práce jako mužům.

2.4.7 Nezaměstnanost a zdraví

Vztah mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím je výrazně posílen stresem, který ohrožuje imunitní systém člověka. Ke stresu ze ztráty zaměstnání se často přidává alkohol, kouření, léky a drogy, které zdravotní stav člověka dále zhoršují a zvyšují tak riziko sociálního vyloučení.

Stres se dále podílí na psychické nepohodě nezaměstnaných, která se prohlubuje tím více, čím déle je nezaměstnaný bez placeného zaměstnání. Dlouhodobě

nezaměstnaní trpí často pocitem ztráty vlastní hodnoty, upadají do pocitu beznaděje a apatie, bojují s obavami o finanční zajištění sebe příp. své rodiny.

3. DOBROVOLNICTVÍ NEZAMĚSTNANÝCH VE VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÝCH SLUŽBÁCH V ČR

Pro to, abychom mohli pochopit problematiku projektu dobrovolnictví nezaměstnaných, musela jsem se nejprve v předešlých kapitolách zmínit o tom, co to dobrovolnictví vlastně je, jaké typy dobročinné pomoci rozlišujeme, jak je dobrovolná činnost v ČR právně ošetřena a kdo v ČR management dobrovolnictví zajišťuje. Též jsem se na předchozích řádcích snažila seznámit čtenáře s problematikou nezaměstnanosti jako sociálního problému, jaké typy nezaměstnanosti rozlišujeme, kdo je nezaměstnaností ohrožen nejvíce a jaké jsou negativní důsledky stavu nezaměstnanosti.

V této kapitole bych se chtěla zmínit o historii a smyslu dobrovolnického programu pro nezaměstnané, pro jakou cílovou skupinu nezaměstnaných je projekt určen, jak jsou dobrovolníci v projektu připravováni na činnost a jak je jejich služba kontrolována, jaké činnosti nezaměstnaní dobrovolníci vykonávají a v neposlední řadě, jaký přínos má pro nezaměstnaného účast v dobrovolnickém programu.

3.1 Historie vzniku dobrovolnického programu pro nezaměstnané ve veřejně prospěšných službách v ČR

Myšlenka realizovat projekt pro nezaměstnané občany napadla pracovníky HESTIA – Národního dobrovolnického centra Praha v roce 1999 v souvislosti se vzrůstající nezaměstnaností v ČR a jejich zahraniční stáží. Projekt byl v první fázi pojat jako pilotní a zaměřoval se na cílovou skupinu nezaměstnaných absolventů škol. Cílem projektu bylo pomoci absolventům získat prostřednictvím dobrovolnické služby nezbytné pracovní zkušenosti, pracovní návyky, nové kontakty a též měl projekt pomoci absolventům si udržet, případně rozvinout své profesní vědomosti. Nezaměstnaní absolventi by po odpracování určitého počtu

hodin získali osvědčení o vykonané dobrovolné činnosti, které by mělo zvýšit jejich šance na trhu práce. V počátcích byl proveden monitoring situace na trhu práce, možnosti uplatnění dobrovolníků a zájmu úřadů práce a jiných organizací o spolupráci.

V témže roce byl vypracován projekt, který byl předložen a nakonec i schválen Nadací Open Society Fund Praha. Získaná podpora umožnila start tohoto projektu. V první fázi realizace byly kontaktovány pracovníci úřadů práce, kteří byli spolupráci nakloněni, ale nezbytná byla též spolupráce s pracovníky MPSV ČR. Proto byl po prostudování situace na trhu práce a stavu zaměstnanosti, vypracován v říjnu 1999 projekt, který byl podán na MPSV ČR. Na podkladě tiskové zprávy o chystaném projektu projevil zájem o spolupráci několik organizací, ale bohužel v prosinci 1999 obdržela HESTIA – NDC od Úřadu práce hlavního města Prahy stanovisko o nedoporučení projektu k realizaci. Jelikož je nezbytná účast Úřadu práce hl. m. Prahy na realizaci projektu, musela HESTIA – NDC oslovit regionální partnery, které by se na uskutečnění pilotního projektu podíleli.

Spolurealizátorem bylo vybráno město Kroměříž (o.s. SPEKTRUM Kroměříž) vzhledem k velkému počtu nezaměstnaných absolventů škol. Tato situace je v Kroměříži způsobena velkým počtem středních odborných škol, učilišť i vyšších odborných škol. Kroměříž již řadu let překračuje celostátní průměr v počtu nezaměstnaných absolventů škol o 4-5 %.

3.2 Cílové skupiny dobrovolnického programu pro nezaměstnané

Při stanovení cílové skupiny projektu musíme vycházet ze skladby nezaměstnaných v jednotlivých regionech. V tomto případě nás zajímá strukturální nezaměstnanost daná regionálním a kvalifikačním nesouladem mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. V rozvinutých městech jako je Praha, Plzeň, Mladá Boleslav aj. je poptávka po kvalifikovaných pracovnících nedostatečná a na druhé straně zejména v příhraničních oblastech na severu Čech a Moravy se nabízí velké množství lidí s nízkou kvalifikací.

V dobrovolnickém programu pro nezaměstnané v Kroměříži byly ve spolupráci s místním Úřadem práce vytipovány skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří se vyznačují dlouhodobou nezaměstnaností. Podle Slezákové¹ mezi ně patří:

- *Absolventi škol, učilišť a mladiství*
- *Uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním*
- *Matky pečující o děti předškolního a školního věku*
- *Osoby starší 50 let*
- *Občané se změněnou pracovní schopností.*

Pro projekt se z hlediska ochoty zapojit se do dobrovolnictví ukázaly jako nejmotivovanější:

- *Absolventi škol*
- *Matky s dětmi na rodičovské dovolené*
- *Lidé v předdůchodovém věku*

Příčiny zájmu o dobrovolnictví těchto skupin vidíme v tom, že mají potřebu najít si práci a zároveň ochotu zapojit se do nových forem hledání smyslu života i práce. Svoji roli zde hraje také nabídka zapojení do tradičních dobrovolných činností a to převážně v oblasti sociální, zdravotní, výchovně-vzdělávací, na kterou reagují převážně ženy. Zastoupení žen v tomto programu představuje okolo 80-90 %.

