



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Motivace dobrovolníků pracujících se seniory

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Studijní program: **SOCIÁLNÍ POLITIKA A SOCIÁLNÍ PRÁCE**

Autor: Tereza Řípová

Vedoucí práce: Mgr. Bohdana Břízová, Ph.D.

České Budějovice 2017

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem Motivace dobrovolníků pracujících se seniory jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby bakalářské práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 20. 7. 2017

.....

Tereza Řípová

Poděkování

Děkuji mé vedoucí bakalářské práce Mgr. Bohdaně Břízové, PhD. za vedení, trpělivost a čas, který mi po dobu psaní této práce věnovala. Také děkuji komunikačním partnerům, díky kterým mohl být realizován výzkum. V neposlední řadě děkuji mojí rodině a přátelům za velkou podporu při psaní.

Motivace dobrovolníků pracujících se seniory

Abstrakt

Cílem bakalářské práce je popsat motivační prvky dobrovolníků pracujících se seniory v dobrovolnických organizacích v Českých Budějovicích.

Teoretická část se věnuje pojmu motivace, problematice dobrovolnictví a motivaci u dobrovolníků.

Pro zpracování praktické části byla zvolena strategie kvalitativního výzkumu, metoda dotazování a technika polořízeného rozhovoru. Pro zodpovězení výzkumných otázek byly realizovány rozhovory se dvěma výzkumnými soubory sestavenými z celkového počtu čtrnácti dobrovolníků u seniorů skrze Dobrovolnické centrum ADRA České Budějovice nebo Dobrovolnické centrum při Diecézní charitě České Budějovice ve věku v rozmezí 15 až 44 let pro mladší generaci a 45 let a výše pro starší generaci. Rozhovor k výzkumu této práce byl sestaven z jedenácti otázek a jeho cílem bylo zjistit motivaci dobrovolníků pracujících se seniory. Po získání potřebných dat byly rozhovory přepsány a následně vyhodnoceny pomocí procesu otevřeného kódování, kdy všechna data byla přehledně uspořádána do jednotlivých kategorií.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že převládajícím motivačním prvkem k dobrovolnictví u seniorů je touha získat nové zkušenosti. Lze ovšem shrnout, že každý dobrovolník disponuje určitou směsicí mnoha motivačních prvků, které mezi sebou významně korelují. Nelze tedy ani tvrdit, že by u mladší nebo starší generace některý z motivačních prvků převládal.

Znalost motivace dobrovolníků je velmi důležitá pro práci s nimi, a práce by tak mohla přinést užitek koordinátorům dobrovolníků či sociálním pracovníkům, kteří s dobrovolníky v daných organizacích spolupracují.

Klíčová slova

Dobrovolnictví; dobrovolník; dobrovolnické centrum; management dobrovolnictví; motivace; senior

Motivation of Volunteers Working with the Seniors

Abstract

The goal of the bachelor thesis is to describe motivational aspects of volunteers working with the seniors in volunteer organizations in České Budějovice.

Theoretical part is devoted to terms as motivation, issues with volunteering and volunteer's motivation.

Qualitative research, method of questioning and technique of semi controlled interview was chosen for practical part. For answering research questions, the interviews were realized with two research groups which contained 14 volunteering seniors from Dobrovolnické centrum ADRA České Budějovice or Dobrovolnické centrum Diecézní charita České Budějovice in the age from 15 to 44 for younger generation and 45 and more for older generations. Interview for the research of this thesis contained 11 questions and its goal was to find out motivation of volunteers working with the seniors. After getting needed data, the interviews were written down and then evaluated by open coding, where all data were organised into concrete categories.

The result clearly shows that the most important motivational aspect for volunteering is desire to gain new experience. On the other hand, each volunteer has certain combination of many motivational aspects between which correlation exists. There is no valid statement that either younger or older generation has prevailing motivational aspect.

Knowledge of volunteers motivation is very important for working with them and the thesis could be helpful for coordinators of volunteers or social workers who co-work with volunteers in given organisations.

Key words

Volunteering; volunteer; volunteering centre; management of volunteering; motivation; senior

OBSAH

ÚVOD	8
1 SOUČASNÝ STAV	9
1.1 Motivace	9
1.1.1 Pojem motivace.....	9
1.1.2 Pohledy na motivaci	12
1.2 Dobrovolnictví.....	14
1.2.1 Historie dobrovolnictví ve světě a v ČR.....	14
1.2.2 Pojem dobrovolnictví a dobrovolník	15
1.2.3 Dělení dobrovolnictví	18
1.2.4 Dobrovolnictví u seniorů.....	19
1.2.5 Dobrovolnická centra	22
1.2.6 Management dobrovolnictví.....	23
1.3 Motivace dobrovolníků	25
1.3.1 Typologie motivace dobrovolníků.....	25
1.3.2 Motivace dobrovolníků	28
1.3.3 Upevňování motivace dobrovolníků	29
1.3.4 Nevhodné a nebezpečné motivy k dobrovolnictví.....	30
2 PRAKTICKÁ ČÁST	32
2.1 Cíl práce a výzkumné otázky	32
2.1.1 Cíl práce.....	32
2.1.2 Výzkumné otázky	32
2.2 Operacionalizace pojmů.....	33
2.3 Metodika	34
2.3.1 Použitá metodika	34
2.3.2 Výzkumný soubor.....	34
2.3.3 Realizace výzkumu	36
2.3.4 Způsob vyhodnocování dat	36
2.3.5 Etika výzkumu	36
2.4 Výsledky výzkumu	38
2.4.1 Obecné informace.....	38
2.4.2 Dobrovolnictví u seniorů.....	39
2.4.3 Odpovědi na výzkumné otázky	52
3 DISKUZE	54

4 ZÁVĚR	61
5 LITERATURA.....	63
6 SEZNAM PŘÍLOH A OBRÁZKŮ	67
7 SEZNAM ZKRATEK	68

ÚVOD

Žijeme v postmoderní době. Lidskou vzájemnost a potřebnost druhých vystřídala věda a technický pokrok. Už nepotřebujeme rady a zkušenosti starších. Ženeme se za ziskem, jsme ovládáni majetkem, a tak ti, kteří už tolik nestačí, ztrácí na své užitečnosti. Věřím však, že se lidstvo navrátí k pravé podstatě svého bytí a přehodnotí své hodnoty. Pochopí, že opravdové štěstí a láska vychází ze samotné existence a přijetí toho, kým jsme. Kdo je se sebou spokojený a má se rád, má rád i druhé, protože všichni jsme část celku. Mít druhého rád, úzce souvisí s ochotou dávat, druhému umět naslouchat a slyšet ho. Dobrovolnictví provází člověka od nepaměti. Procházelo obdobími úpadků a následných rozkvětů. Zdá se, že právě stojíme na začátku jednoho z nich. Za dob totalitního státu u nás bylo dobrovolnictví zneužíváno a vnímáno jako tzv., dobrovolně povinné, a tento vzorec se v mnohých hluboce zakořenil. Dobrovolnictví je třeba představit v novém. Bude jistě více a více žádané a potřebné, a to především v oblasti práce se seniory, neboť společnost stárne. Společnost se zároveň neustále vyvíjí, a tak by se měl vyvíjet i samotný přístup k dobrovolnictví. Motivace k němu je velmi důležitá. Profesionální přístup a vedení je nezbytným předpokladem kvality. Ti, kteří se dobrovolnictví věnují, tedy dobrovolníci, by měli vědět, proč se pro tuto činnost rozhodli a ujasnit si své role, jedině tak může být ku prospěchu těm, ke kterým směřuje, ale i právě samotným dobrovolníkům.

Téma této práce vzniklo jako reakce na moji vlastní zkušenost s dobrovolnictvím u seniorů. V rámci studia tříletého bakalářského oboru Sociální práce ve veřejné správě na Jihočeské universitě v Českých Budějovicích jsem pravidelně jako dobrovolnice docházela za klientkou do domova pro seniory.

Cílem této práce bylo popsat motivační prvky dobrovolníků pracujících se seniory v dobrovolnických organizacích v Českých Budějovicích. K cíli této práce byly stanoveny dvě výzkumné otázky. Zajímalo mě, jaké motivační prvky u dobrovolníků pracujících se seniory převládají a zda se motivace nějakým způsobem liší u mladší a starší generace.

1 SOUČASNÝ STAV

1.1 Motivace

Cílem této kapitoly je vymezení pojmu motivace. Jelikož je tato problematika velmi komplikovaná a obsáhlá, bude v této práci uvedena pouze stručná charakteristika některých pojmů. V první řadě zde bude vymezen pojem motivace a motiv, a s ním spojené pojmy hodnota, potřeba a pudy. Dále zde budou popsány pohledy na motivaci.

1.1.2 Pojem motivace

Co přivádí člověka k tomu, že něco činí? Nakonečný (2014, str. 15) tvrdí, že *člověk jedná proto, aby něčeho dosáhl*. V roce 2015 autor doplňuje, že člověk tímto způsobem směřuje k dosažení stanoveného cíle. Chceme-li tedy pochopit jednání lidí, ptáme se, podle Říčana (2010), k čemu a v jaké intenzitě je člověk motivován. Dle autora je také důležité pochopit, co ovládá naše prožívání a jednání. Ptáme se proto na to, co se stalo, jak se to stalo a proč se to tak stalo (Nakonečný, 2015).

Nakonečný (2015, str. 395) uvádí, že *motivace je proces, který determinuje zaměření, intenzitu a trvání chování*. Autor v této souvislosti zmiňuje, že motivace je účel a chování prostředek. V užším smyslu lze pojem **motivace**, dle autora, chápat jako proces utváření psychologických příčin lidského chování. Lidské jednání, dále dle autora, tedy nemusí nutně znamenat nějaký pohyb, ale jde o psychologický fenomén. Z toho vyplývá, že v tomto pojetí chápání motivace má, podle autora, lidské jednání nějakou psychologickou příčinu a vychází z vnitřního stavu jako reakce na vnitřní nebo vnější změny, které působí na psychiku člověka. Jak autor doplňuje, psychika působením těchto vlivů reaguje voláním po změně, která by ji vyrovnala. Můžeme tedy dodat, jak uvádí Kopecká (2012), že motivace podporuje, nebo tlumí naše konání a primárním principem motivace je snaha o udržení rovnováhy a klidu organismu.

Nakonečný (2015) píše, že se to, co vyjadřuje vnitřní podnět k motivaci, nazývá **motiv**. *Motiv je jakýkoli vnitřní činitel, který člověka nebo jiný organismus vede k aktivitě* (Říčan 2013, str. 177). Autor dále dodává, že motiv bývá chápán také jako důvod k jednání. Dle Vágnerové (2016) je motiv základem motivace. S tímto míněním souvisí i tvrzení od Říčana (2010, str. 96), který definuje motivaci jako *souhrnné označení pro motivy a jejich působení*. Dále autor dodává, že motiv je něco, co člověka pohání kupředu, k nějaké aktivitě, cíli a toto jednání je zpravidla podmíněno více

než jedním motivem. Nakonečný (2014) zase tvrdí, že motivy jsou vždy nějaké vnitřní procesy nebo stavy (přání, snaha, chtění či touha), nikdy ne vnější objekty, ty jsou jen prostředky realizace. Vágnerová (2016) ovšem upřesňuje, že motiv vzniká jako vzájemné působení vnitřního naladění člověka a vnějších podnětů, a tak reguluje průběh chování. Dále autorka uvádí, že motivy mohou mít vědomý i nevědomý charakter a takovým motivem může být třeba potřeba pomáhat druhým. Dle Říčana (2013) je síla motivu závislá na vnitřním naladění subjektu, přítomnosti a charakteru pobídky a individuálních vlohách. Autor dále zmiňuje, že k předmětům máme kladné, nebo záporné postoje, které ovlivňují naši motivaci. Dosažení cíle závisí nejen na motivaci, ale také na našich kompetencích, a jak Říčan (2013) uvádí, člověk se schopností bez motivace nedosáhne cíle stejně jako člověk s motivací bez potřebných kompetencí. Motivory jsou tedy, jak dodává Stuchlíková (2010), vždy individuální a specifické pro daného člověka.

Říčan (2013) také uvádí, že vnější objekty a situace mohou mít pro člověka určitou **hodnotu**, jež může uspokojit subjektivně důležité potřeby a nasměrovat tak lidské chování. Dle autora to mohou být lidé, věci, instituce, ale také myšlenky a principy. Hodnoty člověka se dle Vágnerové (2016) formují a mění v průběhu života a jejich změny souvisejí s vývojem jedince, se získáním nových zkušeností nebo také jako reakce na zlomový okamžik v životě člověka. Autorka doplňuje, že to, co člověka motivuje k dosažení cíle, musí korespondovat nejen s vnitřním naladěním jedince, ale také s nastavením sociálních norem, tedy být akceptováno společností.

Tímto se dostáváme k vysvětlení dalšího pojmu. Říčan (2013) uvádí, že motiv je někdy též spojován se slovem **potřeba**. V tom případě lze, dle Nakonečného (2014), motiv chápat jako stav nedostatku, který potřebuje uspokojit. Potřeba nás podněcuje k tomu vyhledávat příznivé podmínky k životu, nebo naopak vyhýbat se podmínkám nepříznivým (Kopecká, 2012). Jak uvádí Vágnerová (2016), potřeba je impulzem k aktivitě. Odlišné potřeby se, dále dle autorky, vzájemně ovlivňují, mohou se pobízet, nebo oslabovat a společně tak nasměrovat lidské jednání. Cakirpaloglu (2012) však upozorňuje, že jde o pojmy rozdílného významu, neboť motiv je tendence směřující k cíli, je obecnějším pojmem, který zahrnuje i onu potřebu, která vyjadřuje vnitřní stav, který vnímáme jako nedostatek, nebo nadbytek něčeho v organismu. I Nakonečný v roce 2015 nakonec upřesňuje, že motiv je psychologickou příčinou chování a potřeba je stav, který se projevuje jako pocit nedostatku, biologického i společenského.

Vágnerová (2016) ještě doplňuje, že potřeba utváří motiv, který determinuje lidské jednání k dosažení vytouženého cíle.

Nakonečný (2015) uvádí, že na smysl, neboli na **funkci motivace**, lze pohlížet dvěma způsoby. Podle autora je člověk chápán jako bytost s biologickými potřebami, vycházejícími z biologických změn v organismu a současně s potřebami společenskými, jako je potřeba kontaktu s druhými lidmi. V tomto smyslu je, dále dle autora, člověk chápán jako vlastník dvou dimenzí: biologické (potřeby organismu) a sociální (jako tvor společenský).

Biologické potřeby, jinak označované jako **pudy**, mají, jak Říčan (2013) uvádí, všichni lidé. Podle autora tyto potřeby mohou být pozitivní a negativní, kdy ty pozitivní slouží k získávání žádoucích objektů, a ty negativní slouží zase naopak k unikání od objektů nežádoucích. Do druhé velké skupiny, skupiny psychologických potřeb, autor řadí potřeby sociální. Sociální potřeby se, dle autora, vytvářejí převážně učením a patří sem například potřeba sociálního kontaktu, potřeba autonomie, potřeba o druhé pečovat nebo je ovládat.

Četnost a intenzita potřeby sociálního kontaktu, dle Vágnerové (2016), vychází z individuálních preferencí každého jedince. Autorka, již v roce 1999, uvádí, že péče o druhé, tedy určitý druh altruismu, má vrozený základ a zároveň je sociálně podmíněn učením. Autorka dále zmiňuje, že potřeba chovat se altruisticky je také dána osobní hierarchií hodnot. V roce 2016 autorka dodává, že potřeba pečovat vychází z psychického stavu soucitu a lítosti s druhými lidmi. Další z psychologických potřeb je potřeba sebezoroje, která motivuje člověka k určitému jednání (Vágnerová, 2016). Autorka dodává, že tato potřeba závisí spíše na preferencích jedince, než na tlaku společnosti.

V období dospívání je, dle Vágnerové (2016), pro dopívajícího velmi důležitá potřeba seberealizace a potřeba otevřené budoucnosti, neboť právě o budoucnosti mladiství začínají přemýšlet. V průběhu stárnutí, kdy se proměňuje celá osobnost člověka se, dle autorky, proměňují i jeho potřeby. Jak autorka dále uvádí, starší lidé přestávají vyhledávat stále nové podněty a zaměřují se spíše na udržení jistoty a pohody. Sice potřebují stálý sociální kontakt, ale také své soukromí (Vágnerová, 2016).

Motivaci ani motivy nelze, jak uvádí Kopecká (2012), přímo sledovat, lze je jen usuzovat z projevů a chování člověka. Stuchlíková (2010) zmiňuje, že při uvažování o motivaci člověka sledujeme tři oblasti: osobnost člověka, na kolik je k určitému

jednání nucen a jak samotné jednání probíhá (tedy jak bylo zahájeno a udržováno). I Cakirpaloglu (2012) uvádí, že motivace a motivy mají individuální povahu a že dva lidé se stejným výčtem motivace zkrátka neexistují. Lidé mají různé cíle, uvádí Vágnerová (2016), a co je pro jednoho důležité, pro jiného nemusí mít vůbec žádný význam. Cakirpaloglu (2012) ještě dodává, že vždy záleží jednak na individuální zkušenosti jedince, ale také na sociálním vlivu a učení, které mají na motivaci bezesporu ten největší vliv. Rozhodnutí člověka vychází z vnitřních motivů, ale může být značně ovlivněno také tlakem společenských norem a požadavků (Vágnerová, 2016).

