

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA

Vlivy dobrovolnictví na profesní uplatnění

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Bohdana Břízová

Autor: Bc. Lucie Kučerová

2010

Abstrakt

In my thesis, I focused on the effects of volunteering on professional employment chances of graduates.

The theoretical part is devoted to volunteering, its kinds, and its importance to the personal development of volunteers. The other half of the theoretical part of this thesis is devoted to jobs and their comparison with volunteering.

My objective was to find out whether employers prefer, when selecting their employees, graduates who have experience and skills from volunteering, and how this experience is viewed by employers in the non-profit sector as compared with employers outside the sector.

I used the method of questioning, the technique of questionnaires, and controlled interviews. The results were elaborated in graphical form with absolute figures and tables using the chi square statistical test.

The results of this thesis have confirmed my initial hypotheses, namely that employers prefer graduates with experience from volunteering and that the experience from volunteering of graduates is evaluated as an important element in recruitment, especially by non-profit sector employers.

A following step to improve understanding of volunteering by employers would be, in my opinion, to suggest changes to legislation that would help organizations make better use of volunteer assistance. I would like to suggest to volunteers themselves to record better their volunteering activities so that they can use such materials as an attachment to their CV's when applying for a job.

Abstrakt

Ve své práci jsem se věnovala vlivům dobrovolnické činnosti profesní uplatnění absolventů.

V teoretické části jsem se věnovala jednak dobrovolnictví, jeho druhům a jeho významu pro osobní rozvoj dobrovolníků. Druhá polovina teoretické části diplomové práce byla věnována pracovní činnosti a jejímu srovnání s dobrovolnictvím.

Mým cílem bylo zjistit, zda zaměstnavatelé upřednostňují při výběru zaměstnanců absolventy, kteří mají zkušenosti a dovednosti z dobrovolné činnosti a jak tyto zkušenosti posuzují zaměstnavatelé z neziskového sektoru ve srovnání se zaměstnavateli mimo tento sektor.

Používala jsem metodu dotazování v technice dotazníku a řízeného rozhovoru. Výsledky jsem zpracovala do podoby grafů s absolutními čísly a tabulek s využitím statistického testu Chi-kvadrát.

Výsledky mé práce potvrdily počáteční hypotézy, tedy že zaměstnavatelé upřednostňují absolventy se zkušenostmi z dobrovolné činnosti a že zkušenost z dobrovolné činnosti u absolventů hodnotí jako významný prvek při přijímání do zaměstnání především zaměstnavatelé z neziskového sektoru.

Jako další postup zlepšující chápání dobrovolnictví zaměstnavateli bych navrhla úpravu legislativy, která by pomohla organizacím lépe využívat pomoc dobrovolníků. Dobrovolníkům samým bych navrhla lepší evidenci dobrovolné činnosti, aby pak takovéto materiály mohli využít jako přílohu k životopisu při žádosti o zaměstnání.

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona 111/1998 Sb. V platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích 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 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne

podpis

Poděkování

Ráda bych poděkovala Mgr. Bohdaně Břízové za vedení mé odborné práce, za cenné připomínky, podněty a rady, stejně jako za čas, který mi věnovala. Dále děkuji všem, kteří přispěli k vypracování mé diplomové práce.

OBSAH

ÚVOD.....	7
1. SOUČASNÝ STAV	8
1.1 Dobrovolnictví.....	8
1.1.1 Definice.....	8
1.1.2 Dobrovolnictví v České republice	10
1.1.3 Druhy dobrovolnictví.....	13
1.1.4 Význam a přínos dobrovolnictví.....	17
1.1.5 Výběr dobrovolné činnosti a výcvik dobrovolníků	20
1.1.6 Dovednosti a znalosti rozvíjené při dobrovolnictví.....	22
1.1.7 Organizace spolupracující s dobrovolníky ve zdravotně sociální oblasti.....	24
1.1.9 Adaptace na roli dobrovolníka.....	26
1.1.10 Ekonomické hledisko dobrovolnictví	27
1.1.11 Změny přinášené do organizace dobrovolníky	27
1.2 Pracovní oblast.....	28
1.2.1 Definice.....	28
1.2.2 Význam zaměstnání.....	28
1.2.3 Výběr pracovníků	30
1.2.4 Dovednosti a znalosti rozvíjené v rámci zaměstnání.....	31
1.2.5 Adaptace na pracovní roli	33
1.2.6 Pracovní role	35
1.2.7 Pracovní motivace.....	38
1.2.8 Nezaměstnanost	40
2. CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY	42
2.1 Cíle práce	42
2.2 Hypotézy	42
3. METODIKA	42
3.1 Použité metody	42
3.2 Charakteristika zkoumaného souboru.....	42
3.3 Metodický postup	43

4. VÝSLEDKY	45
4.1 Dotazníky se zaměstnavateli.....	45
4.2 Řízené rozhovory	59
4.2.1 Shrnutí řízených rozhovorů	69
5. DISKUSE.....	72
6. ZÁVĚR	82
7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	83
8. KLÍČOVÁ SLOVA	93
9. PŘÍLOHY	94

ÚVOD

Dobrovolnictví považuji od svých patnácti let za běžnou součást života. Možnosti, které dobrovolná činnost přináší nejen těm, kteří pomoc přijímají, ale i dobrovolníkům samotným, považuji za více než dostatečnou odměnu.

Většina dobrovolníků by na otázku „Co vám dobrovolnictví přináší?“ pravděpodobně uváděla pocit užitečnosti, radost ze vzájemného vztahu, smysluplnost své činnosti. Nedílnou součástí dobrovolnictví je ale také získávání zkušeností, učení se novým dovednostem, navazování kontaktů a získávání příležitostí pro praktickou aplikaci dříve naučeného. Pro studenty zdravotně sociálních oborů, kteří jsou aktivními dobrovolníky v oblasti blízké jejich studijním oborům, to platí tím spíše.

Bylo by přirozené, kdyby tyto zkušenosti byly zhodnocovány zaměstnavateli podobně jako praxe, přirozeně v závislosti na typu dobrovolné činnosti.

Zaměstnavatelé při výběru nových pracovníků velice často vyžadují praxi ve formě předchozích pracovních zkušeností. Pracovat při studiu v oblasti odpovídající jejich studijnímu zaměření je ale pro některé studenty téměř nemožné, ať už z časových důvodů nebo pro nedostatek částečných pracovních úvazků v daném oboru.

Dobrovolnictví umožňuje získávat zkušenosti dlouhodobě, s využitím volného času studentů a s nenaplnitelnou poptávkou po jejich pomoci.

V rámci své práce bych se ráda věnovala porovnání dobrovolnictví s placenou prací v daném oboru a pohledu zaměstnavatelů na výběr nových pracovníků. V praktické části pak se chci zaměřit na zjišťování, zda zaměstnavatelé znají praktické přínosy dobrovolnictví, které mohou následně absolventi – dobrovolníci uplatnit v práci a zda se skutečně tyto přínosy v pracovním výkonu projevují.

1. SOUČASNÝ STAV

1.1 Dobrovolnictví

„Dobrovolnictví je základním kamenem naší společnosti. Stmeluje lidi, umožňuje jim pracovat na společných projektech a utvářet společnost. Na základě dobrovolnictví vznikají velmi pevné sítě mezilidských vztahů fungující na principu solidarity“ (Quintin, 2009).

1.1.1 Definice

O dobrovolnictví píše mnoho autorů, neexistuje ale jednotná definice. Většina česky píšících autorů pracuje s definicí dobrovolnictví tak, jak ji uvádí Tošner a Sozanská (2006): **Dobrovolník** je člověk, který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti.

„Dobrovolníkem je každý, kdo ze své dobré vůle, ve svém volném čase a bez nároku na finanční odměnu vykonává činnost ve prospěch jiných lidí. Dobrovolníkem se může stát v podstatě kdokoliv, protože může nabídnout druhým něco, co jiní neumí“ (Kdo je dobrovolník, 2010).

„Svobodně a dobrovolně zvolená aktivita a pomoc jsou tím, co činí z dobrovolníka nositele procesu změn ve společnosti. Jeho tvořivá energie je silou, která pomáhá hledat a otvírat zdroje a možnosti nových řešení. Tím se stává nositelem procesu spolupráce mezi státem, komerčním sektorem a sektorem neziskových organizací“ (Tošner, Sozanská, 2006).