3.3 Smysl, cíl a charakteristické znaky dobrovolnictví nezaměstnaných

Podle Tošnera a Sozanské² „je člověk nezaměstnaný, jestliže nepracuje a zároveň během posledního období vyvinul úsilí směřující k nalezení práce. Aby mohl být počítán mezi nezaměstnané, musí udělat něco víc než jen o práci

¹ Tošner, J., Sozanská O. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation*. s. 61.

² Tošner, J., Sozanská O. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation*. s. 18.

přemýšlet. “Smyslem a cílem dobrovolnického programu pro nezaměstnané proto je:

- *Nabídnout nezaměstnaným dobrovolnictví jako činnost, která jim umožní vyvinout úsilí směřující k nalezení placeného zaměstnání.*
- *Prostřednictvím dobrovolné činnosti nezaměstnaní získají nové vědomosti, zkušenosti a dovednosti, které zvýší jejich šance při hledání zaměstnání.*
- *Prevence vzniku sociálně patologických jevů plynoucích z nezaměstnanosti.*
- *Zabránit sociálnímu vyloučení, případně napomoci opětovné integraci do společnosti.*

Dobrovolnictví nezaměstnaných se oproti jiným typům dobrovolnictví liší v časovém rámci, kdy:

- *Dobrovolnická služba je chápána jako dlouhodobější závazek srovnatelný s pracovním úvazkem – částečným až téměř úplným – tzn. nezaměstnaný vykonává činnost průměrně 20 hodin v kalendářním týdnu při dobrovolnické službě delší než 3 měsíce. V tomto případě lze dobrovolníkovi, evidovanému na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, výkon této služby započítat do doby předchozího zaměstnání. V dobrovolnictví pro nezaměstnané byl stanoven minimální počet 50 hodin dobrovolné činnosti pro získání osvědčení o dobrovolné činnosti*
- *Dobrovolná činnost je poskytována opakovaně a pravidelně, např. 1 x týdně po dobu celého roku, obvykle mimo zaměstnání – např. nezaměstnaný se 1 x týdně na 2 h setkává s dítětem ze sociálně slabé rodiny a zajišťuje pro něj volnočasové aktivity.*
- *Dobrovolná pomoc má charakter jednorázových akcí (benefiční sbírky, kampaně aj.), které se pořádají jednou či několikrát ročně – např. nezaměstnaný se 1 x ročně podílí na organizaci charitativní sbírky.*

První dvě varianty jsou vhodné pro studenty či výdělečně činné osoby a třetí varianta dobrovolnické služby je vhodná pro důchodce a zejména nezaměstnané.

3.4 Výsledky z realizace dobrovolnictví nezaměstnaných v roce 2000-2002

V letech 2002-2002 byl dobrovolnický program pro nezaměstnané realizován v pěti regionech (Brno, Kroměříž, Plzeň, Přerov a Ústí nad Labem) a byl zaměřen na tyto cílové skupiny:

- *Nezaměstnaní absolventi škol*
- *Nezaměstnané matky s dětmi*
- *Nezaměstnaní lidé předdůchodového věku*

Dobrovolníci působili v základních a mateřských školách, ve zdravotnických zařízeních, ve školním zařízení pro zrakově postižené, v domovech důchodců, Ústavem sociální péče a v občanských sdruženích působících v sociální oblasti. Dobrovolníci na základě smluvního vztahu zajišťovali tyto činnosti: volnočasové aktivity s dětmi a organizace chodu kluboven, pedagogický dozor u těžce postižených dětí, praxe v lékařském zařízení, sociální asistent, technicko-administrativní činnosti a práce na PC.

První cílové skupině účast v programu přinesla získání představy o tom, jak to v zaměstnání „chodí“. Absolventi si prostřednictvím dobrovolnické služby ujasnili, v jaké oblasti by chtěli pracovat, získali nové pracovní dovednosti a rozšířili si stávající profesní zkušenosti. Dobrovolnictví absolventům dodalo sebevědomí, získali pocit užitečnosti a smysluplného naplnění života.

Nezaměstnané matky s dětmi dle Slezákové¹ „*mají zvýšenou potřebu interpersonálního kontaktu po letech „izolace“ v domácím prostředí s dětmi a proto mnohé z nich manifestují svůj zájem o zapojení do dobrovolné činnosti. Rovněž se jim obtížně hledá zaměstnavatel, který by je s dětmi přijal.*“ Dobrovolnická služba umožnila maminkám na rodičovské ukázat se zaměstnavateli v pracovním procesu, ukázat mu, že si dokáží zajistit čas pro její

¹ Tošner, J. *Dobrovolnictví nezaměstnaných – Výtah z absolventské práce Kamily Slezákové na obchodní akademii a Vyšší odborné škole sociální v Ostravě – Mariánských Horách v roce 2002.* 10 s.

realizaci a tím tak odstranit bariéru ze strany zaměstnavatele ze zaměstnání matky s dětmi. Cílová skupina matek s dětmi si účastí v projektu obnovila pracovní návyky, získala nové pracovní kontakty a nové pracovní zkušenosti.

Lidem předdůchodového věku program pomohl především v znovunabytí pocitu užitečnosti a potřeby. Získali tak pocit, že jsou ještě schopni pracovat a některým se povedlo si najít zaměstnání, třeba na dobu určitou.

Jedna třetina až jedna čtvrtina dobrovolníků programu získala do tří měsíců od ukončené dobrovolné činnosti placené zaměstnání.

Pro jasnější představu o úspěšnosti realizovaného programu dobrovolnictví nezaměstnaných v letech 2000-2002 přikládám přehlednou tabulku.

Tabulka č. 3: Vývoj počtu nezaměstnaných dobrovolníků a jejich úspěšnost při hledání zaměstnání

Rok	Počet dobrovolníků	Počet vydaných osvědčení po min.50ti hodinách	Počet dobrovolníků, kteří získali zaměstnání	Počet odpracovaných hodin
2002	114	43	26	6.450
2001	74	29	22	4.615
2000	37	17	15	2.505
Celkem	225	89	63	13.570

Zdroj: Tošner, J. Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation. 2005.

4. REALIZACE DOBROVOLNICKÉHO PROJEKTU PRO NEZAMĚSTNANÉ V TÁBOŘE

Tuto kapitolu jsem vytvořila ve spolupráci s vedoucí dobrovolnického centra Tábor, která mi prostřednictvím vyplněného dotazníku č. I, který přikládám v příloze, poskytla cenné informace týkající se fungování projektu a metodické práce s nezaměstnanými dobrovolníky. Dále jsem od ní měla možnost získat „Vlastní zhodnocení“, které dobrovolník vyplňuje po ukončení své činnosti

v programu a mohu zde s jejím povolením uveřejnit pod fiktivním jménem zkušenost 1 nezaměstnaného dobrovolníka se zapojením do programu a jeho přínosy z dobrovolnické služby.