1.1.3 Pohledy na motivaci

Motivaci a motivy lze rozdělovat podle různých hledisek, jež mají společné znaky.

Například, dle Cakirpaloglu (2012), můžeme motivy rozdělovat na vrozené a získané, primární a sekundární a biologické a sociální.

Vrozené a získané motivy

Základem tohoto rozdělení jsou, dle Cakirpaloglu (2012), lidské potřeby. Vrozené motivy, dle autora, zahrnují biologické a fyziologické potřeby, jako je například potřeba jídla a odpočinku, jež vycházejí z dědičnosti a genetické výbavy člověka. Naproti tomu získané motivy se, dále dle autora, vyvíjejí v průběhu života člověka, a to především v souvislosti kontaktu s prostředím (výkonnost, zisk a další).

Primární a sekundární motivy

Primární a sekundární rozdělení motivů se, jak uvádí Cakirpaloglu (2012), velmi podobá rozdělení na motivy vrozené a získané, neboť primární motivy bývají zpravidla vrozené a sekundární motivy zase motivy získané. Říčan (2013) tvrdí, že primární biologické potřeby mají všichni lidé. Primární motivy mohou vyjadřovat potřebu, která je důležitá k existenci člověka, v tomto případě jde jak o potřeby biologické, tak o potřeby sociální, jako je potřeba bezpečí a další získané motivy (Cakirpaloglu, 2012). I primární psychologické potřeby, mezi které patří například potřeby sociální, mají, podle Říčana (2013), vrozený charakter, zároveň jsou však podpořeny učením. Mezi sekundární motivy patří, dále dle autora, například potřeba peněz, která je prostředkem k uspokojení potřeb biologických (koupit si jídlo). Autor dodává, že sekundární motivy vznikají z primárních motivů, a to prostřednictvím učení.

Biologické a sociální motivy

Biologické motivy jsou, dle Cakirpaloglu (2012), všechny potřeby organismu a mohou být vrozené, ale také získané v sociálním kontaktu. Říčan (2013) mluví o potřebě jídla, pití, ale také potřeba bezpečí a klidu pro spánek. Pudové potřeby jsou, dle Vágnerové (2016), postupem času regulovány učním. Sociální motivy zase, jak uvádí Cakirpaloglu (2012), pramení z psychologických potřeb být v kontaktu s jinými lidmi. Říčan (2013) dodává, že mezi sociální potřeby patří například potřeba sociálního kontaktu nebo potřeba autonomie.

1.2 Dobrovolnictví

V této kapitole se pokusíme přiblížit problematiku dobrovolnictví. V první řadě zde bude uvedena světová a česká historie dobrovolnictví. Jelikož je světová historie velmi obsáhla, zaměříme se především na tu v České republice, která je důležitým podkladem pro výzkum této práce. Dále zde bude, dle několika pohledů, definován pojem dobrovolnictví a dobrovolník, vymezeno dělení dobrovolnictví a popsáno dobrovolnictví u seniorů. Závěrem se zmíníme o fungování dobrovolnických center a managementu dobrovolnictví.

Dobrovolnictví je základním stavebním prvkem občanské společnosti. Uskutečňuje nejvznešenější aspirace lidstva - touhu po míru, svobodě, příležitostech, bezpečí a spravedlnosti pro všechny (The Universal Declaration on Volunteering, 2001).

1.2.1 Historie dobrovolnictví ve světě a v ČR

Dobrovolnictví, jak uvádí Tošner a Sozanská (2006), není ničím novým, neboť odjakživa ti, co na tom byli lépe, pomáhali méně šťastným a solidarita utváří základ lidské existence. Dle autorů se například v Americe, v porovnání s Evropou, dobrovolníci aktivně zapojovali i mimo oblast církve, a nejspíš právě proto zde dobrovolnictví tvoří přirozenou součást života. Jak autoři zdůrazňují, v roce 2006 se na dobrovolnické činnosti podílelo 20 % americké populace a dobrovolnictví podporovalo také velké množství významných osobností. Za zmínku jistě stojí vznik vedoucí národní organizace Points of Light Foundation, pro šíření dobrovolnictví a United Way, která funguje jako síť lokálních center a dalších organizací, které pracují s dobrovolníky (Tošner a Sozanská, 2006).

Jak již bylo autory zmíněno, tradice dobrovolnictví v Evropě je úzce spjata s činností církve a později, v době průmyslového rozvoje, s rozmachem spolkových hnutí. Autoři dodávají, že výjimkou byla snad jen Francie, kde bylo dobrovolnictví čistě státní záležitostí, a to byl také důvod, proč pouze 13 % dobrovolníků pracovalo v dobročinné péči zaměřené například na seniory.

Počátky organizované dobročinnosti, neboli filantropie, na území České republiky sahají až do období středověku a jsou spojeny s církvemi a jejich aktivitami (Frič et. al., 2001). Autoři uvádí, že zhruba od roku 1830, období Národního obrození, přišel nový impuls pro rozvoj občanských iniciativ a začaly se zakládat nové asociace, spolky a nadace na podporu národní kultury, vědy, umění a vzdělání. Dle Šormové a Klégrové (2006) šlo například o tělocvičné, ženské, a okrašlovací spolky, pěvecké sbory

a dobrovolné hasiče, jež sloužili především ke zvýšení vzdělanosti a povědomí o minulosti českého národa. Jak Frič et. al. (2001) uvádí, modernizace společnosti vedla stále k většímu poklesu podílu církve na organizované dobročinnosti a tento trend pokračoval i v období první samostatné Československé republiky. Tento věk je označován za tzv. „zlatý věk“ neziskového sektoru (Šormová a Klégrová, 2006).

K přerušení vývoje dobrovolnictví u nás došlo na počátku druhé světové války a poté vznikem socialistického státu, který dobrovolnou práci buď zcela rušil, nebo podřizoval vedení státu a komunistické strany (Tošner a Sozanská, 2006). Dle Friče a Pospíšilové (2010) dobrovolnictví dostalo zcela jiný význam a stalo se neodmyslitelnou součástí budovatelského systému. Lidé museli „dobrovolně“ pracovat, aby nemuseli čelit pronásledování (Šormová a Klégrová, 2006). Frič a Pospíšilová (2010) uvádí, že kdo chtěl studovat nebo budovat kariéru, musel se společensky angažovat nebo zúčastňovat brigád, tedy pracovat zadarmo. Autoři říkají, že být dobrovolník, rovnalo se brigádník, byl oceňován formou „titulů“ (odznaky, diplomy, medaile,..). „Dobrovolná práce“ se pro mnoho občanů stala nucenou aktivitou, které se pokoušeli vyhnout, a tak po sobě tzv. éra reálného socialismu v ČR zanechala, z hlediska dobrovolnictví, především negativní dědictví (Šormová a Klégrová, 2006).

Organizovaná dobročinnost se znovu obnovila až po roce 1989, kdy byl přijat zákon o sdružování občanů a další právní normy, které upravují fungování jednotlivých typů neziskových organizací (Frič a Pospíšilová, 2010). Začalo tak vznikat mnoho nových neziskových organizací, mezi něž patřily i ty zaměřené na seniory, které zároveň začínaly vnímat dobrovolníky jako stálý zdroj pomoci a nových podnětů (Tošner a Sozanská, 2006). Dle Tošnera (2013) právě domovy důchodců patřily mezi první nestátní rezidenční zařízení, kde se začalo využívat formální dobrovolnictví, a to v rámci programu „Dobrovolnictví pro seniory“, které navazovalo na neformální pokusy, kdy do zařízení chodili příbuzní či někdo ze sousedství.

1.2.2 Pojem dobrovolnictví a dobrovolník

Uvést jedinou a jasně formulovanou definici pojmu dobrovolnictví je velmi problematické, neboť zkratka neexistuje, ale pokusilo se o ni velké množství autorů.

Tošner a Sozanská (2006) uvádí, že dobrovolnictví provází společnost od nepaměti a můžeme říct, že každý z nás je v životě někdy dobrovolníkem. Šormová a Klégrová (2006) tvrdí, že dobrovolnictví je neplacená, vědomá a svobodně zvolená činnost v kterékoliv společenské životní oblasti (sociální oblast, spolková činnost, kultura,

ekologie nebo vedení sportovních aktivit). Autorky považují za nejdůležitější znak to, že jde o svobodně zvolenou činnost.

I Frič a Pospíšilová (2010) zmiňují, že dobrovolnictví má společné prvky, a to takové, že je nepovinné, neplacené a ve prospěch druhých. Někdy se také uvádí, jak zmiňují autoři, že aby činnost mohla být považována za dobrovolnictví, musí být dlouhodobá a plánovaná, neboť právě to odlišuje dobrovolnictví od jiných typů prosociálního chování.

Dobrovolnictví definuje také zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě, který dobrovolnictví dělí do tří skupin, a to na:

- a) dobrovolnictví jako pomoc lidem v tíživé životní situaci, tedy pomoc osobám nezaměstnaným, sociálně slabým, drogově závislým, zdravotně postiženým, seniorům, dětem a celým rodinám, obětem domácího násilí, ale také imigrantům, příslušníkům národnostních menšin nebo osobám po výkonu trestu,
- b) pomoc při společenských katastrofách, zlepšování životního prostředí a života lidí obecně, jakož i účast na kulturních a sbírkových charitativních akcích, prostřednictvím kterých je pomáháno osobám uvedených v bodě a),
- c) a pomoc při přípravě a realizaci rozvojových programů a projektů na mezinárodní úrovni.

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě také definuje dobrovolníka, a to jako fyzickou osobu:

- a) která je starší 15 let a dobrovolnickou službu vykonává na území České republiky,
- b) starší 18 let, který vykonává dobrovolnickou službu v zahraničí, a která tuto činnost vykonává svobodně na základě svých nejlepších vlastností, znalostí a dovedností.

Dobrovolník je člověk, který se v určitou dobu přidá k životní cestě jiného (Benedíková 2012, str. 6). Dobrovolník, dále dle autorky, ve svém volném čase místo odpočinku dodává pohodu druhým lidem. Autorka tvrdí, že dobrovolník by měl být, pozitivní, empatický, komunikativní a vytrvalý. Tošner a Sozanská (2006) ve své publikaci uvádí, že dobrovolníkem je člověk, který poskytuje svůj čas, energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch druhých či společnosti, a to vše bez finanční odměny. Tošner (2013) dodává, že dobrovolníkem může být v podstatě kdokoliv, protože každý umí něco, co může nabídnout. I dle Šormové a Klégrové (2006) může

dobrovolníkem být každý, kdo je zralý, způsobilý a je ochoten věnovat svůj čas a kompetence, vždy však s ohledem na možnosti organizace a schopnosti dobrovolníka.

Dobrovolníci jsou nositeli pomoci, ale také lidskosti a tvořivosti, jak píše Tošner (2013). *Dále dobrovolníci přinášejí nový pohled, nápady a zpětnou vazbu*, tvrdí Šormová a Klégrová (2006, str. 14). I Tošner a Sozanská (2006) uvádí, že dobrovolníci přinášejí nové pohledy na řešení problémů a zároveň zajišťují zpětnou vazbu, která brání stereotypům. Dále dle autorů jsou dobrovolníci součástí týmu organizace, propagují organizaci na veřejnosti a navazují pro ni nové kontakty. Výhodou je, jak uvádí Aronová (2008), že dobrovolník je nestranný hodnotitel kvality poskytování služeb seniorům. Pro neziskové organizace je také podstatné, že dobrovolníci pracují bezplatně, a tak jim zároveň šetří omezené finanční prostředky (Šormová a Klégrová, 2006). Z výzkumu od Kehla a Stahlschmidta z roku 2016 je zřejmé, že finance v sociálních službách chybí, a tak péče zajištěná dobrovolníky je velmi přínosná.

Z kodexu dobrovolníka ovšem vyplývá, že by dobrovolník neměl nahrazovat práci profesionálů a být pověřován činnostmi, které nikdo nechce dělat (Kodex dobrovolníka, jeho práva a povinnosti). Dobrovolník by neměl překračovat hranice svých kompetencí a nezasahovat do záležitostí organizace, jako je péče o klienty personálem, podávání léků a další (Nakladalová, 2010). Již z výzkumu od Hoady z roku 2002 je patrné, že dobrovolník může zastávat mnoho činností, které nejsou nikde přesně definovány, ovšem neměl by být do žádné z činností nucen.

Jak je zdůrazněno v publikaci od Nakladalové (2010), dobrovolník by se měl vyhnout přebírání jakýkoliv cenností od seniora, senior může být zmatený nebo si nepamatuje a zprvu dobrá věc by se tak snadno mohla stát problémem. Podmínkou dobrovolné činnosti by mělo být, aby práce dobrovolníka těšila (Benedíková, 2012).

V průběhu dobrovolnické činnosti může dobrovolník bez obavy požádat o změnu klienta i zařízení, důležité je, aby se dobrovolnictví věnoval s chutí a radostí (Nakladalová, 2010). Dále dle autorky má dobrovolník také možnost svoji činnost přerušit nebo úplně ukončit. Jak autorka uvádí, mezi nejčastější důvody přerušení nebo ukončení dobrovolnické činnosti patří osobní důvody dobrovolníka (málo času, zdravotní stav, studium, ...), podmínky v organizaci nebo to, že činnost je pro někoho velkou emoční zátěží. Jedno z práv dobrovolníka je, podle kodexu dobrovolníka, právo říci „ne“ a pokud činnost není v jeho zájmu a schopnostech, může ji odmítnout.

1.2.3 Dělení dobrovolnictví

Dobrovolnictví můžeme dělit podle několika hledisek. Dle základního rozdělení od Tošnera a Sozanské (2006) se dobrovolnictví dělí na občanskou výpomoc, někdy nazývanou také jako sousedská výpomoc, která je založená na pomoci rodině, příbuzným, přátelům a sousedům. Mezi její znaky, dle Šormové a Klégrové (2006), patří spontánnost, dobrovolnost a samozřejmost.

Dále jde, dle Tošnera a Sozanské (2006), o dobrovolnictví vzájemně prospěšné, které probíhá v rámci komunity – obce, farnosti, kluby, spolky. Činnost je vykonávána především členy komunity a směřuje k realizaci jejich cílů, zájmům a užitku, a její nejvýraznějším příkladem je spolková činnost (Šormová a Klégrová, 2006).

Poslední typ je, dle Tošnera a Sozanské (2006), dobrovolnictví veřejně prospěšné, tedy dobrovolná činnost. Ta je dle autorů vykonávána ve prospěch druhých a je podobná placené práci, jelikož dobrovolník má vymezenou činnost, které se věnuje a příjemce pomoci by se na ni měl moci spolehnout. Autoři uvádí, že se uplatňuje v neziskovém sektoru a často je tento typ dobrovolnictví organizován prostřednictvím dobrovolnických center. Pro účinnost této práce je důležitá její řádná organizace, tedy vymezení role dobrovolníka a organizace, dobrovolník by měl znát poslání organizace, mít za sebou řádný výcvik a být si vědom odpovědnosti za svou práci (Šormová a Klégrová, 2006).

Tošner a Sozanská (2006) upozorňují, že tyto tři druhy dobrovolné pomoci mohou být vzájemně propojené. V této práci se budeme zabývat dobrovolnictvím veřejně prospěšným.

Dobrovolnictví lze dále dělit, jak uvádí Šormová a Klégrová (2006), podle doby jeho trvání, a to na dobrovolnou pomoc při jednorázových akcích, dlouhodobou dobrovolnou činnost a dobrovolnou službu. Podle autorek mezi jednorázové akce nejčastěji patří veřejné sbírky, benefiční a informační akce, koncerty atd. a mezi dobrovolníkem a organizací stačí jen ústní dohoda a jasné vysvětlení úkolu dobrovolníka při akci. Jak autorky dále uvádí, dlouhodobá dobrovolná činnost se opakuje, je pravidelná a zpravidla formalizována písemnou smlouvou. Dobrovolná služba má mnoho společného s veřejně prospěšným dobrovolnictvím – dlouhodobost a formalizace, ale jde zde především o dobrovolnou činnost v zahraničí, která trvá nepřetržitě několik měsíců (Šormová a Klégrová, 2006).

Frič a Pospíšilová (2010) rozdělují dobrovolnictví na model formální (tzv. smluvní) a neformální. Dle autorů je formální model, neboli smluvní model

dobrovolnictví, založený na určitém řádu, pravidelnosti, transparentnosti a formalizaci pravidel, a naopak model neformálního dobrovolnictví klade důraz na spontánnost, neformální vztahy a osobní domluvu a důvěru. Autoři upozorňují, že neformální dobrovolnictví ale není pomoc nejbližším, protože ta se považuje za samozřejmost. V této práci se budeme zabývat dobrovolnictvím formálním.

