

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrlometodějská teologická fakulta

Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Věra Šmoldová

*Povědomí nezaměstnaných o možnostech vykonávání
dobrovolnické služby (šetření v Olomouckém kraji)*

Diplomová práce

vedoucí práce: ThLic. Michal Umlauf

2012

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

.....

Podpis autora práce

V Olomouci dne 17. 4. 2012

Na tomto místě bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce ThLic. Michalu Umlaufovi nejen, za podnětné vedení, ale i za možnost získání zkušeností v centru Maltéžské pomoci Olomouc. Dále také děkuji svým respondentům a všem, kteří se nějak podíleli na výzkumné části této práce. Také bych chtěla velmi poděkovat své rodině a mým blízkým za podporu při studiu.

Obsah

ÚVOD	1
TEORETICKÁ ČÁST	3
1 Nezaměstnanost	4
1.1 Nezaměstnanost v pojmech.....	4
1.2 Trh práce	6
1.3 Druhy nezaměstnanosti	7
1.4 Potřeby nezaměstnaných a motivy k práci	8
2 Dobrovolnictví	11
2.1 Dobrovolnictví v pojmech	11
2.2 Dělení dobrovolných činností	14
2.3 Dobrovolnický management	15
2.4 Hestia – Národní dobrovolnické centrum	16
2.4.1 Dobrovolnické programy	17
3 Nezaměstnaný dobrovolník	19
3.1 Motivace nezaměstnaných dobrovolníků	20
3.2 Vybrané programy dobrovolnictví nezaměstnaných	22
3.2.1 Job Rotation	23
3.2.2 Hestia – Program dobrovolnictví nezaměstnaných	25
3.2.3 Úřad práce v Kroměříži	25
3.2.4 Charita Zábřeh	26
3.2.5 Dobrovolnické programy pro nezaměstnané v Olomouci	26
3.2.6 Dobrovolnictví a veřejná služba	27
VÝZKUMNÁ ČÁST	31
4 Dotazníkové šetření zjišťující povědomí o možnostech výkonu dobrovolnické služby nezaměstnaných	32
4.1 Cíl výzkumu, výzkumná otázka, formulace hypotéz.....	32
4.2 Metody výzkumu	35
4.3 Výzkumný soubor	37
4.4 Zpracování dat	37
4.4.1 Tvorba proměnných.....	38
4.4.2 Kódování	39
4.5 Výsledky	40
4.5.1 Informovanost o dobrovolnické službě	40
4.5.2 Ochota a motivace k výkonu dobrovolnické služby.....	41
4.6 Zodpovězení výzkumných otázek, náměty pro další studie	43

4.6.1	Nezaměstnaní vědí o možnosti výkonu DS	44
4.6.2	Nezaměstnaní nemají zájem provádět dobrovolnickou službu	45
ZÁVĚR		48
Seznam použitých zkratk:		49
Seznam použitých zdrojů a literatury:		50
ELEKTRONICKÉ ZDROJE		52
PRÁVNÍ PŘEDPISY		54
Seznam grafů:		55
Přílohy:		56
Příloha č. 1.		56
Příloha č. 2		59

ÚVOD

Nezaměstnanost je v dnešní době poměrně se vyskytujícím jevem. Troufám si i říci že se pro naši společnost stala jakýmsi fenoménem. Ve své práci chci poukázat na to, že nezaměstnaní by v sociální práci neměli být bráni jen jako marginalizovaná skupina, ale také jako přímí účastníci dobrovolnického managementu v neziskové organizaci. Hlavním cílem práce je zpracování kvantitativního výzkumu v oblasti povědomí a ochoty nezaměstnaných k dobrovolné činnosti v Olomouckém kraji.

Jedním z důvodů proč se ve své diplomové práci zabývám nezaměstnanými, jako potencionálními dobrovolníky je fakt, že sama pocházím z regionu s vysokou nezaměstnaností, a tak se mezi touto skupinou ocitá i mnoho mých příbuzných a známých. Chtěla bych, aby má diplomová práce byla přínosem nejen pro organizace, které se dobrovolnickým managementem v sociální sféře zabývají, ale i pro samotné nezaměstnané. Možná to bude právě můj dotazník, který účastníky tohoto šetření, tedy nezaměstnané, donutí alespoň trochu zapřemýšlet co to ta dobrovolnická služba je, a jak by se jí mohli sami účastnit. Mám totiž pocit, že je tato skupina pro dobrovolnictví dosti nevyužitá. Plně si také uvědomuji, že ne každý z řad nezaměstnaných je pro dobrovolnickou službu vhodným kandidátem. Dobrovolnická služba totiž nepředstavuje, jen dělat pro někoho něco zadarmo. Často se jedná o dlouhodobý proces, ve kterém jsou utvářeny vztahy nejen s uživateli služeb, ale i s ostatními dobrovolníky a s organizací samotnou.

Práce bude přínosem i obohacením pro mě samotnou. S nezaměstnanými jako s marginalizovanou skupinou jsem se poprvé setkala na odborné praxi při studiu na střední škole. Svou stáž jsem absolvovala na Úřadu práce v Jeseníku, kde jsem se mohla blíže seznámit s potřebami nezaměstnaných a situací ve které se ocitli. V závěrečném ročníku mého studia jsem měla také možnost absolvovat praxi v centru Maltézské pomoci Olomouc. Stáž v tomto prostředí mě zaujala a obohatila natolik, že bych se v budoucnu ráda věnovala koordinátorství dobrovolnických programů nejen pro nezaměstnané.

Práce má jak teoretický tak empirický charakter. Teoretická část je rozdělena tematicky do tří kapitol. První kapitola pojednává o nezaměstnanosti jako takové, věnuje se jejím základním pojmům, rozdělení nezaměstnanosti a také potřebám nezaměstnaných a jejich motivům k hledání nového zaměstnání. Ve druhé kapitole se zaměřuji na dobrovolnictví obecně. Především se orientuji na jeho pojmový aparát a na dělení dobrovolných činností. Dále se také zabývám dobrovolnickým managementem

v organizaci a vybranými dobrovolnickými programy. Do třetí kapitoly jsem implementovala poznatky z kapitol předchozích, a proto se v ní věnuji dobrovolnictví nezaměstnaných. Zpočátku pojednávám o možné motivaci nezaměstnaných k dobrovolnictví a dále se zaměřuji na konkrétní programy, které již úspěšně fungují. Především zmíním projekt Job Rotation a také další dobrovolnické projekty do kterých mohu být nezaměstnaní zařazení. V závěru kapitoly zmíním souvislost dobrovolnictví a veřejné služby. Praktická část obsahuje podrobný popis realizace kvantitativního výzkumu pomocí metody dotazníkového šetření. Především se zde zaměřuji na jeho tvorbu, analýzu, následné vyhodnocení a zjištěné výsledky.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Nezaměstnanost

V této kapitole se budu zpočátku věnovat nezaměstnanosti jako pojmu a pojmům s ní úzce souvisejících. Poté se budu krátce věnovat problematice trhu práce. Dále se pro představu zaměřím na jednotlivé druhy nezaměstnanosti a v závěru kapitoly upozorním na potřeby nezaměstnaných a jejich možné motivy k práci.

Nezaměstnanosti jako sociálnímu jevu je v dnešní době věnována značná pozornost. S ohledem na finanční krizi se její riziko stále navyšuje. Podle statistik (vdb.czso.cz) Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) dosahovala míra nezaměstnanosti v České republice v roce 2010 7,3%. Téměř každý člověk se alespoň jednou v životě s nezaměstnaností setká, ať už například jako čerstvý absolvent bez praxe, nebo naopak ve stáří. Mladí lidé po ukončení studia chtějí někde začít, chtějí si vybudovat své zázemí, chtějí cestovat, mít rodinu, a k tomu aby si tato přání splnili, je potřeba financí. Znam mnoho mladých lidí, kteří studovali a nakonec jsou registrováni na úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání, protože nemají praxi. Jenže kde získat praxi ihned po škole? Jedna z odpovědí na tuto otázku je předmětem této práce. Staňme se dobrovolníky, staňme se pomocníky pro druhé a získáme nejen potřebnou praxi. Stejně tomu tak může být i u osob v důchodovém věku, těm naopak může dobrovolnictví přinést jakýsi pocit užitečnosti a smysluplnosti.

Podle Deklarace lidských práv má každý člověk „právo na práci, svobodnou volbu povolání, přiměřené uspokojivé podmínky, jako i na ochranu proti zaměstnavateli“. (Sekot, 2008, s. 57). Můžeme se jen domnívat, jestli je nám toto právo upíráno či nikoli, nicméně fenomén nezaměstnanosti v dnešní době stále přetrvává. Nezaměstnanost není ohrožující pro všechny skupiny lidí. Jsou skupiny, u kterých je nezaměstnanost pravděpodobnější než u jiných. Podle Matouška (2005, s. 301) mezi tyto rizikové skupiny patří v našich podmínkách především zdravotně znevýhodnění, absolventi škol, lidé s nízkým stupněm vzdělání a kvalifikace, lidé v předdůchodovém věku, ženy a příslušníci romského etnika.

1.1 Nezaměstnanost v pojmech

Pojmový aparát k tématu nezaměstnanosti je velmi široký a cílem této práce není jeho vyčerpávající přehled. Proto v následující části uvedu jen krátký přehled pojmů týkající se práce a nezaměstnanosti, a také zmíním některé definice ze zákona o zaměstnanosti.

Podle Sekota (2008, s. 57) je práce „cílevědomá lidská činnost směřující k vytváření materiálních a duchovních hodnot, hraje v životě každého člověka důležitou roli.“ Práce je pro jedince také „výrazem sociálního postavení a osobní identity, pramen sociálních kontaktů, tvoří sociálně orientační rámec osobního uplatnění a sebehodnocení.“ Práce je tedy nedílnou součástí života každého člověka. Jiný pohled na práci zmiňuje Freud (Mareš, 1994, podle Freud, 1963, s. 56), který se zaměřuje spíše na individuální psychickou stránku a její souvislost s pracovní činností člověka. Práce jako taková má v naší kultuře zakotvení jak v uspořádání sociální společnosti, tak i v samotné individuální psychice člověka. Freud je tedy zastáncem toho „že práce je pouto, které nás váže k realitě. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se ocitáme v nebezpečí, že nás ovládnou fantazie a emoce.“

S prací také souvisí pojmy jako zaměstnání a nezaměstnanost.

Podle Mareše (1994, s. 16) je zaměstnání založeno na smluvním základě, který zahrnuje i materiální odměnu za podaný výkon. Tímto vymezením je nutné selektovat úvahy o nezaměstnanosti ve spojitosti s domácími pracemi, sebezaměstnáváním, vzájemnou pomocí a dobrovolnou prací. Všimněme si, že Mareš zde zmiňuje dobrovolnou práci a zároveň ji vyřazuje ze spojitosti se zaměstnáním. Layard (1986, s. 15) v souvislosti s nezaměstnaností zmiňuje standardní mezinárodní definici, podle které se za nezaměstnaného považuje ten, který hledá zaměstnání a nemá ho. Matoušek zase upozorňuje že: „Definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě považuje za nezaměstnaného jen uchazeče o zaměstnání, tedy občana, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě trvalého bydliště.“ (Matoušek, Kodymová, Koláčková, 2005, s. 299). Mezinárodní úřad práce se tedy zaměřuje na nezaměstnanost ve spojitosti s registrací na úřadu práce. Jak bude zmíněno níže, nezaměstnanost nemusí s touto registrací vždy souviset. Robertson uvádí, že i přesto, že hlavním důsledkem nezaměstnanosti je ztráta příjmů, hlavní ztrátou pro samotného nezaměstnaného je vlastní ztráta v očích okolí. (Mareš, 1994, podle Robertson, 1987, s. 56). Pokud se člověk do takovéto situace dostane, je velmi důležitá podpora okolí a rodiny. Nezaměstnaní jsou vystavováni jistému tlaku ze strany společnosti, proti kterému je třeba se „obrnit“.

S pojmy týkající se nezaměstnanosti také souvisí právo na zaměstnání, které je ukotveno v zákoně. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (§10), (dále jen zákon) uvádí, že právo na zaměstnání má „fyzická osoba, která chce a může pracovat, a o práci se uchází“. Dále má podle zákona právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb s tím souvisejících. Odlišným pojmem v zákoně (§24) je pojem uchazeč o zaměstnání, který zákon definuje takto: „uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště a při splnění zákonem stanovených podmínek, je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“ Nezaměstnaný tedy získává status uchazeče o zaměstnání registrací na úřadu práce v místě svého bydliště.

1.2 Trh práce

Důležitým místem pro nezaměstnané je trh práce. Trh práce je místem, kde se setkává nabídka pracovních příležitostí s její poptávkou. Na pracovním trhu nabízejí různé firmy a instituce, nejen prostřednictvím úřadů práce, svoji nabídku zaměstnání. Lidé si pak buď s pomocí pracovních agentur, inzerce, či úřadu práce vybírají zaměstnání, pro které splňují určité podmínky dané zaměstnavatelem. Podmínky zaměstnavatelů bývají různorodé, přes požadavek na vzdělání, kvalifikaci, praxi, zkušenosti po požadavek na pohlaví, věk atd. Podle Krebse (2007, s. 288-289) je trh práce „trhem specifickým“ a to především tím, že „práce je funkcí pracovní síly a je tudíž úzce svázána s osobností člověka.“ Pracovní trh má v ekonomice své místo, a to proto, že se od něj očekává nejen zabezpečení ekonomiky potřebnými pracovními silami, ale také zabezpečení ve smyslu „zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy.“ Pracovní trh je také do značné míry spojen s legislativou, která mu určuje podmínky prostřednictvím pracovního zákonodárství. Jak uvádí Mareš (1994, s. 48) pracovní trh je úzce spojen s tržní ekonomikou. V této ekonomice je stejně jako výrobky a služby prodávána i práce. Pracovní trh tedy organizuje jistý směnný obchod mezi prací a mzdou.

Někteří autoři pracovní trh dělí do skupin. Doeringer – Piore hovoří nejen o jednotném trhu práce, ale o trhu primárním a sekundárním. Primární trh je místo, kde jsou nabízeny „výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky.“ Pro zaměstnance je na tomto trhu lepší možnost zvýšit si svou kvalifikaci a udržet si zvyšování

své mzdy. Naopak sekundární trh je trh s nižší prestiží a nižší mzdou. Jedná se o trh méně stabilních pracovních míst a pracovníci na tomto trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými (Mareš, 1994, podle Doeringer – Piore, 1971, s. 51). Podle výše zmiňovaných autorů se tyto dva trhy vzájemně nesetkávají, na primárním trhu se nabízí vysoce prestižní místa, která požadují potřebné vzdělání, kvalifikaci, zkušenosti a zaměstnanci jsou za to patřičně ohodnoceni. Naopak na trhu sekundárním, jsou nabízena běžná pracovní místa, která je snadnější získat, ale je naopak problém si je udržet.

1.3 Druhy nezaměstnanosti

Dělení nezaměstnanosti se věnuje řada autorů, někteří dělení větví a jiní se drží obecnější roviny. Následující část týkající se druhů nezaměstnanosti jsem převzala od Mareše (1994), který nezaměstnanost dělí na frikční, strukturální, cyklickou, sezónní, skrytou, neúplnou, nepravou, plnou a dlouhodobou. Zaměřím se jen pro základní přehled pouze na některé a krátce je charakterizuji.

Prvním druhem nezaměstnanosti, kterou Mareš zmiňuje je nezaměstnanost frikční. Frikční nezaměstnaností je myšlena krátká doba nezaměstnanosti, ať už z motivu vlastní potřeby pracovníka, nebo v důsledku ekonomického vývoje. Tento druh nezaměstnanosti je uváděn nejčastěji v souvislosti s hledáním nového uplatnění. Většinou se jedná o nezaměstnanost krátkodobého charakteru. Dalším druhem nezaměstnanosti je nezaměstnanost strukturální. Řada pracovníků ztrácí své zaměstnání „díky rozpadu neefektivních podniků a institucí, a díky eliminaci celých starých odvětví.“ Mezi lidmi takto nezaměstnanými se objevují lidé vyznačující se určitým faktorem, jako je například věk, kvalifikace zkušenosti, pohlaví, bydliště aj. V souvislosti s nezaměstnaností cyklickou uvádí Mareš toto: „Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky (demand-deficient unemployment).“ Jde o to, že poptávka po práci převyšuje její nabídku. Pokud se cyklická nezaměstnanost stává pravidelnou a „spojenou s přírodním cyklem“¹ hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti“. Dalším důležitým druhem je nezaměstnanost skrytá. Jedná se o nezaměstnanost, kdy si nezaměstnaní nehledají práci, ale nejsou ani registrováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání (Mareš, 1994, s. 17-20). V souvislosti se skrytou nezaměstnaností se hovoří také o cílových skupinách, jako jsou ženy na rodičovské dovolené, či mladiství, kteří svůj status prostě neřeší a platí si

¹ Jedná se o nezaměstnanost spojenou například s počasím (např. povolání týkající se stavebnictví apod.)

sami pojištění. Dalšími druhy, které Mareš (1994, 21-22) zmiňuje, jsou neúplná nezaměstnanost a nepravá nezaměstnanost. Neúplnou nezaměstnaností je myšlen stav, kdy pracovníci pracují například na zkrácené či částečné úvazky, nebo dělají práci, která je neúměrná jejich kvalifikaci a vzdělání. Dochází tedy k tomu, že o jedno pracovní místo se dělí více lidí. Co se týče nepravé nezaměstnanosti, při té si nezaměstnaní práci nehledají, „snaží se vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti.“ Mareš sem řadí osoby, které jsou registrované na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, ale zároveň pracují nelegálně. Další druhová problematika se týká nezaměstnanosti plné. Plnou nezaměstnanost Mareš charakterizuje „jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, si zaměstnání vždy najde.“ (Mareš, 1994, s. 24). Dalším diskutovaným a častým jevem v posledních letech je nezaměstnanost dlouhodobá. Délka trvání nezaměstnanosti je jedním z důležitých faktorů ovlivňujících život nezaměstnaného člověka. Čím delší dobu je člověk nezaměstnaný, tím má stále menší šanci najít práci novou. Dlouhodobá nezaměstnanost může být podle Mareše (1994, s. 24) definována různě (např. trvající 1 či déle než 2 roky apod.). Nezaměstnanost dlouhodobého charakteru vypovídá jak o struktuře nezaměstnanosti, tak o nárocích na sociální stát. „I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, jestliže jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou.“

1.4 Potřeby nezaměstnaných a motivy k práci

Každý člověk, ať už je nezaměstnaný či nikoli, chce mít uspokojené potřeby, jež ho doprovází celý život. Těchto potřeb může být mnoho, jako například potřeba jistoty, bezpečí, sebenaplnění, smyslu života, apod. Pokud se jedinci ve zdravé míře nedostává jejich uspokojení, může u něj docházet k různým deprivacím či úzkostným poruchám. To, že člověk získává statut „toho nezaměstnaného“, sebou může přinášet řadu rizik a problémů. Ať už se jedná o negativní reakce okolí, či vnitřní rozpoložení samotného nezaměstnaného. Hlavní potřebou, kterou tito lidé potřebují uspokojit, je potřeba „najít si práci“ a to úměrně k dalším potřebám, například sociálním či ekonomickým. Z výše zmíněnými potřebami také souvisí motivy, které „nutí“ nezaměstnané hledat si práci. Následující rozdělení jednotlivých motivů jsem převzala od Plesníka (2007), který zmiňuje motivy v souvislosti s penězi, aktivitou, seberealizací a sociálními kontakty.