Dobrovolník není naivní idealista. Dobrovolnictví je realistická cesta, kterou se rozhodli vrátet společnosti to, co jim bylo a je poskytováno a zároveň umožňuje aplikovat ideály realizovatelným způsobem (Blaustein, 2003).

Dobrovolnictví není obět', ale přirozený projev občanské zralosti. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje, ale zároveň poskytuje dobrovolníkovi pocit

smysluplnosti, je zdrojem nových zkušeností a dovedností a obohacím v mezilidských vztazích (Tošner, Sozanská, 2006).

Dobrovolnictví je svobodně zvolená činnost, kterou dobrovolník koná ve prospěch druhých bez nároku na odměnu. Dobrovolník dává část svého času, energie a schopností ve prospěch činnosti, která je časově i obsahově vymezena. Za tuto činnost nedostává finanční odměnu, ale často nedocenitelný dobrý pocit z pomoci ostatním, získává zkušenosti a nezřídka i přátelství (Co je to vlastně dobrovolnictví?, 2001).

Dobrovolnictví je často profesionálně organizováno, aniž by ztratilo svoji spontaneitu. Je pravidelným a spolehlivým zdrojem pomoci pro organizaci, která s dobrovolníky spolupracuje, a zároveň zdrojem nových zkušeností, zážitků i příležitostí pro osobní růst dobrovolníků (Tošner, Sozanská, 2006).

Dobrovolnictví se pro lepší přehlednost dá rozdělit z několika pohledů podle MV ČR (2002):

Dobrovolnictví krátkodobé (krátkodobá dobrovolnická služba) je většinou jednorázová pomoc při zajišťování různých akcí. V tomto případě dobrovolná práce nepřesáhne dobu tři měsíce.

Dobrovolnictví dlouhodobé (dlouhodobá dobrovolnická služba) je dobrovolnictví v délce větší než tři měsíce, může ale trvat po neomezenou delší dobu.

Dobrovolnickou službou je činnost, při níž dobrovolník pomáhá

- nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase,
- při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací,
- za dobrovolnickou službu uvedenou v odstavci 1 se nepovažuje činnost týkající se uspokojování osobních zájmů, anebo je-li vykonávána v rámci podnikatelské

nebo jiné výdělečné činnosti anebo v pracovněprávním vztahu, služebním poměru nebo členském poměru.

1.1.2 Dobrovolnictví v České republice

Dobrovolnictví není v lidské společnosti ničím novým. Už od dávných dob v každé kultuře pomáhali ti, kteří byli zdraví, bohatší a měli dostatek času a příležitostí těm, kteří pomoc potřebovali. Tato vzájemná pomoc je základem lidské společnosti a promítá se i do všech světových náboženství (Tošner, Sozanská, 2006).

I u nás se dobrovolnictví začalo rozvíjet v rámci církevních organizací. Už od středověku se rozvíjela bratrstva a řády, které si kladly za cíl pomoc svým bližním. Příkladem může být útulek Betlém, který byl v Praze zřízen pro obrácené prostitutky (Mladá Fronta, 2002). Charita vždy byla jedním z hlavních zájmů církve. Až do doby průmyslové revoluce měla v oblasti organizované dobrovolné pomoci církev výsadní postavení. Tato forma dobrovolnictví někdy nebývá chápána jako dobrovolnictví v pravém slova smyslu, protože dobrovolnou činnost vykonávali většinou duchovní jako součást svého povolání (Pohled do historie dobrovolnictví, 2001).

Jak uvádí Tošner a Sozanská (2006), vznik dobročinných spolků v době rozmachu průmyslu rozšířil dobrovolnou činnost i do dalších oblastí a umožnil tak další rozvoj dobrovolnictví. Tyto spolky se především v devatenáctém století zaměřovaly na podporu umění, kultury, vědy a vzdělání.

Průmyslová revoluce přinesla mimo jiné i narušení přirozených vazeb a horší dostupnost pomoci v rámci rodiny a mezi sousedy. Narůstal počet lidí, kteří žili v nedůstojných podmínkách. Dělníci a jejich rodiny už si nedokázali zajistit potřebnou pomoc v rámci rodiny nebo komunity. Od 40. let 19. století začaly vznikat oficiální odbory (Nemec, 1997). Obrovská poptávka po bezplatné vzájemné pomoci podpořila vznik dobrovolných organizací a aktivit provozovaných mimo hlavní zaměstnání (Pohled do historie dobrovolnictví, 2001).

Od počátku 19. století se v českých zemích dobrovolnictví dále rozvíjelo. Organizované spolky a sdružení vznikaly po celém našem území. Příkladem mohou být Český červený kříž, Sokol, Masarykova liga proti tuberkulóze a jiné (Střípky z historie

dobrovolnictví v naší zemi od 19. stol., 2010). Po vzniku samostatného Československa se dobrovolná činnost dále rozvíjela. Zasažovala do všech sfér života a byla provozována v mnoha formách: existovaly spolky náboženské, národnostní, soukromé i obecní. Docházelo také k propojování dobrovolné činnosti se státními strukturami (Tošner, Sozanská, 2006).

Účast na některém druhu dobrovolné činnosti byla v tomto období považována za vlasteneckou povinnost, za čest nebo za běžnou součást společenského života. Silný národnostní akcent některých dobrovolných organizací fungujících za první republiky se stal překážkou pro jejich zachování v době druhé světové války. Mnohé spolky byly zrušeny, jiné byly nuceně přetransformovány do podoby, která vyhovovala protektorátní vládě (Pohled do historie dobrovolnictví, 2001).

Podle Tošnera a Sozanské (2006) po válce došlo k snaze o obnovení dobrovolnických organizací a spolků, tento proces byl ale znovu přerušen nástupem komunistické strany k moci. Existující spolky a organizace podléhaly kontrole politického vedení státu a musely být sdružené v Národní Frontě. Likvidace a konfiskace majetku dobrovolných organizací zasáhla jak církevní, tak nezávislé organizace. Jejich představitelé byli často pronásledováni a vězněni.

Nová možnost pro rozvoj dobrovolnictví přišla až po roce 1989. Změna legislativy upravující postavení církví, vznik nestátních organizací, nadací, zájmových sdružení atd. umožnila navázání na tradici dobrovolné práce (Tošner, Sozanská, 2006). V této době se také projevil vliv minulého režimu. Dobrovolná činnost byla spojována s „dobrovolně povinnými“ brigádami, účastí na prvomájových průvodech a podobně (Hladká, 2008).

Přesto lidé začali hledat nové způsoby seberealizace, kde by mohli využít svých dovedností a znalostí ve prospěch těch, kteří se z různých důvodů nacházejí v obtížné životní situaci a nemohou si sami pomoci (Tošner, Sozanská, 2006).

V tomto hledání se mohli lidé inspirovat historií dobrovolné činnosti v Českých zemích. V minulosti bylo běžné, že v každé obci fungoval nějaký spolek, případně že jich bylo několik. Klasické spolky, jako byli Baráčníci, různé spolky válečných

veteránů nebo Svobodní Zednáři už ale neodpovídaly potřebám rozvíjející se společnosti (Anderle, 2002).

Jako reakce na tuto potřebu se začal nebývale rozvíjet neziskový sektor. Řada organizací získala zpět svůj majetek, jiné (nové) organizace začínaly téměř bez majetku a jsou založeny především na dobrovolné činnosti svých členů. Dobrovolnictví se tak pomalu posunulo z pozice vítaného občasného doplňku činnosti organizací k trvalému zdroji pomoci i nových podnětů (Tošner, Sozanská, 2006).

Tošner a Sozanská (2006) uvádí, že v současnosti se mnoho organizací orientuje na snahu propojení práce dobrovolníků a profesionálů, tak aby vznikl sehraný a dobře se doplňující tým.

Neméně aktuálním problémem zůstává deformovaný pohled naší společnosti na dobrovolnictví a dobrovolníky. Po cca půlstoletí totalitního režimu nemají neformální občanské iniciativy ani tradici, ani respekt, který by si zasloužily. Ve vnímání velké části lidí je demokracie zúžena pouze na volný trh a pluralitu politických stran. Občanské iniciativy nejsou dostatečně podporovány státem. I přes zlepšující se situaci zbývá stále ještě velký prostor pro rozšiřování dobrovolnictví (Govaart a kol., 2001).