Dobrovolnictví lze dělit také s ohledem na sociálně-demografické znaky populace. Frič a Pospíšilová (2010) tvrdí, že mezi důležité rysy patří především ty, které se mohou vztahovat k proměně vzorců dobrovolnictví. Jde o věk dobrovolníků, autoři předpokládají, že mladší generace přináší dobrovolnictví nové vzorce. Dále, dle autorů, je ale důležité rozlišovat, zda jde opravdu o generační změny nebo rozdíly v motivaci souvisí jen s životními etapami člověka.

Tabulka č. 1 - Věkové kategorie mezi dobrovolníky (%)

	Věkové kategorie (let)						Celkem
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	
Formální dobrovolníci (N = 3722)	13	18	17	18	21	13 (---)	100

Zdroj - Frič a Pospíšilová (2010)

Z tabulky č. 1, kterou ve své publikaci uvádí Frič a Pospíšilová (2010), je zřejmé, že při svém výzkumu dobrovolníky podle věku rozdělili do šesti věkových skupin. Mezi další indikátory, podle kterých lze dobrovolnictví sledovat, patří dle autorů, vzdělání, míra sekularizace, zaměstnanecký status, manželský stav, přítomnost dětí v rodině nebo příjem.

1.2.4 Dobrovolnictví u seniorů

Oblastí, kde se dobrovolníci mohou uplatnit, stále přibývá, je ovšem důležité, jak tvrdí Benedíková (2012), aby dobrovolnictví bylo ku prospěchu nejen těm, ke kterým pomoc směřuje, ale i samotným dobrovolníkům. Dle Tošnera a Sozanské (2006) se s dobrovolnictvím nejčastěji setkáváme v nestátních neziskových organizacích. Ze sborníku od Šimkové (2011) je patrné, že oblastí, kde se dobrovolníci uplatňují je opravdu nepřeberné množství, jde např. o ochranu životního prostředí, sportovní a vzdělávací činnost, kulturní oblast a mimo jiné také sociální a zdravotní oblast. Dle Šormové a Klégrové (2006) jsou právě v sociálních a zdravotních oblastech

dobrovolníci nejvíce využíváni, a také jsou zde kladeny největší nároky na jejich profesionalitu a přípravu, neboť na nich závisí jak spokojenost klientů, tak i jejich kvalita života. Tošner (2013) píše, že snad v každé sociální službě se objevuje určitá forma dobrovolné pomoci. K nejznámějším sociálním a zdravotním zařízením, kde pomáhají dobrovolníci, a které se zaměřují na seniory, patří Česká katolická charita, Diakonie a další zařízení pro seniory, jako např. Sue Ryder Foundation, Život 90, Domov sv. Karla Boromejského nebo Svaz důchodců (Tošner a Sozanská, 2006).

Benedíková (2012) píše, že dobrovolníci chodí za lidmi, kteří jsou osamělí, protože vzhledem k jejich věku nebo zdravotnímu stavu mají omezený pohyb a hůře komunikují, zároveň jejich přátel ubývá a jim jako jediný společník zůstává televize nebo internet. Tošner (2013) rozděluje dobrovolnictví v sociálních službách na dva základní modely. Dle autora jde o dobrovolnictví pro klienty v rezidenčních zařízeních a o dobrovolnictví jako doplněk terénní či ambulantní péče, tedy o osobní asistenci. Dle Friče et. al. (2001) práce dobrovolníků jednoznačně vede k rozšiřování a zkvalitnění služeb organizací pro seniory, jelikož dobrovolníci zpravidla nevykonávají odborné výkony, takže mají mnohem více prostoru na to, co starý člověk nejvíce potřebuje. Předností dobrovolníka nejsou, dle Benedíkové (2012), profesionální znalosti, ale schopnost vcítit se do druhého. Dále dle autorky, v domově pro seniory jsou senioři sice mezi lidmi, ale dobrovolník je někdo, kdo tu je jen pro toho konkrétního seniora, dobrovolník je někdo, komu nevádí, že senior potřebuje více času a pochopí, že nemá náladu a chce si postěžovat. To, co senior nejvíce potřebuje je, dle Friče et. al. (2001), povídání, posezení v klidu, hra karet apod. V publikaci od Nakladalové (2010) je uvedeno, že dobrovolníci také pomáhají při začleňování osob mezi ostatní obyvatele domova, a to prostřednictvím skupinových činností jako jsou pohybové aktivity, ergoterapie, čtení ve skupině nebo trénink paměti. Dobrovolníci dále zajišťují, jak uvádí Frič et. al. (2001), i mnohé volnočasové aktivity. Dle výzkumu Heo, Chun, Kim, Ryu, and Lee z roku 2017 vyplynulo, že volnočasové aktivity přispívají k optimismu a osobnímu rozvoji seniorů, jež mohou vykonávat právě dobrovolníci.

Frič et. al. (2001) dále uvádí, že dobrovolníci jsou nepostradatelnými zdroji pomoci při zajišťování nepravidelných nárazových akcí, jako jsou kulturní akce, vánoční oslavy a další. Tošner a Sozanská (2006) této formě pomoci říkají „rychlá rota“, jde o skupinu lidí, kteří pomáhají při jednorázových akcích. Dle Aronové (2008) můžeme doplnit, že dobrovolníci pomáhají také s administrativou i manuální výpomocí v prostorách

zařízení a okolí. Spektrum dobrovolnických činností je, jak lze dle autorky dodat, velmi široké a otevřené novým nápadům.

Druhým modelem dobrovolnictví u seniorů je, jak již bylo dle Tošnera (2013) výše uvedeno, dobrovolná osobní asistence, která je založená na vztahu dvou lidí – seniora a dobrovolníka. Autor uvádí, že dobrovolnou osobní asistenci si klient může zajistit sám, např. prostřednictvím dobrovolnického centra nebo mu pomůže organizace. Průběh spolupráce, dle autora, však vždy závisí na domluvě dvojice dobrovolník – klient. Autor dále uvádí, že dobrovolná osobní asistence může být doplňována i dalšími aktivitami, jako je poradenství, pomoc při kontaktu s úřady, možnost volného setkávání v klubovně nebo účast na programech z oblasti arteterapie apod.

Jak uvádí Benedíková (2012), na první návštěvu u seniora dobrovolníka připraví organizace, která ho k němu vyšle a další informace může získat od sociálního pracovníka. Velmi důležité je, dle autorky, znát potřeby a očekávání seniora. Tyto potřeby a očekávání, dále dle autorky, zjistíme tak, že se seniora zeptáme, co ho baví, co může a co nemůže, jaká má omezení a o čem nechce mluvit. Zároveň je důležité vědět, jak autorka upozorňuje, jak senior rychle reaguje a jak se zachovat v případě neadekvátních odpovědí a jeho zmatenosti. To klienti ví nejlépe, co by jim pomohlo, motivace dobrovolníka se může od potřeb klienta lišit (Tošner, 2013). První krok seznámení mezi dobrovolníkem a seniorem může být těžký, nedá se předem nacvičit, proto jedinou radou pro dobrovolníka je, aby jednal co nejvíce přirozeně (Nakladalová, 2010).

Spojením mezi dobrovolníkem a seniorem je komunikace, která může být značně specifická (Benedíková, 2012). Komunikaci dělíme, podle autorky, na verbální (slovní) a neverbální, kdy prostřednictvím neverbální komunikace nejlépe zjistíme, jak nás senior vnímá, zda se usmívá, je uvolněný nebo naopak odvrací pohled či zatíná pěst. Autorka klade důraz na to, že dobrovolník by si měl dávat velký pozor při dotecích, protože ne každý je jim přístupný, naopak úsměvem nešetříme, je projevem přátelství. Fyzický kontakt, ale nemusí být příjemný také dobrovolníkovi, proto by dobrovolník měl, jak uvádí Nakladalová (2010), při dotecích stanovit takovou hranici, aby to bylo příjemné pro obě strany. Podle Pokorné (2010) verbální komunikací sdělujeme své myšlenky, předáváme informace, dáváme postoj, důležitá je zde barva hlavy, tempo, přestávky a odmlky. Autorka upozorňuje, že komunikační styl by vždy měl být přizpůsoben slovníku, věku a vzdělání seniora. Dalším důležitým prostředkem komunikace je, dle autorky, naslouchání, kterým seniorovi dáváme najevo svůj zájem.

Autorka dodává, že verbální a neverbální komunikace by měla být v souladu, neboli kongruenci.

V publikaci od Nakladalové (2010) se lze dočíst, že by se dobrovolník se svým klientem měl domluvit, jak se budou oslovovat. Dále dle autorky, dobrovolník by měl začínat s oslovováním pan, paní a příjmení, oslovení babi, dědo by bez domluvy neměl používat. Také Benedíková (2012) upozorňuje na oslovování, někteří starší lidé byli zvyklí, že se jim titulem říkalo celý život. *Starí lidé rádi vzpomínají*, píše Benedíková (2012, str. 18). A tak úkolem dobrovolníka je, podle autorky, vytvořit bezpečný prostor pro vyprávění. Díky vzpomínkám, jak uvádí autorka, se člověk vrací do doby, kdy byl plný síly a elánu, přináší uvědomění, co vše zažil, ale také možnost projevit emoce, které dřív nedal najevo. Autorka dodává, že starší lidé rádi předávají zkušenosti, dobrovolník se tak může dozvědět mnoho o historii.

1.2.5 Dobrovolnická centra

V této práci se zaměřujeme na formální model dobrovolnictví, který je organizovaný prostřednictvím dobrovolnických center. Hlavní úlohou dobrovolnických center je, jak uvádí Tošner a Sozanská (2006), propagování a podporování dobrovolnictví, vytváření vlastních dobrovolnických programů a organizování vzdělání jak pro neziskové, tak komerční organizace a vládní instituce. Dobrovolníky vede, dle Tošnera (2013), koordinátor dobrovolníků – profesionál a nová profesní pozice s prvky sociální práce a personalistiky, jež se řídí pravidly managementu dobrovolnictví a realizuje vyhledávání, výběr, výcvik, supervizi a hodnocení dobrovolníků.

V publikaci od Tošnera (2013) se lze dočíst, že historie vzniku dobrovolnických center u nás sahá do roku 1998, kdy tehdejší nadace pro rodinu při pražské rodinné poradně – Hestia přešla na občanské sdružení, které zřídilo organizační článek „HESTIA – Národní dobrovolnické centrum“ (dále HESTIA – NDC). Autor doplňuje, že NDC bylo založeno z iniciativy a za finanční podpory Open Society Institutu v New Yorku jako jedno z národních dobrovolnických center ve 14 zemích bývalého komunistického bloku v rámci Programu rozvoje dobrovolnictví. Vedle činnosti národního centra začala vznikat regionální dobrovolnická centra, která mají nejčastěji podobu samostatných neziskových organizací (Tošner a Sozanská, 2006). Dobrovolnické centrum dobrovolníkům poskytuje zázemí a podporu, aby se mohli svobodně a tvořivě pohybovat v konkrétní sociální službě, znali její specifika, hranice

své činnosti, věděli, na koho se obrátit s dotazy a komu se svěřit s problémy (Tošner, 2013).

1.2.6 Management dobrovolnictví

Jak tvrdí Benedíková (2012), jsou stále větší snahy o profesionální vedení dobrovolnictví. V této souvislosti, dle autorky, je tedy potřeba zajistit jednak odborné služby pro dobrovolníky, ale také právní podklady a projekty a v neposlední řadě je důležité zabezpečit finance. Tošner a Sozanská (2006) uvádí, že se pod spojením profesionalizace dobrovolné činnosti rozumí tzv. vývěř, výcvik, řízení, supervize a hodnocení dobrovolníků, které vykonává koordinátor dobrovolníků. Koordinátor dobrovolníků je, dále dle autorů, pro dobrovolnický management klíčový a může to být zaměstnanec, ale také sám dobrovolník. Autoři dále uvádějí, že koordinátor vede administrativu, vypracovává metodiky potřebné pro práci s dobrovolníky, zpracovává kodexy, práva a povinnosti dobrovolníků a jejich mlčenlivost, pomáhá zařadit dobrovolníky do chodu organizace, řeší vzniklé konflikty a hodnotí činnost dobrovolníků. Autoři dodávají, že koordinátor mimo jiné propaguje činnost organizace a spolupracuje s dalšími dobrovolnickými centry, organizacemi a médii.

Tošner a Sozanská (2006) tvrdí, že dobrovolník sice v první řadě usiluje o věnování svého času a energie pro dobrou věc, a to bez ohledu na finanční ohodnocení, ale aby se dobrovolníci stali opravdu kvalitním zdrojem pomoci, potřebují, stejně jako profesionálové, určité vedení. Dále dle autorů se s dobrovolníky pracuje velmi podobně jako v manažerské práci s lidmi, zde ovšem pracujeme především s jejich motivací a jinou možností ocenění. Získávání, výběr, výcvik a podpora motivace dobrovolníků je trvalý, do kola opakující se proces (Tošner, 2013). Častý způsob, jak mohou organizace získávat dobrovolníky, je prostřednictvím letáků, plakátů, vývěsek a skrze média, tyto formy je ale potřeba kombinovat s dalšími způsoby, jako jsou například náborové akce, návštěvy na středních a vysokých školách nebo osobní kontakt (Tošner a Sozanská, 2006). Získávání dobrovolníků by dle Tošnera (2013) mělo být průběžné, nejlépe v období po letních prázdninách a na začátku nového roku, způsob závisí na kreativitě koordinátora.

Před vlastní prací s dobrovolníky, jak uvádí Tošner a Sozanská (2006), je vhodné zájemce o dobrovolnickou činnost pozvat na individuální nebo skupinové setkání, kde si osoba ujasní svoji motivaci a zájem o činnost a zároveň získá potřebné informace. Jak Tošner (2013) dodává, příprava dobrovolníků by měla být dostatečně

dlouhá, přesto ale nezaručuje odhalení všech případných rizik a problémů, to až samotná praxe. Než se člověk rozhodne stát dobrovolníkem u seniorů, měl by se, dle Benedíkové (2012), nejprve zamyslet nad tím, co o této cílové skupině ví a co jí může nabídnout, do jaké míry je ochoten tolerovat druhé, zda si je vědom toho, že mu dobrovolnictví může přinést i nepříjemné zážitky a konflikty, ale především to, kolik času může této činnosti věnovat. Tošner a Sozanská (2006) přípravu dobrovolníka na dobrovolnou činnost rozdělují na dvě části, a to na obecnou a odbornou část. Obecná část, dle autorů, zahrnuje seznámení se s možnostmi a potřebami dobrovolníka a jeho závazky, dále seznámení s koordinátorem dobrovolníků, posláním a úkoly organizace a základními dokumenty. Odborná část, dle autorů, je více specifická, je zaměřená na individuální práci s dobrovolníkem, jeho představami, ale také obavami a slabinami. Jak lze dodat z výsledků výzkumu od Hiatt a Jones, který byl realizován již v roce 2000, dobře připravený výcvik dobrovolníků prohlubuje jejich motivaci či reálnější podobu dobrovolné činnosti.

Supervizi dobrovolníků si představujeme jako komunikaci dobrovolníka, respektive skupiny dobrovolníků, se supervizorem v neohrožujícím prostředí, které umožní dobrovolníkům konzultovat svoje postoje a pocity pramenící z jejich činnosti (Tošner a Sozanská 2006, str. 81). Supervize ale také, dle autorů, chrání zájem klienta před nevhodným jednáním dobrovolníka. Dle Nakladalové (2010) je supervize chápána jako nadhled nezávislé osoby, která povzbuzuje dobrovolníky při zvládání složitých situací při činnosti. V rámci supervize, dle Tošnera (2013), má dobrovolník možnost svěřit se se svými pochybnostmi, a to bez obavy souzení nebo odmítnutí. Jak autor uvádí, supervize dobrovolníků je důležitá pro udržování jejich motivace k dobrovolné činnosti, je místem jejich ocenění a respektu k tomu, co dělají. Supervize podporuje sebereflexi dobrovolníků a nepřímo tak zkvalitňuje vztah mezi dobrovolníkem a seniorem (Nakladalová, 2010). Supervizora může zastávat, dle Tošnera (2013), buď sám koordinátor dobrovolnictví, nebo externí pracovník. Supervize dobrovolnictví je, dle autora, nejvíce podobná supervizi v pomáhajících profesích, jako je sociální práce, a konkrétně supervize při dobrovolné pomoci v domově pro seniory bývá s prvky supervize v psychoterapeutickém procesu.

Výběru a přípravě dobrovolníků by mělo být věnováno dostatek času, sdělování dobrovolníkovi, že se na dobrovolnickou činnost nehodí, může být náročné, obzvlášť, je-li dobrovolník k činnosti silně motivován a sám nevidí žádné problémy (Tošner a Sozanská, 2006).

1.3 Motivace dobrovolníků

Tato kapitola je zaměřena na motivaci dobrovolníků k vykonávání dobrovolnické činnosti. Nejprve je zde vymezena typologie motivace dobrovolníků a poté je zde zmíněno upevňování jejich motivace. Závěrem jsou uvedeny také nevhodné a nebezpečné motivy k dobrovolnictví.