Podle mého názoru jsou hlavním motivem peníze. Plesník se této problematice věnuje ve svém Aktivizačním programu pro nezaměstnané a mou tezi zcela potvrzuje:

„Z našich zkušeností vyplývá, že peníze jsou mezi nezaměstnanými nejčastějším a nejsilnějším motivem k práci.“ (Plesník, 2007, s. 4). Dlouhodobý nedostatek finančních prostředků, na které byl člověk zvyklý před ztrátou zaměstnání, může zapříčinit změnu jeho sociálního postavení. Nezaměstnaní mají potřebu si dopřávat všeho stejně jako předtím a chtějí uživit své rodiny, ale najednou to není možné. Proto se snaží hledat jiné zdroje financí, který by je uživil. Ať už se jedná o „práci načerno“, pobírání sociálních dávek, nebo důchodu. Potřeby nezaměstnaného člověka také úzce souvisí s aktivitou, které se mu v době nezaměstnanosti dostává méně, než v době, kdy chodil pravidelně do práce. Člověk má najednou spoustu času a musí se rozhodnout jak jej smysluplně využít a naplnit.

Podle Plesníka (2007, s. 7) může nezaměstnaný člověk trpět tím, že má zcela „rozbitý“ časový harmonogram dne. Trpí nudou a nedostatkem smysluplné aktivity, jež by ho naplňovala. Objevuje se nejistota a dezorientace. „Člověk, který nemá žádnou povinnost, může upadat do apatie a nečinnosti, nedokáže si najít jiný program.“ (Plesník, 2007, podle Vágnerová, 2004, s. 7). Látka uvádí, že v souvislosti s aktivitou mohou nezaměstnaní „upadat“ do stavu „motivační dispozice k nezaměstnanosti“. Jedná se o rozhodnutí jedince zůstat dlouhodobě nezaměstnaným a využívat ke své obživě rodinných příslušníků, nelegální činnosti a sociálního systému (Matoušek, 2005, podle Látka, 1998, s. 306). Je tedy velmi důležité, aby nezaměstnaný člověk naplňoval své potřeby a byl aktivní i přesto, že je nezaměstnaný. K naplňování může docházet jednoduše i v domácnosti, kdy je například nezaměstnaná žena sama s dětmi. Má však stále nové podněty a její potřeby smysluplné činnosti jsou uspokojovány. Je třeba, aby si každý člověk našel něco, co ho může nějakým způsobem stimulovat a pohánět k činnosti, která ho naplňuje. Ať už se jedná o čas strávený v domácnosti s dětmi, či údržbu zahrady.

Dalším z motivů doprovázející hledání nového pracovního místa je motiv seberealizace. Jak uvádí Plesník (2007, s. 8) „Nezaměstnanost vede ke sníženému uspokojování potřeby seberealizace a pozitivního hodnocení, k úbytku sebedůvěry a sebeúcty.“ Nezaměstnaný tak může vlivem ztráty zaměstnání přestávat být sebevědomý, přestává si věřit a v některých případech může ztrácet i smysl svého života. Prevencí před tímto stavem může být dobrovolnictví. Dobrovolná činnost může takovému jedinci, který se zdá být již neužitečný a zbytečný, pomoci najít nový smysl svého života a být užitečný nejen pro sebe, ale i pro druhé.

Další důležitou oblastí související s motivy k práci jsou sociální kontakty. Sociální kontakty získáváme jak ve svém nejbližším okolí, v rodině, u příbuzných, tak i v zaměstnání. Nová práce nám skýtá nové možnosti sociálních kontaktů. Ztrátou zaměstnání tohle všechno končí. Nezaměstnaní se přestávají stýkat se svými bývalými kolegy a není již mnoho příležitostí k získání kontaktů nových. Podle Plesníka zaměstnání umožňuje jedinci navazovat kontakty. „Umožňuje mu zažívat jiné situace než doma a hrát jiné sociální role.“ Pro nezaměstnané není snadné uspokojit tuto potřebu sociálního kontaktu. Vstup do nové sítě sociálních kontaktů pro něj představuje riziko, „že vyjde najevo jeho nezaměstnanost. Pro nezaměstnané je pohodlnější vyhledávat sociální kontakty v prostředí, kde není jejich nezaměstnanosti přikládán velký význam.“ (Plesník, 2007, s. 9). Je tedy vhodné, a to souvisí s již výše zmíněnou potřebou aktivity, nově navazovat sociální kontakty například prostřednictvím různých zálib a koníčků (návštěva kurzů, přednášek). Potřebu sociálních kontaktů je také možno uspokojovat ve skupině se stejným posláním, vizí a cíli. Pokud se nezaměstnaný rozhodne pro dobrovolnictví, může nové sociální kontakty navazovat jak přímo s vybranou organizací, tak s ostatními dobrovolníky a svými budoucími „klienty“.

Motivem pro hledání zaměstnání je také aspekt samostatnosti a nezávislosti. Dosáhnout v životě tohoto aspektu je pro člověka velmi důležité. Podle Plesníka je ekonomická samostatnost, soběstačnost a nezávislost na společnosti, či rodině potvrzením dospělosti (Plesník 2007, podle Vágnerová, 2004, s. 11). Nezaměstnaní přichází o svou ekonomickou soběstačnost ztrátou svého zaměstnání a tím se stávají závislí na rodině nebo státu.

Po určité době nezaměstnaní také přichází o své profesní schopnosti a dovednosti, které v době nezaměstnanosti nevyužívají. „Upadají i některé sociální kompetence, které se v rámci zaměstnání rozvinuly.“ To že člověk přijde o práci, může představovat i osobní ohrožení a zvyšující pocit celkové nejistoty (Plesník, 2007, podle Vágnerová, 2004, s. 11). To ovlivňuje i otázku budoucna nezaměstnaného. Pro jeho budoucí uplatnění je nutné, aby byl jedinec vyrovnaný a připravený na učení se novým návykům a navazování nových pracovních vztahů.

2 Dobrovolnictví

Tato kapitola pojednává o dobrovolnictví obecně. Nejprve se zaměřím na dobrovolnictví a pojmy s ním související, jako je dobrovolník, vysílající a přijímající organizace aj. Krátce se také dotknu tematiky koordinátorství, mentoringu a dělení dobrovolných činností. Poté se budu věnovat problematice dobrovolnického managementu v organizaci. Na závěr se zaměřím na aktivity Národního dobrovolnického centra Hestia (dále jen Hestia) a krátce popíšu jeho hlavní koordinátorské programy.

Dobrovolnictví, jako lidská činnost doprovázena různými motivy, je činností velmi povzbuzující. V dnešní hektické době finanční krize si málokdo dokáže představit situaci, kdy by dělal něco zadarmo jen s pocitem blaženého uspokojení a k radosti druhým. Dobrovolnická činnost se však i přesto rozvíjí a našla si cestu do mnoha oblastí, jako je zdravotnictví, sociální služby, kultura, vzdělávání, ekologie, sport aj. Mnoho neziskových organizací s dobrovolnickým managementem teprve začíná, ale také již existuje mnoho programů, které jsou osvědčené a organizace je zaštiťující, se je snaží „přivést k dokonalosti. Více se této problematice budu věnovat níže.

2.1 Dobrovolnictví v pojmech

V této podkapitole se budu krátce věnovat dobrovolnictví jako pojmu a tomu jak jej vidí různí autoři, zákon č. 198/2002 o dobrovolnické službě (dále jen zákon) a také krátce nastíním pojmy, které s dobrovolnictvím úzce souvisí.

Následující data jsem převzala od Novotného a Lukeše z publikace analyzující výsledky dotazníkového šetření, k faktorům úspěšnosti, podstatných pro fungování 230 neziskových organizací (dále jen NO) v České republice. V této publikaci je značná pozornost věnována dobrovolné práci. Publikace je přeložena do angličtiny.

Nejvíce citovanou definicí dobrovolníka je definice od Sozanské a Tošnera. Ti dobrovolníka chápou jako „osobu, která poskytuje svůj čas, energii, znalosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti, bez požadavků na finanční odměnu.“ Naopak definice Českého statistického úřadu využívá spíše definice specifické pro technické požadavky rozsáhlých statistik. Dle ČSÚ je tedy dobrovolná práce „práce bez finanční odměny a právních závazků, poskytovaná osobám, které žijí odděleně od domácnosti dobrovolníka.“ (Novotný, Lukeš, 2009, s. 87). Novotný a Lukeš (2009, s. 88) také pro svůj

výzkum vydefinovali pojem dobrovolník. Podle nich je „dobrovolník člověk, který pracuje, bez toho aniž by očekával, nebo vyžadoval odměnu.“ I přesto by však měl dobrovolník od organizace získat alespoň symbolickou odměnu.

Pojem dobrovolnictví je často používán v souvislosti s aktivitou dobrovolníků. „Většina autorů tímto pojmem označuje samostatnou dobrovolnou činnost.“ Například v příručce Gabriel ve škole se uvádí: „Běžně pod pojmem dobrovolnictví rozumíme činnost, pro kterou se jednotlivec rozhodne zcela svobodně, jeho úmyslem je tedy pomoci druhým – přispět svou prací ke zlepšení jejich životní situace.“ (Klégrová, Šormová, 2006, podle AGNES, 2001, s. 5). Podle Slowíka (2011, s. 44) se na rozdíl od jiných evropských zemí pojem dobrovolník začíná u nás teprve rozvíjet. Základ tohoto pojmu není doposud ustálen a jasně definován. Jiný pohled na tuto problematiku má Duben, který uvádí: „Jádro voluntarismu spočívá v tom, že jednotlivci participují na spontánních, soukromých a svobodně zvolených aktivitách, které přinášejí nějaký efekt pro veřejné společné blaho, které je pocíťováno participanty.“ (Klégrová, Šormová, 2006, s. 5, cit. podle Duben, 1996). Podle Všeobecné deklarace dobrovolnictví, (Dobrovolnik.cz, 2012) je dobrovolnictví „základním stavebním prvkem občanské společnosti.“ Dobrovolnictví „uskutečňuje nejvznešenější aspirace lidstva – touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny.“ Zákon (§2, odst.1a), definuje dobrovolnickou službu takto: „Dobrovolnickou službou je činnost, při níž dobrovolník poskytuje pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase.“ Je tedy zřejmé, že co autor, to odlišná verze definice dobrovolnické činnosti.

Zákon se také věnuje pojmem jako je dobrovolník, vysílající a přijímající organizace. Podle něj (§3 odst. 1), může být dobrovolníkem fyzická osoba starší patnácti let, pokud vykonává dobrovolnickou službu na území České republiky a osmnácti let, pokud ji vykonává v zahraničí a „která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu.“ Dobrovolnická služba je vykonávána dobrovolníkem bez nároku na odměnu, tedy bezplatně. Zákon také stanoví (§4 odst. 1) že: „dobrovolník vykonává dobrovolnickou službu na základě smlouvy uzavřené s vysílající organizací.“ Vysílající organizací se podle zákona (§4 odst.1) rozumí „právní osoba se sídlem v České republice, která dobrovolníky vybírá, eviduje,

připravuje pro výkon dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvy o výkonu dobrovolnické služby za podmínky, že má udělenou akreditaci.“ Akreditace je vysílajícím organizacím udělována Ministerstvem vnitra na dobu tří let. Ministerstvo si také vede jejich evidenci. Vysílající organizace má také před samotným výkonem dobrovolníka pro něj sjednáno pojištění tykající se odpovědnosti za škodu. Přijímající organizací podle zákona (§4 odst. 2) „je osoba, pro jejíž potřebu je dobrovolnická služba vykonávána, způsobilá uzavřít smlouvu s vysílající organizací a schopná dostát závazkům této smlouvy.“

Dalším aktérem, který vstupuje do procesu dobrovolnictví, je koordinátor dobrovolníků. Koordinátorství se věnuje řada organizací a spousta z nich má již koordinátory na profesionální úrovni. Vaněčková (2004, nestránkováno) uvádí, že koordinátorem je osoba, kterou určí vedoucí pracovník organizace. Koordinátor má být dobrovolníkovi řádně představen a seznámen s jeho náplní. Koordinátor většinou zadává úkoly a zároveň také zodpovídá za jejich plnění a správnost. Podle Matouška (2003, s. 62) by měla být dobrovolná práce koordinována jedním profesionálem, „který je vybaven dostatečnými pravomocemi nejen vůči dobrovolníkům, ale také vůči zaměstnancům vlastní instituce.“ Koordinátor by měl být pro dobrovolníka nejen „nadřízeným“, kterému je odpovědný, ale zároveň partnerem se kterým může konzultovat řešení krizových i jiných situací. Brumovská a Málková (2010, s. 11) tomuto vztahu dávají nový rozměr, rozměr mentoringu. „Mentoring je blízký, individuální, mezigenerační vztah staršího, zkušenějšího mentora, který má zájem předat své zkušenosti a vědomosti mladšímu, méně zkušenému chráněnci.“ Jedná se tedy o vztah, kdy mentor předává zkušenosti svému svěřenci, pomáhá mu rozvíjet jeho vědomosti a dovednosti a tím jej vlastně neformálně vzdělává. Autorky přikládají v definování mentoringu velký význam generačním rozdílům při předávce zkušeností. Podle mého názoru, to však ve vztahu koordinátor-dobrovolník není až tak striktní. Koordinátor, byť by byl mladší než dobrovolník, také může být mentorován. Jedná se o vzájemný vztah, kdy se mohou oba od sebe něco naučit a získat. Mentorský vztah nemusí mít jen podobu dobrovolník-koordinátor (mentor). V dobrovolnických programech se můžeme setkat s rozložením dobrovolník (mentor) - klient (dítě, mládež). Podle Brumovské, Málkové (2010, s. 19-20) je úspěšným důkazem takového mentorského vztahu program Pět P, o kterém se podrobněji zmíním později.

2.2 Dělení dobrovolných činností

Jak definují různí autoři a zákon o dobrovolnické službě pojmy týkající se dobrovolnictví jsme si již přiblížili. Nyní bych se ráda krátce věnovala jeho dělení. Existuje nepřehledné množství dělení dobrovolné činnosti. Zaměřím se pouze na některé z nich.

Kosina například definuje tři typy dobrovolné činnosti a dělí je na jednorázové akce, které se uskutečňují ve většině případů ve prospěch nějaké události (soutěže, kampaně), na dlouhodobé dobrovolné programy, jejichž hlavním rysem je pravidelná spolupráce a na dobrovolnickou službu, jejíž charakteristikou je dlouhodobá práce v zahraničí, nebo daleko od svého domova (mise). (Novotný, Lukeš, 2009, s. 88, podle Kosina, 2003, s. 13). Zákon dobrovolnickou službu dělí na krátkodobou a dlouhodobou (delší než tři měsíce). Dobrovolná činnost však nemusí souviset jen s její časovou frekvencí, jak popisuje zákon. Dobrovolnou činnost lze dělit také podle jejího charakteru. Podle Tošnera a Křížové (2011, s. 24) lze totiž dobrovolnictví rámcově rozdělit na dobrovolnou občanskou výpomoc a dobrovolnictví jako projev občanské angažovanosti. Dobrovolná občanská výpomoc je tradiční součástí každé společnosti „již od prvopočátku její existence, zejména v evropském prostoru pod vlivem židovské a křesťanské morálky.“ Paradoxem je, že tato forma byla značně rozvinuta v období totalitní společnosti, kdy „byla většina občanů odkázána na systém vzájemných protislužeb.“ Co se týče dobrovolnictví jako projevu občanské angažovanosti, Tošner s Křížovou jej větví dále na dobrovolnou činnost vzájemně prospěšnou a veřejně prospěšnou. Vzájemnou prospěšností rozumí vzájemnou pomoc (např. skautský oddíl, spolek zahrádkářů). Veřejná prospěšnost je již taková forma, která přesahuje vzájemnou výpomoc a je přínosná pro ostatní (např. denní centrum pro seniory). Takové dobrovolnictví je často „vědomá, svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně.“ (Tošner, Křížová, 2011, s. 24). Za vzájemnou pomoc také můžeme označit například sousedskou výpomoc nebo výpomoc mezi přáteli. Jsme prospěšní druhým lidem, které známe a bereme to jako samozřejmost. Naopak veřejnou prospěšností můžeme pomoci ke zlepšení stavu jak jednotlivých občanů, tak celé společnosti.

2.3 Dobrovolnický management

Profesionalizace dobrovolnictví si již několik let hledá cestu do neziskových organizací, v některých úspěšně, jinde nikoliv. Dobrovolnický management by však měl být součástí každé organizace v neziskovém sektoru. Aby byl dobrovolnický management úspěšný, je třeba, aby si organizace vydefinovala roli dobrovolníka v organizaci a také věnovala čas kvalitnímu náboru dobrovolníků. Dalším důležitým faktorem kvalitního dobrovolnického managementu je zpracování řádné smlouvy s dobrovolníkem a jeho seznámení s ní. Dobrovolná práce by měla být řádně koordinována, dobrovolníci by měli být kvalitně proškoleni, zacvičeni a také by se měli účastnit pravidelných supervizí, školení a vzdělávacích kurzů, které jim organizace může nabídnout. Nejen pro nezaměstnané dobrovolníky, ale pro dobrovolníky obecně, je také nutné patřičné hodnocení a ocenění ze strany organizace. Pokud se dobrovolník a organizace navzájem průběžně hodnotí, nastává pro ně příležitost nejen pro zlepšování jejich vzájemného vztahu, ale i pro kvalitní vykonávání práce. Přestože dobrovolník za svou práci neočekává finanční ohodnocení, měla by mít organizace rozpracován systém alespoň hodnocení morálního. Dobrovolnické centrum Taunton Deane (tauntonva.org.uk) uvádí, že dobrovolnictví sebou přináší řadu nákladů a organizace by na ně měla přispívat. Jedná se především o náklady spojené s cestováním do a z místa dobrovolné práce aj. Podle dobrovolnického centra je pokrytí patřičných nákladů spojených s dobrovolnictvím velmi důležité. Dobrovolnické aktivity se uskutečňují ve valné míře v neziskovém sektoru, jsou postaveny na určitých morálních hodnotách a já proto věřím, že v mnoha organizacích si svých dobrovolníků váží a mají úspěšně propracovaný systém jejich oceňování.