Propagaci a koordinaci dobrovolnictví se dnes u nás, stejně jako jinde v zahraničí, věnují profesionální dobrovolnická centra. Dobrovolnické centrum je organizace, která zprostředkovává příležitosti zájemcům o vykonávání dobrovolné činnosti a komunikují s organizacemi, které dobrovolníky potřebují. Těmto organizacím pomáhají dobrovolníky hledat. Dobrovolnická centra také mohou organizovat vlastní dobrovolnické programy (Matoušek, 2003).

Dobrovolnická centra tedy plní funkci prostředníků mezi dobrovolníky a organizacemi, které pomoc dobrovolníků hledají. Jejich cílem je umožnit smysluplnou činnost těm, kteří o ni stojí, a vyhledat ty, kteří ji potřebují. Jejich cílem je zároveň motivovat dobrovolníky a propagovat dobrovolnictví tak, aby se stalo běžnou součástí života společnosti (Dobrovolnická centra, 2007).

Dobrovolnická centra se také soustředí na metodickou podporu organizací, které s dobrovolníky spolupracují. Tato podpora zahrnuje především výběr, výcvik a supervizi dobrovolníků a koordinátorů dobrovolníků a supervize organizace z hlediska

dobrovolnictví. V rámci propagace dobrovolnictví vydávají dobrovolnická centra odborné publikace a propagační materiály, pořádají semináře a poskytují poradenství. Nedílnou součástí práce dobrovolnických center je také vedení databází dobrovolníků i organizací, které s dobrovolníky spolupracují (Tošner, Sozanská, 2006).

Příkladem českého dobrovolnického centra je HESTIA, která funguje od roku 1993. Vznikla jako nadace pro rodinu a postupně se rozvinula až do dnešní podoby, kdy pod jménem Hestia, o.s. funguje Národní dobrovolnické centrum a Metodické a vzdělávací centrum. Národní dobrovolnické centrum se zaměřuje na vedení programů v oblasti dobrovolnictví, podporuje rozvoj a koordinuje činnost dalších regionálních center a programů. Metodické a vzdělávací centrum zajišťuje vzdělávání a supervizi profesionálních pracovníků v sociálních a zdravotně sociálních službách i v dalších pomáhajících profesích.

Hloušková (2005) uvádí, že k propagaci dobrovolnictví a jako morální odměnu využívá Hestia cenu Křesadlo. Jde o prestižní cenu, jejímž cílem je ocenit dobrovolníky, zviditelnit dobrovolnictví, vzbudit v lidech zájem o dobrovolnou činnost a respekt k těm, kteří ji vykonávají. Cenu uděluje Hestia – Národní dobrovolnické centrum už od roku 2001. Nejprve se konala pouze v Praze, ale postupně se začaly zapojovat další regiony. O udělení ceny Křesadlo rozhoduje komise složená ze zástupců neziskových organizací, novinářů a zástupců státní správy a samosprávy.

V roce 2002 vyšel první český zákon upravující dobrovolnictví: Zákon č. 198 ze dne 24. dubna 2002 o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě). V tomto zákoně jsou upraveny podmínky, za kterých stát podporuje dobrovolnickou službu organizovanou podle tohoto zákona a vykonávanou dobrovolníky bez nároku na odměnu (MV ČR, 2002).

1.1.3 Druhy dobrovolnictví

Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolné službě a změně některých zákonů rozlišuje pouze dva druhy dobrovolnictví podle jeho délky – dobrovolnou službu krátkodobou a dlouhodobou. Ve společnosti je ale dobrovolnictví přítomno v mnoha podobách a na mnoha místech, často ani nevnímáme, že jde o dobrovolnictví. Málokdo by

dobrovolnictvím nazval pomoc s nákupem, odklizení sněhu z veřejného chodníku nebo pomoc při organizaci dětského dne. Právě tyto přirozené formy dobrovolnictví jsou ale ve společnosti nejběžnější. Pro snazší orientaci se dají rozčlenit do několika skupin.

Dárcovství

Dárcovství je jednou z málokdy uváděných forem dobrovolnictví. Netýká se totiž věnování času, energie, vědomostí a dovedností ve prospěch ostatních lidí či společnosti (Tošner, Sozanská, 2006). Přesto je důležitou formou dobrovolné nezištné pomoci. Dárcovství je v naší společnosti pravděpodobně nejrozšířenější formou dobrovolné pomoci. Podle výzkumu agentury STEM, Občanská společnost z roku 2004 47% respondentů v předchozím roce darovalo alespoň jednorázově věcný nebo finanční dar některé neziskové organizaci (V jakém stavu se nachází naše občanská společnost?, 2004).

Tato forma dobrovolné pomoci je nenáročná na čas, většinou snadno dostupná (sbírky a prodeje symbolických předmětů probíhají na ulicích) a pro mnoho lidí už se stala tradicí. Často se jedná o velké a mediálně známé sbírky – například Český den proti rakovině (Květinový den), Bílá pastelka, Pomozte dětem (Kuře) a další.

Dárcovství se může objevit v několika formách: je možné darovat přímo finanční nebo věcný dar (například formou veřejné sbírky nebo individuálního daru). Při benefiční akci na zvolený účel mohou přispět jednak umělci (veřejným bezplatným vystoupením, tvorbou předmětů, ze kterých jde část zisku na dobročinné účely apod.), jednak dárci, kteří svůj dar věnují prostřednictvím zaplacení vstupného na benefiční akci. Specifickou možností jak darovat je závěť – příkladem může být závěť Alfreda Nobela.

Dobrovolná občanská výpomoc (sousedská výpomoc)

Tento druh dobrovolné činnosti bývá zaměřován na úzké okolí pomáhajícího – rodinu nebo sousedy (Tošner, Sozanská, 2006). Rozvíjel se úspěšně i v době totality,

především díky nefungujícímu volnému trhu zboží a služeb. Lidé si vzájemně půjčovali auta, oblečení nebo si navzájem pomáhali v systému neformálních protislužeb při stěhování nebo sklizni. Dobrovolná občanská výpomoc je jednou z nejstarších a nejrozšířenějších forem dobrovolnictví (Druhy dobrovolnictví, 2001).

Dobrovolnictví vzájemně prospěšné

Tošner a Sozanská (2006) uvádí, že jde o další velice rozšířený typ. Toto dobrovolnictví funguje obvykle v rámci komunity v obci, sportovního klubu, zájmového sdružení a podobně. I tento typ se rozvíjel spontánně v době minulého režimu a v současnosti se poněkud modifikoval. Některé ze služeb poskytovaných dříve pouze touto formou vzájemné pomoci jsou dnes v nabídce služeb poskytovaných odborníky. Asi nejtypičtějším příkladem dobrovolnictví vzájemně prospěšného jsou sbory dobrovolných hasičů. Tyto sbory dobrovolníků se nevěnují jen cvičením a přípravě na pomoc při případném požáru, ale pomáhají i při živelných katastrofách, v případě potřeby při vyklízecích pracích nebo organizují kulturní akce (Druhy dobrovolnictví, 2001).

Dobrovolnictví veřejně prospěšné

Je to typ dobrovolnictví, které využívají neziskové organizace a dobrovolnická centra. I zde se jedná o dobrovolnou činnost v mnoha oblastech, především ale ve zdravotně sociální. Pomoc dobrovolníků je vymezena a organizována tak, aby se na ni příjemci mohli spolehnout (Tošner, Sozanská, 2006). Proti předchozím typům se v tomto typu dobrovolnictví může jednat o dobrovolnou pomoc neznámým lidem (dárci krve, organizování akcí), popř. lidem, se kterými se dobrovolník v průběhu své činnosti setkává poprvé. Tento typ dobrovolnictví se začal rychle rozvíjet po roce 1989. Především neziskové organizace se snaží pro svoje aktivity získat dobrovolníky z řad široké veřejnosti (Druhy dobrovolnictví, 2001).

Rozčlenění dobrovolnictví podle typů je pouze jedním z pohledů. Velký vliv má také doba, kterou dobrovolníci své činnosti věnují. Doprovod nemocného na jeho

pochůzky je rozhodně odlišný od roční dobrovolné služby v zahraničí. Oba typy jsou potřebné, každý ale vyžaduje jiné osobní předpoklady, výcvik i supervize (Rosenberg, Lampard, 2005).