1.3.1 Typologie motivace dobrovolníků

Frič a Vávra (2010) tvrdí, že důvodem k vykonávání dobrovolnické činnosti je vyznávání určitých hodnot, které lidi motivují. Motivace dobrovolníků může být, dle Tošnera (2013), křehká, proto je nutné ji udržovat a rozvíjet.

Již v roce 2001 Frič et. al. ve své publikaci z výzkumu AGNES a NROS rozděluje motivaci k dobrovolnictví na motivaci:

- Konvenční či normativní – tato motivace je spojená s morálními normami nejbližšího okolí nebo obecnými neformálními společenskými pravidly chování, či jejich kombinace,
- reciproční motivace – propojuje dobro pro jiné a vlastní prospěch dobrovolníka (nové zkušenosti, navazování nových vztahů a další),
- pro nerozvinutou motivaci je klíčová důvěra v organizaci, pro kterou dobrovolník pracuje, přesvědčení, že dobrovolná práce v konkrétním případě má smysl a pocit, že dobrovolnictví napomáhá šířit dobré myšlenky.

Později Frič a Vávra (2010) ve své publikaci nahlíží na motivaci dobrovolníků dvěma způsoby:

- první **psychologický přístup** rozlišuje osoby s altruistickými nebo egoistickými motivy. Altruista, dle autorů, touží pomáhat druhým bez ohledu na vlastní zisk, věnuje se dobrovolnictví proto, že dokáže s druhými soucítit a touží je podpořit. Naproti tomu, jak autoři dále uvádí, egoista pohlíží na své jednání jako na nástroj, kterým dosahuje svých osobních zájmů, například získání nových zkušeností nebo kontaktů. Ani jeden z motivů není brán jako nevhodný, zpravidla se totiž prolínají a mnozí psychologové tvrdí, že čistě altruistický či egoistický dobrovolník ani neexistuje (Frič a Vávra, 2010).

- **Sociologický přístup** naráží na tzv. normativní motivaci, která se opírá, jak Frič a Vávra (2010) uvádějí, o kulturu dobročinnosti a občanské ctnosti. Autoři dále zmiňují, že tento motiv je podmíněn sociálními normami nastavenými ve společnosti, dobrovolník normativně motivovaný se ztotožnil s ideologií být zodpovědný za budování lepší společnosti. Autoři dodávají, že tento styl motivace se uplatňuje především u komunitního dobrovolnictví, lidé si pomáhají proto, že mají mezi sebou silné vztahové vazby.

V roce 2012 autoři z těchto přístupů vycházeli a pro potřeby výzkumu motivace komunitních dobrovolníků motivaci rozdělili pomocí tříprvkového modelu motivační struktury s těmito kategoriemi:

1. Altruistická motivace – při této motivaci je primárním motivem dobrovolníka prospěch jiných,
2. Egoistická motivace – hlavním motivem je prospěch dobrovolníka,
3. Normativní motivace – kdy klíčovým motivem je naplňování morálních imperativů.

Autoři ke kategorii egoistické motivace přidělili ještě subkategorii tzv. „hédonistické motivace“, u které je primárním motivem dobrovolníka požitek z dobrovolnické činnosti. Tato subkategorie, dále dle autorů, pokrývá volnočasovou dimenzi zkoumání dobrovolnictví.

Tabulka č. 2 – Motivace formálních komunitních a nekomunitních dobrovolníků
– hypotézy?

N = 893, údaje v %		Velmi/dost důležitý důvod k dobrovolnictví		
		Komunitní	Nekomunitní	Průměr ČR
1. Altruistická motivace	Můžu udělat něco pro věc, která je pro mě důležitá.	91	92	92
	Jednoduše cítím, že je důležité pomáhat jiným.	82	80	82
	Pocit, že moji pomoc potřebují lidé, které znám.	79	66	76
	Protože soucítím s lidmi, kteří měli v životě méně štěstí než já.	53	50	52
2. Egoistická motivace	Možnost navázat užitečné kontakty.	85	44 (-)	61
	Možnost uplatnit své schopnosti.	82	75	80
	Možnost získat nové dovednosti a zkušenosti.	81	60	69
Hédonistická motivace	Jednoduše mě to bavilo.	89	85	88
	Chtěl(a) jsem si odpočinout od shonu běžného života.	85	38 (-)	52
	Chtěla(a) jsem se věnovat nějaké zajímavé činnosti ve svém volném čase.	77	64	75
3. Normativní motivace	Lidé, k nimž mám blízko očekávali, že budu dobrovolně pracovat.	64	49 (-)	61
	Přesvědčení, že je to má občanská povinnost.	60	58	60
	Příležitost splatit svůj dluh vůči společenství lidí do něhož patřím.	52	33 (-)	48
	Náboženské přesvědčení.	23	25	23

Zdroj – Frič a Vávra (2012)

Jak tabulka číslo 2. ukazuje, autoři hlavní motivační kategorie dále rozdělili do výroků, které si stanovili jako hypotézy svého výzkumu. Nejdůležitějšími motivy formálních komunitních dobrovolníků jsou „Možnost dělat něco, pro věc, která pro ně důležitá“ (91 % velmi/dost důležitý), jež patří do kategorie altruistické motivace a „Dělat dobrovolnickou práci, protože to člověka jednoduše baví“ (89 % velmi/dost důležitý), jež se řadí do hédonistické motivace (Frič a Vávra, 2012). Dále, dle autorů, altruistické a egoistické (hédonistické) motivy k dobrovolnictví jsou vcelku vyrovnané, ovšem nejnižší skóre získal motiv náboženského přesvědčení.

Frič a Vávra (2012) dále využili pro zjištění obecnější typologie formálních dobrovolníků z hlediska jejich motivační struktury dvoj-klastrové řešení. Dle autorů jsou první skupinou tzv. „obětavci“, u nichž převládá normativní a altruistická motivace a kteří se vyznačují vysokou mírou obětavosti ke společnosti. Druhou skupinou jsou, dále dle autorů, tzv. „pohodáři“, u kterých převládá hédonistická motivace a kteří jsou charakterističtí tím, že si dobrovolnickou činnost užívají, baví je a mají z ní požitky. Autoři dodávají, že obě skupiny se vyznačují přibližně stejnou mírou egoistické motivace, což potvrzuje tezi o symbióze egoistické a altruistické motivaci dobrovolníků.

Motivů k dobrovolnictví je opravdu nepřeberné množství, jak Frič a Vávra (2010) zmiňují, motivaci lze shrnout a dále také dělit na motivaci vnitřní a vnější. Autoři tvrdí, že u vnitřní motivace je dobrovolnictví pro dobrovolníky cílem samo o sobě. I Vágnerová (2016) píše, že vnitřně motivovaní lidé dělají to, co sami považují za důležité. U vnější motivace je, dle Friče a Vávry (2010), dobrovolnictví naopak podpořeno jistým vlivem zvenčí. Vágnerová (2016) dodává, že se nejedná o to, že by lidé do činnosti byli nuceni, zpravidla vykonávanou činnost akceptují, ale ne vždy jsou s ní vnitřně plně ztotožnění a cítí, že nedělají opravdu to, co by skutečně chtěli dělat.

1.3.2 Motivace dobrovolníků

Jak již bylo uvedeno výše, motivace dobrovolníků je mnohem rozmanitější. Dle Benediktové (2012) může být dobrovolná práce přitažlivá proto, že člověk tak získá možnost seznámit se s lidmi se stejnou touhou pomáhat a zároveň setkávání s lidmi s různými zkušenostmi může být pro něho velmi obohacující. I dle Friče et. al. z roku 2001 patří mezi hlavní důvody dobrovolné práce možnost navazovat nové vztahy

se zajímavými lidmi a pocit, že dobrovolná práce patří ke způsobu života lidí, jako jsou oni. To, dále dle autora, souvisí také s možností získat nové dovednosti a zkušenosti.

Dle Benedíkové (2012), dobrovolnictví člověku může přinést větší spokojenost v životě, a to především s ohledem na to, že se jeho problémy ve srovnání s tíživými situacemi druhých mohou stát malicherné. To, že se člověk rozhodne stát dobrovolníkem může, dále dle autorky, souviset s určitou nespokojeností v životě, touhou něco změnit, potřebě odevzdat něco ze sebe nebo oplatit pomoc, kterou někdo věnoval nám. I dle Frič et. al. (2001) může mít člověk pocit, že jejich pomoc potřebují lidé, které znají. Pokud se někdo rozhodne pracovat například se seniory, čemuž se věnuje tato práce, dle Benedíkové (2012), osoba více porozumí této životní etapě, a to je velmi přínosné do života, neboť se na ni sama dokáže lépe připravit. Autorka dodává, že se člověk pro dobrovolnictví rozhodne jednoduše proto, že vykonávání činnosti mu přináší uspokojení, ale klíčovým je rozhodně čas osoby. Mezi další hlavní důvody dobrovolné práce, dle Friče et. al. (2001), patří také důvěryhodnost organizace, přesvědčení, že dobrovolnou prací lze napomoci šíření dobré myšlenky nebo snaha uplatnit své schopnosti.

1.3.3 Upevňování motivace dobrovolníků

Nyní se zaměříme na to, co dobrovolníky motivuje k tomu, aby u dobrovolnické činnosti setrvali.

Frič a Vávra (2010) uvádějí, že klíčovým bodem pro setrvání u dobrovolnictví je nejen samotný motiv k dobrovolnictví, ale také kvalita a efektivnost služeb, která je dobrovolníkům prostřednictvím organizace nabízena. Příjemná atmosféra v organizaci a dobře nastavený management dobrovolníků patří, dle Tošnera (2013), k důležitým faktorům, které udržují jejich motivaci. I z výzkumu od Nencini, Romaioliho a Menehghini z roku 2016 je patrné, že když v organizaci, ve které dobrovolníci působí, panují pozitivní mezilidské vztahy, udržuje to jejich motivaci více než samotná činnost, kterou vykonávají. Benedíková (2012) uvádí, že dobrovolník může být motivován příjemnou a vstřícnou atmosférou v dobrovolnickém centru, ale i v samotném místě, kde pracuje. Dále, dle autorky, může dobrovolníka motivovat dobrý servis, kdy dobrovolník jasně zná hranice a pravidla své práce a ví, kde žádat o případnou radu a pomoc. Dle Tošnera a Sozanské (2006) je také velmi důležitá zpětná vazba od organizace směrem k dobrovolníkovi.

Tošner (2013) píše o tom, že dobrovolníci za svoji práci mohou dostávat odměny, které by ovšem měly náležet v odpovídající rovnováze k výkonu dobrovolníka. Autor upozorňuje, že oceňování a odměňování dobrovolníků by mělo probíhat po celou dobu jejich výkonu dobrovolnické činnosti. I když, jak autor zmiňuje, dobrovolníci často říkají, že o odměnu nestojí, je slušností jim alespoň poděkovat, a to nejlépe při nějaké slavnostnější příležitosti jako jsou například Vánoce a konec roku nebo narozeniny dobrovolníka, či na konci školního roku, kdy mnoho dobrovolníků svoji dobrovolnickou činnost pozastavuje a organizace by tak měly mít zájem o to, aby se k nim dobrovolníci po prázdninách zase vrátili. Benedíková (2012) zdůrazňuje, že ocenění a poděkování je nejdůležitější.

Mnoho dobrovolníků, jak zmiňují Mlčák a Zášková (2013), za svoji činnost dostává benefity ve formě dárků nebo volných vstupů na kulturní akce a další. Dobrovolníci, dle autorů, také přijímají nepřímé finanční odměny, jako je proplacení cestovného nebo stravného. Jak lze dle Tošnera (2013) dodat, dobrovolníky lze odměňovat různorodými způsoby, ale správný návod na to neexistuje.

1.3.4 Nevhodné a nebezpečné motivy k dobrovolnictví

Motivy k dobrovolnictví nemusí být vždy jen pro dobro druhých, proto si v této kapitole uvedeme i některé nevhodné a nebezpečné motivy k dobrovolnictví.

Tošner a Sozanská (2006) uvádějí, že nevhodné a někdy až nebezpečné motivy k dobrovolnictví je důležité včasné rozpoznat a takového zájemce o dobrovolnickou činnost odmítnout. Osoba, která pracuje s dobrovolníky, by měla být na pozoru vždy, když zaznamená jeden z těchto devíti motivů uchazeče o dobrovolnickou činnost:

- 1. Soucit vedoucí k degradaci klienta.*
- 2. Nepřiměřená a zbytečná zvědavost.*
- 3. Služba pramenící z pocitu povinnosti.*
- 4. Skutkaření, snaha něco si zasloužit.*
- 5. Touha obětovat se, osobní neštěstí, se kterým si uchazeč neví rady, a proto chce ve službě hledat vlastní duševní rovnováhu.*
- 6. Osamělost a z ní pramenící touha po přátelství.*
- 7. Pocit vlastní důležitosti, nenahraditelnosti.*
- 8. Nedostatek sebeúcty a s ním spojená touha potkat ještě ubožejší lidi.*
- 9. Panovačnost, touha ovládat jiné a uplatnit svůj vliv (Tošner a Sozanská 2006, str. 46).*

Tyto a další negativní motivy k dobrovolnictví, dle autorů, jen skrývají touhu po moci nad druhými a mohou velmi poškodit klienta a vztahy v dobrovolnickém týmu. Lidé s potřebou moci si, jak uvádí Vágnerová (2016), potřebují potvrdit své kvality a zvládnout pocit méněcennosti. Dobrovolník by si měl být vědom toho, že od dobrovolnictví neočekává pouze vděčnost a neplní si tak představy o své obětavosti (Benedíková, 2012).

2 PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 Cíl práce a výzkumné otázky

2.1.1 Cíl práce

Cílem práce je popsat motivační prvky dobrovolníků pracujících se seniory v dobrovolnických organizacích v Českých Budějovicích.

2.1.2 Výzkumné otázky

- VO1: Jaké motivační prvky převládají u dobrovolníků pracujících se seniory v dobrovolnických organizacích v Českých Budějovicích?
- VO2: Jak se liší motivační prvky dobrovolníků u mladší a starší generace?

2.2 Operacionalizace pojmů

Motivační prvky

Nakonečný (2015) uvádí, že **motivace** je proces utváření psychologických příčin lidského chování. Chceme-li pochopit jednání lidí, ptáme se, podle Řičana (2010), k čemu a v jaké intenzitě je člověk motivován. Nakonečný (2015) dále píše, že to, co vyjadřuje vnitřní podnět k motivaci, se nazývá **motiv**. Motiv je něco, co člověka pohání kupředu, k nějaké aktivitě nebo cíli (Řičan, 2010).

Pro potřeby toho výzkumu je tedy pod spojením **motivační prvky** chápáno něco, co člověka nutí k tomu vykonávat dobrovolnickou činnost u seniorů.

Mladší a starší generace

Frič a Pospíšilová (2010) ve své publikaci, pro účely svého výzkumu, dobrovolníky rozdělují také s ohledem na sociálně-demografické znaky populace, konkrétně dle věku. Z tabulky č. 1, která je uvedena v teoretické části podkapitoly 1.2.3 Dělení dobrovolnictví, této práce, je zřejmé, že autoři při svém výzkumu dobrovolníky podle věku rozdělili do šesti věkových skupin. Autoři dobrovolníky rozdělili v celkovém rozmezí od 15 do 65 let a výše.

Na základě tabulky č. 1 byly pro potřeby výzkumu této práce stanoveny dvě kategorie dobrovolníků. První kategorií je mladší generace, která je charakteristická věkovým rozmezím od 15 do 44 let. Druhou kategorií je starší generace, která je charakteristická věkem od 45 let a výše.

2.3 Metodika

2.3.1 Použitá metodika

Pro zpracování praktické části této práce byla zvolena strategie kvalitativního výzkumu. Hendl uvádí (2016), že typické pro kvalitativní výzkum je, že se na jeho začátku vybírá téma a určí se výzkumné otázky. Dle autora, práce výzkumníka kvalitativního výzkumu připomíná činnost detektiva, neboť výzkumník vyhledává a analyzuje veškeré informace vysvětlující výzkumné otázky a poté provádí deduktivní a induktivní závěry. Výzkumník, dále dle autora, pracuje v terénu, seznamuje se s novými lidmi a analýzu dat provádí průběžně během jejich sběru.

Kvalitativní výzkum byl realizován metodou dotazování a technikou polořízeného rozhovoru. Miovský (2006) tvrdí, že polořízený rozhovor je nejspíš nejčastěji využívanou metodou rozhovoru. Výzkumník si, dle autora, vytvoří schéma a okruhy otázek, na které se ptá účastníků výzkumu. Dále dle autora, výzkumník pořadí stanovených otázek může během rozhovoru podle potřeby měnit, doptávat se na upřesnění odpovědí, klást doplňující otázky a téma tak rozpracovávat více do hloubky dle potřeby vydefinování jeho výzkumných otázek.