Dobrovolník organizaci poskytuje levný zdroj práce a také osvobození od různých nákladů. Jak zmiňuje Novotný a Lukeš (2009, s. 90), dobrovolník může ušetřit organizaci, „čas pro zaměstnance, kteří mohou zaměřit své úsilí na něco jiného.“ Dobrovolnictví může do organizace přinést nejen lepší výkon, ale i levnou pracovní sílu, nového ducha a entusiasmus. Dobrovolníci mohou mít také vliv na poslání organizace a mohou tak zlepšovat její dobré jméno a image (Novotný, Lukeš, 2009, s. 90). Vstup dobrovolníků do organizace může vztahy mezi zaměstnanci jak posílit tak i naopak nabourat. Zaměstnanci se mohou cítit zbyteční a mohou mít pocit, že je dobrovolníci „okrádají o práci“. Pokud však organizace věnuje vztahům na pracovišti značnou pozornost a své zaměstnance dostatečně informuje, může těmto situacím předejít. Nejčastěji se s dobrovolníky v neziskovém sektoru setkáváme v sociálních službách.

Matoušek (2003, s. 61) v souvislosti s dobrovolníky v sociálních službách uvádí řadu pozitiv, které mohou dobrovolníci přinášet. Dobrovolník zastane mnoho práce, která je užitečná nejen pro dobrovolníky a jejich klienty, ale především pro organizace. Stávají se tak partnery klientů, vnášejí do své práce nadšení, pružnost, neformálnost a angažovaný přístup. Dobrovolníci v sociálních službách pracují na řadě pracovišť, jako jsou například linky důvěry, ambulantní programy pro děti a mládež, domovy pro seniory, nemocnice, hospice apod. Věková škála dobrovolníků je různorodá. Nejčastěji se však podle Matouška stávají dobrovolníky „studenti, zejména ti, kteří se připravují na pomáhající profese a pro něž dobrovolnická práce představuje možnost poprvé samostatně pracovat s vlastním případem“, dále nezaměstnaní, ženy pečující o rodinu a děti, lidé v důchodu, lidé, kteří chtějí zpestřit svou práci a chtějí svůj volný čas věnovat ve prospěch druhým (Matoušek, 2003. s. 61). Dobrovolníci jsou, jak již bylo uvedeno výše, důležitou součástí sociálních služeb a pomáhají tak k jejich zkvalitňování. Dobrovolníci potřebují podporu ve formě dobrovolnických center. Hlavním dobrovolnickým centrem, které zaštiťuje mnoho dobrovolnických programů a organizací je Hestia. V následující části se krátce zmíním o jeho hlavních aktivitách.

2.4 Hestia – Národní dobrovolnické centrum

Hestia je hlavním aktérem na poli dobrovolnictví v Česku a věnuje se mnoha aktivitám. Jak sama uvádí ve svých publikacích, je hlavním propagátorem myšlenky dobrovolnictví ve společnosti a snaží se vytvářet jeho pozitivní mediální obraz. Také koordinuje a realizuje řadu projektů a programů v oblasti sociální, vzdělávací, výchovné aj, ve kterých vede výcviky dobrovolníků a jejich koordinátorů. Je také samotným koordinátorem činnosti Koalice dobrovolnických aktivit v České republice a vytváří databáze spolupracujících jednotlivců a organizací. Další náplní její činnosti je poskytování konzultací k otázkám týkající se dobrovolnictví, pojištění dobrovolníků a pomoc zahraničním dobrovolníkům. Hestia také vydává účelové publikace, „angažuje se ve spolupráci neziskových organizací a komerčního sektoru“ v mezinárodních projektech, koordinuje dobrovolnické programy a podporuje zakládání regionálních dobrovolnických center a metodicky jim pomáhá (Hestia – národní dobrovolnické centrum, 2005, s. 5). Jak již bylo zmíněno výše, Hestia je hlavním koordinátorem dobrovolnických programů v Česku. V následující části se krátce zaměřím na nejznámější z nich. Jedná se o program Pět P, program dobrovolnictví v nemocnicích a program dobrovolnictví pro seniory. Hestia

také spolupracuje na programu dobrovolnictví nezaměstnaných, tomu se ale budu konkrétněji věnovat v samostatné kapitole.

2.4.1 *Dobrovolnické programy*

Jedním z neznámějších dobrovolnických programů je program Pět P (Přátelství – Pomoc – Prevence – Podpora – Péče). Hlavní cílovou skupinou tohoto programu jsou děti s výchovnými problémy, ale i děti velmi nadané, které se cítí osamělé. Pět P jim najde „velkého kamaráda“ – dobrovolníka, který s nimi jednou týdně tráví volný čas. „Pro mnohé dítě je dobrovolník jediným člověkem, který mu rozumí, bere je takové, jaké je, a chová se rovnocenně jako přítel nebo partner.“ Tento program vznikl v USA už v roce 1904 pod názvem Big Brothers Big Sisters. Česká republika tento program přijala v roce 1996 a v pozdějších letech se prostřednictvím centra Hestia úspěšně rozšířil po celé republice (Hestia – národní dobrovolnické centrum, 2005, s. 14). V České republice také existuje od roku 2001 Asociace Pět P. Big Brother Big sister je netypickou organizací. Pomáhá dětem v sobě probouzet potenciál a tím zároveň posiluje i komunitu (bbs.org). Program Pět P také od roku 2006 úspěšně realizuje P-centrum v Olomouci (petp.cz). Dalšími programy, které úspěšně „pod křídly“ centra Hestia fungují, jsou programy dobrovolnictví v nemocnicích a dobrovolnictví pro seniory. Program dobrovolnictví v nemocnicích se poprvé uskutečnil na klinice dětské onkologie ve fakultní nemocnici v Motole (Hestia – národní dobrovolnické centrum, 2005, s. 17). Hlavním úkolem dobrovolníků v nemocnicích je především psychická podpora pacientů a klientů v nemocnicích, hospicích a léčebnách dlouhodobě nemocných. Dobrovolníci jim „krátí“ dlouhé chvíle. Vymýšlí jim různé činnosti, kterých se mohou účastnit, jako jsou například výtvarné činnosti, rukodělné práce apod. Následující část jsem převzala z metodického manuálu centra Hestia Využití dobrovolníků v nemocnicích. Dobrovolnictví v nemocnicích či jím podobných zařízeních klade na dobrovolníka vyšší nároky než v jiném programu. Je tedy nutné, aby mělo toto dobrovolnictví jasná pravidla, která by byla součástí systému péče o pacienty a klienty a nenarušovala tak práci zdravotníků a pečovatелů (Hestia – národní dobrovolnické centrum, 2001, s. 6). V souvislosti s tímto, je tedy velmi důležitá spolupráce mnoha sektorů, jak spolupráce zdravotníků, tak klientů, jejich dobrovolníků a také dobrovolnického centra, které program zprostředkovává. „Dobry dobrovolnický program v nemocnici musí splňovat několik obecných podmínek. Především musí být srozumitelný s jasně definovanými cíli a mantinely a jeho koordinace musí být pečlivá a detailní.“ (Novotný, Stará, 2002). Posledním z výše zmiňovaných

programů je program dobrovolnictví pro seniory. Zpočátku se tento program potýkal s nedůvěrou poskytovatelů služeb pro seniory. Po seznámení se s pilotními projekty v Holandsku a jejich zkušenostmi, se teprve ředitelé zařízení pro seniory rozhodli, dát těmto projektům „zelenou“ (Hestia – národní dobrovolnické centrum, 2005, s. 25). Dobrovolníci mohou seniorům přinášet nezbytný doplněk jejich dosavadní péče. Snaží se jim zpříjemnit život v zařízení četbou literatury, psaním dopisů, zpěvem nebo jen svým optimismem, důvěrou a laskavostí.

3 Nezaměstnaný dobrovolník

V této kapitole se budu snažit implementovat poznatky týkající se dobrovolnictví a nezaměstnaných. Nejprve zmíním možnou motivaci nezaměstnaných k dobrovolnictví a poté se budu podrobněji věnovat programům, do kterých mohou být nezaměstnaní zařazeni. Zmíním především program Job Rotation a programy Dobrovolnictví nezaměstnaných. Také se budu věnovat problematice dobrovolnictví a veřejné služby.

Jak už bylo zmíněno výše, nezaměstnanost je pro člověka velmi stresovou záležitostí, ať už se jedná o obavy finančního charakteru, nebo o obavy spojené s přemírou volného času. Možným řešením pro nezaměstnaného může být dobrovolnictví. I přes překážku toho, že mu nezajistí ekonomickou stabilitu, může mu přinést mnoho pozitiv. Nezaměstnaný jedinec se již nestává jen „objektem“ pobírajícím dávky, ale stává se prostředkem posilujícím sociální společnost. Je tedy nejen užitečným pro organizaci, pro kterou vykonává dobrovolnickou službu bez nároku na jakoukoli finanční odměnu, ale je užitečný i sám sobě a především těm, kterým pomáhá. Najednou již nemá mezeru ve svých aktivitách a přemíře času. Dostává se do atmosféry organizace, která ho zaštiťuje. Je to pro něj něco nového. Navazuje nové kontakty, přátelství, sbírá zkušenosti a zlepšuje své sociální dovednosti, které by byly jinak v prostředí domova v pozadí. Nezaměstnaný také může skrze organizaci sdílet své zkušenosti s ostatními dobrovolníky a s koordinátory, ať už prostřednictvím supervize, nebo jiných setkání. Dále mu může organizace zajistit například vzdělávací kurzy, přednášky, exkurze, které mu mohou pomoci při hledání zaměstnání.

V dokumentu Evropského dobrovolnického centra (community.cev.be) je uvedeno že: V Evropě se více jak 100 milionu lidí zapojuje do dobrovolné činnosti a žije v solidaritě. „Tři z deseti Evropanů tvrdí, že jsou aktivní v dobrovolné činnosti“ a že dobrovolná činnost je důležitou součástí demokratického života. Dále je zde uvedeno, že jeden ze tří jedinců koná dobrovolnictví a jeden z pěti je nezaměstnaný. Evropské dobrovolnické centrum tím tedy upozorňuje na problematiku dobrovolnictví v souvislosti s nezaměstnanými. Podle Tošnera a Sozanské (2002, s. 125) věnuje Evropská unie značnou pozornost aktuálním sociálním otázkám, problematiku nezaměstnanosti nevyjímaje. „Důležitost těchto programů roste i v České republice. Jednou z cest vedoucích ke zmírnění následků nezaměstnanosti, je zapojení nezaměstnaných do dobrovolné činnosti.“ Je však nutno upozornit, že dobrovolnická činnost není vhodná pro

všechny nezaměstnané, byť by se chtěli dobrovolníky stát sebevíce. Více se této problematice budu věnovat v části 3.1. Motivace nezaměstnaných dobrovolníků. Hestia v souvislosti s tématem nezaměstnaných jako dobrovolníků uvádí: „Na většinu nezaměstnaných jejich situace těžce psychicky doléhá. Zejména tísnivý pocit, že je nikdo nepotřebuje.“ Pokud nově získají možnost pracovat jako dobrovolníci a pečovat tak o druhé, získávají šanci na využití svého volného času. Může se jim v souvislosti s tím zvýšit sebevědomí. „Zvyšuje se i naděje na získání místa, neboť pro zahraniční zaměstnavatele je dobrovolnictví symbolem flexibility, obětavosti a pracovitosti.“ (Hestia – národní dobrovolnické centrum, 2005, s. 20). Pozitivní hodnocení dobrovolnického centra nebo klienta samotného může dobrovolníkovi pomoc při hledání zaměstnání. Podle Novotného a Lukeše (2009, s. 93) jsou také budoucí uchazeči o práci v organizaci ideálními dobrovolníky. V budoucnu (pokud budou přijati) je pro ně výhodou to, že dobře znají organizaci, jsou dobře vycvičení a vědí, co naopak mohou od organizace očekávat. Nezaměstnaní jsou také mimo jiné, podle výše zmíněných autorů, vhodnou skupinou lidí, pro kterou může dobrovolnictví „představovat změnu jejich sociální izolace.“

3.1 Motivace nezaměstnaných dobrovolníků

Dobrovolnictví nezaměstnaných také úzce souvisí s jejich motivací. Je velmi důležité, pokud se nezaměstnaný pro vykonávání dobrovolnické služby rozhodne, aby byl určitým způsobem k této činnosti motivován. V následující části budu vycházet z údajů v příručce Dobrovolníci v neziskových organizacích, kterou vydalo Informační centrum neziskových organizací (dále jen ICN). Text je zaměřen na dobrovolníky obecně, pro účel této práce jej však vztahuji k tématu dobrovolnictví nezaměstnaných. Hlavním cílem ICN (mzp.cz) je profesionalizace činnosti neziskových organizací (dále jen NO) a podpora jejich vzájemné spolupráce. Poskytuje informační, vzdělávací a publikační služby a zároveň spravuje specializovanou veřejnou knihovnu, katalog NO a databázi finančních zdrojů. Také organizuje semináře pro pracovníky NO a zprostředkovává konzultace.

Je nutné si pro představu zařazení nezaměstnaného do procesu dobrovolnictví, vygenerovat jeho možné motivy. ICN k tématu motivace dobrovolníků zmiňuje různé důvody a upozorňuje na to, že je při prvním příchodu dobrovolníka do organizace nutné se informovat, odkud se o organizaci dozvěděl a případně co od ní očekává. Dále

v souvislosti s motivy, uvádí odpovědi na otázky z výzkumného šetření² zadaného dobrovolníkům. Z těchto odpovědí vybírám nejčastější motivy, které se v příručce vyskytly. Jedná se o motiv smysluplnosti života, touhy pomoci lidem, kladného hodnocení a informovanosti ze strany rodiny, kamarádů, příbuzných, o motiv v souvislosti s možností získat praxi a zkušenosti v dané organizaci, zájmu na základě propagace ze strany organizace, zájmu o neziskový sektor, motiv potřeby pro druhé či motiv volného času a jeho využití pro dobrou věc (ICN, 2001, s. 5-6). Všechny uvedené motivy mohou být prvotním nástrojem pro zájem nezaměstnaných o dobrovolnictví a mohou naplnit jejich potřeby a motivy k práci (viz. 1.4 Potřeby nezaměstnaných a motivy k práci). Některé z motivů mě inspirovaly k vytvoření hypotéz v mém výzkumném šetření. Pokud spolupráce organizace a nezaměstnaného vyústí v dobrovolnictví, je také nutno zohlednit možné budoucí zapojení dobrovolníka pro organizaci. Jak uvádí ICN (2001, s. 7) „Uvažovat o možnosti kvalifikačního růstu „dobrých“ dobrovolníků (např. pokud se náš projekt rozroste a bude třeba najmout nového placeného zaměstnance, může být osvědčený dobrovolník nejvhodnějším kandidátem)“.

Na druhou stranu je také nutné, aby si organizace udržovala jistou míru ostražitosti a při výběru dobrovolníků dbala na to, aby si vybrala takové spektrum dobrovolníků, které pro ni bude užitečné a naopak. Nejen u nezaměstnaných osob mohou být motivy pro nastartování dobrovolnictví různorodé. ICN (2001, s. 14) v souvislosti z výše zmíněným uvádí, že „Někdy se však může stát, že ačkoliv jsme měli dokonale vypracovaný systém výběru dobrovolníků, nevybereme dobře a dobrovolník se pro naši organizaci stane přítěží než pomocí.“ Těmto situacím ve většině případů nelze předejít, je možné je však zmírňovat. Jedním z řešení je kvalitní smlouva uzavřená s dobrovolníkem. Organizace se také může dostat do situace, kdy je nucena dobrovolníka propustit. Propuštění dobrovolníka „ze svých služeb“ musí být stresující jak pro organizaci, tak pro dobrovolníka samotného. Může se však stát, že důvody k rozvázání spolupráce jsou nevyhnutelné a mohou být pro obě strany „vysvobozením“. Následující důvody jsou převzaty z příručky ICN, která jako hlavní důvody pro propuštění dobrovolníka a rozvázání jeho smlouvy uvádí hrubé porušení pracovní kázně, popřípadě etického kodexu organizace. Může se jednat například o požívání alkoholu nebo drog na pracovišti, krádeže či porušení slibu mlčenlivosti. Dalším důvodem je nadměrná zátěž dobrovolníka jinou činností (například koníčky, osobní život). Mohou však nastat i jiné důvody, které povedou

² Výzkumné šetření v souvislosti s projektem „Metodika náboru, zaškolování a hodnocení dobrovolníků“ zadaného Ministerstvem zahraničních věcí ČR

k odchodu dobrovolníka z organizace. Během vykonávání dobrovolnické služby se může stát, že jsou u dobrovolníků zjištěny takové osobnostní vlastnosti a předpoklady, které jsou na překážku organizaci a potažmo i klientům ke kterým je dobrovolník přiřazen³(ICN, 2001, s. 14). Podle mého názoru jsou tyto důvody velmi opodstatněné, zvláště pokud chce organizace pracovat kvalitně a naplňovat standardy kvality sociálních služeb. Je třeba, aby organizace dbala opatrnosti při výběru dobrovolníků nejen z řad nezaměstnaných jako marginalizované skupiny. Je však třeba vyzvednout skutečnost, že dobrovolník do organizace přichází sám z vlastního popudu, aniž by očekával finanční ohodnocení a proto by neměly být tyto obavy opodstatněné.

Podle zákona o dobrovolnické službě je také možné dobrovolníkovi evidovanému na úřadu práce, který vykonává dobrovolnickou službu průměrně 20 hodin za týden (při dobrovolnické službě delší než tři měsíce), „výkon této služby započítat do doby předchozího zaměstnání.“.(Sozanská, Tošner, 2005, 19). To může být pro uchazeče další motivací.