4.1 Základní informace o projektu

Dobrovolnické centrum Tábor při Farní charitě Tábor zahájilo realizaci programu Dobrovolnictví nezaměstnaných v roce 2003 a tento program funguje doposud. Projekt je financován z pravidelných dotací od města Tábor, které však nepokryjí veškeré náklady projektu, proto musí být program dále financován s charitativních sbírek a prostřednictvím dobrovolných dárců. Dobrovolnický program pro nezaměstnané není akreditován, ale práce s dobrovolníky probíhá v souladu se zákonem č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě.

Projekt stojí na stěžejní spolupráci s místním úřadem práce, který uchazeče o zaměstnání o dobrovolnickém centru a o programu informuje, vybírá vhodné zájemce do programu a při ukončení účasti v programu vydává nezaměstnanému dobrovolníkovi potvrzení o praxi s počtem odpracovaných hodin, které dobrovolník strávil v přijímající organizaci, pro kterou dobrovolnickou službu vykonával.

O koordinaci a metodické vedení projektu se stará vedoucí dobrovolnického centra, která je dobrovolníkům k dispozici každý pracovní den, o víkendu prostřednictvím mobilu a e-mailu.

Do programu pro nezaměstnané vstoupilo od začátku jeho realizace 63 dobrovolníků, z toho v roce 2008 je v něm zapojeno 5 aktivně činných dobrovolníků. Dobrovolnickou službu v tomto projektu vykonávají zejména ženy (85 %). Zastoupení mužů je pak 15procentní. Cílovou skupinu tvoří zejména lidé starší 45 let, tzn. předdůchodového věku se středoškolským vzděláním nebo vyučením.

4.2 Metodická práce s dobrovolníky

Jak jsem již zmiňovala výše, práce s dobrovolníky v programu není akreditovaná u MPSV, ale probíhá v souladu s ustanovením zák. č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. Nezaměstnaní dobrovolníci vykonávají dobrovolnickou službu na základě smluvního ustanovení mezi dobrovolnickým centrem a dobrovolníkem. Též vztahy mezi vysílající organizací (dobrovolnickým centrem) a přijímajícími organizacemi je smluvně ošetřena.

4.2.1 Získávání dobrovolníků

S nábořem nezaměstnaných dobrovolníků můžeme začít až tehdy, je-li spolupracující organizace připravena na vstup dobrovolníků. Musí být připraveny činnosti pro dobrovolníky a metodicky vypracován celý program. Nábor dobrovolníků musí být přizpůsoben cílové skupině dobrovolníků (absolventi škol, maminky na rodičovské dovolené, nezaměstnaní předdůchodového věku aj.), potřebám a možnostem organizace, která nezaměstnané dobrovolníky přijímá. V případě nezaměstnaných uchazečů musí nábor respektovat pravidla a chod Úřadu práce.

Nejčastějšími formami získávání nezaměstnaných dobrovolníků, které se v programu v Táboře osvědčily jsou:

- *Informační leták, plakát* – různé typy letáků jsou podle mého názoru nejčastější formou jak o programu dobrovolnictví nezaměstnaných, veřejnost informovat. Osvědčily se různé typy letáků, které jsou určeny pro různé cílové skupiny. Absolventům jsou letáky roznášeny na školy a umístovány v posledních ročnících. Tyto letáky jsou též umístovány v domovech mládeže. Informační letáky pro maminky s dětmi jsou rozmístovány v místech jejich nejčastějšího výskytu, tzn. centrech pro maminky s dětmi a ordinacích zdravotní péče. Další typ letáku obsahující seznam spolupracujících institucí je určen přímo pro úřady práce do rukou zprostředkovatelek.

- *Informační schůzky* – umožňují oproti letáku osobní kontakt s uchazečem o dobrovolnou činnost. Zájemce se může konkrétně zeptat na to, co ho zajímá, na to, čemu nerozumí nebo na specifické téma, o které by měl zájem. Informační schůzky-tzv. Start kluby probíhají ve spolupráci s Úřadem práce v Táboře. Na tyto Start kluby jsou zvaní nezaměstnaní absolventi škol podle oborů. Organizované schůzky pak slouží pro vytipované nezaměstnané z ostatních rizikových skupin. I zde jsou uchazeči seznámeni s programem a je na nich vhodná účast zástupce z organizace přijímající dobrovolníky.
- *Články v regionálním tisku, informační brožury* – forma novinových článků v tábořském tisku pomáhá prezentovat dobrovolnictví v regionu, Taktéž byly v místním tisku několikrát zveřejněny osobní zkušenosti dobrovolníků. O činnosti Dobrovolnického centra Tábor byly dále vytvořeny prezentační materiály v rámci Komunitního plánu Města Tábora. NDC HESTIA Praha vydala několik brožur zaměřených na problematiku dobrovolnictví, které mají nezaměstnaní dobrovolníci v případě zájmu k dispozici.
- *Propagace na internetových stránkách* – prezentace dobrovolnictví na internetových stránkách má rovněž svůj specifický význam. Dobrovolnické centrum Tábor při Farní charitě Tábor sice nemá vlastní stránky, ale zmínka o této charitě je na stránkách Diecézní charity v Českých Budějovicích – www.charitacb.cz . V souvislosti s Mezinárodním rokem dobrovolníků (2001) byl spuštěn server www.dobrovolnik.cz, kde lze nalézt základní informace o dobrovolnictví, a jsou zde odkazy na organizace spolupracující s dobrovolníky, mimo jiné i na Charitu České republiky. Dalším internetovým zdrojem jsou stránky NDC HESTIA Praha www.hest.cz . Zde lze nalézt informace týkající se dobrovolnického programu pro nezaměstnané a je zde zmínka i o činnosti Dobrovolnického centra Tábor, které HESTIA sdružuje v rámci Koalice dobrovolnických iniciativ v ČR.

- *Odborné přednášky*– Dobrovolnické centrum Tábor při FCH Tábor zajišťuje několikrát do roka přednášky na školách, zejména se orientuje na poslední ročníky produkující absolventy škol. Dále se v rámci náboru dobrovolníků uskutečňují přednášky v místní knihovně a na Úřadu města Tábor či na různých akcích, např. v rámci dní neziskového sektoru.