Rozhovor k výzkumu této práce byl sestaven z jedenácti otázek a jeho cílem bylo zjistit motivaci dobrovolníků pracujících se seniory. Scénář rozhovoru je uveden v příloze č. 2 této práce.

2.3.2 Výzkumný soubor

K této práci se podařilo navázat spolupráci se dvěma dobrovolnickými centry, s jejichž vybranými dobrovolníky byly realizovány rozhovory, které jsou výchozí pro praktickou část této práce.

Tato dobrovolnická centra, která mají sídla v Českých Budějovicích, jsou:

- Dobrovolnické centrum ADRA České Budějovice
- Dobrovolnické centrum při Diecézní charitě České Budějovice.

ADRA České Budějovice

Dobrovolnické centrum ADRA v Českých Budějovicích vzniklo 1. 11. 2006 a zaměřuje se především na podporu péče o mentálně, tělesně či jinak zdravotně postižené občany a seniory (Adra, © 2014).

Dobrovolnictví pro seniory je, jak zdroj uvádí, jedním z programů, které dobrovolnické centrum ADRA České Budějovice nabízí. Dále dle zdroje, dobrovolníci

pravidelně navštěvují seniory v Domově pro seniory Máj, Domově pro seniory Hvízdal a Domově důchodců Dobrá Voda u Českých Budějovic a společně tráví svůj volný čas vzájemným sdílením, vzpomínáním nebo chodí na procházky a dělají další jiné aktivity. Dobrovolníci pomáhají starým lidem překonávat pocity osamělosti a marnosti a staří lidé zase mají možnost dobrovolníkům předat své životní zkušenosti a moudrost (Adra, © 2014).

Dobrovolnické centrum při Diecézní charitě České Budějovice

Dobrovolnické centrum při Diecézní charitě České Budějovice vzniklo 1. 7. 2004 a pracuje s dobrovolníky, kteří pomáhají lidem se zdravotním postižením, dětem a dospělým ze sociálně znevýhodněného prostředí, vězňům, nemocným a seniorům (Charita Česká republika, © 2017).

Paleta života je dobrovolnický program, který je, jak se lze dočíst dle zdroje, zaměřený na podporu a pomoc nemocným lidem a seniorům, kteří žijí v zařízeních specializujících se na pomoc těmto osobám, ale i doma ve svém přirozeném prostředí. Dále dle zdroje, v rámci dobrovolnictví u seniorů dobrovolníci působí na Pečovatelské službě při MCH ČB, v CSS Staroměstská a v mimobudějovických charitách – Dům sv. Františka pro seniory ve Veselí nad Lužnicí, Charitní pečovatelská služba a Domov klidného stáří sv. Anny v Sousedovicích, Domov klidného stáří sv. Zdislavy v Pravětíně a Charitní pečovatelská služba v Sušici. Jak zdroj dále uvádí, dobrovolník je pro seniora společníkem, spolu si mohou povídat, navzájem si naslouchat nebo chodit na procházku, nákup či na kulturní akce. Dobrovolníci pro seniory pořádají také nejružnější přednášky, besedy a kurzy (Charita Česká republika, © 2017).

Komunikační partneři byli vybráni záměrným kvalifikovaným výběrem, tedy, jak uvádí Miovský (2006), podle určitých vlastností. Kritériem výběru komunikačních partnerů pro účast ve výzkumu této práce byla aktivní účast na dobrovolnické činnosti u seniorů skrze Dobrovolnické centrum ADRA České Budějovice nebo Dobrovolnické centrum při Diecézní charitě České Budějovice a věk v rozmezí 15 až 44 let pro mladší generaci a 45 let a výše pro starší generaci. Nejprve byli osloveni koordinátoři dobrovolníků z výše jmenovaných dobrovolnických center, kteří po předchozím souhlasu dobrovolníků na ně poskytli kontakt. Celkově byly získány kontakty na 16 dobrovolníků z Dobrovolnického centra ADRA České Budějovice a 11 dobrovolníků z Dobrovolnického centra při Diecézní charitě České Budějovice.

Kontaktováno a požádáno o účast na výzkumu bylo 23 dobrovolníků, a to především prostřednictvím e-mailu nebo telefonicky. Komunikační partneři byli rozděleni na dvě skupiny. První výzkumný soubor tvořili dobrovolníci mladší generace, tedy informanti ve věku od 15 do 44 let. Druhý výzkumný soubor tvořili dobrovolníci starší generace ve věku od 45 let a výše.

Rozhovory byly realizovány celkem se 14 komunikanty, 7 dobrovolníků mladší generace a 7 dobrovolníků starší generace.

2.3.3 Realizace výzkumu

Rozhovory s komunikačními partnery byly realizovány v období od konce února do začátku dubna roku 2017. Všechny rozhovory byly nahrány na diktafon. Rozhovory byly realizovány v neutrálním prostředí, jako je například kavárna. Všechny rozhovory trvaly v rozmezí od patnácti do třiceti minut.

2.3.4 Způsob vyhodnocování dat

Po získání potřebných dat byly nahrávky rozhovorů, pro jejich lepší přehlednost, přepsány. Nahrávky i přepisy rozhovorů s komunikačními partnery jsou z etických důvodů uschovány v archívu autorky této práce.

Pro vyhodnocení získaných dat byl zvolen proces otevřeného kódování. Jak říká Hendl (2016), kódování nám pomáhá popsat získaná data. Dle autora, jde o první úroveň zpracování dat, ve které se kódy přiřazují k úsekům textu. Tato fáze byla provedena prostřednictvím důkladného pročtení textů a vyhledání částí rozhovorů, které jsou pro práci významné. Pro všechna vybraná témata byly zvoleny konkrétní kódy, které byly pro vybrané části charakteristické. Kódy byly následně spojeny do jednotlivých skupin, čímž byla provedena druhá fáze procesu kódování, kterou Miovský (2006) nazývá kategorizace dat. Jednotlivé kategorie dat byly pro jejich lepší přehlednost zaznamenány do tabulek, které jsou uvedeny v kapitole výsledky výzkumu.

2.3.5 Etika výzkumu

Komunikační partneři byli srozuměni s tím, že mohou od účasti na výzkumu kdykoliv odstoupit a že pokud se v průběhu rozhovoru objeví pro ně obtížná témata, mohou odmítnout odpovědět na jakoukoliv otázku a rozhovor kdykoliv ukončit. Účast všech komunikačních partnerů na výzkumu bylo dobrovolné. Všichni komunikační partneři byli seznámeni s podmínkami, cílem a obsahem výzkumu. Komunikační

partneři byli ubezpečeni, že všechny údaje, které sdělí pro účel výzkumu této práce, jsou anonymní a nebudou použity jinak než-li k interpretaci výsledků šetření.

Všichni komunikační partneři podepsali informovaný souhlas s účastí na výzkumu, jehož vzor je v příloze č. 1 této práce. Jak Miovský (2006) uvádí, písemný informovaný souhlas je jakýsi kontrakt, ve kterém účastník výzkumu svým podpisem potvrzuje, že byl srozuměn s okolnostmi výzkumu a souhlasí se svojí účastí v něm.

Z důvodu anonymity nejsou uvedena jména komunikačních partnerů. Komunikační partneři jsou v textu označeni písmeny velké abecedy a čísly (KP1 – KP14 = komunikační partner 1 – 14).

2.4 Výsledky výzkumu

2.4.1 Obecné informace

V tabulce č. 3 jsou uvedeny základní informace o komunikačních partnerech. Komunikační partneři s číslem 1 až 7 patří do kategorie mladší generace a komunikační partneři s číslem 8 až 14 do kategorie starší generace. Ze čtrnácti komunikačních partnerů je 10 ženského pohlaví. Nejmladší komunikační partnerce je 18 let a na druhé straně nejstaršímu komunikačnímu partnerovi potom 66 let.

Jedna komunikační partnerka je momentálně na mateřské dovolené, dvě jsou OSVČ, čtyři komunikační partnerky jsou studentkami a ostatní komunikační partneři jsou v pracovním poměru. Šest komunikačních partnerů se věnuje povolání nebo studiu v sociální nebo zdravotní oblasti. Sedm komunikačních partnerů se zabývá jiné oblasti nebo jsou OSVČ.

Tabulka č. 3 – Základní informace o komunikačních partnerech

	Pohlaví	Věk	Povolání/studium	Doba dobrovolnictví u seniorů
KP1	Žena	36 let	sociální pracovnice	3 roky
KP2	Žena	19 let	studentka zdravotnického lycea	1 rok
KP3	Žena	43 let	prodavačka dárkových předmětů	6 měsíců
KP4	Žena	22 let	studentka psychologie	1 rok
KP5	Žena	38 let	na mateřské dovolené/vystudovaná v oboru sociální práce a psychologie	5 let
KP6	Žena	18 let	studentka zdravotnického lycea	2,5 roku
KP7	Žena	23 let	studentka speciální pedagogiky a vychovatelství	2 roky
KP8	Žena	49 let	personalistka	2,5 roku
KP9	Muž	58 let	ostraha v jaderné elektrárně Temelín	10 let
KP10	Muž	66 let	člen operního sboru	4 roky
KP11	Žena	50 let	OSVČ - geodet	6 let
KP12	Muž	59 let	systémový správce v jaderné elektrárně Temelín	3 roky
KP13	Žena	48 let	OSVČ – obchod, škola přírodní medicíny – Ajurvéda	5 let
KP14	Muž	49 let	pastorační asistent	8 let

Zdroj – Vlastní výzkum

Tabulka dále ukazuje dobu účasti komunikačních partnerů na dobrovolnické činnosti u seniorů. Jako dobrovolník u seniorů nejdéle působil komunikační partner č. 9, a to deset let. Nejkratší dobu se dobrovolnictví u seniorů věnovala komunikační partnerka č. 3, a to půl roku.

2.4.2 Dobrovolnictví u seniorů

Tabulka č. 4 – Prvotní motiv směřující k dobrovolnictví u seniorů

Prvotní motiv	Počet dobrovolníků <u>mladší generace</u> zmiňující v odpovědi daný motiv	Počet dobrovolníků <u>starší generace</u> zmiňující v odpovědi tuto vzpomínku	Celkem
Zaměstnání	1	1	2
Smysluplně vyplněný volný čas	1	2	3
Úmrtí prarodiče	1	1	2
Škola	4	0	4
Známí	0	1	1
Stáří blízké osoby	0	1	1
Vznik dobrovol. centra	0	1	1

Zdroj – Vlastní výzkum

Jedna z prvních otázek rozhovoru měla komunikační partnery přimět k zamyšlení, zda si vzpomínají na prvotní okamžik, kdy je napadlo, že by se chtěli věnovat dobrovolnictví u seniorů. Jak tabulka č. 4 ukazuje, nejčastěji zmiňovanou odpovědí byla škola. Dvě z komunikačních partnerek jsou studentky zdravotnického lycea, ve kterém dobrovolnické centrum Adra pořádalo náborovou přednášku do svých programů. Přednáška je velmi zaujala, a tak se rozhodly dobrovolnictví u seniorů zkusit. Komunikační partnerka č. 7 je studentkou speciální pedagogiky a vychovatelství a o dobrovolnictví u seniorů se dozvěděla skrze svoji přednášející na universitě. Další z komunikačních partnerek se k dobrovolnictví u seniorů dostala skrze povinnou praxi při studiu. *Tím prvotním impulzem byla podmínka splnění předmětu, kde je potřeba odpracovat hodně hodin. Protože studuji dálkově na Jihočeské universitě obor Sociální práce a vzhledem k tomu, že pracuji na plný úvazek, tak jednou z povolených možností splnění odpracovaných hodin, kromě praxí, je i dobrovolnická činnost (KP3).*

Druhou nejčastěji zmiňovanou odpovědí bylo, jak ukazuje tabulka, smysluplné vyplnění volného času. Výpovědi komunikačních partnerů, v této souvislosti, byly velmi zajímavé. Dvě z komunikačních partnerek se zmínily o tom, že nebyly dostatečně uspokojeny svým zaměstnáním, a tak hledaly něco, co by jim v životě dalo větší smysl. *Coby živnostník jsem stále musela a musím shánět zakázky a vymáhat pohledávky. Je to mnohdy únavné, a tak jsem přišla na to, že je potřeba dělat ještě něco zadarmo* (KP11). Komunikační partnerka č. 4, jež ve své výpovědi také zmínila svůj volný čas, je studentka psychologie, která se zmínila o tom, že s nástupem do prvního ročníku v novém městě nikoho neznala, a tak začala hledat uplatnění svého volného času.

Další dva komunikační partneři, jak ukazuje tabulka, se o dobrovolnictví u seniorů poprvé dozvěděli skrze své zaměstnání. Zajímavé bylo, že komunikační partner č. 12 se k dobrovolnictví u seniorů dostal skrze firemní dobrovolnictví ve svém bývalém zaměstnání. Komunikační partnerka č. 1 dostala nabídku pracovat v dobrovolnickém centru Adra, a poté se sama stala dobrovolnicí u seniorů. Také další dva komunikační partneři se shodli na podobné výpovědi této otázky. Tyto dvě komunikační partnerky se domnívaly, že jejich prvotní podnět směřující k zájmu o dobrovolnictví u seniorů je spojen s úmrtím prarodičů a následným steskem po kontaktu se starými lidmi.

Komunikační partner č. 9 začal o dobrovolnictví u seniorů přemýšlet, když jeho známá, tehdy ředitelka jednoho nejmenovaného domova pro seniory, přišla s nápadem, že by bylo dobré, kdyby do domova začali docházet ke klientům dobrovolníci. Komunikační partner č. 14 zase uvádí, že se do dobrovolnictví u seniorů chtěl zapojit hned, co se dozvěděl o vzniku dobrovolnického centra. Nejvíce zajímavá odpověď se ovšem jeví od komunikačního partnera č. 10. *Já si na to vzpomínám díky tomu, že když jsem já, jako pětadvacetiletý mladík nastoupil do divadla, tak tam byla moje starší kolegyně, která byla taková stará škola, velmi korektní dáma a která ještě teď žije v domově seniorů, takže za tou jsem začal chodit jako první.*

Když se na výsledky podíváme skrze rozdělení komunikačních partnerů na mladší a starší generaci, je zřejmé, že převládajícím prvotním motivem k dobrovolnictví u seniorů byla u mladší generace škola a u starší generace smysluplné vyplnění volného času.

Tabulka č. 5 – Důvody volby dobrovolnictví u seniorů

Důvody volby dobrovolnictví u seniorů	Počet dobrovolníků <u>mladší generace</u> zmiňující v odpovědi tento poznatek	Počet dobrovolníků <u>starší generace</u> zmiňující v odpovědi tento poznatek	Celkem
Získání nových zkušeností	6	6	12
Být prospěšný(á) tam, kde je to potřeba	3	5	8
Seniori mi jsou blízcí	5	3	8
Dozvědět se něco o seniorech a stáří	2	0	2
Spojení příjemného s užitečným	2	3	5
Vynahradiť si ztrátu prarodičů	1	2	3
Kvůli dítěti	0	1	1

Zdroj- Vlastní výzkum

Další otázka rozhovoru měla zjistit důvod, proč si komunikační partneři vybrali dobrovolnictví právě u seniorů. Jak tabulka č. 5 ukazuje, jako nejčastější důvod komunikační partneři uváděli touhu získat nové zkušenosti. Tuto možnost uvedlo dvanáct komunikačních partnerů ze čtrnácti.

Komunikační partneři, dále dle tabulky, také ve velké míře uváděli, že mají k seniorům prostě blízko. V této souvislosti několik komunikačních partnerů zmínilo, že měli nebo stále mají hezký vztah se svými prarodiči nebo jinými staršími příbuznými. *Tak to je přesně ono, já jsem měla hezký vztah s prarodiči* (KP3). Dvě komunikační partnerky zároveň uvedly, že se sice převážně zabývají prací s dětmi, ale vnitřně pociťují, že mají blíže ke starým lidem, proto se rozhodly pro dobrovolnictví u seniorů.

Další často zmiňovanou odpovědí bylo „Být prospěšný tam, kde je to potřeba“. *Vnímám, že je to potřeba, protože jak jsou známé takové ty věci, že ti seniori nemají návštěvy a jsou tak jako docela odloženi a opuštěni, tak aspoň trošičku jim ten podzim života nějak zpříjemnit* (KP14). Více komunikačních partnerů se shodlo na tom, že cílová skupina seniorů je mnohdy zanedbávána a není jí věnována zasloužená péče.

Opakovaly se také odpovědi, ze kterých bylo zřejmé, že dobrovolnictví komunikačním partnerům přináší radost a mohou tak spojit příjemné s užitečným.

Je mi to hrozně blízko. Je to něco, při čem je mi strašně moc dobře a taky jsem si říkala, že je to krásné spojení příjemného s užitečným, protože já mohu dělat věc, která mě baví a při které člověk čerpá nějaký ten klid a zároveň pomáhá někomu dalšímu (KP5).