3.2 Vybrané programy dobrovolnictví nezaměstnaných

Programy dobrovolnictví nezaměstnaných se u nás úspěšně „rozjíždí“ a tak pro krátký přehled některé uvedu. Jsou zde uváděny pro inspiraci a jako příklady dobré praxe. Nejprve se zaměřím na metodu Job Rotation která mě velmi zaujala a využívá rotace pracovníků a dobrovolných pracovníků. Metoda Job Rotation je velmi zajímavá a úspěšně ji realizuje Centrum pro komunitní práci v Přerově (dále jen CpKP). K tomuto programu také zpracovalo potřebnou metodiku centrum Hestia. Dále se zaměřím na program dobrovolnictví nezaměstnaných, který také realizuje Hestia a na některé programy dobrovolnictví v Olomouckém kraji. Nezaměstnaní se však nemusí zařazovat jen do programů určených pro nezaměstnané, mohou se účastnit jakéhokoli akreditovaného programu určeného pro dobrovolníky, jako jsou programy Dobrovolnictví v nemocnicích, Dobrovolnictví pro seniory aj. Hestia je naším hlavním aktérem na poli dobrovolnictví a program dobrovolnictví nezaměstnaných úspěšně zprostředkovává svým regionálním partnerům, jako je například Úřad práce v Kroměříži, kterému se budu dále krátce věnovat. Dále se zaměřím na programy realizované v Zábřehu a v Olomouci, pro možnou představu

³ Například dobrovolná asistentka mentálně postižených měla za úkol učit své klienty sociálním dovednostem. Místo toho za ně vše dělala sama. Ačkoliv byla hodná a obětavá a klienti ji měli, rádi její přístup jim více ublížil, než pomohl a zcela se rozcházel s cílem resocializačního projektu

a jako alternativu zařazení budoucích nezaměstnaných dobrovolníků v Olomouckém kraji, na základě praktické části této práce. V závěru této podkapitoly upozorním ještě na problematiku dobrovolnictví a veřejné služby a změny v legislativě s tím související.

3.2.1 *Job Rotation*

Následující část jsem částečně převzala od CpKP v Přerově, které se této problematice věnuje v samostatném studijním materiálu.⁴ Jedná se o metodu, která pochází z Dánska, kde byla v rámci pilotních projektů s úspěchem odzkoušena. „Poté došlo k jejímu rozšíření do všech států Evropské unie.“ Hlavním motivem této metody, je myšlenka týkající se rotace pracovníků. Jedná se o to, že zaměstnanci jsou v rámci firmy uvolněni na vzdělávací kurzy a „po dobu své nepřítomnosti jsou zastoupeni předem připravenými „náhradníky“ (např. z řad uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce).“ (CpKP, 2006, s. 8). Tato náhradní pracovní síla, tedy nezaměstnaní, v rámci výměny získává nové pracovní dovednosti a zvyšuje se jí tak pravděpodobnost uplatnění na pracovním trhu. Dalším pozitivem pro mnoho nezaměstnaných je i to, že v případě, že jsou s nimi ve firmě spokojeni, mohou po návratu původních pracovníků získat v podniku stálou pracovní pozici. Dále CpKP (2006, s. 9) uvádí že: „V projektech rotace pracovníků, spolupracuje řada partnerů: orgány Správy služeb zaměstnanosti, úřady práce, podniky, sociální partneři a vzdělávací instituce.“ Tato metoda může být pro mnoho nezaměstnaných dobrou motivací po neúspěšných pokusech při hledání zaměstnání. Pokud jsou zařazení do tohoto projektu, vyplní užitečně svůj volný čas, nově se vzdělávají a ještě mají velkou šanci k získání nového zaměstnání. Firmám, které se do tohoto projektu zapojí, to přináší také řadu výhod. Nemusí pozastavit výrobu a činnost, pokud se jejich pracovníci účastní vzdělávacích kurzů a mají možnost k získání nových osvědčených pracovníků z řad nezaměstnaných. Podle CpKP (2006, s. 10) se tohoto projektu může účastnit „každý, bez ohledu na to, zdali absolvoval delší, kratší či žádné období profesního vzdělávání.“ Projekt také nedefinuje jednotnou kapacitu, a proto do něj může být zařazen různý počet osob. Je tedy zřejmé, že Job Rotation přináší výhody všem jeho účastníkům. Podle Bajera (2004, s. 7) cílem tohoto projektu bylo především pomoci nezaměstnaným z rizikových skupin, aby si udrželi sociální a pracovní návyky a získali nové kontakty,

⁴ Ve studijním materiálu nejsou uvedeny konkrétní citace. Materiál uvádí obecné odkazy na literaturu, ze které čerpal: PRAŽÁKOVÁ, D., ZEMAN, F. (2000): JOB ROTATION, Nástroj podpory celoživotního vzdělávání a zaměstnanosti, EuroProfis Inovation & Consulting, Praha 2000, Hestia – národní dobrovolnické centrum (2003): Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace, Praha

zkušenosti a vědomosti. Také upozorňuje na fakt, že „důležitý aspekt tvořila prevence psychosociální krize nezaměstnaných z dlouhodobé nezaměstnanosti.“

V následující části se budu krátce věnovat hlavním účastníkům tohoto projektu, jimiž jsou zaměstnanci jednoho či více podniků a nezaměstnaní. Zaměstnanci podniků mohou v souvislosti s tímto projektem získat především vzdělání, které jim pomůže při zlepšování kvalifikace. Pro nezaměstnané je to nejen možnost dalšího osobního a dovednostního rozvoje, ale i příležitost k setkávání s dalšími zaměstnanci, kteří se kurzu účastní. Podle CpKP (2006, s. 11-12) z rotace pracovníků získávají především nezaměstnaní. Mohou prostřednictvím ní ukončit období „pasivního využívání ekonomických zdrojů nezaměstnanosti.“ Projekt je nutí být aktivními účastníky a zároveň jim dává příležitost k získání nového pracovního místa. „Napojení nezaměstnaných na trh práce např. při získání práce či absolvování dalšího vzdělávání, je asi 6x větší než pro jiné nezaměstnané⁵.“

Pro představu, že projekt opravdu funguje, uvádí CpKP (2006, s. 14) nástin vlastní zkušenosti s touto problematikou. Projekt Job Rotation byl realizován v okrese Přerov v období „od června 2005 do července 2006“. Aktivita byla realizována s pomocí CpKP ve spolupráci s Hospodářskou komorou Přerov. Na počátku byly vytvořeny dokumenty potřebné k realizaci, jako jsou „dohody o praxi, formulář pro hodnocení a docházku účastníků.“ Průběžně byla vytvářena databáze firem a účastníků a poté byli jednotliví zájemci oslovováni. Praxe nezaměstnaných trvala deset dní. Každý z účastníků měl zajištěno pojištění týkající se odpovědnosti za škodu. Projektu Job Rotation v okrese Přerov se zúčastnilo deset nezaměstnaných a osm firem.

Job Rotation také úspěšně realizuje Dobrovolnické centrum Spektrum v Kroměříži ve spolupráci s centrem Hestia. Tento projekt umožňuje nezaměstnaným ověřit si, zdali jsou schopni vykonávat danou činnost, zapojit se od týmu kde mohou uplatnit své schopnosti v praxi a zda jsou schopni „vykonávat odlišnou činnost od původního zaměstnání. Pro zaměstnavatele je projekt nástrojem výběru vhodného zaměstnance, příležitostí ke změně zaběhaných vtaů na pracovišti.“ Hestia také upozorňuje na fakt, že „dobrovolnictví nezaměstnaných je nástrojem ochrany proti sociálnímu vyloučení, nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a také předstupněm ke stále více doceňovanému konceptu rotace práce.“ (Hestia – národní dobrovolnické centrum, 2005, s. 20). Hestia také ve spolupráci s dalšími organizacemi zpracovala k projektu Job Rotation Metodiku

⁵ Počítáno 12 měsíců po absolvování projektu rotace pracovníků

dobrovolnictví nezaměstnaných. Tato metodika zpracovává pro nezaměstnané jakési poradenství a účast na vzdělávacích aktivitách, které by mohly směřovat k jejich lepšímu postavení na trhu práce. (Sozanská, Tošner, 2005, s. 3). Sozanská a Tošner (2005, s. 61) ve své metodice také v souvislosti s projektem Job Rotation uvádí skupiny z řad nezaměstnaných, které jsou nejvíce motivováni pro dobrovolnictví. Jedná se o absolventy škol, matky s dětmi na mateřské dovolené a lidi v předdůchodovém věku.

V další části se zaměřím na vybrané programy dobrovolnictví nezaměstnaných. Jak již bylo uvedeno výše, nezaměstnaní se mohou zapojit do každého akreditovaného dobrovolnického programu, tudíž nemusí být jen dobrovolníky v programu týkajícího se dobrovolnictví nezaměstnaných. O některých jsem se již zmínila v předchozí kapitole.

3.2.2 Hestia – Program dobrovolnictví nezaměstnaných

Hestia v letech 2000 – 2002 uskutečnila program dobrovolnictví nezaměstnaných. Na jeho realizaci s ní spolupracovali regionální partneři, Nadace Open Society Fund a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV). Tento program se osvědčil jak ve státních, obecních i nestátních organizacích. Nabídka dobrovolnictví pro nezaměstnané byla situována do sociální, zdravotní a školské oblasti. Jednalo se především o práci s lidmi a o další případnou pomoc podle potřeb zařízení, ve kterém bylo dobrovolnictví vykonáváno. Nezaměstnaní po odpracování minimálního počtu hodin (tedy 50) obdrželi osvědčení o dobrovolné praxi. Hestia ve své metodice také poskytuje návod, jak být úspěšný při realizaci dalších podobných projektů týkajících se dobrovolnictví nezaměstnaných. (Sozanská, Tošner, 2005, s. 19-20)

3.2.3 Úřad práce v Kroměříži

Úřad práce v Kroměříži se v roce 2000 zapojil do projektu „Dobrovolnický program pro nezaměstnané absolventy“ na popud centra Hestia a o. s. SPEKTRUM v Kroměříži. Pracovníky úřadu k tomu vedla snaha vyhledávat nové formy pomoci pro své uchazeče o zaměstnání a pomoci jim udržet si pocit potřebnosti a společenské prospěšnosti. O tento projekt projevil zájem kolem 40 uchazečů. Úřad práce účast na projektu nabízel prostřednictvím individuálních pohovorů „na odděleních zprostředkování a speciálního poradenství.“ V roce 2004 se úřad také zapojil opět do projektu centra Hestia „Rotace nezaměstnaných dobrovolníků a zaměstnanců veřejně prospěšných služeb.“ Hestia projekt realizovala v okrese Kroměříž jako „člen rozvojového projektu „Flexibilní pracoviště“ v rámci iniciativy EQUAL.“ (In: Vašková, 2006, s. 32). Tento program byl

tedy zaměřen jen na nezaměstnané absolventy, kdy jim úřad práce zprostředkoval informace o možném zapojení do projektu.

V následující části se budu věnovat programům souvisejícím s nezaměstnanými dobrovolníky v Olomouckém kraji.

3.2.4 Charita Zábřeh

Dalším příkladem dobré praxe programu „Dobrovolnictví nezaměstnaných“ je Charita Zábřeh. Na svých internetových stránkách (zabreh.caritas.cz) k tomuto tématu uvádí: Charita se jako poskytovatel „domácí zdravotní péče, sociálních služeb a humanitární pomoci“ v roce 2010 zapojila do nového projektu „Vršky pomáhají“. Jedná se o projekt, který se snaží jak o podporu rozvoje místní komunity, tak o podporu resocializace nezaměstnaných a lidí bez domova. Základem projektu je sběr uzávěrů od PET lahví „které jsou pro své snadné znovuvyužití na trhu s odpady nejhodnotnější. Charita Zábřeh jejich sběrem a následným tříděním zaměstnává lidi v hmotné nouzi, jednotlivce, kteří jsou stíženi dlouhodobou nezaměstnaností a propadají sítím sociální pomoci až na dno.“ Charita má nasmlouvané firmy, které vršky druhotně zpracovávají. Od roku 2009 tímto programem prošlo 216 osob z oblasti Zábřežska a Mohelnicka (zabreh.caritas.cz). Podle Hanušové (2011, s. 32) která se tomuto tématu blíže věnovala ve své diplomové práci, dobrovolnické centrum pod Charitou Zábřeh realizuje nejen program Dobrovolnictví nezaměstnaných, ale také „program Služby poskytované dobrovolníky klientům sociálních zařízení Charity Zábřeh.“

„Pracovníci Charity za 15 měsíců realizace akreditovaného programu Dobrovolnictví nezaměstnaných udělali zkušenost, že lidem, kterým hrozí sociální vyloučení, nejvíce pomůže možnost někam patřit, dát přebytku volného času náplň a vidět její užitečnost.“ Program také zvyšuje uplatnění na trhu práce. Dvacet dobrovolníků, kteří se tohoto programu zúčastnili, již získali práci (zabreh.caritas.cz). Tento program zaměstnávání dobrovolnictví nezaměstnaných je velmi dobrým projektem, který by mohl být realizován ve více neziskových organizacích. Program v sobě skrývá jak aspekt ekologický, tak aspekt podpory a integrace nezaměstnaných.

3.2.5 Dobrovolnické programy pro nezaměstnané v Olomouci

Jedním z dobrovolnických center, ve kterých by nezaměstnaní mohli působit jako dobrovolníci je JIKA - Olomoucké dobrovolnické centrum (dále jen JIKA). JIKA je orientována především na sociální a zdravotní oblast. Její dobrovolníci dochází do

„nemocnic, do domovů a klubů pro seniory, do zařízení pro děti.“ Centrum se zapojuje do organizace jednorázových akcí, besed, posezení. JIKA je „držitelem Akreditace MV ČR pro program „Dobrovolnictví v nemocnicích.“ Na svých stránkách (jikadobrovol.wz.cz) upozorňuje na projekt „JINAK – Zvýšení zaměstnanosti nezaměstnaných osob.“ „Někteří právě díky této aktivitě získali nové pracovní uplatnění.“ (jikadobrovol.wz.cz).

Dalšími dobrovolnickými centry, které by se mohli stát střediskem příjmu nezaměstnaných jako dobrovolníků je středisko Maltézské pomoci Olomouc (dále jen MP Olomouc) a Charita Olomouc. MP Olomouc jako organizace funguje od roku 2003 a věnuje se několika dobrovolnickým oblastem, ve kterých by nezaměstnaní mohli působit. Jedná se především o dobrovolnický program Dopisování s vězni, Pomoc zdravotně postiženým osobám při jednorázových akcích, Sociálně aktivizační programy pro děti, mládež a podporu rodiny, Pomoc osamoceným seniorům a osobám se zdravotním postižením a Pomoc pečujícím při hlídání nemocných a zdravotně postižených (maltezskaopomoc.cz). Poslednímu zmiňovanému programu jsem mohla být sama účastna a sama si vyzkoušet, co dobrovolnická služba obnáší. Další zmiňovanou organizací, ve které by nezaměstnaní mohli působit jako dobrovolníci je středisko Charity Olomouc. Charita Olomouc (olomouc.charita.cz) má akreditován program „Dobrovolníci vaše volba dobra“. Prostřednictvím tohoto programu zprostředkovává dobrovolnickou činnost. Jedná se především o dobrovolnictví v jednom z jejích center. Charita se věnuje jak dlouhodobým činnostem jako je doučování romských dětí, výpomoc s chodem šatníku, doprovázení uživatelů, pomoc při realizaci sportovních aktivit aj., tak i programům krátkodobým, jako je pomoc při sbírkových a kulturních akcích, dokumentační činnost, pomoc při propagaci apod. Obě organizace nabízí svým dobrovolníkům kvalitní proškolení, možnost dalšího vzdělávání a supervizi.

3.2.6 Dobrovolnictví a veřejná služba

Dobrovolnická služba nezaměstnaných také může úzce souviset s institutem veřejné služby. V souvislosti s dobrovolnictvím a veřejnou službou se od 1. 1. 2012 udály některé důležité změny. Zpočátku se zaměřím na to, jak veřejnou službu definuje zákon o pomoci v hmotné nouzi, na předpis který jej mění a na další důležité změny s tím související.

Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi (§18a, odst.1) definuje veřejnou službu jako „pomoc obcím, nebo dalším subjektům zejména v oblastech zlepšování

životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblasti kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče.“ Veřejnou službu vykonávají osoby v hmotné nouzi a osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání. Služba je podmíněna písemnou smlouvou uzavřenou s krajskou pobočkou pracovního úřadu. Úřad práce má dohodu s obcí, nebo jiným subjektem. Veřejná služba je vykonávána bezplatně. Beck (2010, s. 15) uvádí, že příčinou vzniku institutu veřejné služby byly připomínky měst a obcí. „První koncepce veřejné služby se opírala o dobrovolnickou službu a dokonce se uvažovalo, že by byl pojem „veřejná služba“ upraven v zákoně o dobrovolnické službě.“ Nakonec je však definována v zákoně o pomoci v hmotné nouzi. Podle Beckeho a Niederle (2010, s. 25) se veřejná služba stává „další možností zachování pracovních schopností a dovedností osob v hmotné nouzi.“. Institut veřejné služby tak doplňuje veřejně prospěšné práce, které organizují obce ve spolupráci s úřady práce a dobrovolnickou službu.

Jak již bylo zmíněno výše vykonávání veřejné či dobrovolnické služby mělo před lednem 2012 vliv na dávky hmotné nouze. Nyní pro nezaměstnané z vykonávání těchto služeb neplynou žádné benefity. Krátce se však zaměřím na to, jak to bylo před rokem 2012. Pro osoby, které byly v hmotné nouzi, bylo velmi výhodné vykonávat veřejnou či dobrovolnickou službu v rozsahu minimálně 20 hodin za měsíc. Beck (2010, s. 17) uvádí: „Rovněž pozitivním je výkon veřejné a dobrovolnické služby v takovémto rozsahu hodnocen těm osobám, které pobírají příspěvek na živobytí déle než 6 měsíců, protože jim zachovává vyšší dávky, tak že neklesne na úroveň existenčního minima.“ Pokud osoby v hmotné nouzi odpracovaly minimálně 30 hodin za měsíc, navyšovala „se jim dávka o polovinu rozdílu mezi jejich životním minimem a existenčním minimem.“⁶ Aby nedocházelo k tomu, že by orgány pomoci v hmotné nouzi nabízely dobrovolnickou službu všem, kteří by měli za výkon dobrovolnické či veřejné služby dostávat výše zmiňované benefity, vydalo Ministerstvo vnitra v roce 2009 Metodický pokyn⁷ k limitům využití dobrovolnické služby u osob v hmotné nouzi. Ministerstvo se tak chránilo před zneužíváním tohoto institutu navýšením příspěvku na živobytí (Beck, 2010, s. 17).