Z hlediska časového vymezení se dobrovolnictví dá rozdělit na tři základní typy:

Dobrovolné zapojení při jednorázových akcích

Dobrovolník (obvykle po krátkém zaškolení) pomáhá při organizaci, kampani, sbírce nebo například benefičním koncertě. Takovéto akce se konají maximálně několikrát do roka a jsou vhodnou možností pro ty, kdo pro dlouhodobé dobrovolnictví nemají dostatek času. Zároveň je to vhodná příležitost pro seznámení se s dobrovolnictvím a získávání nových zájemců o dobrovolnou činnost (Tošner, Sozanská, 2006).

Dlouhodobá dobrovolná pomoc

Tento typ dobrovolné činnosti probíhá pravidelně a opakovaně, například na tři hodiny jednou týdně po dobu celého roku. Vzhledem k delšímu časovému závazku i náročnosti takovéto dobrovolné činnosti je zde běžné, že dobrovolník prochází výcvikem, má uzavřenou písemnou smlouvu a je pojištěný. Tento typ dobrovolné činnosti je svou delší dobou a pravidelností velkým přínosem pro organizaci a zároveň splnitelný pro dobrovolníka, který se zároveň může věnovat studiu nebo zaměstnání. Dlouhodobá dobrovolná pomoc je vhodná v situacích a programech, kde je potřebné navázat vztah – například při pomoci s doučováním, vedením zájmového kroužku a podobně (Rosenberg, Lampard, 2005). Tento typ je běžný i například v některých dobrovolnických programech fungujících při Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Příkladem mohou být programy Pět P, Dobrovolníci v nemocnicích nebo program Canisterapie.

Dobrovolná služba

Tento typ je chápán jako závazek věnovat se určité dobrovolné činnosti po delší časový úsek, většinou v řádu měsíců až let. Tato dobrovolná činnost bývá obvykle vykonávána mimo vlast dobrovolníka. V tomto případě je velice důležitou složkou příprava dobrovolníka na jeho činnost – dobrovolník musí projít výcvikem, zpravidla se vyžaduje jazyková připravenost a samozřejmostí je pojištění.

Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě) rozlišuje dva typy dobrovolnictví: dobrovolnou službu krátkodobou, která je vykonávána po dobu kratší než tři měsíce, a dobrovolnou službu dlouhodobou, u které doba trvání přesahuje tři měsíce (MV ČR, 2002).

Podle Rosenberga a Lamparda (2005) dobrovolná služba vyžaduje největší osobní nasazení dobrovolníka a znamená velké úsilí a časovou investici. Zároveň ale, jak dobrovolník pomáhá měnit a zlepšovat podmínky v místě, kde působí, mění se i on sám. Dobrovolná služba pomáhá měnit svět těch, kterým dobrovolník pomáhá, a pomáhá dobrovolníkovi změnit jeho vidění světa.

1.1.4 Význam a přínos dobrovolnictví

Dobrovolnictví se většinou chápe pouze jako způsob, jak lidé, kteří mají možnost a chtějí mohou pomáhat těm, kteří pomoc potřebují. Tato stránka dobrovolnictví je bezesporu stěžejní, nicméně není jediným přínosem, které dobrovolnictví přináší. Dobrovolnictví přináší ekonomické výhody organizacím, které s dobrovolníky spolupracují a umožňuje tak investice do potřebných oblastí. Dobrovolníci pomáhají přinášet nový pohled na řešené otázky a poskytují tak náměty pro rozvoj a inovace poskytovaných služeb. Dobrovolnictví jako rozvíjející se oblast lidské činnosti iniciuje změny legislativy, usnadňuje propojování jednotlivých služeb, pomáhá výměně informací a navazování kontaktů a v neposlední řadě přináší mnohá pozitiva samotným dobrovolníkům (Co z toho ti lidé mají?, 2001). Dobrovolník tak v mnohém působí stejně jako nový zaměstnanec nebo supervizor.

Dobrovolnictví je vzájemná pomoc. Znamená dávat i dostávat, a to co může dát dobrovolníkům samým umožňuje rozvíjet citovou stránku dobrovolníka i jeho další schopnosti a dovednosti. Samotná dobrovolná činnost vede k rozkvětu empatie a velkorysosti. Vyvolává pocit spokojenosti a životní energie. Sami dobrovolníci popisují svou činnost slovy jako je naplnění, dobrodružství, růst, společenství, vzrušující, zábavné, poskytující vzdělání a pomoc osobnostnímu zrání (Blaustein, 2003).

Blaustein (2003) uvádí, že hodnoty, které jsou typické pro naši kulturu a dobu, nemohou být naplňovány bez osobního pochopení a přijetí každým jednotlivým členem společnosti. Jejich pochopení a přijetí je ale podmíněno zkušeností, kterou nelze zprostředkovat pouze studiem. Osobní zkušenost s lidmi, kteří jsou bez domova, lidmi s postižením nebo těmi, kteří bojují s osobními problémy v jakékoli oblasti je nezastupitelná. A právě zde hraje dobrovolnictví stěžejní roli. Umožňuje poznání jiných sociálních prostředí, skupin a situací lidem, kteří by jinak neměli možnost se s nimi osobně seznámit. Díky tomu také pomáhá lépe pochopit těžkosti jiných a být otevřenější k jejich situaci.

Dobrovolnictví má i jiný nezanedbatelný přínos. V současnosti se naše společnost stává více a více konzumní, trávení volného času už neznamená sport, čtení nebo hry s přáteli a vzájemnou pomoc. Mladí dospívající a dospělí lidé svůj čas věnují televizi, internetu nebo videohram. Sociální izolace, která díky tomu narůstá, neustálé vystavení se reklamám a násilným scénám, to vše potlačuje přirozený rozvoj sociálního citění a narušuje dříve běžné vazby (Blaustein, 2003). Podíl na dobrovolné činnosti umožňuje získávat nové zkušenosti a kontakty, aktivně trávit svůj čas a získávat možnost sebereflexe a zpětnou vazbu. Dobrovolníci se tak mohou vyhnout pocitům nudy a zbytečnosti, získat pocit vlastní potřebnosti, vzdělávat a zdokonalovat se přirozenou cestou a zvyšovat svou kvalifikaci a tím i hodnotu na pracovním trhu (Čechová, 2003).

Přínosy dobrovolnictví pro samotné dobrovolníky je možné rozčlenit do skupin:

- **Zjištění jak funguje společnost** – důvěra a integrita vytvořené dobrovolnou činností umožňují lepší poznání sociálního prostředí. Pomáhá lépe si všimnout

důležitých věcí, být pozorný a připravený reagovat na nejrůznější události vhodným způsobem (Bennett, 2001). Dobrovolníci se díky kontaktu s novými lidmi mohou seznamovat s jinými styly a způsoby života a být tak lépe připraven reagovat na nejrůznější situace (Čechová, 2003). Člověk, který se neorientuje ve svém nejbližším prostředí a nemá základní poznání světa a jeho fungování, by mohl snadno ztratit orientaci v běžných otázkách a zdravou kritičnost v přijímání informací. Pro orientaci v širším světě a pochopení nejrůznějších situací je dobré mít rozhled o tom, jak žijí příslušníci různých národů, jaké mají zvyky a jaké hodnoty uznávají. Dobrovolnictví umožňuje poznávání i širšího světa – například prázdninovým dobrovolným pracovním pobytem (McMilon, 2009). Díky tomu, že dobrovolníci často fungují v týmech – ať už čistě dobrovolnických nebo ve spojení s profesionály – je možné osobní poznání a chápání konfrontovat s ostatními (Bennett, 2001).

- **Osobní spokojenost** – dobrovolnictví pomáhá ujasnit si, co dobrovolník skutečně chce dělat a vytvořit návyky potřebné pro kvalitní práci. Rozvíjí flexibilitu a kreativitu, která umožňuje spokojenost při plnění úkolů zajímavým způsobem (Bennett, 2001).
- **Zaměření** – díky dobrovolné činnosti si člověk může vytvořit vhodné komunikační techniky umožňující lepší porozumění a spolupráci s jinými. Získáváním praktických zkušeností si mohou dobrovolníci zvyšovat kvalifikovanost jako budoucí pracovníci v daném oboru (Drábová a kol, 2010). Spolupráce s dalšími dobrovolníky nebo profesionály na společném cíli pak přináší větší šance na naplnění společných cílů (Bennett, 2001).
- **Životní smysl** – především v druhé polovině života se lidé často obrací zpět a přemýšlí, čeho dosáhli a jaký měl jejich život smysl. možnost věnovat část svého času a sil nezištně jiným jako dobrovolník může mnohým tento smysl poskytnout (Bennett, 2001).