4.2.2 Úvodní osobní setkání s nezaměstnaným dobrovolníkem, výběr dobrovolníka

Získá-li Dobrovolnické centrum Tábor prostřednictvím náboru nové nezaměstnané uchazeče o dobrovolnou činnost, má předem připravený postup, jak s nimi vést úvodní osobní pohovor. Osobní setkání slouží zájemci k ujasnění si jeho motivace a zájmu o dobrovolnou činnost, k získání informací o nabízených činnostech v projektu. Pro koordinátora dobrovolnického programu je osobní kontakt s dobrovolníkem příležitostí ho lépe poznat, zjistit jeho představu a motivy k dobrovolné činnosti, seznámit ho s podmínkami dobrovolnictví a předložit mu konkrétní nabídku. Dobrovolnickému centru Tábor se osvědčilo při této příležitosti dát nezaměstnanému uchazeči vyplnit dotazník, který umožňuje koordinátorovi programu si o něm sestavit určitý obraz.

Slezáková¹ radí, že při úvodním pohovoru s nezaměstnaným uchazečem je dobré se přidržit následujících bodů:

- *Zeptat se zájemce, odkud se o dobrovolnickém programu dověděl* (např. pokud se o programu dověděl od známého, je lepší ujasnit více podstatu programu než, když přišel na základě informační schůzky, která je již na konkrétní informace o programu zaměřena).
- *Vysvětlit podstatné informace:*

¹ Tošner, J. *Dobrovolnictví nezaměstnaných – Výtah z absolventské práce Kamily Slezákové na obchodní akademii a Vyšší odborné škole sociální v Ostravě – Mariánských Horách v roce 2002.* s. 12.

- a) *Dobrovolnická činnost není zaměstnání a nesmí bránit v povinnostech uchazeče o zaměstnání.*
- b) *Dobrovolnická služba je vykonávána bez nároku na finanční odměnu.*
- c) *Za každého dobrovolníka je placeno u pojišťovny pojistné pro případ způsobení škody, úrazu či ublížení třetí osobě.*
- d) *Pokud bude nezaměstnaný dobrovolník v rámci výkonu dobrovolné činnosti dojíždět mimo místo svého bydliště, má nárok na proplacení nákladů na jízdné.*
- e) *Pro výkon některých dobrovolných činností v organizacích (např. pro práci s dětmi) jsou nezbytné psychologické testy, výpis z rejstříku trestů a doklad o nejvyšším ukončeném vzdělání.*
- f) *Po splnění limitu 50 hodin má dobrovolník nárok na vydání osvědčení o účasti v programu.*
- g) *Délka výkonu dobrovolnické služby není časově omezena.*
- h) *Dobrovolník při vstupu do programu souhlasí s účastí na povinných supervizích setkáních.*

Výběr dobrovolníka má na starosti v první řadě Úřad práce v Táboře, který do projektu vybírá motivované uchazeče, tzn. takové uchazeče, kteří jsou seznámeni s tím, že dobrovolná činnost je poskytována dobrovolně a zadarmo. Další výběr před vlastním školením se děje v případě složitějších činností (např. nezaměstnaný má zájem pomáhat jako sociální asistent), kdy mu musí být předány dostatečné znalosti a dovednosti, které jsou zárukou jeho bezproblémového působení v instituci.

4.2.3 Školení a výcvik dobrovolníků

Způsob školení je odvislý od charakteru činnosti, kterou bude dobrovolník vykonávat a od typu organizace, ve které bude působit. V programu pro

nezaměstnané v Táboře se osvědčila forma skupinového výcviku. Příprava dobrovolníka obsahuje 2 složky:

- 1) *Teoretickou část* – je zaměřena na seznámení uchazečů s činností Farní charity Tábor, na obecné seznámení nezaměstnaných uchazečů s problematikou dobrovolnictví a problematikou neziskového sektoru v sociálně-zdravotní oblasti. Dobrovolníci se zde seznámí s tím, kdo je to dobrovolník, jaké jsou jeho práva a povinnosti, práva a povinnosti dobrovolnického centra jako realizátora programu, co vše účast v programu může dobrovolníkům přinést, jsou i upozornění na rizika vyplývající z výkonu dobrovolné činnosti. Obecnou část většinou zajišťuje koordinátor programu, který se bude o dobrovolníky po celou dobu jejich účast v projektu, starat. Teoretická (obecná) část výcviku trvá 4-6 hodin.
- 2) *Praktickou (odbornou) část* – nejvíce se v programu pro nezaměstnané v Táboře osvědčilo uskutečnit tuto část v organizaci, ve které zájemce o dobrovolnou činnost bude pomáhat za aktivní účasti osoby, která v dané instituci za práci s dobrovolníky odpovídá. Kontaktní osoba zájemce seznamuje s posláním a cíli organizace, chodem zařízení, klienty a personálem, dále s náplní, kterou v ní budou dobrovolníci vykonávat. Ve druhé fázi praktického výcviku vstupují za doprovodu koordinátora programu a kontaktní osoby do organizace nezaměstnaní již jako dobrovolníci. Během 2-3 hodin mají možnost si zvolenou dobrovolnickou činnost vyzkoušet. Součástí odborného výcviku je též psychologické posouzení dobrovolníků z hlediska jejich zralosti a možných psychopatologických rysů. (např. nezaměstnaní dobrovolníci zajišťují volnočasové aktivity pro děti).

Dle osobních zkušeností Tošnera a Sozanské „*Výcvikem předcházíme nereálným očekáváním či budoucím nedorozuměním mezi dobrovolníkem, personálem a klienty*“.¹

4.2.4 Spolupráce s organizacemi přijímajícími dobrovolníky a výběr činností pro nezaměstnané dobrovolníky

Dobrovolnické centrum Tábor, které se řídí ustanovením zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, spolupracuje s organizacemi přijímající nezaměstnané dobrovolníky na základě písemné smlouvy o realizaci dobrovolnického programu. Smlouva obsahuje krátkou charakteristiku programu, vymezuje místo výkonu dobrovolné činnosti, jsou zde ustanoveny vzájemná práva vysílající organizace a organizace přijímající. Organizace přijímající dobrovolníky se dále zavazuje ustanovit v ní kontaktní osobu, která pomáhá dobrovolníkům se v organizaci lépe orientovat a pečuje o ně. Kontaktní osoba ve spolupráci s koordinátorem programu stanovuje pro dobrovolníky vhodné pracovní činnosti, které v ní mohou vykonávat a pravidelně se schází s koordinátorem projektu pro nezaměstnané k hodnocení úspěšnosti realizace projektu. Výstupem ze společných schůzek je pak hodnotící zpráva, kterou tábořský koordinátor programu pro nezaměstnané předkládá každé spolupracující organizaci.