Od počátku roku 2012 došlo v legislativě v souvislosti s veřejnou službou k řadě změn (socialnireforma.cz). „V novele zákona o zaměstnanosti je s účinností od 1. 1. 2012 stanoveno, že uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle

⁶ Příklad přesných částek příspěvku na živobytí a jejich případného navýšení:
Žádná aktivita – 2.020,- Kč

Alespoň 20 hodin veřejné nebo dobrovolnické služby za měsíc – 3. 126,- Kč

Alespoň 30 hodin veřejné nebo dobrovolnické služby za měsíc – 3. 679,- Kč

⁷ Metodický pokyn č. 1/2009 k limitům využití dobrovolnické služby u osob v hmotné nouzi

než 2 měsíce a bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně, bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.“ Pokud nezaměstnaný uchazeč pobíral dávky hmotné nouze, automaticky o ně přichází a je také povinen si platit zdravotní pojištění. Na internetové stránce týkající se sociální reformy a změn v roce 2012, kterou spravuje MPSV (socialnireforma.mpsv.cz) je uvedeno že: „základním kritériem výběru klientů, kterým bude nabízena veřejná služba, je vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání delší jednoho roku nepřetržitě nebo delší jednoho roku v průběhu posledních tří let.“ O tom, komu bude veřejná služba nabídnuta, rozhoduje úřad práce, podle definovatelných a individuálních kritérií. To komplikuje situaci nezaměstnaných dobrovolníků, kteří například vykonávají dlouhodobě dobrovolnickou službu. Poté, co jsou vybráni do veřejné služby, nemohou se již dobrovolnictvím věnovat a to komplikuje jak situaci jejich, tak dobrovolnických center a organizací, do kterých docházejí. Nezaměstnaní dobrovolníci tak často ze služby odcházejí, protože byly úřadem práce, vybráni pro výkon veřejné služby a nechtějí samozřejmě přijít o dávky hmotné nouze a o podporu v nezaměstnanosti. Tato byrokratická situace je hodna kritiky nejen ze strany nezaměstnaných, ale i ze strany dobrovolnických center, která ve svých střediscích realizují programy, do kterých zapojují nezaměstnané. Tošner (2008, s. 26) v souvislosti s tím upozorňuje na prolínání dvou procesů. Dobrovolnou službu nelze vynutit, buď je k ní nezaměstnaný motivován, nebo ne. Pokud se pro dobrovolnickou službu rozhodne, je také třeba dodržovat jistá pravidla, „kterým se dobrovolník musí podřídit, aby jeho činnost prospívala“ a nenarušovala chod organizace. Je tedy třeba přesně rozlišovat „roli nezaměstnaného, který vykonává například veřejně prospěšné práce pro obec, přičemž tato činnost má přímý vliv na jeho zabezpečení v hmotné nouzi.“ Na druhé straně stojí jeho svobodné rozhodnutí zapojit se do pomoci potřebným lidem či organizacím bez jakéhokoliv vlivu na jeho finanční ocenění.“

Předpis⁸, který mění zákon o pomoci v hmotné nouzi, také nově definuje (§61 odst 3a – e) úkoly Krajských poboček úřadů práce, které nyní vedou evidenci osob, vykonávajících veřejnou službu, zabezpečují nad ní kontrolu a uzavírají s nezaměstnanými smlouvy o veřejné službě. Krajské pobočky jsou také povinné uzavřít pojistnou smlouvu týkající se odpovědnosti za škodu při výkonu veřejné služby a dohodu s obcí, kde má být služba vykonávána.

⁸ Předpis č. 366/2011 kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi

Co se týče nároku na podporu v nezaměstnanosti, od ledna 2012 se mění některé jeho podmínky. Doba pojištění je možná získat i prostřednictvím tzv. náhradních dob, kam se započítává jak výkon veřejné služby, tak i dlouhodobá dobrovolnická činnost (socialnireforma.mpsv.cz).

VÝZKUMNÁ ČÁST

4 Dotazníkové šetření zjišťující povědomí o možnostech výkonu dobrovolnické služby nezaměstnaných

Obsahem následující a závěrečné kapitoly této diplomové práce je realizace kvantitativního výzkumu, jehož účelem je zjistit ochotu a informovanost nezaměstnaných osob k dobrovolné činnosti. Zpočátku se tedy zaměřím na cíl tohoto výzkumu, výzkumné otázky a jejich následné hypotézy. Dále zmíním metody, se kterými jsem v tomto výzkumu pracovala a popíši hlavní výzkumný vzorek. Následující podkapitola pojednává o zpracování dat, tvorbě jednotlivých proměnných a následném kódování. Na závěr se budu věnovat konkrétním výsledkům, které z výzkumu vyplynuly a budu ověřovat či vyvracet jednotlivé hypotézy. V závěrečné zprávě se budu zabývat výsledky v konfrontaci s výzkumnými otázkami a náměty pro další výzkumná šetření.

Účelem tohoto výzkumu bylo zjistit, zda mají nezaměstnaní lidé informace o možnosti dobrovolnické služby a zda by byli ochotni ji vykonávat. Hlavním prostředkem k tomuto zjišťování bylo kvantitativní šetření formou dotazování nezaměstnaných. Vybrala jsem si kvantitativní výzkum, i přesto, že by se mohlo zdát, že je oslovování nezaměstnaných respondentů prostřednictvím dotazníků neosobní. Dotazník však postihne širší část výzkumného vzorku. Jak uvádí Punch, (2008a, s. 12) „Podstata kvantitativního výzkumu spočívá ve zkoumání vztahů mezi proměnnými.“ Kvantitativní šetření zjišťuje hodnoty těchto proměnných důkladným měřením. Jeho hlavním cílem je nalézt jak jsou jednotlivé proměnné rozloženy a především jaké mají k sobě navzájem vztahy.

Podle Punche (2008a, s. 37) základní strategie při tvorbě kvantitativního šetření začíná cílem a výzkumnými otázkami. Výzkumné otázky určí jednotlivé proměnné. Je třeba se tedy nejprve rozhodnout, jaký bude účel naší práce a definovat si jednotlivé cíle, tedy co chceme zjistit. Dále je nutno se rozhodnout kolik proměnných budeme měřit a jak potřebná data získáme. Potom je třeba si určit, od koho chceme data získávat – definujeme si tedy výzkumný soubor. „Musíme se také rozhodnout, jak budeme data analyzovat, aby získané výsledky představovaly odpovědi na naše otázky.“

4.1 Cíl výzkumu, výzkumná otázka, formulace hypotéz

Podle Punche (2008a, s. 42) jsou cíle výzkumu tvrzení, která chce šetření zkoumat. „Mohou být vyjádřeny jedním tvrzením nebo vyžadují několik tvrzení.“

Cílem mého výzkumu je: *Zjistit povědomí nezaměstnaných o možnosti dobrovolné práce a jejich ochotu k dobrovolné činnosti.*

Výzkumné otázky vycházejí z cíle a mění jej do konkrétnější podoby. „Začínají proces propojování cílů s empirickým světem specifických a konkrétních dat a datových indikátorů, které budou ve výzkumu skutečně využity.“ (Punch, 2008a, s. 42). Definování výzkumných otázek je tedy velmi důležité. Tvorba těchto otázek vychází z konkrétního cíle celého výzkumu. Pro účel tohoto výzkumného šetření jsem si stanovila dvě obecné výzkumné otázky. První obsahuje jednu specifickou otázku a druhá ještě dvě další specifické otázky, ze kterých vychází následující hypotézy. Následující řazení tedy vytvářím ve dvou rovinách v rovině obecné a specifické.

První obecnou výzkumnou otázkou je *ta zda nezaměstnaní vědí o možnosti vykonávání dobrovolnické služby?* (dále jen DS). Prostřednictvím této otázky mě bude zajímat, zdali, respondenti o DS něco vědí, případně odkud se o možnosti ji vykonávat dověděli. To souvisí s otázkou specifickou, která se ptá, *jak se nezaměstnaný může dovědět o dobrovolnické službě?* K této otázce mě bude především zajímat, prostřednictvím jakého zdroje se nezaměstnaný o dobrovolnické službě dovídá. Další obecnou výzkumnou otázkou je: *Mají nezaměstnaní zájem provádět dobrovolnickou službu?* V této oblasti budu analyzovat, zdali mají vůbec nezaměstnaní zájem o výkon DS a co je k tomu vede. Budu také zkoumat *zda některý z faktorů jako je například pohlaví, věk, vzdělání, doba nezaměstnanosti má na toto rozhodnutí nějaký vliv.* V případě, že by se rozhodli DS vykonávat mě bude také zajímat, *kolik hodin by byli ochotni se jí věnovat týdně.* Pro tyto výzkumné otázky jsem si stanovila z nich vyplývající hypotézy, které operacionalizují. Disman (1993, s. 76) k testování hypotéz uvádí: „Kvantitativní výzkum není nic jiného než testování hypotéz.“ Zároveň také uvádí rozdíly mezi deduktivní a induktivní metodou zkoumání. Pro účely tohoto výzkumu byla použita metoda deduktivní (více viz. 4.2 Metody výzkumu).

Hypotézy, které byly vytvořeny pro toto výzkumné šetření, uvádím i s jejich potřebnou operacionalizací. Podle Dismana (1993, s. 79) je operacionalizací myšlen proces, kdy jsou hypotézy pomocí různých indikátorů a znaků převáděny do měřitelné podoby. V následující části se tedy zaměřím na operacionalizaci vybraných hypotéz mého výzkumného šetření. Hypotézy jsou pro větší přehlednost číselně značeny.

H1: Nezaměstnaní nejsou informováni o možnosti dobrovolnické služby

Hypotéza H1 se ověřuje otázkou č. 2. K potvrzení hypotézy dojde, pokud většina (tedy více jak 50%⁹) respondentů zvolí možnost b).

H2: Nezaměstnaný se o dobrovolnické službě dovídá prostřednictvím propagace jednotlivých organizací

Hypotéza H2 se ověřuje otázkami č: 3, 4, 5. K potvrzení hypotézy dojde, pokud respondent u otázky č. 3 zvolí možnost c) nebo d) a následná odpověď bude souviset s propagací organizace, u otázky č. 4 zvolí možnost a), u otázky č. 5 zvolí možnost b) nebo c) a uvedená odpověď bude souviset s propagací organizace.

H3: Nezaměstnaní nemají zájem provádět dobrovolnickou službu

Hypotéza H3 se ověřuje otázkami č: 6. Výše zmíněná hypotéza se potvrdí, pokud většina respondentů zvolí možnost a) nebo b), (ano, spíše ano).

H4: Nezaměstnaní jsou ochotni se věnovat dobrovolnické službě v průměru 6 hodin za týden

Hypotéza H4 se ověřuje otázkou č: 7. K potvrzení hypotézy dojde, pokud bude aritmetický průměr všech odpovědí 6.

H5: O dobrovolnickou službu mají větší zájem ženy než muži

Hypotéza H5 bude ověřována otázkou č. 6, 10. Hypotéza bude potvrzena, pokud respondent zvolí v otázce č. 6 možnost a), b) a v otázce č. 10 bude častější odpovědí možnost žena.

H6: O dobrovolnickou službu mají větší zájem mladší lidé

Hypotéza H6 se ověřuje otázkami č: 6, 11. Hypotéza se potvrdí, pokud respondent zvolí v otázce č. 6 možnost a) nebo b) a v otázce č. 11 zvolí možnost b), nebo c).

H7: Nezaměstnaní, kteří mají vzdělání v sociálním oboru, mají větší zájem o dobrovolnictví, než lidé z ostatních oborů.

⁹ Většina = více jak 50% platí pro všechny hypotézy, ve kterých je tento termín uveden

Hypotéza H7 se ověřuje otázkami č: 6, 14. K potvrzení hypotézy dojde, pokud většina respondentů v otázce č. 6 zvolí možnost a), nebo b). Hypotéza se také potvrdí, pokud v otázce č. 14 uvedou obor týkající se sociální oblasti.

H8: Nezaměstnaní, kteří jsou bez práce delší dobu, mají o dobrovolnickou službu větší zájem, než ti, kteří jsou kratší dobu bez zaměstnání.

Hypotéza H8 se ověřuje otázkami č: 1, 6. Hypotéza bude ověřena, pokud většina respondentů v otázce č. 1 zvolí jednu z možností možnost d), e), f) a v otázce č. 6 zvolí možnost a) nebo b).

4.2 Metody výzkumu

Uvedený výzkum byl realizován deduktivní metodou pomocí dotazníkového šetření a analýzy zdrojů a literatury. Disman (1993, s. 76) k deduktivní metodě uvádí: „Deduktivní metoda vychází z teorie nebo z obecně formulovaného problému. Teoretický nebo praktický problém je přeložen do jazyka hypotéz.“ Hypotézy zjišťují, jaké by mohlo být spojení mezi proměnnými, pokud se hypotéza potvrdí. Poté následuje fáze sběru dat, a pokud odpovídají „závislosti mezi sebranými daty vzorci předpovězenému v hypotézách, přijmeme hypotézy jako platné.“ Pro rozložení jednotlivých proměnných se jednalo o popisně-explanatorní typ výzkumu. Podle Punch se jedná o výzkum, který zjišťuje, jak jsou proměnné mezi sebou závislé (Punch, 2008a, s. 30).

Následující část jsem částečně převzala od Dismana, který se věnuje různému dělení technik a metod sociologického výzkumu. V první řadě se tedy zaměřím na výhody a nevýhody dotazníku, které Disman (1993, s. 141) shledává. Dotazník je efektivní technikou, do které můžeme začlenit větší počet jedinců při malých nákladech. Tato technika nám také umožňuje získat rychle a snadno informace malém časovém rozmezí. „Náklady šetření jsou na rozptylovém vzorku relativně nízké.“ Při této technice je také více zaručována anonymita respondenta než například při rozhovoru. Jako slabiny dotazníku Disman uvádí kladení vysokých nároků na dotazovaného, riziko vyplnění dotazníku jiným členem rodiny a nízkou návratnost.

Při dotazníkovém šetření byla dále použita metoda standardizované techniky. Tato technika je využívána pro jednotné podněty a také otázky v ní jsou často omezeny na volbu z předem připravených kategorií (Disman, 1993, s. 126). Jedná se tedy o uzavřené otázky.

Dotazník byl speciálně navržen pro účel kvantitativního výzkumu týkajícího se možného dobrovolnictví nezaměstnaných. Dotazník prošel pilotáží na 6 respondentech, aby se pro budoucí výzkum předešlo chybným formulacím v otázkách a jednotlivých kategoriích. Jak uvádí Punch (2008a, s. 50) návrh dotazníku je třeba otestovat. „To zahrnuje také dostupnost, etické aspekty, průvodní dopis atd. Pečlivost v této fázi pomůže zvýšit pravděpodobnost vyplnění a návratu dotazníku.“ Závěrečná verze dotazníku obsahovala jak otázky uzavřené, tedy ty ve kterých mohli respondenti vybírat z nabídky různých odpovědí, tak i otázky otevřené, při kterých měli respondenti možnost jiné odpovědi, či své vlastní odpovědi. Nabízené kategorie v uzavřených otázkách byly konstruovány tak aby byly zodpověditelné, aby se vzájemně nevyklučovaly a nebyly totožné. V úvodu dotazníku jsou, jak upozorňuje Disman (1993, s. 135), zařazeny filtrační otázky, které by měly analyzovat, zda je respondent kvalifikován poskytnout žádanou informaci.

Dotazník obsahuje 14 otázek, které jsou nadále větveny podle odpovědí. Dotazníku předchází úvodní dopis respondentovi, jehož cílem je informovat respondenta o účelu dotazníků a pokynech k vyplnění. Dále následuje filtrační otázka o době nezaměstnanosti. Poté jsou strategicky pokládány otázky týkající se možnosti vykonávání dobrovolnické služby a informovanosti o ní. V závěru jsou použity otázky týkající se sociodemografických ukazatelů, jako je pohlaví, věk, vzdělání. Otázky v dotazníku byly konstruovány na základě výše zmíněných hypotéz. Disman (1993, s. 158) uvádí že „Často ještě přežívá tradice začínat s otázkami o demografických charakteristikách.“ Otázky po těchto ukazatelích však zpočátku většinu respondentů nudí a jsou pro ně nezajímavé. Proto by v úvodu dotazníku měly být zařazeny nejdůležitější otázky. Při tvorbě dotazníku jsem se řídila obecným principem, který uvádí Punch (2008a, s. 79). K tomu abychom vytvořily dobrý dotazník a získaly jeho vysokou návratnost a kvalitní data pro následné zpracování, je třeba dodržovat určité zásady. Otázky byly tvořeny krátké a jednoduché. Každá položka v dotazníku se týká jedné věci, byl použit jasný, jednoznačný, relevantní a nestranný jazyk a otázky nebyly navzájem negovány. Znění dotazníku uvádím v příloze č. 1.

Dotazníky z tohoto výzkumného šetření byly distribuovány ve dvou etapách. První etapa probíhala předáním tištěných dotazníků dvěma skupinám nezaměstnaných, kteří se účastnili rekvalifikačního kurzu. Šetření ve druhé etapě probíhalo prostřednictvím elektronického dotazování na serveru VyplnTo.cz. Obě etapy probíhaly v období únor - březen 2012. Návratnost tištěné verze dotazníku byla 75,2%. Elektronická verze dotazníku byla šířena po elektronických adresách sociálních sítí, především na stránkách příbuzného

tématu, a to dobrovolnik.cz, neziskovky.cz, dobro.cz. Dále byla verze rozesílána elektronickou poštou.

Při analýze literatury jsem se zaměřila na literaturu odpovídající jednotlivým kapitolám této práce. Především to byla jak odborná literatura týkající se nezaměstnanosti a dobrovolnictví, tak také webové stránky dobrovolnických center a stránky příbuzné tématu. Ve své práci také využívám recenzovaných článků především z časopisu Sociální práce a Sociální Fórum a sborníků z konferencí v Kroměříži týkajících se dobrovolnictví. Dále využívám cizojazyčné zdroje. Disman (1993, s. 166) za dokument považuje „jakýkoli hmotný záznam lidské činnosti, který nevznikl za účelem našeho výzkumu.“

4.3 Výzkumný soubor

Punch (2008a, s. 52) k výzkumnému souboru uvádí, že „logika šetření založených na dotaznících vyplňovaných respondenty spočívá v tom, že se shromažďují informace od určité skupiny lidí, aby bylo možno zodpovědět výzkumné otázky.“

Výzkumný vzorek mého šetření tvoří nezaměstnaní občané a to jak muži, tak ženy. Věk respondentů se pohyboval v rozmezí 15 – 65 let. Celkem se šetření zúčastnilo 86 respondentů, z toho 70 respondentů prostřednictvím elektronického dotazování a 16 prostřednictvím dotazování tištěného. Respondenti byli vybráni formou náhodného výběru v závislosti na kritériu statutu nezaměstnanosti. Podle Dismana (1993, s. 97) „je náhodný výběr takový výběr, ve kterém každý element populace má stejnou pravděpodobnost, že bude vybrán do vzorku.“ Vzorek byl vybrán tak, aby obsahoval široké spektrum nezaměstnaných jak různého věku, vzdělání a pohlaví. Konkrétní rozložení respondentů podle pohlaví, věku a vzdělání uvádím v příloze č. 2.