1.1.5 Výběr dobrovolné činnosti a výcvik dobrovolníků

Rosenberg a Lampard (2005) uvádějí, že už v okamžiku výběru dobrovolné činnosti je třeba si uvědomit několik věcí. Je třeba určit si, kolik času může dobrovolník své činnosti věnovat a jaké oblasti se chce věnovat. Toto rozhodování tak pomáhá dobrovolníkovi s tak důležitými věcmi, jako je schopnost plánovat si čas věnovat se skutečně tomu, co jej nejvíce zajímá a co tedy budou pravděpodobně dělat s největším nadšením.

Začínající dobrovolník si musí uvědomit, co může nabídnout. V naší době je potřebné vědět o svých přednostech a o tom, co je na nás jedinečné. Plachý člověk s nedostatkem sebevědomí by těžko odpovídal na oblíbený dotaz zaměstnavatele „co myslíte, že naši organizaci můžete nabídnout?“. Kromě toho si ale dobrovolník také může rozmyslet, co by se chtěl naučit. To nebývá nejčastějším motivem pro dobrovolnou činnost, i přesto je to ale podstatná součást dobrovolnictví. Jakékoli učení a seberozvoj má vždy velkou cenu a učení se přirozenou cestou dobrovolnictví není výjimkou (Rosenberg, Lampard, 2005). S těmito otázkami by měl dobrovolníkovi pomoci výcvik.

Každý z pravidelných dobrovolníků a většina z těch, kteří se opakovaně účastní jednorázových akcí by měl projít výcvikem. Tento výcvik se liší podle charakteru činnosti, kterou má dobrovolník vykonávat. Výcvik je mimo jiné i možností, jak si dobrovolník ještě před začátkem samotné dobrovolné činnosti může vyzkoušet, zda se pro danou oblast hodí a zda se jí chce věnovat. Výcvik dobrovolníků má obecnou a speciální část (Tošner, Sozanská, 2006).

Obecná část výcviku dobrovolníků

Obecná část výcviku slouží především k poskytnutí základních informací o dobrovolnictví, právech a povinnostech dobrovolníka a právech povinnostech organizace. Dobrovolník se dozví základní informace o organizaci a svém místě v ní. Součástí obecné části výcviku je také poskytnutí informací o osobě, kterou je možno kontaktovat ohledně otázek k dobrovolné činnosti (koordinátor, kontaktní osoba v zařízení, kam bude dobrovolník docházet apod.). Dobrovolník dostává také informace

o tom, zda a jakou formou je dobrovolníkům poskytována supervize, jak často probíhají setkání dobrovolníků a koordinátora a podobně (Tošner, Sozanská, 2006). Obecná část výcviku tak slouží především k ujasnění základních informací a k ujasnění role dobrovolníka v dobrovolnickém programu. Obecnou částí výcviku dobrovolníků se také předchází budoucím nedorozuměním mezi dobrovolníkem, klientem a organizací (Koubová, 2007).

Speciální část výcviku dobrovolníků

Podle Tošnera a Sozanské (2006) je tato část výcviku dobrovolníků považována za stěžejní. Dobrovolníci ve zdravotně sociální oblasti často vstupují do institucí, které fungují jako uzavřené systémy a ve kterých může dobrovolník působit zdánlivě jako cizorodý prvek. Pro činnost v těchto zařízeních je třeba dobrovolníky dobře připravit.

V této části přípravy dobrovolníků doporučuje Tošner a Sozanská (2006) podrobně s dobrovolníky probrat jejich případné nejasnosti a obavy z vykonávané činnosti. Příprava by měla dobrovolníkům co nejlépe přiblížit činnost, kterou budou vykonávat.

Speciální část výcviku dobrovolníků zahrnuje přednášky, besedy a případně další aktivity. Tyto činnosti zabezpečuje koordinátor programu, supervizor nebo jiní lektoři (Černá, 2001). Aktivity, které dobrovolníci zpravidla oceňují jako velice přínosné, jsou především hraní rolí a modelové situace. Tyto aktivity umožňují dobrovolníkům vyzkoušet si „nanečisto“ situace, které by jim mohly dělat problémy, pokusit se vžít do role jiného dobrovolníka nebo klienta a hledat společně různá řešení problémové situace (Tošner, Sozanská, 2006). Podle Kopřivy (2006) mohou současně díky těmto činnostem budoucí dobrovolníci už během výcviku získávat nové zkušenosti a dovednosti. Hraní rolí a zkoušení si modelových situací zprostředkovává dobrovolníkovi vlastní prožitek. Dobrovolník sám může posoudit, zda k odpovídajícímu prožitku dospěl, nebo zda si danou dovednost osvojil pouze mechanicky. Jednoduchou kontrolou je otázka, zda je pro něj nově naučené chování vyčerpávající, nebo zda ho posiluje a dává mu pocit jistoty.

Už během výcviku mohou dobrovolníci získávat a procvičovat si konkrétní potřebné dovednosti (např. sociálně psychologické, komunikační), navazují vztahy mezi sebou navzájem i ke koordinátorovi. Většinou projdou také psychologickým posouzením osobnosti a mohou si ověřit, které skupiny klientů je zajímaví a případně se kterými by chtěli do budoucna pracovat.

Konkrétní obsah výcviku se liší podle programu, ve kterém by dobrovolník chtěl působit a podle míry intenzity předpokládané spolupráce (dobrovolníci pro jednorázovou nebo krátkodobou spolupráci zpravidla neprocházejí tak intenzivním výcvikem). Součástí výcviku mohou také být další informace, například o kodexu dobrovolníka a možnostech dalšího rozvoje (informace o odborné literatuře, školeních a pod.). V rámci výcviku i následné péče o dobrovolníky se dobrovolníci účastní seminářů a přednášek většinou specificky zaměřených na oblast, ve které se jako dobrovolníci realizují. To jim umožňuje rozvíjet své dovednosti, získávat poznatky a učit se nové metody práce s klienty (Bursová, 2008).

Výcvik dobrovolníků také umožňuje koordinátorům (popř. jiné osobě, která výcvik vede) dobrovolníky poznat a případně vybrat ty, kteří pro dobrovolnou činnost nemají vhodné předpoklady (Tošner, Sozanská, 2006).

1.1.6 Dovednosti a znalosti rozvíjené při dobrovolnictví

Rozvoj dovedností a znalostí je spojený nejvíce s dlouhodobou pravidelnou dobrovolnou činností, jejich získávání je ale možné ve značné míře i při jednorázových dobrovolných aktivitách.

Tento rozvoj začíná už okamžikem, kdy si budoucí dobrovolník vyhledává informace o možnostech dobrovolné práce. Prvním důležitým okamžikem pro rozvoj dobrovolníka je pak dobrovolnický výcvik.

Dovednosti a znalosti získané na dobrovolnickém výcviku

Podle náročnosti budoucí činnosti dobrovolníka může trvat výcvik několik minut (pak je spíše pouze informační), víkend nebo třeba několik týdnů pravidelného setkávání (Tošner, Sozanská, 2006). V případě, že dobrovolník má působit ve velice

náročné oblasti, jakou může být například doprovázení nemocných v terminálním stádiu, může výcvik trvat až rok (Kaucká, 2010).

V rámci výcviku získává dobrovolník informace o dobrovolnictví všeobecně, o organizaci a programu, v rámci kterého bude svou činnost vykonávat a o organizaci, do které bude případně docházet. Osvojí si znalosti o klientech, jejich potřebách a možnostech a může si prakticky procvičit některé modelové situace a získat tak dovednosti potřebné pro adekvátní řešení některých problémových situací. Průběh výcviku se pak liší podle jednotlivých organizací a programů (Semináře, výcviky, databáze, 2010).

Dovednosti a znalosti získané ze samotné dobrovolné činnosti

Samotná dobrovolná činnost znamená střetávání se s problémy a otázkami, se kterými by se dobrovolník jinak nesetkal. Tyto zkušenosti se dají dále využít během studia a v zaměstnání, pro které může být velkou výhodou například i to, že se dobrovolník učí větší operativnosti a přizpůsobivosti okolnostem. Nové zážitky a z nich čerpané znalosti a zkušenosti pomáhají dále nalézat nová řešení různých problémů, pomáhají vidět svět očima klientů a rozšiřovat si rozhled (Co z toho ti lidé mají?, 2001).