Ve výpovědích od komunikačních partnerů se ale také objevil jeden důvod, který byl zmíněn jen jednou. Komunikační partnerka č. 11 uvedla: *Tehdy bylo dceři 11. Nechtěla jsem, aby měla pocit, že ji zanedbávám, kdybych byla dobrovolnicí u dětí.*

Když dále porovnáme výpovědi u mladší a starší generace, je zřejmé, že u obou skupin byla tím hlavním hnacím motorem k dobrovolnictví u seniorů touha získat nové zkušenosti. U mladší generace byl druhým nejčastějším důvodem fakt, že mají k seniorům prostě blízko.

Z výsledků uvedených v tabulce lze tedy shrnout, že obě generace se pro dobrovolnictví u seniorů rozhodli proto, že chtěli získat nové zkušenosti. Mladší generace pro získání nových zkušeností zvolila cílovou skupinu seniři, protože má ke starým lidem blízko a komunikační partneři z této kategorie měli nebo mají hezké vztahy se svými prarodiči. Starší generace se domnívá, že je cílová skupina seniři zanedbávána, proto cítí potřebu pomáhat tam, kde je to potřeba. Také se ukázalo, že mladší generace v dobrovolnictví u seniorů vidí příležitost dozvědět se něco více o starých lidech a stáří. U starší generace se opakovala výpověď, že si dobrovolnictvím u seniorů chtějí nahradit ztrátu svých prarodičů.

Tabulka č. 6 – Zajímavosti na práci se seniory

Zajímavosti na práci se seniory	Počet dobrovolníků <u>mladší generace</u> zmiňující v odpovědi tento poznatek	Počet dobrovolníků <u>starší generace</u> zmiňující v odpovědi tento poznatek	Celkem
Zkušenosti starého člověka	1	3	4
Možnost zpříjemnit druhému čas	4	2	6
Nic konkrétního mě nezaujalo	2	2	4

Zdroj – Vlastní výzkum

V tabulce č. 6 jsou zachyceny poznatky, které komunikační partnery na práci se seniory zaujaly, což vedlo k tomu, že se rozhodli pro dobrovolnickou činnost právě s touto cílovou skupinou. Nejvíce přitažlivé pro komunikační partnery byl fakt, že skrze dobrovolnictví mohou seniorovi zpříjemnit jeho volný čas. *Zaujalo mě to, že tomu člověku mohu zpříjemnit jeho volný čas, kterého má v tom domově pro seniory hodně a díky mně může mít dobrou náladu a můžu mu vyvracet jeho pochyby o životě (KP2).*

Čtyři komunikační partneři uvedli, že je zaujala ta životní zkušenosti a moudrost starých lidí.

Další čtyři komunikační partneři uvedli, že je na práci se seniory nic konkrétního nezaujalo. Dvě komunikační partnerky ovšem zmínily situace, ze kterých byly překvapeny. Například komunikační partnerku č. 3 překvapilo, že je dobrovolníků stále značný nedostatek, a to i přes to, že je dobrovolnictví i pro samotného dobrovolníka obrovským přínosem.

Když porovnáme výsledky u mladší a starší generace, mladší generaci na práci se seniory nejvíc zaujala možnost zpříjemnit druhému jeho volný čas, naproti tomu starší generace ráda poslouchá životní příběhy seniorů a jsou jim inspirací jejich moudrostí. *Je tam prostě patrná taková ta moudrost, která se v nich celý život nějakým způsobem nastřádala, a to mě asi zaujalo nejvíc (KP13).*

Tabulka č. 7 – Očekávání od dobrovolnictví u seniorů

Očekávání	Počet dobrovolníků <u>mladší generace</u> zmiňující v odpovědi tento poznatek	Počet dobrovolníků <u>starší generace</u> zmiňující v odpovědi tento poznatek	Celkem
Pocit naplnění	2	0	2
Zpříjemním čas někomu druhému	4	4	8
Vytvoření nových přátelství	3	0	3
Dozvíím se něco o životě / minulosti	1	1	2
Budeme s klientem dělat mnoho aktivit	0	1	1
Neměl(a) jsem žádná očekávání	1	1	2

Zdroj – Vlastní výzkum

Jak ukazuje tabulka č. 7, většina komunikačních partnerů, než se stala dobrovolníky, očekávala, že prostřednictvím dobrovolnictví zpříjemní seniorovi jeho čas. *To dobrovolnictví by měla být interakce, to znamená dávání a brání. Ne ve smyslu hmotným, ale v tom smyslu, že ten člověk, kterého navštívím je rád, že ho navštívím, a to je pro mě dar. Dar je něco, že někomu něco dávám, a to že on to přijme je zase reflexe na mě, že je rád, že to rád přijme, a to je interakce. Mě to posilní pochopitelně. Takže jsem očekával, že budou rádi, že je navštívím* (KP10).

Druhou nejčastější odpovědí, jak dále ukazuje tabulka, bylo očekávání, že komunikační partneři skrze dobrovolnictví naváží nové přátelské vztahy. Pouze komunikační partnerka č. 11 očekávala, že se svojí budoucí klientkou bude pořádat vycházky a cesty za kulturou. Jak ale komunikační partnerka dodala, brzy zjistila, že tyto aktivity klientce nechybí a nejvíc ji potěší, když má někoho pro sebe a může si s ním popovídat.

Dva komunikační partneři uvedli, že žádná očekávání neměli, ovšem komunikační partnerka č. 6 se svěřila s tím, že měla zprvu ze schůzky se svým klientem strach, protože pořádně nevěděla, co ji čeká.

Když porovnáme očekávání u mladší a starší generace, zjistíme, že je skóre vyrovnané a obě generace od dobrovolnictví u seniorů očekávaly, že druhému zpříjemní

jeho čas. Mladší generace zároveň ve velké míře očekávala, že díky dobrovolnictví naváže nové přátelské vztahy.

Tabulka č. 8 – Splnění očekávání

Splnila se vaše očekávání?	Počet dobrovolníků <u>mladší generace</u> zmiňující v odpovědi tento poznatek	Počet dobrovolníků <u>starší generace</u> zmiňující v odpovědi tento poznatek	Celkem
Ano, splnila	4	5	9
Ne, nesplnila	0	1	1
Splnila se částečně	2	0	2

Zdroj – Vlastní výzkum

Tabulka č. 8 doplňuje, zda se očekávání komunikačních partnerů splnila. Dva komunikační partneři neměli žádná očekávání, proto nebyli zařazeni do této tabulky. Dle tabulky vyplynulo, že očekávání, která komunikační partneři od dobrovolnictví u seniorů měli, se v devíti případech ze dvanácti splnila. U dvou komunikačních partnerů se očekávání splnila částečně. Například komunikační partnerka č. 1 uvedla, že dobrovolnictví u seniorů sice splnilo její očekávání v tom, že někomu zpříjemnila čas, ale zároveň byla překvapena tím, že ta práce byla mnohem náročnější, než si zprvu myslela. Pouze u jedné z komunikačních partnerek se její očekávání nesplnila. Šlo již o zmíněnou komunikační partnerku, která očekávala, že se svojí klientkou bude pořádat výlety a navštěvovat kulturní akce.

Tabulka č. 9 – Současná motivace k dobrovolnictví u seniorů

Současná motivace	Počet dobrovolníků <u>mladší generace</u> zmiňující v odpovědi tuto motivaci	Počet dobrovolníků <u>starší generace</u> zmiňující v odpovědi tuto motivaci	Celkem
Klient-senior	4	5	9
Vlastní motivace	3	2	5
Smysluplně vyplnit svůj čas	2	0	2
Víra	0	2	2
Koordinátor dobrovolnictví	0	1	1

Zdroj – Vlastní výzkum

Další z otázek rozhovoru měla přímo ve znění pojem motivace. Cílem této otázky bylo zjistit, co nebo kdo v současné době komunikační partnery motivuje k dobrovolnictví u seniorů. Tabulka č. 9 ukazuje, že tím hlavním motivem byl sám klient. Tuto možnost odpovědělo devět komunikačních partnerů ze čtrnácti. *Jsou to ti senioři, a to, jací jsou, co oni jsou schopni ze sebe vydat (KP9).*

Druhou nejčastěji zmiňovanou odpovědí byla vlastní motivace komunikačního partnera. K dobrovolnictví u seniorů komunikační partnery motivovalo to, že se dobrovolnictví zkrátka chtějí věnovat, protože jim to něco přináší.

Zajímavá výpověď byla od komunikačního partnera č. 12, který uvedl, že ho motivuje koordinátor dobrovolnictví a celková organizace dobrovolnického centra.

Když se pokusíme porovnat motivaci mladší a starší generace, je patrné, že mimo vlastní motivaci a motivaci skrze klienta se u mladší generace objevila také motivace smysluplného vyplnění volného času. U starší generace to byla naopak víra. *Tak já jsem věřící, tak z toho křesťanského kánonu. Je to milost pomoci bližnímu svému, navštívit ho, když je v nouzi, ať je to jak chce (KP10).*

Tabulka č. 10 – Přínos dobrovolnictví u seniorů

Přínos	Počet dobrovolníků <u>mladší generace</u> zmiňující v odpovědi tento přínos	Počet dobrovolníků <u>starší generace</u> zmiňující v odpovědi tento přínos	Celkem
Lepší sebezpoznání	3	0	3
Náplň volného času	3	0	3
Dobrá pocit	4	2	6
Obohacení	1	1	2
Pocit smysluplnosti	2	1	3
Energie	1	2	3
Radost	2	2	4
Pokora	1	1	2

Zdroj – Vlastní výzkum

Cílem další otázky bylo zjistit, co komunikačním partnerům dobrovolnictví u seniorů přináší. Jelikož výpověď komunikačních partnerů na tuto otázku byla pestrá, je v tabulce č. 10 uveden jen výčet nejčastěji se zmiňujících a opakujících se odpovědí. Jak tabulka ukazuje, komunikační partneři nejčastěji zmiňovali, že mají dobrý pocit z činnosti, kterou vykonávají. Druhým nejčastějším přínosem byla radost z činnosti. Komunikační partner č. 9 řekl: *Je to ta životní moudrost a potom i určitý nadhled. Když je člověk mladší, tak nemá až tolik těch zkušeností no a pak se setkáme s lidmi, kteří jsou o 20, 30 let nebo i 40 let starší a ta jejich životní zkušenost a nadhled je daleko větší. A tak prostě ten život vidíte z více perspektiv, tak je to na zamyšlení, jak ten život může být zvláštní, až zajímavý.*

Jako další přínos dobrovolnictví u seniorů komunikační partneři zmiňovali přátelství, nové informace, naplnění, ztišení od koloběhu života, pocit potřeby, pocit důležitosti, ale také starosti. *Přináší mi to taky občas starosti, protože ten stav seniorů se někdy i horší, takže není možné se od toho úplně odepnout. Ale je to v mnohem menší míře, než to pozitivní (KP3).* Komunikační partnerka č. 7 se svěřila s tím, že díky

dobrovolnictví u seniorů získala jednak náhled do stáří, ale také se seznámila s chodem domova pro seniory. Tato zkušenost tak zbořila její představu, že senioři v domově jen leží a nic nedělají, ale že jejich činnosti jsou naopak velmi pestré a mnozí senioři se zapojují i do akcí konajících se mimo samotný domov.

Když porovnáme výpovědi u mladší a starší generace, největším přínosem dobrovolnictví u seniorů mladší generaci je dobrý pocit z činnosti, kterou vykonávají. Mezi další přínosy patří lepší sebepoznání, využití volného času a pocit smysluplnosti. I starší generace zmiňovala dobrý pocit a radost z činnosti. Z výpovědí u starší generace ovšem převládá získávání energie, kterou skrze tuto činnost čerpají.



Graf č. 1 – Motivace pokračovat v dobrovolnictví u seniorů

Zdroj – Vlastní výzkum

Graf č. 1 ukazuje, zda chtějí komunikační partneři v dobrovolnictví u seniorů ještě nějakou dobu pokračovat. Odpověď ano zmínilo dvanáct komunikačních partnerů ze čtrnácti. Pouze dvě komunikační partnerky odpověděly, že neví. Obě komunikační partnerky jsou studentky. Komunikační partnerka č. 4 končí studium, a tak zatím neví, jaké bude mít do budoucna další možnosti se zapojením do dobrovolnické činnosti. Komunikační partnerka č. 6 se odstěhovala z internátu ve městě a do školy nyní každý den dojíždí. Není si jistá, zda kvůli vzdálenosti bude schopna v dobrovolnictví ještě pokračovat.

Tabulka č. 11 – Důvody vedoucí k ukončení dobrovolnictví u seniorů

	Zdraví	Rodina	Jiné osobní důvody	Vzdálenost / přestěhování se	Úmrtí klienta - seniora	Čas	Jiný důvod
KP1	X	X					
KP2	X		X			X	X
KP3	X						
KP4					X		
KP5	X	X	X				
KP6				X	X		
KP7							X
KP8	X		X				
KP9	X						
KP10	X			X			
KP11	X		X				
KP12	X	X				X	
KP13	X				X		
KP14							X
Celkem	10	3	4	2	3	2	3

Zdroj – Vlastní výzkum

Jelikož většina komunikačních partnerů s velkou jistotou odpověděla, že chce v dobrovolnictví u seniorů pokračovat, další otázka se týkala důvodů, kvůli kterým by si komunikační partneři dokázali představit, že by s dobrovolnictvím u seniorů skončili.

Jak ukazuje tabulka č. 11, mezi nejčastější důvody patřily zdravotní důvody, jiné osobní důvody a rodinné důvody komunikačních partnerů a dále úmrtí klienta – seniora. *Možná kdybych si někoho oblíbila a on by zemřel, tak bych to asi přerušila (KP6).*

Tři komunikační partneři zmínili ještě další jiné důvody, které by mohli vést k ukončení dobrovolnické činnosti u seniorů. Mezi jiné důvody patří zdraví klienta – seniora, „kdyby mě bylo potřeba jinde“ a využívání ze strany klienta – seniora. Jak je vidno z výpovědi komunikační partnerky č. 7, ne vždy dobrovolnictví přináší jen pozitivní zkušenosti. *Ano, asi umím. Zažila jsem, že ode mě klientka chtěla půjčovat telefon, aby si někam zavolala. Teď už se to naštěstí vyřešilo. Takže jako kdyby*

mě takhle někdo, nechci říct, jako využíval, ale takhle by po mně chtěl něco, co by se mi nelíbilo, tak to asi jo.

Poslední otázka výzkumu sledovala názory mladší generace na motivaci k dobrovolnictví u seniorů starších lidí a naopak názory starší generace na motivaci mladších lidí.

Tabulka č. 12 – Důvody k dobrovolnictví starší generace

	Hledání kamaráda – vrstevníka	Pocit smysluplnosti	Potřeba být v kontaktu s lidmi	Předat něco ze sebe	Trénink paměti	Vědomí důležitosti pomoci u seniorů
KP1			X	X	X	
KP2	X					
KP3						X
KP4		X				
KP5		X				
KP6	X					
KP7	X					
Celkem	3	2	1	1	1	1

Zdroj – Vlastní výzkum

Tabulka č. 12 ukazuje, že mladší generace předpokládá, že se starší lidé rozhodnou pro dobrovolnickou činnost u seniorů proto, že hledají kamaráda stejné věkové kategorie. Mezi další důvody patří, dle mladé generace, pocit smysluplnosti, potřeba být v kontaktu s lidmi nebo touha druhému věnovat něco ze sebe. Další důvody, které nejsou uvedené v tabulce, byly - vyplnění volného času a pocit být užitečný.

Tabulka č. 13 – Důvody k dobrovolnictví mladší generace

	Zkušenost	Vztah ke starým lidem	Dobročinnost	Škola
KP8	X			
KP9		X	X	
KP10			X	
KP11	X	X		X
KP12			X	
KP13	X	X		X
KP14	X			X
Celkem	4	3	3	3

Zdroj – Vlastní výzkum

Tabulka č. 13 ukazuje názory starší generace na motivaci mladších lidí. Starší generace předpokládá, že hlavním motivem mladých lidí k dobrovolnictví u seniorů je možnost získat nové zkušenosti, splnění školní praxe, ale také určité životní nasměrování, být v životě užitečný a v neposlední řadě hezký vztah ke starým lidem. Mezi další motivy, které nejsou uvedené v tabulce, dle starší generace patří – víra, možnost dozvědět se něco o minulosti, touha být užitečný, pomoc druhým a pocit smysluplnosti. *Já si myslím, že jim to něco přináší, že se něco dozví. Dneska je ten život takový, že všichni chtějí být bohatí a manažeři a zapomíná se na tu lidskou stránku, že tu jsou také lidé, kteří mají třeba zdravotní omezení a potřebují trošku jiný přístup. Nejde jen o to být bohatý a první, ale jde spíš o to, někoho potěšit, udělat mu radost, a to vás obohatí. Prostě se vám to vrátí (KP12).*

2.4.3 Odpovědi na výzkumné otázky

VO1: Jaké motivační prvky převládají u dobrovolníků pracujících se seniory v dobrovolnických organizacích v Českých Budějovicích?