4.4 Zpracování dat

Pro dotazníkové šetření byla využita statistická vztahová analýza dat, která bude zkoumat vztahy mezi jednotlivými proměnnými (Chráška, 2007, s. 175). Jak navrhuje Punch (2008a, s. 62) „před samotnou analýzou je zapotřebí data připravit – jedná se o nahrání dat a jejich čištění.“ Čištění dat představuje proces, kdy jsou data výzkumníkem pročištěna ještě předtím, než se začne s jejich analýzou. Je třeba překontrolovat dotazníky s nejasnými odpověďmi či scházejícími odpověďmi. Prvotní analýza dat tohoto šetření

tedy probíhala vyřazením nehodících se respondentů pro účel tohoto výzkumu a vyřazení dotazníků s nevhodnými odpověďmi. Následně byla data z tištěné podoby dotazníku, přenesena do elektronické podoby, aby mohlo proběhnout hrubé zhodnocení odpovědí serverem VyplnTo.cz. Odpovědi ze všech dotazníků byly zpracovány do datové matice a poté byly mnou analyzovány a zpracovávány do tabulek pro větší přehlednost. S daty z výzkumného šetření jsem nadále pracovala v aplikaci Microsoft Excel 2007. Při sekundární analýze dat jsem se zaměřila na matici odpovědí respondentů, kategoriální třídění a na závěry související s vyvrácením či potvrzením hypotéz tohoto šetření.

4.4.1 Tvorba proměnných

Hlavním rysem kvantitativního výzkumu je závislost a vztah mezi proměnnými, v následující části si definuji proměnné, které jsou pro účel tohoto výzkumu primární. K postupu zpracování a analýzy dat v dotazníkovém šetření existuje řada odborných zdrojů a různí autoři používají různá rozdělení proměnných.

Nezávisle proměnná je příčinnou jevu. Závisle proměnná je jeho důsledkem. (Punch, 2008a, s. 17). Chráska místo pojmu proměnné používá pojmu znaky. „Jednotlivé položky dotazníku vyjadřují různé znaky zkoumaného souboru respondentů.“ Takovým znakem může být například údaj o věku osoby, údaj o postojích apod. Znaky můžeme rozdělit na nominální, pořadové, poměrové a kardinální. Nominální znak vypovídá o příslušnosti respondentů k určité kategorii na rozdíl od znaků pořadových, které určují pořadí respondenta podle dělení do příslušných kategorií (např. podle vzdělání). Znaky poměrové nám udávají informaci „o kvantitě měřeného jevu“. Jedná se o znak, který nás informuje „o rozdílech mezi respondenty v určitých vlastnostech, ale také o tom, kolikrát je určitá vlastnost jednoho jedince větší nebo menší než u jiného.“ (Chráska, 2007, s. 176). Pro kvalitní zpracování proměnných je důležité se zpočátku výzkumu zaměřit, zdali budeme při šetření zkoumat vztah mezi proměnnými nebo se zaměříme pouze na jejich rozložení a popíšeme je. Já se ve své práci zaměřuji na vztahy mezi jednotlivými proměnnými, které si následně rozdělím a podrobněji popíši. Následující rozdělení jsem převzala od Punche (2008a, s. 16), který proměnné rozděluje na proměnné nezávislé a proměnné závislé.

Vztah mezi proměnnými budu ověřovat pomocí kategorií v dotazníku. Pro toto výzkumné šetření jsem si stanovila dvě nezávislé proměnné a závislé tzv. kategoriální proměnné. Nezávislými proměnnými je motivace k výkonu DS a přísun informací o DS.

Kategoriálními proměnnými je věk, pohlaví, vzdělání, doba nezaměstnanosti, čas. V následující části se zaměřím na jejich podrobnější rozbor.

Proměnná týkající se motivace k výkonu DS určuje nejčastější motivy pro dobrovolnictví a zjišťuje kolik respondentů je ochotno DS vykonávat. Znak týkající se přísunu informací o DS je měřen počtem respondentů, kteří znají DS a uvedou minimálně jednu organizaci. Proměnná také zjišťuje nejčastější zdroj informací. Co se týče faktorů ovlivňující samotné vykonávání DS nejvíce mě v šetření zajímají tyto faktory věk, pohlaví, vzdělání, doba nezaměstnanosti, čas. Proměnná věk, určuje kolik respondentů do 45 let je ochotno DS vykonávat. Následující znak týkající se pohlaví, měří kolik nezaměstnaných mužů a žen je nakloněno k vykonávání DS (analýza odpovědí, ano, spíše ano). Znak vzdělání, určuje kolik respondentů má vzdělání v sociálním oboru. Doba nezaměstnanosti zahrnuje období, kdy jsou respondenti bez práce, bez závislosti na registraci na úřadu práce, a zda tato doba ovlivňuje rozhodnutí vykonávat DS či nikoli. Proměnná čas, měří v případě že se respondent rozhodne k výkonu DS, kolik hodin za týden je ochoten věnovat dobrovolnické službě.

4.4.2 Kódování

V této části se zaměřím na proces kódování. Chráska (2007, s. 176-7) totiž upozorňuje, že před statistickým zpracováním samotných výsledků je nutná tzv. kategorizace jednotlivých odpovědí. Jde o to, že každá položka v dotazníku by měla být zařazena do vlastní kategorie. Po kategorizaci jednotlivých odpovědí by měl následovat proces kódování. Kódováním je rozuměn proces, při kterém jsou každé položce dotazníků a každé kategorii odpovědí přiřazovány znaky, většinou nominální. Po kódování následuje proces třídění, kdy zjišťujeme, „kolik respondentů má společný buď jeden, nebo dva, popř. více společných znaků.“ Chráska v souvislosti s tím hovoří o třídění prvního, druhého a třetího stupně. Stupňové třídění se odvíjí od počtu shodných sledovaných znaků.

Kódování jednotlivých odpovědí probíhalo primárním označením jednotlivých respondentů pořadovými čísly 1 – 86. Následovalo kódování jednotlivých kategorií, kdy byly kódovány odpovědi na jednotlivé položky v dotazníku. Kódování nabývalo při zodpovězení dané otázky hodnoty 1 při nezodpovězení hodnoty 0. Hodnota respondentů je značena písmenem N (N= 86). Dotazníkové šetření prošlo tříděním prvního stupně a je následně tříděno absolutní a relativní četností. Absolutní četnost je počet hodnot a relativní

procentuelní vyčíslení dané hodnoty. Metoda třídění probíhala pomocí ručního třídění a pomocí aplikace Microsoft Excel 2007.

4.5 Výsledky

V následující části volně popíši výsledky, které z výzkumného šetření mezi nezaměstnanými vyplynuly. Zpočátku se zaměřím na výsledky týkající se stanovených hypotéz. V závěru této podkapitoly uvedu další zajímavé výsledky. Grafy jsem vytvářela pomocí aplikace Microsoft Excel 2007.

Podle nejnovějších údajů krajské správy ČSÚ (olomouc.czso.cz) v Olomouci činí nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 29. 2. 2012 12,13%. Účelem tohoto výzkumného šetření bylo zjistit, do jaké míry jsou nezaměstnaní informováni o dobrovolnictví a jaká je jejich případná motivace k jejímu vykonávání.

4.5.1 Informovanost o dobrovolnické službě

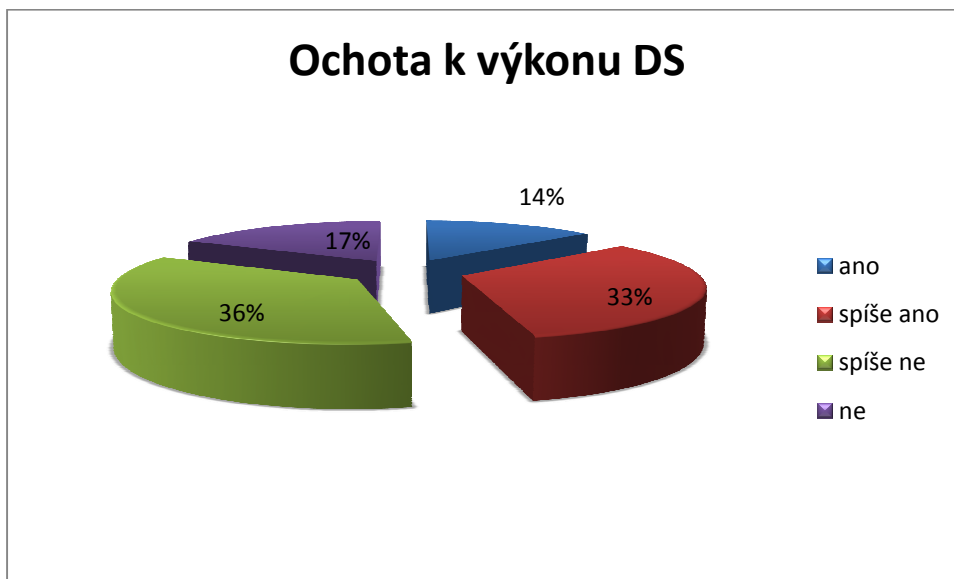
Graf č. 1 – Informovanost o možnosti výkonu DS



Z uvedeného grafu vyplývá, že téměř 45% respondentů neví o možnosti vykonávání dobrovolnické služby. H1 tedy nebyla potvrzena. Na otázky týkající se informovanosti o dobrovolnické službě, odpovědělo pouze 20% respondentů, že hlavním zdrojem jejich informovanosti byla propagace organizace, která zprostředkovává dobrovolnictví. Do propagace byly zahrnuty odpovědi, které se týkaly propagačních letáčků organizace, informací z médií (TV, rádio, tisk, internet). H2 se tedy nepotvrdila.

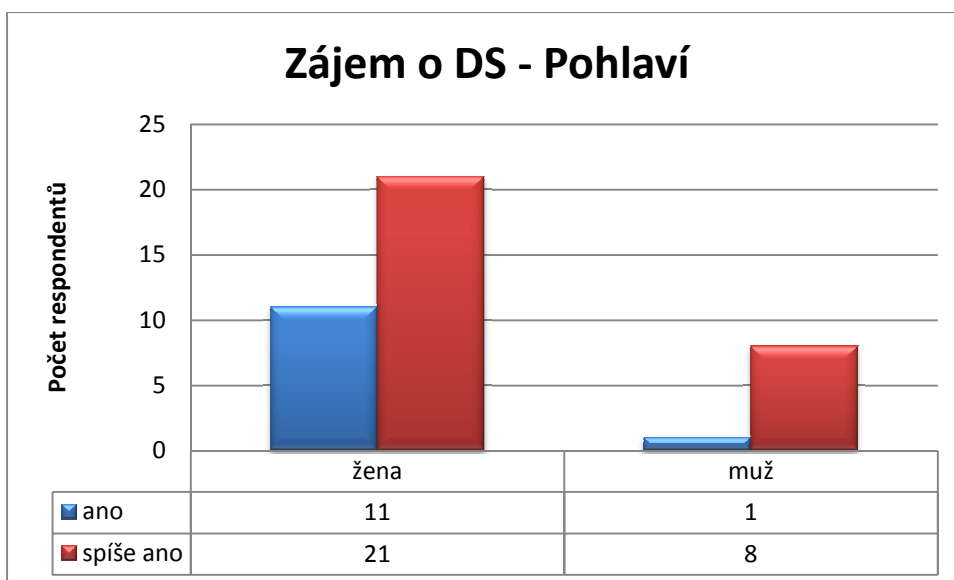
4.5.2 Ochota a motivace k výkonu dobrovolnické služby

Graf č. 2 – Ochota k výkonu DS



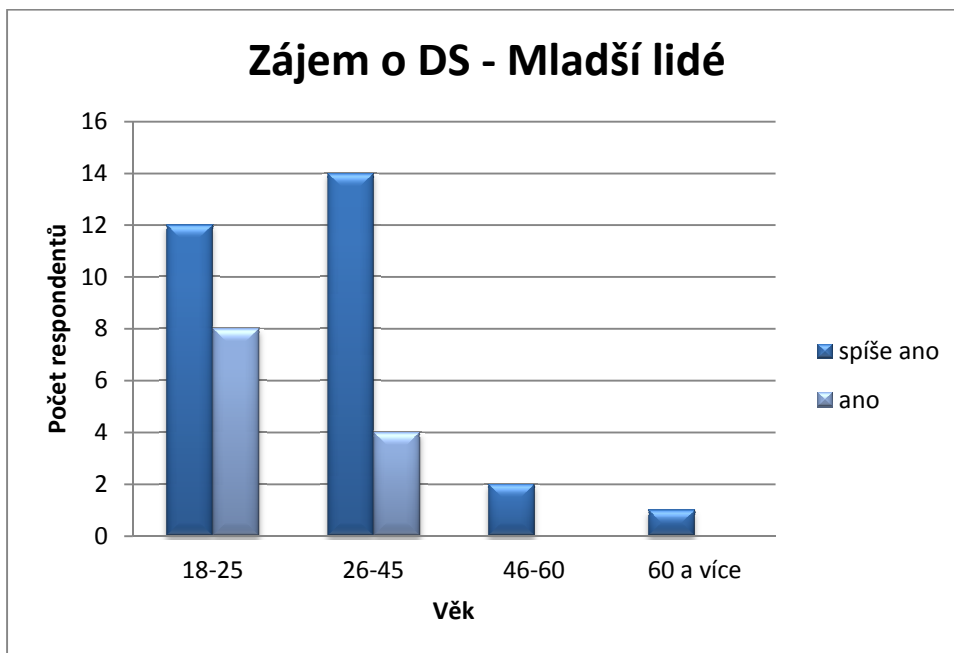
Co se týče ochoty nezaměstnaných k DS z grafu vyplývá následující. Téměř 53% nezaměstnaných nemá zájem stát se dobrovolníky a tudíž bez nároku na finanční odměnu věnovat svůj volný čas dobrovolnické službě. H3 se tímto potvrzuje. Z dotazníkového šetření je také zřejmé, že pokud se nezaměstnaní rozhodnou k výkonu dobrovolnické služby, jsou ochotni ji vykonávat v průměru asi 12 hodin za týden. H4 se tímto nepotvrdila.

Graf č. 3 – Zájem o DS – Pohlaví



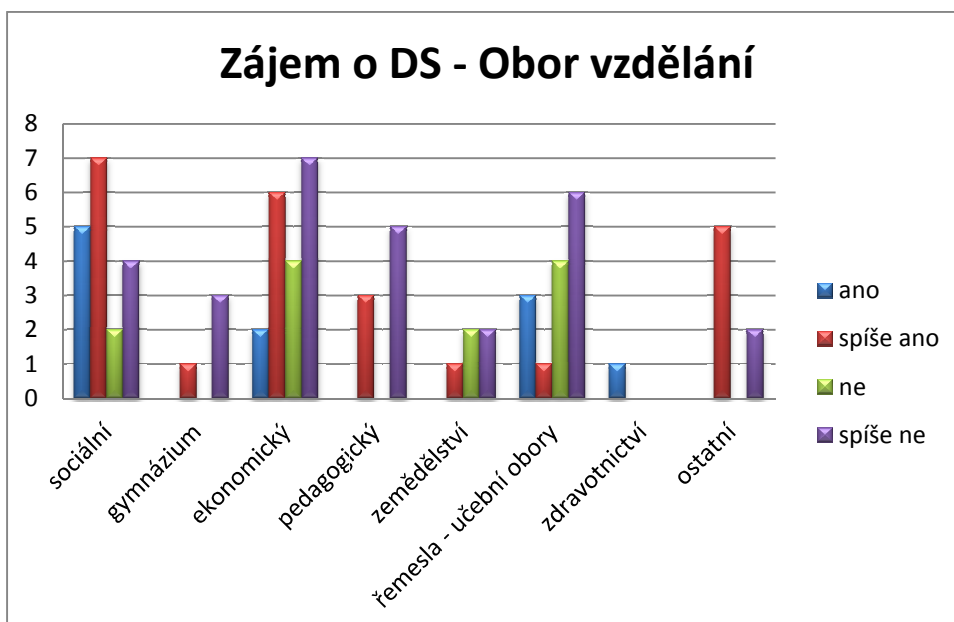
Z grafu vyplývá, že o dobrovolnickou službu mají větší zájem ženy než muži. H5 se tedy potvrdila.

Graf č. 4 – Zájem o DS – Mladší lidé



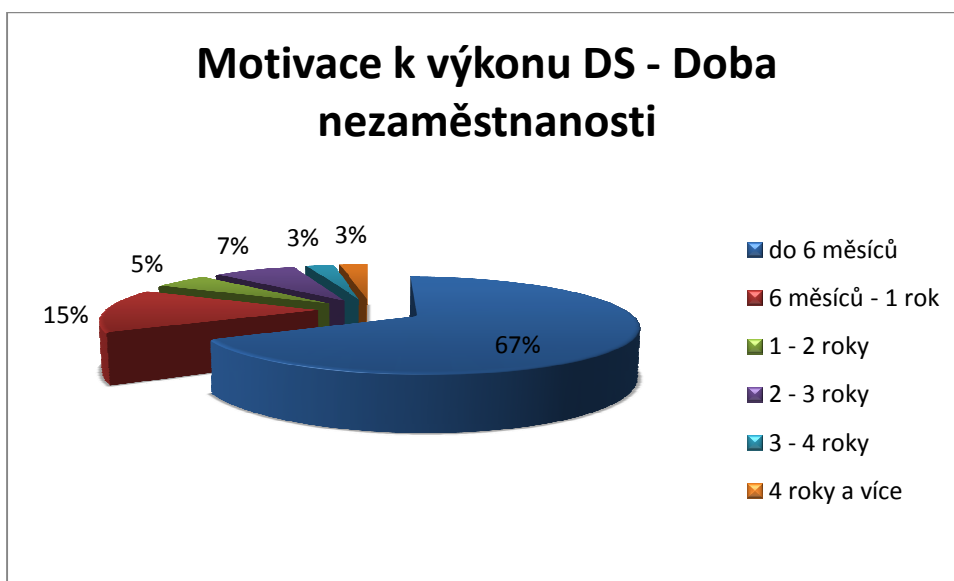
Hypotézu 6, která tvrdí, že o dobrovolnickou službu mají zájem mladší lidé, můžeme doložit tímto grafickým znázorněním. Za mladší lidi pro účel tohoto výzkumu považují respondenty spadající do kategorie (18-45 let). H6 je tedy potvrzena.