Dobrovolník se tak může naučit například mnoho komunikačních technik, způsoby manipulace s klientem s tělesným postižením, základy alternativních způsobů komunikace nebo konstruktivní modely chování v krizových situacích.

Podle Rosenberga a Lamparda (2005) se vzory chování a jednání do značné míry dědí v rodinách, což ve svém důsledku znamená, že úspěšné a společensky integrované rodiny omezují své kontakty s těmi, kdo nemají stejné štěstí a jejichž schopnosti, dovednosti, nadání nebo startovní podmínky jim neumožňují dosáhnout podobné pozice. Toto pravidlo sice neplatí absolutně, nicméně stále to znamená, že o lidech s těmito problémy jsme informovaní většinou hlavně z médií, pouze na teoretické úrovni. Vzdalování se od členů společnosti, kteří žijí jinak než my, znamená ochuzení o to, co bylo dřív běžné – o sdílení jejich problémů, o schopnost uvažovat jejich způsobem, o obohacení, které nám mohou poskytnout. Dobrovolnictví v této oblasti umožňuje znovunavázání kontaktů, přirozenou vzájemnou pomoc a poučení.

Dobrovolníci se tak mohou dostat do prostředí, které by jim jinak zůstalo uzavřeno, a lépe pochopit problematiku, o které by se jinak mohli dozvědět pouze teoreticky. Mají možnost vyzkoušet si komunikaci rozdílným způsobem, než na jaký jsou ze svého okolí zvyklí a naučit se reagovat na odlišnosti. V rámci dobrovolné činnosti s klienty z odlišného sociálního prostředí si pak mohou osvojit znalosti o jejich způsobu života, hodnotách a postojích.

Dovednosti a znalosti získané díky supervizi

Supervize dobrovolnictví se, stejně jako výcvik, liší podle organizací, programů i dobrovolníků samotných. Supervize může mít všechny funkce (výuková, výcviková, řídicí i poradenská), může být individuální, skupinová i týmová. Pro rozvoj dobrovolníků jsou nejpodstatnější funkce výuky, výcviku a poradenství. Dobrovolníci při supervizi probírají svou činnost s klienty, otázky, které si potřebují ujasnit a učí se zvládat situace, na které nedokázali reagovat. Mohou si pomáhat poskytováním rad a odlišných pohledů na situaci a tak dále rozšiřovat svůj rozhled (Hawkins, Shohet, 2004).

1.1.7 Organizace spolupracující s dobrovolníky ve zdravotně sociální oblasti

Zdravotně sociální oblast spojuje aktivity z oblasti zdravotnictví a sociální práce. Propojení těchto dvou oborů umožňuje lepší provázanost spolupráce s klienty, kteří velice často potřebují podporu v oblasti sociálních služeb, tak i v oblasti zdravotní.

Ve zdravotně sociální oblasti je mnoho prostoru pro rozvoj dobrovolnictví. Je zároveň jednou z oblastí, ve které působí nejvíce dobrovolníků a kde jejich fungování může pomoci doplnit služby, které byly státem zajišťovány nedostatečně. Nejčastěji pomoc dobrovolníků využívají nestátní neziskové organizace.

Organizace se dají rozčlenit podle toho, do jaké míry využívají pomoci dobrovolníků, do tří skupin:

- **Organizace přímo závislé na dobrovolnictví**

Dobrovolníci jsou základní složkou, bez které by chod organizace nebyl možný. Tvoří hlavní sílu, která vedle malé skupiny profesionálů naplňuje cíle organizace, podílí se na propagaci a účastní se příležitostných akcí. Tento typ organizace funguje často v oblasti ekologické nebo humanitární (Tošner, Sozanská, 2006). Jedním z nejznámějších příkladů takovéto organizace jsou Lékaři bez hranic. Tuto organizaci tvoří jedinci, kteří kromě své profesionality a motivace jsou ochotni věnovat své úsilí po určitou dobu na pomoc lidem v nouzi (Principy, cíle a úkoly, 2010).

- **Organizace, kde dobrovolníci vykonávají činnosti společně s profesionály**

Zde už dobrovolná činnost není základem fungování organizace. Dobrovolníci se mohou podílet na běžných činnostech nutných k fungování organizace – pomáhají jako recepční, organizátoři, zajišťují chod dobročinného obchodu nebo mohou pomáhat při manuálních pracích – s úklidem, úpravou venkovních prostor nebo při stavbě. Nezanedbatelnou možností je pomoc dobrovolníků při zajišťování finančních prostředků. Dobrovolníci tedy svou pomocí přispívají ke snížení nákladů organizace, protože vykonávají činnosti, které by jinak musel dělat placený profesionál (Tošner, Sozanská, 2006). Příkladem tohoto typu zařízení je například Charita Česká republika. Tato organizace se snaží podporovat a rozvíjet svou dobrovolnickou základnu a dobrovolníkům nabízí činnost v mnoha oblastech: přímá pomoc klientům, třídění šatníku, vedení skupiny tříkrálových koledníků a podobně (Jak přispět, 2004).

- **Organizace, které nevyužívají dobrovolníky pro vlastní chod organizace**

V těchto organizacích je dostatečný počet profesionálních pracovníků pro zajištění všech prací nutných pro chod zařízení. Dobrovolníci do těchto typů organizací přinášejí především rozšíření nabídky volnočasových aktivit, zkvalitnění poskytovaných služeb, poradenství, administrativní nebo manuální

výpomoc. Typickými činnostmi v této oblasti je vedení zájmových kroužků nebo vycházky s klienty (Tošner, Sozanská, 2006). Příkladem tohoto posledního typu zařízení spolupracujícího s dobrovolníky je například Fokus Praha, ale i mnoho dalších.

1.1.9 Adaptace na roli dobrovolníka

Dobrovolník, který prošel výcvikem přichází do organizace velice často bez praktických zkušeností s provozem zařízení nebo s problémy, které mohou nastat. Je výhodné, pokud pro případ potřeby je přímo v organizaci vyčleněná kontaktní osoba (Tošner, Sozanská, 2006). V případě většího počtu dobrovolníků v organizaci se vytváří pozice koordinátora dobrovolníků, tedy pracovníka, který má na starost výběr, výcvik, řízení, supervizi a hodnocení dobrovolníků. Jako koordinátor dobrovolníků může působit i zkušenější dobrovolník, který by ale měl projít výcvikem (pořádá ho u nás např. Národní dobrovolnické centrum Hestia). Na tuto osobu se pak dobrovolník může během své činnosti obracet s případnými dotazy nebo problémy (Codlová, 2008).

Tošner a Sozanská (2006) popisuje, že dobrovolník do organizace přichází s předem ujasněnou představou o tom, jakou činnost bude vykonávat, v jakém časovém rozsahu a na jakém místě. Tyto okolnosti jsou stejné jako o placených zaměstnanců organizace. Dobrovolník se od zaměstnance odlišuje tím, že činnost vykonává ve svém volném čase a bez nároku na odměnu. Požadavky na profesní připravenost jsou také odlišné, dobrovolníkovi zpravidla pro výkon jeho činnosti stačí výcvik. Možná i tento fakt je důvodem, proč profesionálové občas dobrovolníky podceňují, neuznávají jejich význam a nepovažují je za spolehlivé.

Dalším rozdílem mezi dobrovolníkem a placeným zaměstnancem je i odlišná míra snahy motivovat a adaptovat ho k další práci ze strany koordinátora dobrovolníků nebo jiných zaměstnanců.

Profesionálně organizované dobrovolnictví organizaci umožňuje vytvořit si z dobrovolníků stabilní a spolehlivou skupinu, která bude přinášet hodnoty penězi nevyčíslitelné, ale i ty, které se dají vyjádřit finanční částkou (Tošner, Sozanská, 2006).