Jak lze z výpovědí od komunikačních partnerů shrnout, mezi převládající motivační prvek k dobrovolnictví u seniorů patří touha získat nové zkušenosti. Tento poznatek, dle tabulky č. 5, uvedlo dvanáct komunikačních partnerů ze čtrnácti. Komunikační partneři předpokládali, že skrze dobrovolnictví naváží nové přátelské vztahy či získávají potřebnou praxi, kterou využijí v rámci svého studia.

Dalším klíčovým motivačním prvkem je pro komunikační partnery potřeba být prospěšný tam, kde je to potřeba. Dobrovolnictví je pro komunikační partnery možností druhému zpříjemnit jeho čas. Dobrovolnictví u seniorů je tak skvělou příležitostí spojit příjemné s užitečným. Komunikační partneři se dobrovolnictví u seniorů chtějí věnovat, protože je to baví a tato činnost jim zkrátka něco přináší. Moudrost, určitý životní nadhled a zkušenosti starého člověk jsou pro komunikační partnery velmi obohacující.

Motivací je pro komunikační partnery též sám klient. Dobrovolnictví u seniorů si komunikační partneři vybrali proto, že mají nějakým způsobem ke starým lidem blízko a cítí, že pomoc u seniorů je potřebná, neboť této cílové skupině není věnována taková péče, jaká by byla potřeba.

VO2: Jak se liší motivační prvky dobrovolníků u mladší a starší generace?

Z výsledků výzkumu lze shrnout, že obě generace se pro dobrovolnictví u seniorů rozhodli proto, že chtěli získat nové zkušenosti. Mladší generace zároveň ve velké míře očekávala, že díky dobrovolnictví naváže nové přátelské vztahy. Obě generace od dobrovolnictví u seniorů dále očekávaly, že druhému zpříjemní jeho čas.

Mladší generace předpokládá, že zkušenosti získané skrze dobrovolnictví dále využije ve svém studiu, starší generace ráda poslouchá životní příběhy seniorů a jsou jim inspirací jejich moudrostí.

Mladší generace pro získání nových zkušeností zvolila cílovou skupinu seniorů, protože má ke starým lidem blízko a komunikační partneři z této kategorie měli nebo mají hezké vztahy se svými prarodiči. Starší generace se zase domnívá, že je cílová skupina seniorů zanedbávána, proto cítí potřebu pomáhat tam, kde je to potřeba.

Také se ukázalo, že mladší generace v dobrovolnictví u seniorů vidí příležitost dozvědět se něco více o starých lidech a stáří. U starší generace převládala výpověď, že si dobrovolnictvím u seniorů chtějí nahradit ztrátu svých prarodičů.

U starší generace se jako motivační prvek objevila také víra.

3 DISKUZE

Tato bakalářská práce je zaměřena na motivaci dobrovolníků pracujících se seniory. Téma této práce vzniklo jako reakce na moji vlastní zkušenost s dobrovolnictvím u seniorů. V rámci studia tříletého bakalářského oboru Sociální práce ve veřejné správě na Jihočeské universitě v Českých Budějovicích jsem pravidelně jako dobrovolnice docházela za klientkou do domova pro seniory.

Cílem této práce bylo popsat motivační prvky dobrovolníků pracujících se seniory v dobrovolnických organizacích v Českých Budějovicích. K cíli této práce byly stanoveny dvě výzkumné otázky. Zajímalo mě, jaké motivační prvky u dobrovolníků pracujících se seniory převládají a zda se motivace nějakým způsobem liší u mladší a starší generace.

Rozhovory s komunikačními partnery, které jsem realizovala, pro mě všechny byly velmi obohacujícími. Byla jsem překvapena, jaká různorodá skupina lidí se dobrovolnictvím u seniorů věnuje. Měla jsem tu čest se seznámit se studenty studující podobné obory jako já, ale také s lidmi působícími ve zcela odlišném odvětví a o několik generací starší než já.

Tato zkušenost mě přesvědčila o tom, že dobrovolníka může dělat opravdu každý a nikdy není pozdě začít. Dobrovolnictví dělá lidi více vědomými, protože člověka přiměje k zamyšlení nad tím, co je v životě opravdu důležité. Dle mého názoru toto platí obzvláště v dobrovolnictví u seniorů. Dobrovolníci se setkávají se starými lidmi, kteří mají před sebou poslední fázi svého života. Jsou plni zkušeností, moudrosti a pokory.

V porovnání s diplomovou prací od Matějkové z roku 2008, která se zabývá tématem motivace dobrovolníků pracujících se seniory v neziskových organizacích v Praze, lze usoudit, že motivace dobrovolníků zůstává v určitých oblastech stejná. Autorka práce motivaci k dobrovolnictví u seniorů rozdělila do tří podoblastí. Mezi tyto podoblasti autorka zařadila vnitřní pocity, zpětnou vazbu klientů a kladný vztah k seniorům. Všechny tyto podoblasti se nějakým způsobem objevily i ve výsledcích mého výzkumu. Z výsledků mé práce vyšlo najevo, že motivací k dobrovolnictví u seniorů je pro komunikační partnery ve velké míře touha být prospěšný tam, kde je to potřeba. Dobrovolnictví je pro komunikační partnery možností druhému zpříjemnit jeho čas. Další motivací je pro komunikační partnery také sám klient. *Je to opravdu krásný pocit, když je ta paní ráda, že mě vidí nebo že mi sestra řekne, že už na mě paní celé dopoledne čeká* (KP4). A dobrovolnictví u seniorů si komunikační partneři vybrali

proto, že mají nějakým způsobem ke starým lidem blízko. *Přesto, že mám vystudovanou střední pedagogickou školu, tak mám docela malou trpělivost s dětmi, ale u těch starých lidí je to naopak. Nedokážu říct proč, ale je to pro mě hrozně uklidňující, ta komunikace s nimi nebo celkově s nimi trávit ten čas* (KP5).

Matějková (2008) ve své práci dodává, že osobní motivace, jako je vnitřní touha po prospěšnosti vůči druhým lidem a jejich touha konat dobro, je pro dobrovolnictví klíčová. *Tuto touhu považuji za velmi důležitou u dobrovolníků obecně, protože ta jim může být velmi silnou motivací po léta vykonávání jejich dobrovolné činnosti* (Matějková, 2008, str. 64). S tímto tvrzením musím souhlasit. Myslím si, že bez vlastního pocitu potřeby konat dobro pro druhé není dlouhodobé zapojení v dobrovolnické činnosti u seniorů možné. Dále považuji za důležité vyzdvihnout tvrzení že, jak uvádí Matějková (2008), zpětná vazba je velmi důležitá ve všech vztazích a v oblasti dobrovolnictví obzvlášť. I Londinová (2013) ve svém výzkumu o dobrovolnictví u seniorů uvádí, že dobrovolníky vždy potěší, když se na ně jejich klient těší. Sama jsem při své dobrovolnické činnosti pociťovala, že tím hnacím motorem pro mě byla především ta radost a vděčnost ze strany mé klientky. Vidět úsměv na její tváři bylo pro mě jako pohlazení po duši. V neposlední řadě považuji za důležitý také názor od Matějkové (2008), že pokud se chce člověk věnovat dobrovolnictví u seniorů, musí mít ke starým lidem dobrý vztah. Ze své zkušenosti vím, že komunikace se starými lidmi je velmi specifická, vyžaduje hodně trpělivosti a pochopení.

Matějková (2008) se ve své diplomové práci dále také zabývala oblastí přínosu dobrovolnictví u seniorů pro dobrovolníky. Tuto oblast autorka rozdělila na přínos z hlediska vztahu k seniorům, přínos osobní a přínos pracovní. I ve výsledcích mého výzkumu byla tato oblast zmíněna. Stejně jako dle odpovědí v diplomové práci od Matějkové (2008) je dle mých výsledků častým přínosem dobrovolnictví u seniorů pro komunikační partnery dobrý pocit z činnosti, kterou vykonávají. Shodná je také výpověď od komunikační partnerky č. 7, která se svěřila s tím, že díky dobrovolnictví u seniorů získala náhled do stáří a má tak větší pochopení pro seniory. Komunikační partner č. 9 řekl: *Je to ta životní moudrost a potom i určitý nadhled. Když je člověk mladší, tak nemá až tolik těch zkušeností no a pak se setkáme s lidmi, kteří jsou o 20, 30 let nebo i 40 let starší a ta jejich životní zkušenost a nadhled je daleko větší. A tak prostě ten život vidíte z více perspektiv, tak je to na zamyšlení, jak ten život může být zvláštní, až zajímavý.* Naopak odpovědi, které se ve výsledcích mého výzkumu

vůbec neobjevily, byly odpovědi spjaté s přínosem pracovním. Dle mého názoru je příčinou to, že komunikační partneři, se kterými jsem dělala rozhovory nepořádali pro seniory žádné aktivity a kroužky a šlo jen o přímý kontakt s konkrétním klientem. Komunikační partneři z diplomové práce od Matějkové (2008) pro seniory pořádali například lektorské kurzy, proto pro ně dobrovolnictví bylo zároveň i pracovní příležitostí.

Matějková (2008) dodává, že z výpovědí komunikačních partnerů vyplývá, že přínosem dobrovolnictví u seniorů je jednoznačně hlubší proniknutí do problematiky seniorů ve společnosti. Dnešní společnost podporuje mládí a výkonnost, které staří lidé nestačí, a tak ztrácí na své významnosti. Věřím však, že se lidstvo navrátí k pravé podstatě svého bytí a přehodnotí své hodnoty. Rozšíření dobrovolnictví u seniorů může být jedním z prostředků tohoto znovupoznání. Přínosem je pro dobrovolníky, dále dle Matějkové (2008), také to, že se při interakci se svými klienty mohou dozvědět něco z jejich životních zkušeností a náhledů na život i společnost. Tento fakt ve své bakalářské práci uvádí také Londinová (2013), která zmiňuje, že dobrovolníky může obohatit, když se od svých klientů dozvídají nové věci jak z hlediska historie, tak osobní příběhy. Má klientka byla bývala paní učitelka, ráda vzpomínala na své kantorské období. S radostí se mi snažila předat užitečné rady a doporučení do života. Ráda si je připomínám, neboť jsou zkrátka pravdivé a plné moudrosti.

Londinová (2013) ve své bakalářské práci zaměřené na dobrovolnictví směrem k seniorům zmiňuje, že ne příliš důležitou, ale možnou motivací může být duchovní stránka člověka a přesvědčení o „pomoci bližnímu svému“. I dva z mých komunikačních partnerů se svěřili s tím, že se považují za věřící a jak ukazuje tabulka č. 9, za jejich motivaci k dobrovolnictví u seniorů považovali právě víru. Londinová (2013) dále uvádí, že velmi důležitý je pocit oboustrannosti, aby dobrovolník věděl, že čas strávený s klientem přináší dobré pocity seniorovi, tak i jemu samotnému. Podle tabulky č. 5 se i ve výsledcích mého výzkumu opakovaly odpovědi, ze kterých bylo zřejmé, že dobrovolnictví komunikačním partnerům přináší radost a mohou tak spojit příjemné s užitečným. *Je mi to hrozně blízko. Je to něco, při čem je mi strašně moc dobře a taky jsem si říkala, že je to krásné spojení příjemného s užitečným, protože já mohu dělat věc, která mě baví a při které člověk čerpá nějaký ten klid a zároveň pomáhá někomu dalšímu (KP5).* Z popisu jednotlivých motivací, proč se komunikační partneři začali zabývat dobrovolnictvím u seniorů z výzkumu od Londinové (2013)

vyplývalo, že klíčovou byla touha realizovat některou ze smysluplných činností. Tato motivace se v mém výzkumu objevila, jak ukazuje tabulka č. 9, u mladší generace.

Ráda bych své výsledky z výzkumu porovнала také s celostátním výzkumem dobrovolnictví od profesionálů ve svém oboru. Frič a Vávra (2012) ve své publikaci rozdělují motivaci dobrovolníků na tři kategorie: altruistickou, normativní a egoistickou motivaci. Pod egoistickou motivaci, dle autorů, spadá ještě tzv. hédonistická motivace. Jak tabulka číslo 2, které já uvedena v kapitole 1.3.1 Typologie motivace dobrovolníků teoretické části této práce ukazuje, autoři hlavní motivační kategorie dále rozdělili do výroků, které si stanovili jako hypotézy svého výzkumu. Nejdůležitějšími motivy formálních komunitních dobrovolníků jsou „Možnost dělat něco pro věc, která je pro ně důležitá“ (91 % velmi/dost důležitý), jež patří do kategorie altruistické motivace a „Dělat dobrovolnickou práci, protože to člověka jednoduše baví“ (89 % velmi/dost důležitý), jež se řadí do hédonistické motivace (Frič a Vávra, 2012). Autoři ovšem uvádějí, že dle výsledků výzkumu lze tvrdit, že jednotlivé kategorie motivací mezi sebou významně korelují. Dále, dle autorů, altruistické a egoistické (hédonistické) motivy k dobrovolnictví jsou vcelku vyrovnané, nejnižší skóre získal motiv náboženského přesvědčení. Autoři doplňují, že každý dobrovolník disponuje určitou směsicí motivací všech kategorií.

Nyní se pokusím výsledky mého výzkumu rozdělit dle těchto kategorií. Mezi převládající motivační prvek k dobrovolnictví u seniorů patří touha získat nové zkušenosti. Komunikační partneři předpokládali, že skrze dobrovolnictví naváží nové přátelské vztahy či získávají potřebnou praxi, kterou využijí v rámci svého studia. Tyto motivační prvky bych zařadila do egoistické motivace. Motivací je pro komunikační partnery též sám klient. Dobrovolnictví u seniorů si komunikační partneři vybrali proto, že mají nějakým způsobem ke starým lidem blízko a cítí, že pomoc u seniorů je potřebná. Dobrovolnictví je pro komunikační partnery možností druhému zpříjemnit jeho čas. Tyto motivační prvky by se, dle mého názoru, daly zařadit pod motivaci altruistickou. Dobrovolnictví u seniorů je skvělou příležitostí spojit příjemné s užitečným. Komunikační partneři se dobrovolnictví u seniorů chtějí věnovat, protože je to baví a tato činnost jim zkrátka něco přináší. Tyto výpovědi bych zařadila zase pod hédonistickou motivaci. Závěrem lze shrnout, že stejně jako dle výzkumu od Friče a Vávry (2012), jednotlivé kategorie motivací mezi sebou významně korelují a každý dobrovolník disponuje určitou směsicí motivací všech kategorií.

Zároveň bych ještě chtěla shrnout odpověď na druhou výzkumnou otázku, která měla za cíl zjistit, zda se liší motivace u mladší a starší generace. Z výsledků výzkumu lze napsat, že obě generace se pro dobrovolnictví u seniorů rozhodly proto, že chtěly získat nové zkušenosti. Mladší generace zároveň ve velké míře očekávala, že díky dobrovolnictví naváže nové přátelské vztahy. Obě generace od dobrovolnictví u seniorů dále očekávaly, že druhému zpříjemní jeho čas. Pro mě samotnou, jakož dobrovolníka mladší generace, bylo na dobrovolnictví přitažlivé právě to, že mohu zkusit něco nového. Zároveň mi bylo sympatické, že mohu udělat něco pro druhé.

Mladší generace předpokládá, že zkušenosti získané skrze dobrovolnictví dále využije ve svém studiu, starší generace ráda poslouchá životní příběhy seniorů a jsou jim inspirací jejich moudrostí. I s tímto výsledkem se ztotožňuji. Jako studentka oboru sociální práce pro mě bylo dobrovolnictví skvělou praxí a ujasnění si cesty, kterou chci jít.

Mladší generace pro získání nových zkušeností zvolila cílovou skupinu seniorů, protože má ke starým lidem blízko a komunikační partneři z této kategorie měli nebo mají hezké vztahy se svými prarodiči. Starší generace se zase domnívá, že je cílová skupina seniorů zanedbávána, proto cítí potřebu pomáhat tam, kde je to potřeba.

S mírným očekáváním se také ukázalo, že mladší generace v dobrovolnictví u seniorů vidí příležitost dozvědět se něco více o starých lidech a stáří, možná proto, aby se mohli připravit na to, co je v životě může potkat. U starší generace zase není překvapivá výpověď, že si dobrovolnictvím u seniorů chtějí nahradit ztrátu svých prarodičů. U starší generace se také jako motivační prvek objevila víra.

Nelze tedy tvrdit, že by u mladší a starší generace některý z motivačních prvků převládal. I u obou generací platí, že jednotlivé motivační prvky mezi sebou významně korelují a každý dobrovolník disponuje určitou směsicí těchto motivačních prvků.

Jak tedy udržet tuto velmi pestrou motivaci dobrovolníků, kteří pracují se seniory? Jak uvádí Tošner a Sozanská (2006) jeden z častých způsobů, jak organizace získávají dobrovolníky je skrze návštěvy na středních a vysokých školách. Jak je uvedeno v tabulce č. 4 této práce, čtyři komunikační partneři mladší generace ze sedmi se poprvé o dobrovolnictví u seniorů dozvěděli právě skrze studium. Dvě z komunikačních partnerek jsou studentky zdravotnického lycea, ve kterém dobrovolnické centrum Adra pořádalo náborovou přednášku do svých programů. Přednáška je velmi zaujala, a tak se rozhodly dobrovolnictví u seniorů zkusit. Na základě tohoto poznatku si

myslím, že kvalitní prezentace dobrovolnictví u mladých lidí podporuje jejich zapojení do dobrovolnické činnosti.