Dobrovolnické centrum Tábor při realizaci dobrovolnického projektu pro nezaměstnané spolupracuje s následujícími organizacemi:

- *G-centrum Tábor*
- *Sociální služby a Domov pro seniory*
- *Město Tábor, odbor Sociálních věcí, Kultury a cestovního ruchu, Vnitřních věcí*
- *Speciální školy v Táboře*
- *Fokus Tábor*

¹ Tošner, J., Sozanská O. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation*. s. 38.

- *Soanz – sdružení pro osobní asistenci a nezávislý život*
- *Nemocnice Tábor a.s.*

Nabídka dobrovolnických činností je pak následující:

- *Sociální asistent zdravotně hendikepovaných dětí ve školských zařízeních, seniorů, lidí s duševním onemocněním*
- *Zajištění volnočasových aktivit pro děti, seniory, lidi s duševním onemocněním*
- *Služba doprovázení, předčítání*
- *Pomoc s vedením kroužků*
- *Technicko-administrativní činnosti*
- *Pomoc fyzického charakteru (např. úklid, stěhování)*
- *Pomoc s jednorázovými akcemi (sbírky, vánoční večírek, den dětí atd.)*
- *Vlastní aktivity po dohodě s kontaktní osobou v organizaci a koordinátorem programu*

4.2.5 Supervize a kontrola činnosti dobrovolníků

Supervize v programu dobrovolnictví nezaměstnaných v Táboře je pro účastníky povinná a představuje pro ně složku podpory, doprovázení, rádce a kontroly.

Supervizi pro nezaměstnané můžeme rozdělit na 2 typy:

- 1) *Individuální* – individuální supervize je typičtější pro cílovou skupinu matek s dětmi, které mohou spíše v dopoledních hodinách. Jsou pro ně proto vypsány konzultační hodiny. Je zde čas probrat vše důležité a v případě výskytu nějakého závažnějšího problému ho ihned řešit.

- 2) *Skupinová* – skupinová supervize je zaměřena na cílovou klientelu a instituci, do které dobrovolník dochází. Každá cílová klientela má jiné problémy a řešení a jelikož má supervize též vzdělávací složku, jsou na setkání zváni odborníci znalí dané problematiky, kteří mohou dobrovolníkům poradit v řadě důležitých věcí.

Supervizní setkání se uskutečňují cca. 1 x za 1-2 měsíce a vyhotovuje se z nich zápis.

Kontrola činnosti dobrovolníků dále probíhá formou docházkových knih vedených v organizacích využívající práci dobrovolníků, ve kterých si dobrovolníci zaznamenávají dobu výkonu dobrovolné činnosti, její náplň, příp. u jakého klienta pobývali. Je zde ponechán prostor i pro vlastní hodnocení, připomínky, stížnosti. Docházkovou knihu pravidelně kontroluje kontraktní osoba přijímající organizace, která z ní předává informace koordinátorovi programu na pravidelných hodnotících schůzkách.

Činnost dobrovolníků kontroluje a hodnotí koordinátor programu prostřednictvím pravidelné telefonické či e-mailové komunikace s jednotlivými dobrovolníky.

4.2.6 Ukončení dobrovolné činnosti

K ukončení dobrovolnické služby v tomto programu může dojít několika způsoby:

- *Splněním si minimálního počtu odpracovaných hodin a nezájmem pokračovat dále* – tzn. dobrovolník si odpracuje min. 60 hodin a nemá zájem dále v činnosti pokračovat. V tomto případě s ním kontaktní osoba v přijímající organizaci vyplní Hodnotící dotazník a pošle koordinátorovi programu docházkový list. Dobrovolnické centrum ve spolupráci s Úřadem práce pak nezaměstnanému dobrovolníkovi vystaví Osvědčení o dobrovolnické činnosti

- *Předčasným ukončením činnosti* – dobrovolník může projekt předčasně ukončit z několika důvodů. Tou nejradostnější je nalezení placeného zaměstnání, dalším důvodem jsou vážné osobní důvody, kdy je snaha o znovunapojení na dobrovolnickou činnost, pokud je to jen možné.
- *Propuštěním dobrovolníka* – k propuštění dobrovolníka může dojít při opakovaném porušování, nerespektování pravidel a nařízení, což se v tomto programu téměř neděje, protože kladen velký důraz na přípravu a péči o dobrovolníky.

4.2.7 Hodnocení a odměňování dobrovolníků

Dle Tošnera a Sozanské¹ hodnocení může sloužit jednak k prokázání účinnosti pomoci dobrovolníků a jednak k ohodnocení vykonaného díla jako argumentu pro to, aby dobrovolnictví bylo uznáno jako činnost, která má své místo i v tržní společnosti.

Dobrovolnické centrum Tábor hodnotí úspěšnost realizace programu dle následujících kritérií:

1. *podle časového hlediska:*
 - a. *průběžné hodnocení* – koordinátor programu pro nezaměstnané se pravidelně schází s kontaktními osobami jednotlivých přijímajících organizací s cílem průběžně hodnotit činnost dobrovolníků a výsledky projektu.
 - b. *závěrečné hodnocení* – koordinátor programu dle smlouvy o realizaci dobrovolnického programu vyhotovuje 1 x ročně závěrečnou hodnotící zprávu pro účely přijímající organizace
2. *podle měřítek kvantitativních* – úspěšnost realizace programu je hodnocena dle měřitelných údajů (např. počet přijatých nezaměstnaných)

¹ Tošner, J., Sozanská, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. s. 83.

dobrovolníků, počet dobrovolníků, kteří si po ukončení účasti v programu našli zaměstnání, počet spolupracujících organizací v projektu aj.)

3. *podle měřítek kvalitativních* - úspěšnost programu je zjišťována např. prostřednictvím hodnotících dotazníků vyplňovaných dobrovolníky při ukončení dobrovolné činnosti, prostřednictvím zápisu ze supervizích setkání, osobními pohovory s dobrovolníky aj.