1.1.10 Ekonomické hledisko dobrovolnictví

Dobrovolníci zpravidla ve zdravotně sociální oblasti působí spíše na zkvalitňování služeb, například rozšiřují nabídku volnočasových aktivit nebo pomáhají při organizaci. Podle jejich počtu a počtu hodin, které dobrovolníci s klienty zařízení nebo organizace tráví, se ale dá usuzovat na finanční výhodnost dobrovolnických programů. I pokud musí organizace vyčlenit pracovníka, popř. část pracovní doby pracovníka na organizaci dobrovolnictví, může být přínos dobrovolníků pro organizaci přepočítaný na peníze srovnatelný s jeho platem nebo ho dokonce převyšovat (Tošner, Sozanská, 2006).

1.1.11 Změny přinášené do organizace dobrovolníky

Vstup dobrovolníků do organizace znamená nutnost mnohých změn. Někteří pracovníci se těmito změnám brání, často to ale bývá z neznalosti, nedostatečné komunikace nebo nedostatečného plánování (Tošner, Sozanská, 2006).

Příchod dobrovolníka pro organizaci znamená zpravidla nutnost vytvořit základní zázemí pro dobrovolnou práci, seznámit zaměstnance organizace s principy dobrovolnictví a především více se otevřít veřejnosti. Dobrovolník na druhou stranu musí respektovat principy fungování organizace tak, aby svou činností nenarušoval její chod. Pokud tyto změny organizace dokáže akceptovat, je pravděpodobné, že se dobrovolníci brzo stanou běžnou součástí její činnosti.

Dobrovolníci nepřinášejí ale pouze změny nutné k umožnění jejich fungování. Dobrovolník jako člověk „zvenčí“ může nabídnout nový pohled na řešení problémů a také ukázat na slabiny práce. Dobrovolníci mohou poznat činnosti, které jsou prováděny zbytečně nebo jinak, než by vyhovovalo klientům, a pomoci tak pracovníkům ověřit smysluplnost jejich práce. Mohou upozornit na neúčelné stereotypy a navrhnout možné změny (Tošner).

1.2 Pracovní oblast

1.2.1 Definice

Práce (zaměstnání) je chápána jako cílevědomá činnost člověka vytvářející užité hodnoty k uspokojování vlastních potřeb pracujícího člověka, případně potřeb jeho blízkých lidí (Matoušek, 2003).

1.2.2 Význam zaměstnání

Zaměstnání, tedy určitá pracovní činnost vykonávaná pravidelně a odměňovaná mzdou, je pro většinu lidí základním zdrojem pro získávání finančních prostředků. Z pohledu lidských potřeb tak zaměstnání zajišťuje pracovníkovi do určité míry saturaci všech základních lidských potřeb. Umožňuje získat prostředky pro zabezpečení obživy, dává jistotu a bezpečí díky vědomí jistoty zaměstnání, sounáležitost s kolegy, úcty pramenící z pracovní role a sebeaktualizaci díky nutnosti neustále si rozšiřovat kvalifikaci a reagovat na podněty (Nakonečný, 2005).

Buchtová (2002) uvádí, že práce pro člověka znamená nutnost investovat čas, námahu a případně i vyčerpání, na druhou stranu mu přináší hodnoty, které jsou nezastupitelné. Odhlédneme-li od materiální stránky, přináší také osobnostní rozvoj, pocit životního smyslu a uspokojení. Práce tak člověku přináší uznání společností, ve které člověk žije, poskytuje člověku sebeúctu a sebedůvěru a do jisté míry udržuje i zdraví člověka. Břízová a Koubová (2008) dodávají, že dobrovolnictví (především ve vztahu k dobrovolnickému výcviku) také pomáhá získat sebedůvěru, posílit motivaci, zkvalitnit činnost dobrovolníků a pomáhá snižovat obavy a nejistotu. Má tak podobný vliv jako placené zaměstnání.

Pracovníci v pomáhajících profesích do pracovního procesu promítají i jiná svá přání a potřeby. Zaměstnání tak podle Úlehly (1996) může pracovníkovi přinášet uspokojování potřeb, jako jsou:

- přání být v něčem dobrý
- potřeba sdílet tentýž názor s velkou skupinou
- potřeba vydělat si

- naplnit poslání pomoci jiným k lepšímu životu
- mít moc
- být potřebný
- být dobrý profesionál aj.

Potřeba být zaměstnaný souvisí nejen s naplňováním těchto potřeb, ale také s potřebou získat nebo si udržet určitý společenský statut. Zaměstnání přináší pracovníkům společenský statut spojený s pozicí pracovníka (například povolání sociálního pracovníka je ve společnosti poměrně málo oceňováno, povolání kurátora nebo doktora je ale velice prestižní), a zároveň pravidelný příjem nutný pro udržení životního standardu (Pestieau, 2006).

Práce umožňuje navazovat, rozšiřovat a prohlubovat sociální vztahy. V rámci zaměstnání, jakým jsou obory z oblasti zdravotně sociální, je nezbytně nutné tyto vztahy budovat a rozvíjet. V kontaktu s dalšími pracovníky i klienty při zvládnání svých pracovních úkolů pak může zaměstnanec rozvíjet své schopnosti, dovednosti a znalosti. Díky tomu se prací akcentuje lidská osobní identita a rozvíjí se tak vnímání platných hodnot ve společnosti (Buchtová, 2002).

Práce pro naprostou většinu lidí neznamena pouze nutnost. Je základní podmínkou existence člověka jako společenské bytosti. V procesu práce člověk nejen přetváří přírodu, ale vyjadřuje i sám sebe, svou subjektivitu ve světě (Nový, 1997). Práce přináší lidem přirozené vybití fyzické a duševní energie, které je vnímáno jako příjemné. Práce tak přináší radost a uspokojení (Buchtová, 2002).

Zapojení do pracovního procesu má velice výrazný vliv na osobní návyky a schopnost organizace, na strukturu dne a týdne. Ztráta zaměstnání pak přirozeně vede ke zničení časového rozvržení pracovního dne. Nezaměstnaný postupně ztrácí pracovní návyky, dovednosti, v rychle se rozvíjejících a měnících se oborech ztrácí také postupně potřebné dovednosti a kvalifikaci. Aktivity, které jsou pravidelnou součástí života zaměstnaného člověka, se při ztrátě zaměstnání vytrácí, dochází k ochuzení sociálních kontaktů a ztrátě nejsilnějšího pojítka se společností (Buchtová, 2002).

1.2.3 Výběr pracovníků

Byron (2003) uvádí, že při výběru pracovníků zaměstnavatel posuzuje, nakolik je uchazeč (absolvent) způsobilý k výkonu práce na obsazovaném pracovním místě. Posouzení této způsobilosti spočívá v porovnání povahy pracovního místa (nároků na vzdělání, praxi, osobnostní charakteristiky) se zjištěnými nebo uváděnými charakteristikami uchazeče o pracovní místo. Zaměstnavatel si tedy stanoví nároky na budoucího zaměstnance a následně posuzuje, zda uchazeč tyto požadavky splňuje. Posuzovanými oblastmi jsou zejména soubor znalostí, dovedností, pracovní způsobilost a osobnost člověka; případně další specifické charakteristiky. Tyto vlastnosti se v některých případech dají posoudit objektivně (například stupeň dosaženého vzdělání), zpravidla jsou ale měřitelné jen obtížně (Halík, 2008).

Pro správný výběr pracovníků je třeba stanovit si požadavky, které musí uchazeč splňovat. Tyto požadavky se stanou rozhodujícími kritérii výběru. Halík (2008) rozděluje požadavky na budoucího zaměstnance do těchto oblastí:

- odborná způsobilost (stupeň a obor vzdělání, jak se bude způsobilost prokazovat),
- další vzdělávání, kurzy, zvyšování kvalifikace,
- znalosti z oboru (aktuální problematika),
- profesní zkušenosti, jiná praxe, počet dosavadních zaměstnání a jejich délka,
- viditelný rozvoj pracovníka, přesvědčivost profesního vývoje,
- úspěšnost práce (požadované pracovní výsledky a chování a jak se budou odhadovat – praxe, reference, výsledky pohovorů),
- jak bude zaměstnavatel potřebné informace zjišťovat (pohovor, test, potřebné dokumenty...).

Faerber a Stöwe (2007) doplňují:

- požadované charakteristiky osobnosti (pečlivost, flexibilita...),
- motivace a aspirace pracovníka.