Graf č. 5 – Zájem o DS – Obor vzdělání



Ochotu k výkonu DS projevilo více respondentů, kteří mají vzdělání v sociálním oboru, než nezaměstnaní respondenti se vzděláním v oboru jiném. H7 se tedy potvrdila. Dalším oborem, ve kterém se projevil značný zájem o výkon DS je obor ekonomický.

Graf č. 6 – Motivace k výkonu DS – Doba nezaměstnanosti



Hypotéza týkající se doby nezaměstnanosti jako jednoho z faktorů ovlivňujících motivaci nezaměstnaných k DS se nepotvrdila. Právě naopak, z výzkumného šetření vyplynulo, že 67% respondentů, kteří jsou nezaměstnaní do 6 měsíců, mají zájem o vykonávání DS. H8 se tedy nepotvrdila.

Ve výzkumném šetření se v souvislosti s jednotlivými motivy pro výkon dobrovolnictví nejčastěji objevoval motiv dobré zkušenosti (40%), dále motiv možnosti že DS přejde později v pracovní poměr (40%), pro 33% respondentů byla hlavním motivem pomoc druhým lidem. Dalšími důležitými motivy byla možnost navázání nových vztahů se zajímavými lidmi (30%) a uplatnění svých schopností a dovedností (27%). Součet jednotlivých procent ve výsledcích se nerovná 100%, jelikož v otázce týkající se motivů mohli respondenti zvolit více možností. S otázkou, zda by pro respondenty bylo motivující, kdyby z DS plynuly nějaké výhody, 65% souhlasilo. Mezi nejčastěji jmenovanými motivy byly motivy finanční, možnost pracovního uplatnění, vzdělání a praxe v oboru a slevy a poukázky.

4.6 Zodpovězení výzkumných otázek, náměty pro další studie

V následující podkapitole se budu snažit odpovědět na jednotlivé výzkumné otázky, které jsem si pro účel tohoto výzkumu stanovila. Také se zaměřím na jejich krátkou diskusi a konfrontaci s výsledky jiných výzkumných šetření. Zaměřím se především na výsledky z dvouletého rozsáhlého sociologického výzkumu věnovaného dárčovství a dobrovolnictví

v České republice. Tento výzkum byl realizován Nadací rozvoje občanské společnosti (dále jen NROS) a Agenturou neziskového sektoru (dále jen AGNES). Studie, ze kterých budu dále vycházet, a porovnávat výsledky mého šetření pochází především z bakalářských a diplomových prací, věnovaných problematice nezaměstnanosti a dobrovolnictví.

4.6.1 *Nezaměstnaní vědí o možnosti výkonu DS*

Z uvedeného šetření sice vyplynulo, že nezaměstnaní jsou o možnosti výkonu DS informováni, z grafu č. 1 je však zřejmé, že procentuální vyčíslení odpovědí respondentů není jednoznačné a to proto, že „pouze“ 55% respondentů uvedlo, že o možnosti výkonu DS ví. Pro zodpovězení specifické výzkumné otázky z této oblasti je nutné se zaměřit na zdroje, od kterých se nezaměstnaný o dobrovolnické službě dovídá. Z vyhodnocení následných otázek týkajících se informovanosti tedy vyplynulo, že hlavním zdrojem informací je úřad práce a v těsném závěsu zde stojí také zdroj příbuzní, kamarádi, známí, škola a jednotlivá média jako je televize, internet. Z šetření je také zřejmé, že nezaměstnaní nejsou informováni o organizacích, které se dobrovolnictví věnují. Pouze 33% z nich uvedlo, že zná takovou organizaci a mezi nejčastěji jmenovanými byly tyto: ADRA, Charita, Maltézská pomoc, Červený kříž. Hlavním zdrojem informovanosti o organizacích byl opět zdroj přátelé, známí, rodinní příslušníci. Dále pak také škola a média. Pouze 3 nezaměstnaní uvedli, že se o organizaci dověděli prostřednictvím propagačního letáku. Plně si uvědomuji, jak je pro neziskové organizace a jejich dobrovolnický management těžké se propagací naplno věnovat. V dnešní době se však objevují obory jako je fundraising nebo public relations (dále jen PR), které by to mohly změnit. Je také pravdou, že některé organizace byť na propagaci až tak dalece nelpí, mají stálý příjem dobrovolníků. Jak uvádí ve svém výzkumu Frič (2001, s. 104), existují dvě strategie získávání dobrovolníků, tzv. aktivní a pasivní přístup. Při aktivním přístupu, organizace vstupují aktivně do sociálního prostředí. Tento přístup předpokládá cílenou snahu k získání dobrovolníků.¹⁰ Naopak pasivní přístup předpokládá, že „dobrovolník se má i dobrovolně přihlásit.“ Místo aby organizace dobrovolníka vyhledávala, spoléhá na jeho vlastní iniciativu. „Mnohé organizace přitom spoléhají na vlastní stabilní členskou základnu nebo na okruh stálých příznivců.“ Zdrojem se tak pro ně stávají neformální a přátelské kontakty. Hlavní výhodou je atmosféra důvěry. S tímto pasivním přístupem jsem se osobně setkala

¹⁰ Například organizace oslovují školy a formou přednášky a představení svého projektu oslovují budoucí dobrovolníky

na své stáži u MP Olomouc. Z rozhovoru s pracovníky jsem se dověděla, že středisko se až tak nesnaží o svou propagaci, ale naopak dobrovolníci sem přichází sami na popud toho, že se někdo z jejich okolí dobrovolnické činnosti věnuje a oni by se také chtěly stát dobrovolníky. Netvrdím, že se v okolí neobjevují žádné propagační letáčky, a MP Olomouc na sebe neupozorňuje pořádáním různých akcí, ale dle mého názoru je tato organizace zakořeněna na určitých hodnotách, které se snaží naplňovat a dle mé úvahy se jí to velmi dobře daří.

4.6.2 Nezaměstnaní nemají zájem provádět dobrovolnickou službu

Odpověď na tuto výzkumnou otázku také není zcela jednoznačná i přesto, že toto tvrzení vyplývá z dotazníkového šetření. Téměř 53% nezaměstnaných se vyjádřilo, že by nebyli ochotni pracovat jako dobrovolníci. Tato situace mohla vyplynout z nízké informovanosti o této problematice, která z tohoto výzkumu také nevyplývala jednoznačně. Jsem si vědoma, že výzkumný vzorek mohl ovlivnit validitu těchto dat a proto by bylo vhodné se této problematice věnovat v dalším podrobnějším šetření. Zbýlých 43% nezaměstnaných, kteří projevíli zájem o výkon dobrovolnictví, se vyjádřilo, že by jej chtěli provádět v průměru 12 hodin týdně. Toto zjištění beru za velmi pozitivní přínos pro jednotlivé dobrovolnické programy, do kterých mohou být nezaměstnaní zařazeni. Podle Friče (2001, s. 61) se téměř 49% dobrovolníků věnuje dobrovolnické činnosti každý týden. Z dotazníkového šetření také vzešla odpověď na výzkumnou otázku týkající se možných faktorů, které ovlivňují rozhodnutí nezaměstnaných stát se dobrovolníky. Jak uvádí Frič (2001, s. 66) ve svém výzkumném šetření, mezi obecně akceptovatelné důvody pro rozhodnutí stát se dobrovolníkem „(a tedy nejčastěji zmiňované jako důležité) patří důvěryhodnost organizace (93%) a přesvědčení, že dobrovolnou prací lze napomoci šíření dobré myšlenky (91%). Tři čtvrtiny dobrovolníků označilo za důležité tyto aspekty dobrovolné práce: možnost navazovat nové vztahy se zajímavými lidmi (76%), snahu uplatnit své schopnosti (76%), pocit, že dobrovolná práce patří ke způsobu života lidí, jako jsou oni (75%), možnost získat nové dovednosti a zkušenosti (74%), pocit, že jejich pomoc potřebují lidé, které znají (74%) a oslovení lidmi, kteří pro danou organizaci již pracovali (74%).“ Výše zmíněné tedy úzce souvisí s motivací pro rozhodnutí stát se dobrovolníkem. Z mého dotazníkového šetření proto také vyplynuly nejčastější motivy, které mohou ovlivnit rozhodnutí nezaměstnaných pro výkon dobrovolné činnosti. Mezi motiv, který by nezaměstnané nejvíce popohnal k rozhodnutí stát se dobrovolníkem, byl nejčastěji uváděn motiv dobré zkušenosti, dále možnosti, že dobrovolnická služba

přejde později v pracovní poměr, pomoc druhým a navázání nových vztahů. Jak uvádí Frič (2011, s. 113) pokud se dobrovolné činnosti začnou věnovat i různé marginalizované skupiny jako například nezaměstnaní či starší osoby, může se pro ně dobrovolnictví stát určitým faktorem sociální integrace a participace. Pro dobrovolníky je tedy velmi důležité, že se setkávají s novými lidmi s podobným cílem, získávají nové kontakty a zkušenosti. Téměř 65% nezaměstnaných, v mém šetření, také uvedlo, že by pro ně bylo motivující, kdyby z výkonu dobrovolnické služby plynuly nějaké výhody. Mezi těmito jmenovanými výhodami byly nejvíce obsáhnuty výhody finanční a možnost, že budou po výkonu DS v organizaci zaměstnáni. Tato situace přímo vybízí k větší informovanosti nejen neziskových, ale naopak ziskových a komerčních firem o projektu Job Rotation. Dle výzkumného šetření týkajícího se dobrovolnictví nezaměstnaných v mikroregionu Zábřežsko, který provedla Hanušová (2011, s. 52), jsou hlavní motivací pro nezaměstnané také peníze. Avšak během zařazení do programu pro dobrovolnictví nezaměstnaných tento motiv přehodnocují a „dochází k závěru, že je pro ně důležité, že můžou někam jít, s někým být a mít pocit, že jsou užiteční, že někam patří.“ Podle Kučerové, (2010, s. 53,59) která zpracovala studii týkající se vlivu dobrovolnické činnosti na budoucí profesní uplatnění, bylo pro 71% poskytovatelů sociálních služeb důležité, zda uchazeči o zaměstnání v jejich organizaci už někdy dobrovolnickou činnost vykonávali. Ze studie také vyplynulo že „u zaměstnavatelů mimo neziskový sektor nebyl zjištěn významný rozdíl v hodnocení absolventů dobrovolníků a absolventů bez dobrovolnické zkušenosti.“ Haumerová (2007, s. 63) zase ve své studii jasně určila hlavní motivy a pohnutky pro dobrovolnou činnost. Uvádí zde především prosociální chování, empatii, prožitou životní zkušenost, citové pohnutí a celkové osobnostní a povahové rysy člověka.

Ve svém šetření jsem se zaměřila také na obecné faktory, které mohou mít vliv na rozhodnutí stát se dobrovolníkem. Došla jsem k závěru, že o výkon dobrovolnické služby projeví větší zájem ženy než muži. Co se týče věkového rozmezí tak největší zájem o dobrovolnictví se projevil v kategorii 26-45 let, což je kategorie čerstvých absolventů vysokých škol a pracujících. Značný zájem se však projevil i v kategorii 18-25 let a to tedy ve skupině studentů. Frič (2001, s. 105) zjistil, že „mezi mladými lidmi výrazně převažují studenti středních a vysokých škol. Druhou nejčetnější skupinou jsou ženy mezi 50-60 lety.“ V mém výzkumu se zájem o dobrovolnou práci v této kategorii téměř vůbec neobjevil. Dalším faktorem, který ovlivnil rozhodnutí nezaměstnaných pro dobrovolnictví, byla doba nezaměstnanosti. Dalo by se předpokládat, že dlouhodobě nezaměstnaní, by

mohli projevit větší zájem o dobrovolnictví at' už z důvodu možné aktivity, navázání nových kontaktů a vztahů či z jiných důvodů. Z šetření vyplynul pravý opak. Téměř tři čtvrtiny těch, kteří jsou nezaměstnaní ne déle, než půl roku projevilo zájem o výkon dobrovolnictví.

Jsem si vědoma, že reprezentativnost mého výzkumného vzorku mohla ovlivnit validitu mých získaných dat. Většina hypotéz v šetření byla vyvrácena a také odpovědi na některé výzkumné otázky nebyly jednoznačné. Proto by bylo vhodné výzkum rozšířit i o spolupráci např. s konkrétní organizací, která se věnuje dobrovolnickému managementu a pro kterou by byla získaná data přínosem k vytvoření nového dobrovolnického programu pro nezaměstnané. Dále by přicházela v úvahu možnost spolupráce s některým s úřadů práce. Po mé vlastní kontaktáži na Úřadu práce v Olomouci, kdy jsem byla odmítnuta z důvodu reorganizace jejich instituce, by bylo vhodné oslovit jiné pracovní úřady v Olomouckém kraji. Chápu však, že nutná administrativa spojená s reorganizací je velmi náročná. Jako námět pro další studie by bylo například vhodné se zaměřit, do jaké míry ovlivňuje víra a náboženství rozhodnutí nezaměstnaných stát se dobrovolníkem či nikoli.

ZÁVĚR

Napsáním této práce jsem se snažila upozornit na nezaměstnané jako na skupinu, která je méně využitá pro dobrovolnictví než skupiny ostatní. Cílem práce bylo zpracování kvantitativního výzkumu v oblasti povědomí a ochoty nezaměstnaných k dobrovolné činnosti v Olomouckém kraji. Prostřednictvím dotazníkového šetření jsem se tedy snažila zjistit, zda nezaměstnaní vědí o tom, že se mohou stát dobrovolníky a do jaké míry jsou motivováni a ochotni dobrovolnictví vykonávat. Více jak polovina respondentů potvrdila, že ví o možnosti vykonávání dobrovolnické činnosti, více respondentů se však přiklonilo k názoru, že nejsou ochotni stát se dobrovolníky. Jedním z doporučení pro řešení této situace by mohlo být zvýšení informovanosti o výhodách, které nezaměstnanému může dobrovolnictví přinést.

Plně si také uvědomuji, že pro nezaměstnaného je prvotním cílem najít si práci ať už z ekonomických či jiných důvodů. Pokud se nezaměstnaní zapojí do nějakého dobrovolnického programu, může se tato situace stát rizikem pro dobrovolnická centra, která spíše uvítají dobrovolníky na dlouhodobější činnost. I přesto byť na krátkou dobu může dobrovolnická služba nezaměstnaným pomoci v mnoha ohledech. Ať už se jedná o navazování nových vztahů, získání zkušeností pro další praxi či využití svých dosavadních schopností a dovedností.

Výsledky, které vyplynuly z kvantitativní části této práce, mohou posloužit jak nezaměstnaným proto, aby o dobrovolnické službě začali přemýšlet, tak i dobrovolnickým centrům, která si mohou udělat krátký přehled o možném namotivování nezaměstnaných pro dobrovolnickou činnost. Dobrovolnická činnost má v naší zemi již nějakou tradici a ať už ji vykonáváme vědomě na profesionální úrovni nebo nevědomě na úrovni laické, můžeme tak posilovat naši sociální společnost a přispět tak sociální soudržnosti.

Seznam použitých zkratk:

ICN – Informační centrum neziskových organizací

NO – Neziskové organizace

ČSÚ – Český statistický úřad

Hestia – Národní dobrovolnické centrum

ICN – Informační centrum neziskových organizací

CpKP – Centrum pro komunitní práci

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

DS – Dobrovolnická služba

PR – Public relations

NROS – Nadace rozvoje občanské společnosti

AGNES – Agentura neziskového sektoru

MP Olomouc – Maltézská pomoc Olomouc

Seznam použitých zdrojů a literatury:

- 1) BAJER, P. (2004). Dobrovolnický program CpKP na střední Moravě. *Sociální práce/Sociální práce, časopis pro teorii praxi a vzdělávání v sociální práci*, č. 3, s. 7, ISSN 1213-624
- 2) BECK, P., NIEDERLE, P. (2010). Obce a veřejná služba. *FÓRUM sociální politiky – odborný recenzovaný časopis*, č. 3, s. 25, ISSN 1802-5854
- 3) BRUMOVSKÁ, T., MÁLKOVÁ-SEIDLOVÁ, G. (2010). *Mentoring – Výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. Praha: Portál, ISBN 978-80-7367-772-5
- 4) DISMAN, M. (1993). *Jak se vyrábí sociologická znalost – Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7066-822-9
- 5) FRIČ, P. (2001). *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: výsledky výzkumu NROS a Agnes*. 1. Vyd. – Praha: NROS a Agnes, ISBN 80-902633-7-2
- 6) HANUŠOVÁ, M. (2011). *Dobrovolnictví nezaměstnaných v mikroregionu Zábřežsko*. (diplomová práce). Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně – fakulta humanitních studií.
- 7) KLÉGROVÁ, A., ŠORMOVÁ, L. (2006). *Dobrovolnictví*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, o. p. s., ISBN 80-86991-68-7
- 8) Kol. autorů. (2001). *Dobrovolníci v neziskových organizacích*. 1. vyd., Praha: vydalo Informační centrum neziskových organizací, o. p. s. s podporou MPSV ČR, ISBN 80-86423-05-0
- 9) KREBS, V., a kol. (2007). *Sociální politika*. Praha: ASPI, 4. přepracované a aktualizované vydání, ISBN 978-80-7357-276-1
- 10) KUČEROVÁ, L. (2010). *Vlivy dobrovolnictví na profesní uplatnění*. (diplomová práce). České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích – zdravotně sociální fakulta.
- 11) LAYARD, R. (1986). *How to Beat Unemployment*. New York: Oxford University Press, ISBN 0-19-877265-3
- 12) MAREŠ, P. (1994) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, ISBN 80-901424-9-4
- 13) MATOUŠEK, O., a kol. (2003). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, ISBN 80-7178-548-2
- 14) MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. (2005). *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, ISBN 80-7367-002-X