4. *podle cílové skupiny:*

a. *samotnými dobrovolníky* – dobrovolníci při ukončení dobrovolnické služby vyplňují hodnotící dotazník mapující přínosy dobrovolné činnosti pro osobu dobrovolníka, též dobrovolník v hodnotícím dotazníku zmiňuje nedostatky při realizaci programu a navrhuje případná opatření.

b. *příjemci dobrovolnické služby (klienty), příp. organizací, v jejíž prospěch byla dobrovolná činnost vykonávána* – hodnocení činnosti dobrovolníků v organizaci probíhá prostřednictvím docházkové knihy. Kontaktní osoba v přijímající organizaci se pravidelně schází s koordinátorem programu a činnost projektu hodnotí. Příjemci dobrovolnické služby mají též možnost vyplnit dotazník spokojenosti s poskytovatelem dobrovolnické služby (dobrovolníkem).

c. *koordinátorem programu, který vyhotovuje 1 x ročně hodnotící zprávu pro účely přijímající organizace*

Odměňování dobrovolníků, i když podle zák. č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě nesmí být finančního charakteru, je důležitou složkou práce s dobrovolníky. Ocenění dobrovolníky motivuje a přispívá ke zkvalitnění jejich práce. Dobrovolníci, i když většina řekne, že o pochvalu a ocenění nestojí, mají nárok na to, aby jejich činnost byla kladně hodnocena, oceněna i uveřejněna. Dobrovolnické centrum v Táboře své nezaměstnané dobrovolníky odměňuje formou:

- *nabídky vzdělávání dobrovolníků (pořádání přednášek, seminářů),*
- *pravidelných setkání dobrovolníků spojených s občerstvením,*
- *vystavených certifikátů o absolvování programu s uvedením počtu „odpracovaných“ hodin,*
- *drobných dárků a pozorností.*

4.3 Zkušenosti a zpětná vazba od dobrovolníků

Zhodnocení činnosti dobrovolníků prostřednictvím dotazníku umožňuje koordinátorovi programu pro nezaměstnané mít zpětnou o tom, jak je program pro dobrovolníky přínosný a naopak dává pohled o tom, co by nezaměstnaní v projektu zlepšili, s čím byli nespokojeni.

Táborským nezaměstnaným dobrovolníkům podle vyplněného dotazníku „Vlastní zhodnocení dobrovolné činnosti“ (dotazník č. 1) projekt nejvíce přinesl:

- *smysluplné využití času po dobu evidence na Úřadu práce*
- *získání nových dovedností a zkušeností, které budou moci uplatnit při hledání si zaměstnání*
- *získání nových pracovních kontaktů*
- *obnovení pracovních a sociálních návyků*

Dotazník č. 1: „Vlastní zhodnocení dobrovolné činnosti“ v programu
Dobrovolnictví nezaměstnaných při Dobrovolnickém centru Tábor vytvořený Ing.
Ivanou Hašplovou, vedoucí Dobrovolnického centra Tábor při Farní charitě Tábor

- 1) Prosím, ve stručnosti popište Vámi vykonávanou činnost v projektu Dobrovolnictví nezaměstnaných.
- 2) Myslíte, že byla pro Vás účast v programu přínosná?
 - a) ANO – (Pokud ano, tak v čem?)
 - b) NE
- 3) Byli jste s něčím v programu nespokojení?
 - a) ANO – (Pokud ano, tak s čím?)
 - b) NE
- 4) Myslíte si, že byl počet hodin pro získání praxe dostatečný?
 - a) ANO, myslím
 - b) NE. (Pokud ne, kolik hodin byste navrhoval/a?)
- 5) Vlastní připomínky, návrhy, něco, co byste nám chtěl/a ještě sdělit.

Níže uvádím dle dotazníku pod fiktivním jménem zkušenost a hodnocení 1 dobrovolnice v programu.

Paní Jana vykonávala dobrovolnou činnost v G-centru Tábor – Domově pro Seniory. Zde se 1 x týdně na 2-3 hodiny setkávala se starou paní, která byla upoutána na invalidní vozík. Dělala jí „společnici“, pomáhala jí se sebe-obsluhou a zajišťovala pro ní volnočasové aktivity. Dobrovolnickou službu paní Jana vykonávala po dobu 3 měsíců a „odpracovala si“ doporučených 60 hodin. O programu řekla: „Jsem velice ráda, že jsem se do programu mohla zapojit, účast mi pomohla vhodně vyplnit svůj volný čas a díky práci v Domově pro seniory jsem získala nové dovednosti, které budu moci uplatnit při hledání si zaměstnání

v sociální oblasti. Prostřednictvím dobrovolnictví jsem také získala řadu nových přátel“. Počet odpracovaných hodin považuji za dostatečný a v programu bych nic neměnila. Vyhovoval mi, tak jak byl.“

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila na problematiku dobrovolnictví, konkrétně na dobrovolnický program určený pro cílovou skupinu nezaměstnaných osob, prostřednictvím kterého mohou lidé bez zaměstnání aktivně řešit dobu, po kterou nemají placené zaměstnání, i přesto, že jsou práce schopní.

Teoretická část práce pojednává o historickém původu dobrovolnictví, zmínila jsem se o typech dobrovolné činnosti a o legislativním rámci dobrovolnictví. Dále jsem se věnovala problematice nezaměstnanosti jako sociálnímu problému, tzn. které cílové skupiny jsou nezaměstnaností ohroženy nejvíce a jaké negativní důsledky stav nezaměstnanosti s sebou přináší.

Tématem třetí kapitoly byl popis realizace dobrovolnictví nezaměstnaných ve veřejně prospěšných službách v ČR a zmínka o výsledcích z realizace projektu pro nezaměstnané v letech 2000-2002.

Závěrečná kapitola, ve které jsem popsala projekt pro nezaměstnané, tak jak se od roku 2003 realizuje v Dobrovolnickém centru Tábor, ukazuje, jaké přínosy pro nezaměstnaného účast ve zmiňovaném projektu může mít. Tento „blahodárný“ vliv na nezaměstnané dobrovolníky dokládá i „vlastní zhodnocení“ účasti v projektu jednoho z nezaměstnaných účastníků.

Věřím, že jak ukazují výsledky z realizace projektu pro nezaměstnané, tak i samotné výpovědi nezaměstnaných účastníků, že se dobrovolnická činnost stane v budoucnu jedním z rovnocenných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

SEZNAM LITERATURY

Druhy dobrovolnictví. URL<http://www.dobrovolnik.cz/d_druhy.shtml> [cit. 9.6.2008].