Velmi zajímavá mi přišla výpověď od komunikačního partnera č. 12, který jako jediný uvedl, že jeho motivaci k dobrovolnictví u seniorů udržuje také koordinátor dobrovolnictví a celková organizace dobrovolnického centra. Tošner (2013) uvádí, že příjemná atmosféra v organizaci a dobře nastavený management dobrovolníků patří k důležitým faktorům, které udržují motivaci dobrovolníků. Nevím, zda ze zjištění, že se o organizaci dobrovolnického centra zmínil jen jeden z mých komunikačních partnerů vyplývá, že kvalita nabízených služeb organizací není klíčová pro udržení motivace dobrovolníků anebo opak, že nabídky organizace nejsou natolik zajímavé, proto ji ve svých výpovědích komunikační partneři nezmínili. Přesto si myslím, že tato poznámka by mohla být zajímavým ukazatelem pro vedení dobrovolnických center. Myslím si, že by se dobrovolnická centra měla snažit o průběžné zkvalitňování služeb, které nabízí. Pro mě osobně byla dobře nastavená organizace dobrovolnictví a osobnost koordinátora dobrovolnictví k udržení motivace k dobrovolnictví u senioru klíčová. Vědomí, že jsem součástí skupiny lidí, kteří dělají svoji práci kvalitně a s radostí a lidmi, na které se mohu spolehnout, bylo pro mě velmi motivující k tomu u dobrovolnické činnosti zůstat. Zaujalo mě, že dle výpovědí komunikačních partnerů v práci od Matějkové z roku 2008, která se též zabývá motivaci dobrovolníků pracujících se seniory, byla nabídka služeb organizací velmi pestrá. Jak autorka práce uvádí, dobrovolníci oceňovali především možnost dále se rozvíjet prostřednictvím odborných přednášek, které jim organizace poskytovala. Motivací jim dále bylo, dle autorky, bezplatné navštěvování nejrůznějších kurzů jako je jazykový kurz nebo jóga a samozřejmě péče organizace v podobě vstupního školení a supervizí.

Mezi další možnosti, jak udržovat motivaci dobrovolníků, a které uvádí také Matějková (2008) ve své práci, beze sporu patří individuální přístup k jednotlivým dobrovolníkům a supervize. Souhlasím s názorem autorky, že by měl mít koordinátor dobrovolníků prostor pro každého dobrovolníka zvlášť, aby s ním mohl probrat, jak je spokojený s jeho dobrovolnickou činností, zda ho něco trápí a chtěl by něco změnit. V rámci supervize, dle Tošnera (2013), má dobrovolník možnost svěřit se se svými pochybnostmi, a to bez obavy souzení nebo odmítnutí. Jak autor uvádí, supervize dobrovolníků je důležitá pro udržování jejich motivace k dobrovolné činnosti, je místem jejich ocenění a respektu k tomu, co dělají. To, že má dobrovolník možnost svěřit se se svými pocity z dobrovolnické činnosti zajisté zamezuje unáhlenému

skončení s činností. I mě samotnou při dobrovolnické činnosti motivovalo, když jsem své zážitky mohla sdílet s ostatními dobrovolníky a vidět jejich nadšení do dobrovolnické činnosti.

Myslím si, že znalost motivace dobrovolníků je velmi důležitá pro práci s nimi. Tato práce by tak mohla přinést užitek koordinátorům dobrovolníků či sociálním pracovníkům, kteří s dobrovolníky v daných organizacích spolupracují.

4 ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo popsat motivační prvky dobrovolníků pracujících se seniory v dobrovolnických organizacích v Českých Budějovicích.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že převládajícím motivačním prvkem k dobrovolnictví u seniorů je touha získat nové zkušenosti. Komunikační partneři zároveň uvedli, že motivací je pro ně také sám klient, kterému mohou zpříjemnit jeho čas. Dobrovolnictví u seniorů si komunikační partneři vybrali proto, že mají blízko ke starým lidem a cítí, že pomoc u seniorů je potřebná. Dobrovolnictví u seniorů je pro komunikační partnery také skvělou příležitostí spojit příjemné s užitečným. Této činnosti se věnují z toho důvodu, že je to baví a něco jim to přináší.

Z výsledků výzkumu dále vyplývá, že obě generace se pro dobrovolnictví u seniorů rozhodly proto, že chtěly získat nové zkušenosti. Obě generace od dobrovolnictví u seniorů dále očekávají, že druhému zpříjemní jeho čas.

Mladší generace dále předpokládá, že naváže nové přátelské vztahy a zkušenosti využije v souvislosti se svým studiem. Cílovou skupinu senioři zvolila proto, že má ke starým lidem blízko. Mladší generace v dobrovolnictví u seniorů zároveň vidí příležitost dozvědět se něco více o starých lidech a stáří.

Starší generace se domnívá, že je cílová skupina senioři zanedbávána, proto cítí potřebu pomáhat tam, kde je to potřeba. Ráda poslouchá životní příběhy seniorů, jež jsou jim inspirací jejich moudrostí. Starší generace si skrze dobrovolnictvím u seniorů chce nahradit ztrátu svých prarodičů a jako další motivační prvek se objevila také víra.

Z výpovědí od komunikačních partnerů lze shrnout, že jednotlivé motivační prvky mezi sebou významně korelují a každý dobrovolník disponuje určitou směsicí těchto motivačních prvků. Nelze ani tvrdit, že by u mladší a starší generace některý z motivačních prvků převládal.

Pro práci s touto pestrou motivací dobrovolníků pracujících se seniory a její udržení považují za důležité především kvalitní prezentaci dobrovolnictví u mladých lidí, jež podporuje jejich zapojení do dobrovolnické činnosti. Dále individuální přístup koordinátorů dobrovolnictví k dobrovolníkům, propracovaný management dobrovolnictví se zajímavou nabídkou služeb a pravidelné supervize.

Myslím si, že znalost motivace dobrovolníků je velmi důležitá pro práci s nimi. Tato práce by tak mohla přinést užitek koordinátorům dobrovolníků či sociálním pracovníkům, kteří s dobrovolníky v daných organizacích spolupracují.

5 LITERATURA

- 1) ADRA, © 2014. *Adra.cz* [online]. [cit. 2017-23-2]. Dostupné z: <https://adra.cz>
- 2) ARONOVÁ, K., 2008. *Dobrovolnictví v Domovech pro seniory; Příklady dobré praxe.* [online]. Praha: HESTIA, o.s., [cit. 2017-9-6]. Dostupné z: <http://www.hest.cz/cdn/public/001000.pdf>
- 3) BENEDÍKOVÁ, L., 2012. *Rukověť dobrovolníka pečujícího o seniora.* [online]. Praha: HESTIA, o.s., [cit. 2017-8-6]. Dostupné z: <http://www.hest.cz/cdn/public/rukovet-dobrovolnika-pro-seniory.pdf>
- 4) CAKIRPALOGLU, P., 2012. *Úvod do psychologie osobnosti.* Praha: Grada. 288 s. ISBN 978-80-247-4033-1.
- 5) FRIČ P. et al., 2001. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: (výsledky výzkumu NROS a Agnes).* Praha: Agnes. 115 s. ISBN 80-902633-7-2.
- 6) FRIČ, P., POSPÍŠILOVÁ, T., 2010. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století.* Praha: Agnes. 212 s. ISBN 978-80-903696-8-9.
- 7) FRIČ, P., VÁVRA M., 2012. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví: neformální pomoc, organizovaná práce a virtuální aktivismus.* Praha: Agnes. 138 s. ISBN 978-80-903696-9-6.
- 8) HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace.* 4., přeprac. a rozšíř. vyd. Praha: Portál. 437 s. ISBN 978-80-262-0982-9.
- 9) HEO, J., CHUN, S., KIM, B., RYU, J., LEE, Y., 2017. Leisure activities, optimism, and personal growth among the young-old, old-old, and oldest-old. *Educational Gerontology*. 43(6), 289-299, doi: 10.1080/03601277.2017.1289457.

- 10) HIATT, S., JONES, A., 2000. Volunteer services for vulnerable families and at-risk elderly. *Child Abuse & Neglect*. 24(1), 141-148, doi: 10.1016/S0145-2134(99)00112-X.
- 11) HOAD, P., 2002. Drawing the line: the boundaries of volunteering in the community care of older people. *Health and Social Care in the Community*. 10(4), 239-246, doi: 10.1046/j.1365-2524.2002.00361.x.
- 12) CHARITA ČESKÁ REPUBLIKA, © 2017. Dobrovolnicb.cz [online]. [cit. 2017-3-3]. Dostupné z: <http://dobrovolnicb.cz>
- 13) IAVE, 2001. *The Universal Declaration on Volunteering*. iave.org [online]. [cit. 2016-17-7]. Dostupné z: <https://www.iave.org/iavewp/wp-content/uploads/2015/10/universal-delcaration-on-volunteering.pdf>
- 14) KEHL, K., STAHLSCHMIDT, S., 2016. The Limits of Monetizing and Paying for Volunteering in Eldercare: A Behavioral-Economic Approach. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 27(2), 768-789, doi: 10.1007/s11266-015-9657-0.
- 15) *Kodex dobrovolníka, jeho práva a povinnosti*. [online]. [cit. 2017-10-6]. Dostupné z: <https://www.adra.cz/file/1538>
- 16) KOPECKÁ, I., 2012. *Psychologie 2 díl: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada. 160 s. ISBN 978-80-247-3876-5.
- 17) LONDINOVÁ, I., 2013. *Můj klient senior aneb dobrovolnictví směrem k seniorům*. Brno. Bakalářská práce. PED MU.
- 18) MATĚJKOVÁ, T., 2008. *Motivace dobrovolníků pracujících se seniory v neziskových organizacích v Praze*. Praha. Diplomová práce. FF UK.

- 19) MIOVSKÝ, M, 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing. Psyché. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
- 20) MLČÁK, Z., ZÁŠKODNÁ, H., 2013. *Prosociální charakteristiky osobnosti dobrovolníků*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta. 331 s. ISBN 978-80-7464-462-7.
- 21) NAKLADALOVÁ, L., 2010. *Materiál ke školení dobrovolníků*. Ostrava. [online]. [cit. 2017-10-6]. Dostupné z: <https://www.adra.cz/file/1539>
- 22) NAKONEČNÝ, M., 2014. *Motivace chování*. 3., přeprac. vyd. Praha: Triton. 600 s. ISBN 978-80-7387-830-6.
- 23) NAKONEČNÝ, M., 2015. *Obecná psychologie*. Praha: Stanislav Juhaňák – Triton. 664 s. ISBN 978-80-7387-929-7.
- 24) NENCINI, A., ROMAIOLI, D., MENEGHINI, A., 2016. Volunteer Motivation and Organizational Climate: Factors that Promote Satisfaction and Sustained Volunteerism in NPOs. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. 27(2), doi: 10.1007/s11266-015-9593-z.
- 25) POKORNÁ, A., 2010. *Komunikace se seniory*. Praha: Grada. 160 s. ISBN 978-80-247-3271-8.
- 26) ŘÍČAN, P., 2010. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. 6., rev. a dopl. vyd. Praha: Grada. 208 s. ISBN 978-80-247-3133-9.
- 27) ŘÍČAN, P., 2013. *Psychologie*. 4. vyd. Praha: Portál. 304 s. ISBN 978-80-262-0532-6.
- 28) STUHLÍKOVÁ, I., 2010. Motivace a osobnost. In: BLATNÝ, M. et al., *Psychologie osobnosti: hlavní témata, současné přístupy*. Praha: Grada, s. 137-166. ISBN 978-80-247-3434-7.

- 29) ŠIMKOVÁ, S. (ed.), 2011. *Dobrovolníci mění svět: sborník příkladů dobré praxe: Evropský rok dobrovolnictví*. Praha: Národní institut dětí a mládeže MŠMT. 119 s. ISBN 978-80-87449-15-8.
- 30) ŠORMOVÁ, L., KLÉGROVÁ A., 2006. *Dobrovolnictví*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. 24 s. ISBN 80-86991-68-7.
- 31) TOŠNER, J., 2013. Dobrovolnictví. In: MATOUŠEK O. et al., *Metody a řízení sociální práce*. – 3. aktual. a dopl. vyd. Praha: Portál, s. 59-81. ISBN 978-80-262-0213-4.
- 32) TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O., 2006. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 2. vyd. Praha: Portál. 149 s. ISBN 80-7367-178-6.
- 33) VÁGNEROVÁ, M., 1999. *Úvod do psychologie*. 2. vyd. Praha: Karolinum. 210 s. ISBN 80-246-0015-3.
- 34) VÁGNEROVÁ, M., 2016. *Obecná psychologie: dílčí aspekty lidské psychiky a jejich orgánový základ*. Praha: Karolinum. 416 s. ISBN 978-80-246-3268-1.
- 35) Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě), 2002. [online]. [cit. 2016-15-12] In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 82, s. 4835-4839. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3901>

6 SEZNAM PŘÍLOH A OBRÁZKŮ

Příloha I. Informovaný souhlas s účastí na výzkumu

Příloha II. Scénář rozhovoru

Příloha III. Seznam grafů

Příloha IV. Seznam tabulek

7 SEZNAM ZKRATEK

HESTIA – NDC – HESTIA – Národní dobrovolnické centrum

Příloha I.

INFORMOVANÝ SOUHLAS S ÚČASTÍ NA VÝZKUMU

Byl/a jsem seznámen/a s podmínkami, cílem a obsahem výzkumu Terezy Řípové, který je součástí bakalářské práce "Motivace dobrovolníků pracujících se seniory" na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Rozumím jim a souhlasím s účastí na tomto výzkumu.

Jsem si vědom/a toho, že mohu od účasti na výzkumu kdykoliv odstoupit. Moje účast na výzkumu je dobrovolná.

Souhlasím s nahráváním mého rozhovoru s výzkumníci a s přepisem a analýzou výsledného zvukového záznamu. Rozumím tomu, že pokud se v průběhu rozhovoru objeví pro mne obtížná témata, mohu odmítnout odpovědět na jakoukoliv otázku a rozhovor kdykoliv ukončit.

Dávám své svolení výzkumnici, aby materiál, který jsem jí poskytl/a, použila za účelem sepsání bakalářské práce. Beru na vědomí, že údaje poskytnuté pro účely tohoto výzkumu jsou anonymní a nebudou použity jinak než-li k interpretaci výsledků šetření.

V DATUM

PODPIS

Příloha II.

- 1) Krátké představení (věk, pohlaví, zaměstnání – obor /studium – fakulta).**
- 2) Vzpomenete si na ten okamžik, kdy Vás poprvé napadlo, že byste se chtěl/a věnovat dobrovolnictví u seniorů? Kdy a jaké to bylo?**
- 3) Proč jste si vybral/a dobrovolnictví právě u seniorů?**
- 4) Zaujalo Vás něco konkrétního na práci se seniory? Co to bylo?**
- 5) Co jste očekával/a od dobrovolnictví u seniorů před tím, než jste se stal/a dobrovolníkem? Splnila se Vaše očekávání?**
- 6) Co/kdo Vás v současné době motivuje k dobrovolnictví u seniorů?**
- 7) Jak dlouho se dobrovolnictví u seniorů věnujete?**
- 8) Co Vám dobrovolnictví u seniorů přináší?**
- 9) Chcete v dobrovolnictví u seniorů ještě nějakou dobu pokračovat?**
- 10) Pokud ano, umíte si představit nějaký důvod, kvůli kterému byste s dobrovolnictvím u seniorů skončil/a?**
- 11) Proč si myslíte, že se dobrovolnictví u seniorů věnují i starší lidé/mladší lidé?**

Příloha III.

Seznam grafů

Graf č. 1 – Motivace pokračovat v dobrovolnictví u seniorů

Příloha IV.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 - Věkové kategorie mezi dobrovolníky (%)

Tabulka č. 2 – Motivace formálních komunitních a nekomunitních dobrovolníků
– hypotézy?

Tabulka č. 3 – Základní informace o komunikačních partnerech

Tabulka č. 4 – Prvotní motiv směřující k dobrovolnictví u seniorů

Tabulka č. 5 – Důvody volby dobrovolnictví u seniorů

Tabulka č. 6 – Zajímavosti na práci se seniory

Tabulka č. 7 – Očekávání od dobrovolnictví u seniorů

Tabulka č. 8 – Splnění očekávání

Tabulka č. 9 – Současná motivace k dobrovolnictví u seniorů

Tabulka č. 10 – Přínos dobrovolnictví u seniorů

Tabulka č. 11 – Důvody vedoucí k ukončení dobrovolnictví u seniorů

Tabulka č. 12 – Důvody k dobrovolnictví starší generace

Tabulka č. 13 – Důvody k dobrovolnictví mladší generace