- 15) NOVOTNÝ, J., LUKEŠ, M., a kol. (2009). *Success Factors and Volunteering in Non-profit Organizations in the Czech Republic*. Vysoká škola ekonomická v Praze: Oeconomica, ISBN 978-80-245-1474-1
- 16) PLESNÍK, V. (2007). *Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané*. Krnov, ISBN 978-80-254-0124-8
- 17) PUNCH, K., F. (2008 a). *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál, ISBN 978-80-7367-381-9
- 18) PUNCH, K., F. (2008 b). *Úspěšný návrh výzkumu*. Praha: Portál, ISBN 978-80-7367-468-7
- 19) SEKOT, A. (2008). *Sociologické problémy společnosti*. Rašínova vysoká škola, ISBN 978-80-87001-11-0
- 20) SLOWÍK, J. (2011). Dobrovolnictví jako nepostradatelný nástroj podpory sociální inkluze. *Sociální práce/Sociální práca – časopis pro teorii praxi a vzdělávání v sociální práci*, č. 4, s. 44, ISSN 1213-624
- 21) TOŠNER, J., KŘÍŽOVÁ, E. (2011). Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v sociálních a zdravotních službách. *FÓRUM sociální politiky – odborný recenzovaný časopis*, č. 1, s. 24, ISSN 1802-5854
- 22) TOŠNER, J., SOZANSKÁ O. (2002). *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, ISBN 807178-514-8
- 23) TOŠNER, J. (2008). 10 let rozvoje dobrovolnictví: rehabilitace občanských ctností. *FÓRUM sociální politiky – odborný recenzovaný časopis*, č. 2, s. 26, ISSN 1802-5854
- 24) VANĚČKOVÁ, S. (2004). *Minipříručka pro neziskové organizace – Dobrovolníkův první pracovní den*. Hradec Králové: Občanské poradenské středisko o. p. s. – Dobrovolnická informační kancelář, nestránkováno, ISBN 80-86701-01-8
- 25) CENTRUM PRO KOMUNITNÍ PRÁCI (2006). *JOBROTATION a dobrovolnická činnost*. Přerov: CpKP, ISBN 80-86902-37-4.
- 26) HESTIA - NÁRODNÍ DOBROVOLNICKÉ CENTRUM (2005). *Obyčejní lidé dělají neobyčejné věci*. Praha: Portál, ISBN 80-7367-017-8
- 27) HESTIA - NÁRODNÍ DOBROVOLNICKÉ CENTRUM (2001). *Využití dobrovolníků v nemocnicích – metodický manuál k dobrovolnictví v nemocnicích*. Praha: Hestia.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

- 1) ŠMOLDOVÁ, V. (2012). *Dobrovolnictví nezaměstnaných (výsledky průzkumu)* [on-line] Dostupné 29. 3. 2012 z: <http://dobrovolnictvi-nezamestnanyc.vyplnto.cz>.
- 2) ASOCIACE PĚT P V ČR (2012): O nás – členové asociace. *P-centrum Olomouc*. [on-line]. Dostupné 18. 3. 2012 z: http://www.petp.cz/stranky/asociace_clenove_olomoucky_pcentrum.php
- 3) BECK, P. (2010). Veřejná služba a její návaznost na dobrovolnickou službu. In: *Dobrovolnictví v české společnosti – současnost a perspektivy, Kroměříž 24. – 25. května 2010: sborník příspěvků konference* [on-line]. Klub UNESCO Kroměříž a HESTIA – Národní dobrovolnické centrum Praha, Dostupné 20. 3. 2012 z: <http://www.unesco-kromeriz.cz/sborniky.html>
- 4) BIERNÁTOVÁ, O., SKŮPA, J. (2011). *Bibliografické odkazy a citace dokumentů dle ČSN ISO 690 (01 0197)* platné od 1. dubna 2011 [on-line]. Dostupné 15. 3. 2012 z: <http://www.citace.com/soubory/csniso690-interpretace.pdf>
- 5) BIG BROTHERS BIG SISTERS - About us (2011): *We are here to start something* [on-line]. Dostupné 17. 3. 2012 z: http://www.bbbs.org/site/c.9iILI3NGKhK6F/b.5962351/k.42EB/We_are_here_to_start_something.htm
- 6) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD – Krajská správa ČSÚ v Olomouci (2012): Trh práce a mzdy – nezaměstnanost. *Nejnovější údaje: Olomoucký kraj*. [on-line]. Dostupné 5. 4. 2012 z: <http://www.olomouc.czso.cz/>
- 7) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD – Veřejná databáze (2012): *Zaměstnanosti a nezaměstnanost od roku 1993 - údaje za osoby ve věku 15 a více let*. [on-line]. Dostupné 6. 4. 2012 z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA1010CU&&kapitola_id=3
- 8) DOBROVOLNIK.CZ (2012): *Všeobecná deklaráce o dobrovolnictví*. [on-line]. Dostupné 18. 3. 2012 z: <http://www.dobrovolnik.cz/oblasti-dobrovolnictvi/vseobecna-deklarace-o-dobrovolnictvi/>
- 9) EUROPEAN VOLUNTEER CENTER - Volunteering and employability (2012): *Volunteering and a milestone towards employment*. [on-line]. Dostupné 20. 3. 2012 z:

- http://community.cev.be/download/127/422/Fact_sheer_DG_EMPL_employability.pdf
- 10) HESTIA – pro organizace – dokumenty ke stažení (2012): *Manuál programu Pět P v České republice*. [on-line]. Dostupné 18. 3. 2012 z: <http://www.hest.cz/hestia/pro-organizace/dokumenty-ke-stazeni/>
 - 11) CHARITA OLOMOUC – další aktivity – dobrovolnictví (2007): *Dobrovolnictví leták*. [on-line]. Dostupné 8. 4. 2012 z: http://www.olomouc.charita.cz/uploads/clankyprilohy/55/dobrovolnictvi_letak.pdf
 - 12) CHARITA ZÁBŘEH – Sociální služby, zdravotní péče, humanitární pomoc (2003): *Tisková zpráva z 8. září 2010 – Vršky od PET lahví pomáhají*. [on-line]. Dostupné 26. 3. 2012 z: <http://www.zabreh.caritas.cz/cs/vrsky.php>
 - 13) JIKA – Olomoucké dobrovolnické centrum – občanské sdružení (2007 – 2012): *Nechcete se i Vy stát dobrovolníkem?* [on-line]. Dostupné 26. 3. 2012 z: <http://jikadobrovol.wz.cz/>
 - 14) JIKA – Olomoucké dobrovolnické centrum – výroční zpráva (2007 – 2012): *Výroční zpráva za rok 2010*. [on-line]. Dostupné 26. 3. 2012 z: <http://jikadobrovol.wz.cz/index.php?zobraz=vz&zobraz3=vz2010>
 - 15) MALTÉZSKÁ POMOC – Olomouc (2012): *Dobrovolnické programy*. [on-line]. Dostupné 8. 4. 2012 z: <http://www.maltezskapomoc.cz/Maltezskapomoc/centrum-olomouc/ceho-jsem-dosahli>
 - 16) MŽP (2008-2012): *Nestátní neziskové organizace*. Informační centrum neziskových organizací [on-line]. Ministerstvo životního prostředí, Dostupné 2. 3. 2012 z: http://www.mzp.cz/cz/nevladni_a_neziskove_organizace. Datum poslední aktualizace neuvedeno.
 - 17) NOVOTNÝ, M., STARÁ, I. (2002): *Dobrovolníci v nemocnicích – metodický manuál pro zdravotnická a sociální zařízení*. [on-line]. Hestia, [cit. 2012-03-20]. Dostupné 20. 3. 2012 z: <http://www.hest.cz/hestia/pro-organizace/dokumenty-ke-stazeni/>
 - 18) SOCIÁLNÍ REFORMA – změny 2012 – úvodní strana – nezaměstnanost (2011): *Kdo má nárok na podporu v nezaměstnanosti od 1. 1. 2012*. [on-line]. Dostupné 19. 3. 2012 z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5#1.0>
 - 19) SOCIÁLNÍ REFORMA – změny 2012 – úvodní strana - časté dotazy (2011): *Veřejná služba*. [on-line]. Dostupné 19. 3. 2012 z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/62>

- 20) SOZANSKÁ, O., TOŠNER, J. (2005): *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation*. Praha, Hestia-národní dobrovolnické centrum, [on-line] Dostupné 18. 3. 2012 z: <http://www.hest.cz/hestia/pro-organizace/dokumenty-ke-stazeni/>
- 21) TAUNTON DEANE VOLUNTEER CENTRE (2012): *Volunteering and Unemployment-Factsheet*. Taunton. [on-line]. Dostupné 20. 3. 2012 z: <http://www.tauntonva.org.uk/EN/store/volemp.pdf>
- 22) VAŠKOVÁ, M. (2006): Šest let účasti Úřadu práce v Kroměříži v dobrovolnickém programu pro nezaměstnané. In: *Dobrovolnictví ochrana před sociálním vyloučením, Kroměříž 15. – 16. Května 2006: sborník příspěvků konference* [on-line]. Kroměříž: Klub UNESCO Kroměříž a HESTIA – Národní dobrovolnické centrum Praha, Dostupné 20. 3. 2012 z: <http://www.unesco-kromeriz.cz/sborniky.html>

PRÁVNÍ PŘEDPISY

- 1) *Předpis, kterým se mění zákon o pomoci v hmotné nouzi*. Předpis č. 366/2011 kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v účinném znění ke dni 12. 3. 2012
- 2) *Zákon o dobrovolnické službě*. Zákon č. 198/2002 Sb. v účinném znění ke dni 11. 3. 2012
- 3) *Zákon o pomoci v hmotné nouzi*. Zákon č. 111/2006 Sb. v účinném znění ke dni 10. 3. 2012
- 4) *Zákon o zaměstnanosti*. Zákon č. 435/2004 Sb. v účinném znění ke dni 10. 3. 2012

Seznam grafů:

Graf č. 1 – Informovanost o možnosti výkonu DS

Graf č. 2 – Ochota k výkonu DS

Graf č. 3 – Zájem o DS – Pohlaví

Graf č. 4 – Zájem o DS – Mladší lidé

Graf č. 5 – Zájem o DS – Obor vzdělání

Graf č. 6 – Motivace k výkonu DS – Doba nezaměstnanosti

Přílohy:

Příloha č. 1.

Informovanost a ochota nezaměstnaných k dobrovolnictví

Milý respondente,

Dostává se ti do rukou dotazník, jehož cílem je zjistit povědomí nezaměstnaných o možnosti dobrovolné práce a jejich ochotu k dobrovolné činnosti. Dotazník bude součástí výzkumu v rámci mé diplomové práce a je zcela anonymní. Na následující otázky neexistuje žádná správná odpověď, důležité jsou jen Vaše názory a postoje. Svě odpovědi prosím pečlivě **zakroužkujte, případně vyplňte**, pokud to otázka vyžaduje. Pokud není uvedeno jinak, vyberte vždy **jednu možnost**. Předem Vám děkuji za ochotu a čas, který budete věnovat vyplnění tohoto dotazníku.

Věra Šmoldová

Studentka oboru Charitativní a
sociální práce, Univerzita
Palackého v Olomouci

1. Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

- a) do 6 měsíců
- b) 6 měsíců – 1 rok
- c) 1 - 2 roky
- d) 2 - 3 roky
- e) 3 – 4 roky
- f) 4 roky a více

2. Víte o možnosti vykonávání dobrovolnické služby?

- a) ano
- b) ne

Pokud, jste v této otázce zvolil/a možnost a) pokračujte následující otázkou, pokud možnost b) pokračujte otázkou č. 4

3. Odkud jste se o dobrovolnické službě dověděli? (můžete zvolit více možností)

- a) dobrovolnickou službu vykonává příbuzný, kamarád, známý
- b) o dobrovolnické službě jsem se dověděl od úřadu práce
- c) zaujal mě propagační letáček dobrovolnického centra
- d) odjinud (uved'te odkud).....

4. Znáte nějakou organizaci, která zprostředkovává dobrovolnictví?

Pokud ANO prosím uveďte JAKOU

- a) ano
- b) ne

Pokud, jste v této otázce zvolil/a možnost a) pokračujte následující otázkou, pokud možnost b) pokračujte otázkou č. 6

5. Odkud jste se o organizaci dověděli? (můžete zvolit více možností)

- a) v organizaci pracuje příbuzný, kamarád, známý
- b) zaujal mě propagační letáček
- c) odjinud (uveďte odkud).....

6. Byl/a byste ochoten/na pracovat jako dobrovolník a věnoval/a byste svůj volný čas bez nároku na finanční odměnu?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

Pokud jste v předchozí otázce zvolil/a možnost a), b), pokračujte následující otázkou, pokud možnost c), d), pokračujte otázkou č. 9

7. Kolik času byste byl/a ochoten/na věnovat dobrovolné činnosti? (uveďte v hodinách za týden)

.....

8. Jaký motiv by Vás vedl k tomu, stát se dobrovolníkem? (můžete zvolit více možností)

- a) chci pomáhat druhým
- b) myslím si, že by to byla pro mě dobrá zkušenost
- c) zaplním svůj volný čas
- d) mohu navázat nové vztahy se zajímavými lidmi
- e) mohu uplatnit své schopnosti a dovednosti
- f) navýšení sociálních dávek
- g) možnost že dobrovolnická služba přejde později v pracovní poměr
- h) žádný
- i) jiný (uveďte jaký).....

9. Bylo by pro Vás motivující, kdyby z vykonávání dobrovolnické služby plynuly nějaké výhody?

Pokud zvolíte možnost a) uveďte JAKÉ

- a) ano.....
- b) ne

10. Vaše pohlaví

- Muž
- Žena

11. Váš věk

- a) méně než 18
- b) 18-25
- c) 26-45
- d) 46-60
- e) 60 a více

12. Hlásíte se k nějakému náboženství?

- a) ano
- b) ne

13. Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) základní
- b) střední odborné (bez maturity)
- c) úplné střední odborné (s maturitou)
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské odborné

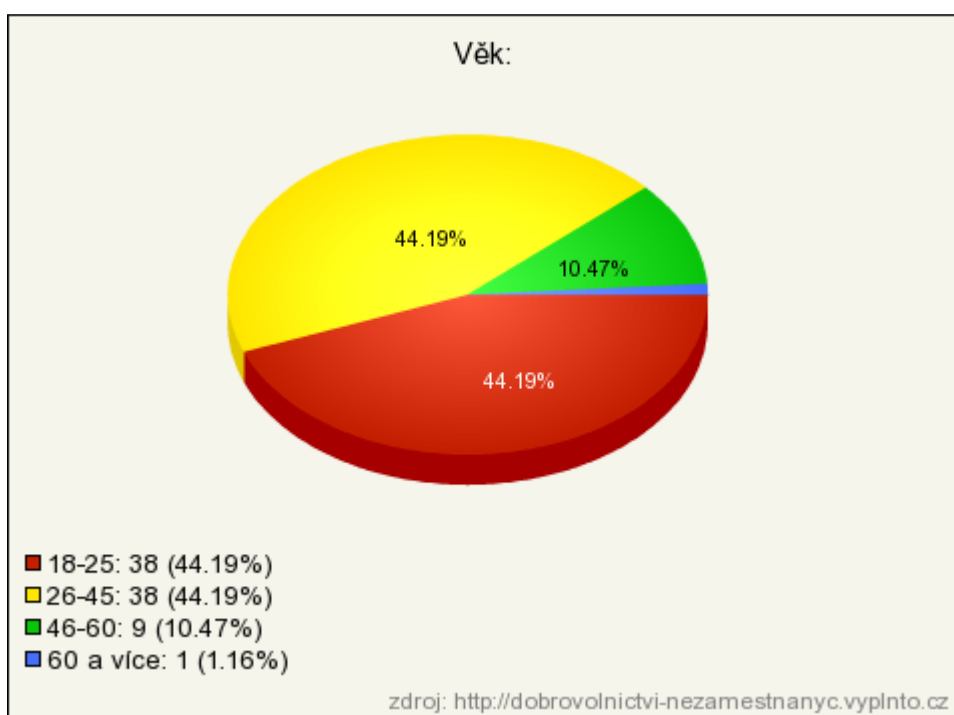
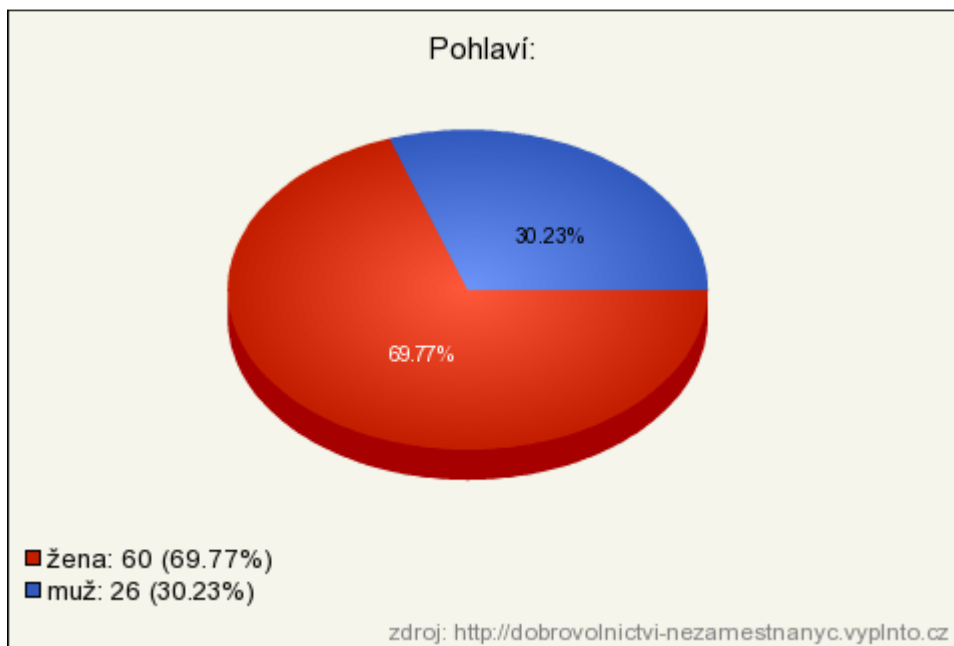
14. Pokud jste v předchozí otázce vybrali možnost b) – e) uveďte obor, který jste studovali

.....

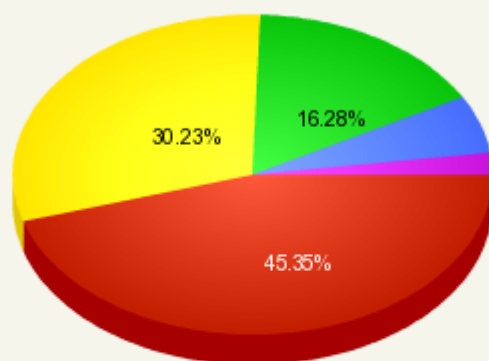
Velice děkuji za čas a ochotu k vyplnění dotazníku. Přeji pěkný den ☺

Příloha č. 2

Rozložení respondentů podle pohlaví, věku a vzdělání.



Nejvyšší dosažené vzdělání



- úplné střední odborné (s maturitou): 39 (45.35%)
- vysokoškolské odborné: 26 (30.23%)
- střední odborné (bez maturity): 14 (16.28%)
- vyšší odborné: 5 (5.81%)
- základní: 2 (2.33%)

zdroj: <http://dobrovolnictvi-nezamestnanyc.vyplnto.cz>