Chvalová, H., *Závěrečná písemná práce – Dobrovolníci v neziskové organizaci*. Praha: 2000.

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

Matoušek, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN80-7178-549-0.

Tošner, J., Sozanská, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8.

Tošner, J. *Dobrovolnictví nezaměstnaných – Výtah z absolventské práce Kamily Slezákové na obchodní akademii a Vyšší odborné škole sociální v Ostravě – Mariánských Horách v roce 2002*. Praha: 2002.

Tošner, J., Sozanská, O. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation*. Praha: Hestia, 2005.

<<http://charitacb.cz/>>

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. URL<<http://www.mvcr.cz/prevence/dobrovol/zakon.html>> [cit. 11.6.2008].

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese za České Budějovice za rok 2007. URL<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah/cbokres1207-z.doc>. [cit.14.6.2008].

SEZNAM PŘÍLOH

Dotazník č. I pro potřeby bakalářské práce na téma: „Dobrovolnictví nezaměstnaných ve veřejném sektoru v ČR“ vyplněný Ing. Ivanou Hašplovou, vedoucí Dobrovolnického centra Tábor při Farní charitě Tábor

Dotazník č. 1 pro potřeby bakalářské práce na téma: „Dobrovolnictví nezaměstnaných ve veřejném sektoru v ČR“ vyplněný Ing. Ivanou Hašplovou, vedoucí Dobrovolnického centra Tábor při Farní charitě Tábor

I. ÚDAJE O PROJEKTU

- Kdy byla činnost programu Dobrovolnictví nezaměstnaných (dále jen „program, projekt) při Farní charitě Tábor – Dobrovolnickém centru zahájena?
01.04. 2003
- Kdo tvoří personální obsazení programu a jaká je jejich kvalifikace?
vedoucí DC – VŠ (pedagog)
koordinátor dobrovolníků – SŠ (pedagog)
- Místo a provozní doba projektu?
Farní charita Tábor
Pondělí – pátek: 8:00 – 15.30
- Z jakých zdrojů je program financován?
Územní samosprávné celky – Město Tábor
Vlastní financování (Tříkrálová sbírka, sponzoři, individuální dárci)
- Je program akreditován u MVČR? Pokud ANO, kdy získal akreditaci?
Tento program akreditován není.
- Jakým způsobem je program propagován na veřejnosti?
 - ✓ propagační materiály DC
 - ✓ informační letáky na ÚP
 - ✓ články v místním (regionálním) tisku
 - ✓ Komunitní plán Města Tábora
- Kolik dobrovolníků bylo do projektu od začátku realizace zapojeno a kolik jich připadá na rok 2008?
Od 01.04. 2003: 63
Rok 2008: V současné době máme v evidenci 5 aktivně činných dobrovolníků v tomto programu
- S jakými přijímacími organizacemi program spolupracuje?
 - ✓ neziskové organizace v tábořském regionu
 - ✓ příspěvkové organizace v tábořském regionu (zřizované Městem Tábor nebo Jihočeským krajem)
 - ✓ Město Tábor
 - ✓ Nemocnice Tábor – akciová společnost
- Jaké činnosti dobrovolníci v těchto subjektech dle smluvního ustanovení vykonávají?
Dobrovolníci v tomto programu mohou vykonávat činnosti specifické pro ostatní dobrovolnické programy – mohou se tedy zapojit do jednotlivých programů (Senior, Dobrovolníci v Nemocnici Tábor, Naším dětem, Dobrovolníci zdravotně postiženým spoluobčanům).

Pokud přijdou se svou vlastní představou, co by v rámci dobr. činnosti chtěli vykonávat a netýká se to naplně jednotlivých uvedených programů (např. úklid, v zimě odklizení sněhu, pomoc s administrativou v nějaké organizaci), není to také problém zařídit. Samozřejmě po zmapování, zdali jeho služeb v rámci dobr. činnosti někdo bude chtít využít.
Někdy dobrovolník přijde již sám s konkrétní nabídkou nebo s konkrétním místem, kde by chtěl pracovat, a má zjištěno, že jeho služby by zde byly vítány.
- Na jaké úrovni funguje spolupráce s Úřadem práce v Táboře? Co má ÚP v tomto projektu na starost?
Spolupráce je na dobré úrovni.

ÚP předává kontakty na naše DC a poskytuje základní informace o existenci projektu „Dobrovolnické centrum Tábor“ a o programu „Dobrovolnictví nezaměstnaných“.

II. METODIKA PRÁCE S DOBROVOLNÍKY

- Jaké je složení dobrovolníků projektu (muži/ženy, věkové složení, vzdělání aj.)?
 - ✓ 85 % procent žen, 15 % mužů
 - ✓ především od 45. roku věku a výše
 - ✓ vzdělání – SŠ nebo vyučení
- Jakým způsobem se nezaměstnaní uchazeči/zájemci o zaměstnání o programu dozvěděli?
 - ✓ informace na ÚP

- ✓ články v regionálním tisku
 - ✓ prezentační materiály vytvořené v rámci Komunitního plánu Města Tábora
- Jaké požadavky pro vstup do projektu musí nezaměstnaný uchazeč splňovat?
 - ✓ evidence na ÚP
 - ✓ vhodný osobnostní a psychologický profil
 - ✓ motivace k zahájení dobrovolnické činnosti (nevhodně motivován je uchazeč, který nám sdělí, že ho k nám poslali z ÚP, že se u nás „musí hlásit“ a že „musí vykonávat něco bez nároku na odměnu“)
 - Jaká je motivace nezaměstnaných pro zahájení dobrovolnické služby?
 - ✓ pozitivní motivace: smysluplné využití volného času v období, kdy je uchazeč veden v evidenci na ÚP, možnost získání nových dovedností a zkušeností, možnost nezáhat dále na sobě pracovat
 - ✓ negativní motivace: již propuštění ze zaměstnání, návštěva ÚP a dále pak návštěva DC může některého člověka negativně motivovat
 - Co nezaměstnaní očekávají od dobrovolnické činnosti?
 - ✓ smysluplné vyplnění času, kdy nechodí do zaměstnání a jsou v evidenci ÚP
 - ✓ udržení sociálních a pracovních návyků
 - ✓ zmírnění jejich psychosociální krize v důsledku ztráty zaměstnání
 - ✓ získání nových dovedností a zkušeností, které mohou napomoci k úspěšnému opětovnému zařazení do prac. procesu
 - ✓ dobr. činnost může zabránit postupnému sociálnímu vyloučení jedince v důsledku ztráty zaměstnání
 - Jaká je příprava dobrovolníků před zahájením samotné dobrovolnické služby a jak dlouho trvá?

Výcvik dobrovolníků sestává ze dvou částí – teoretické a praktické.

Část teoretická: První blok: představení Farní charity Tábor jako organizace, která realizuje projekt „Dobrovolnické centrum“, informace o neziskovém sektoru, o zdravotně sociální oblasti, doba trvání: 2-3 hodiny

Druhý blok: informace o dobrovolnictví, dobrovolnictví v ČR a ve světě, vztah úřadů a firem k dobrovolnictví, Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, doba trvání: 2-3 hodiny

Část teoretická probíhá v naší organizaci – tedy ve FCH Tábor.

Část praktická: První blok: prohlídka organizace, ve které bude uchazeč vykonávat dobr. činnost, seznámení s klienty, personálem, seznámení a organizačním a provozním řádem, délka trvání: 2-3 hodiny

Druhý blok: první vstup do organizace už jako dobrovolník, samozřejmě za doprovodu zástupce DC a osoby, která zodpovídá za koordinaci dobr. činnosti v konkrétní organizaci, délka trvání: 2-3 hodiny

Část praktická tedy probíhá již v přijímající organizaci za aktivní účasti tzv. kontaktní osoby – tedy koordinátora dobr. činnosti konkrétní organizaci.
 - Jak jsou nezaměstnaní dobrovolníci v projektu odměňováni, motivováni?
 - ✓ nabídka vzdělávání dobrovolníků (pořádání přednášek, seminářů)
 - ✓ pravidelná setkání dobrovolníků v programu s občerstvením
 - ✓ certifikáty o vykonávání dobr. činnosti
 - ✓ malé dárky a pozornosti
 - Jsou dobrovolníkům hrazeny výdaje vzniklé v souvislosti s výkonem dobrovolnické služby (např. cestovné, pojistné)?

Cestovné nehradíme.

Dobrovolníci v tomto programu jsou pojištěni na základě smlouvy s Hasičskou vzájemnou pojišťovnou – pojištění pro případ odpovědnosti za škody způsobené dobrovolníkem v rámci vykonávání dobr. činnosti

Pro případ úrazu dobrovolníci pojištění nejsou – tato pojistka je možná pouze u programu akreditovaného u MV ČR.
 - Je dobrovolnická činnost nezaměstnaných nějakým způsobem kontrolována?

V každé přijímající organizaci je docházková kniha, kam dobrovolníci zapisují svůj příchod, odchod, u koho byli, co dělali.

Docházku pravidelně kontroluje osoba pověřená koordinací dobr. činnosti v konkrétní organizaci, informace předává DC.

III. ZHODNOCENÍ ČINNOSTI PROGRAMU

- Jaké jsou přínosy programu pro nezaměstnané dobrovolníky?
 - ✓ získání nových zkušeností a dovedností
 - ✓ zachování sociálních a pracovních návyků

- ✓ *smysluplné využití času, po který je uchazeč v evidenci na ÚP*
- Naopak, byli s něčím dobrovolníci v průběhu jejich účasti v projektu nespokojeni?
 - ✓ *nespokojenost se vztahovala spíše k jejich aktuálnímu problému – tedy že jsou nezaměstnaní*
 - ✓ *v několika případech se postupem času projevila nespokojenost s tím, že za dobr. činnost není žádná finanční odměna*
- Kolik hodin musel dobrovolník v projektu minimálně „odpracovat“?
60 hodin
- Kolik dobrovolníků od začátku trvání projektu a kolik z toho v roce 2008, nastoupilo do zaměstnání?
Od 01.04. 2003: 48
V roce 2008: 1

ABSTRAKT

FALTOVÁ, L. *Dobrovolnictví nezaměstnaných ve veřejně prospěšných službách v ČR*. České Budějovice 2008. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra pedagogiky. Vedoucí práce M.Kaplánek.

Klíčová slova: dobrovolnictví, dobrovolník, dobrovolná činnost, koordinátor programu, nezaměstnanost, nezaměstnaný, míra nezaměstnanosti

Práce je zaměřena na popis a rozbor projektu Dobrovolnictví nezaměstnaných ve veřejně prospěšných službách v ČR. Konkrétně se zmiňují o realizaci dobrovolnického programu pro nezaměstnané v Táboře. K tomu, aby čtenář mohl pochopit, co je cílem projektu a jaké jsou jeho přínosy pro nezaměstnaného, musím se nejprve v teoretické části zmínit o tom, co pojem dobrovolnictví znamená, jaké jsou jeho historické kořeny a jak je práce s dobrovolníky legislativně ošetřena. Kapitola věnovaná problematice nezaměstnanosti, cílových skupin, které jsou nezaměstnaností ohroženy nejvíce a problematice negativních důsledků nezaměstnanosti, nám pomáhá odhalit motivy a očekávání nezaměstnaných od dobrovolné činnosti.

Dobrovolnický program pro nezaměstnané umožňuje nezaměstnaným smysluplně využít čas, po který jsou v evidenci úřadu práce. Prostřednictvím dobrovolnické služby získávají nové zkušenosti a dovednosti, které budou moci uplatnit při hledání si zaměstnání. Dobrovolná činnost dále přispívá k obnovení pracovních a sociálních návyků nezaměstnaných a k prevenci sociálního vyloučení.

ABSTRACT

Volunteerism of unemployed in public utility services in Czech Republic

Key words: volunteerism, volunteer, volunteering, programme co-ordinator, unemployment, unemployed, unemployment rate

The objective of my diploma work is to describe and to analyse the volunteerism of unemployed people in public utility services in Czech Republic. Particularly I describe the realization of the volunteering programme for unemployed in the town Tábor. In order to understand what is the main objective of this project and what profit can such a project bring to the unemployed, I had to mention in the theoretical part what is the main idea of volunteerism itself with a short description of its historical backgrounds and the basic legislative frame of the work with unemployed people. The chapter applied to the problematic of unemployment, target groups, which are the major subject of the unemployment and the problematic of negative effects of the unemployment can help us to reveal motives and expectations of unemployed people by the volunteerism.

The volunteering programme enables to the unemployed to use meaningfully their time during which they are recorded at the unemployment office. By means of the volunteering service they gain new experiences and skills which they could use and apply in their new job. The volunteerism helps to the restoration of working and social habits of unemployed and helps to the prevention of the social separation.