Samotný výběr pracovníka pak probíhá dle Halíka (2008) v několika krocích:

- první výběr z uchazečů podle zaslaných životopisů a popř. jiných dokumentů,

- pohovory s uchazeči s cílem doplnit si informace uvedené v předložených písemných dokumentech,
- použití testů pracovní způsobilosti,
- výběrový pohovor,
- zkoumání referencí (pokud byly vyžádány),
- lékařské vysvědčení (pokud bylo požadováno),
- rozhodnutí o výběru pracovníka a informování uchazečů o rozhodnutí.

1.2.4 Dovednosti a znalosti rozvíjené v rámci zaměstnání

Od pracovníků ve zdravotně sociální sféře se požaduje nejen vysoká odbornost, ale také hodnoty osobnosti, k nimž se řadí nadání, zkušenosti, osobní hodnoty, intuice, tvořivost a flexibilita. Neméně důležitým předpokladem pro vykonávání povolání v oblasti zdravotně sociální je zájem a kladný vztah k tomuto povolání (Řezníček, 1994). Sociální pracovník by dále měl neustále vzdělávat a využívat možnosti výcviku a sdílení zkušeností a znalostí se svými kolegy (Etický kodex sociálních pracovníků ČR, 1995).

Dovednosti a znalosti získané před vstupem do zaměstnání

Nový a Surynek (2002) uvádí, že z vývoje společnosti vyplývají stále vyšší nároky na profesní přípravu a připravenost absolventů na výkon povolání. Stále více se rozšiřují možnosti komunikace, sociální mobilita a dochází také ke globalizaci všech oblastí sociálního života. To všechno se odráží na požadavcích na přípravu pro jednotlivé profese. Nestačí už zdaleka pouze obsáhnout specifické znalosti a mít dovednosti charakteristické pro určitou profesi. Pro kvalitní výkon povolání je nutné znát širší kulturní prostředí, umět využívat moderní techniku a osvojit si dobré komunikační návyky, které jsou pro pracovníky ve zdravotně sociálních profesích základním předpokladem pro výkon povolání. V neposlední řadě se vzdělávání soustředí také na osvojování norem a hodnot dané profesi, tedy formování profesního vědomí.

Na kvalifikaci pracovníků (především ve zdravotně sociální sféře) se kladou vysoké požadavky. Tuto kvalifikaci mohou studenti získávat poté, co se rozhodnou jakou profesi chtějí vykonávat, na středních, vyšších odborných nebo vysokých školách. Studium znamená především předávání znalostí. Samotné vzdělání jako souhrn znalostí by ale nebylo dostatečné, je nutné, aby si studenti osvojili a nacvičili také dovednosti nezbytné k úspěšné práci ve zvoleném oboru. Proto studenti v rámci studia absolvují i praktické předměty charakteristické pro danou profesi. Cílem těchto předmětů je seznámit studenty s praxí, s běžným chodem organizací a umožnit jim samostatnou práci pod dohledem školitele (Kocianová, 2010).

Vzdělávání je interaktivní proces, jeho kvalita tedy záleží na kvalitě a snaze obou zúčastněných stran – studentů i školitelů (Nový, Surynek, 2002).

Praxe v zaměstnání

Kocianová (2010) popisuje, že po nástupu do zaměstnání přichází doba seznamování se s pracovním prostředím, pracovními podmínkami a prací samotnou. Je žádoucí, aby tato doba adaptace trvala co nejkratší dobu a aby se absolvent dokázal v pracovních úkolech co nejrychleji zorientovat. K pracovní adaptaci významně přispívá příprava pracovníka: studium, praxe, školení, organizovaný zácvik a podobně.

Samotná praxe je spojena s dalším vzděláváním, výcviky a kurzy. Pro optimální využití nabídky možností dalšího vzdělávání a rozšiřování kvalifikace je nutný aktivní přístup pracovníka, který bude považovat seberozvoj za jeden ze základních předpokladů pro kvalitní výkon práce. Pro takový přístup je nutná vysoká motivace a zájem o pracovní problematiku. Profese pracovníka ve zdravotně sociální oblasti vyžaduje neustálý seberozvoj, učení se novým pohledům, otevřenost jiným názorům a přístupům. Neznamená to nutně je všechny okamžitě aplikovat, spíše o nich přemýšlet a získávat tak možnost volby (Úlehla, 1996).

Supervize v zaměstnání

Supervize se využívá k podpoře pracovníků a rozvoji kvality jejich práce a profesionality. Zároveň může pomoci rozvíjet i tým nebo celou organizaci (Michková,

2008). Supervize by se měla postupně stávat běžnou součástí zaměstnání ve zdravotně sociální oblasti. Pokud zařízení neposkytuje supervizi, má zaměstnanec možnost samostatně se objednat u supervizora, provádět autosupervizi nebo využít možnosti supervize peer-to-peer (peer supervize), tedy vzájemného supervizního setkávání s kolegy (Hawkins, Shohet, 2004).

1.2.5 Adaptace na pracovní roli

Adaptace, tedy proces při kterém se člověk snaží aktivně přizpůsobit životním podmínkám a jejich změnám, probíhá neustále. Člověk od počátku nepřijímá podmínky ve kterých žije za neměnné a nechová se k nim pasivně. Svě prostředí si přizpůsobuje v závislosti na svých potřebách, zájmech, hodnotách, cílech a samozřejmě také podle svých schopností (Nový, Surynek, 2006). Pracovní adaptace je rozhodujícím činitelem pro úspěšný výkon povolání. Týká se zcela konkrétního prostředí a to v souvislostech pracovních úkolů, pracovního kolektivu i věcných záležitostech. K úspěšné pracovní adaptaci významně přispívá vhodná pracovní příprava – studium, zácvik, školení, praxe a podobně (Kocianová, 2010).

Samotná adaptace probíhá dle Nového a Surynka (2006) v několika fázích:

- příprava – tato etapa zahrnuje období před změnou podmínek, tedy před nástupem do zaměstnání,
- globální orientace – etapa probíhající v okamžiku, kdy dojde ke změně podmínek, tedy v době nástupu do zaměstnání,
- uvědomělá orientace – doba, kdy nový pracovník začíná vědomě přetvářet svůj vztah ke změněným podmínkám (tedy k zaměstnání) a aktivuje svůj vnitřní potenciál k co nejlepšímu zvládnutí změněných podmínek,
- zvládnutí nových požadavků – etapa dočasného nebo trvalého zvládnutí požadavků zaměstnání. Tato etapa je cílem adaptace.

Průběh a úroveň adaptace jsou (stejně jako samotný pracovní výkon) závislé na vnitřních předpokladech pracovníka a na objektivních podmínkách – tedy na prostředí,

ve kterém je práce vykonávána (Pauknerová, 2006). K subjektivním předpokladům se podle Nového a Surynka (2006) řadí:

- odborná připravenost (absolvované studium, kurzy, výcviky, zkušenosti),
- výkonová připravenost (charakterové rysy, fyzická zdatnost, osobní pracovní návyky, neuropsychologická odolnost aj.),
- osobní vyhraněnost (celkový morální profil),
- hodnotová orientace,
- motivace (potřeby, zájmy, návyky, ideály),
- postoje.

Objektivními předpoklady pro úspěšnou adaptaci podle Pauknerové (2006) jsou:

- technické podmínky (používaná technika, osvětlení, hluchost, možnost využívat oddělenou kancelář aj.),
- situační podmínky,
- sociální vybavení pracoviště, kvalita soc. vztahů.

Nový a Surynek (2006) dodává tyto předpoklady:

- způsob řízení bezprostředně nadřízeným pracovníkem,
- organizace práce,
- sociální klima pracovní skupiny (převládající vzájemné vztahy, úroveň spolupráce mezi jednotlivci, míra pracovní pohody, zázemí a podpora),
- podniková kultura,
- mimopracovní vlivy (vliv rodiny a komunity, v níž člověk žije a pracuje).

Optimální adaptace

Při splnění všech podmínek by adaptace nového pracovníka začínala jeho zařazením na konkrétní pracoviště a seznámení s prací, podnikem jako celkem, pracovním týmem, vedoucím a se všemi dalšími potřebnými informacemi.

Následuje fáze zapracovávání – nový pracovník se učí pracovním postupům, úkonům a operacím. Seznamuje se s pracovním prostředím, navazuje vztahy s kolegy.

Postupně dosahuje svého nejlepšího výkonu. Po přivyknutí si nové práci zaměstnanec některé výkony automatizuje a nemusí o nich už přemýšlet. Pracovní tempo se zrychluje. Ve třetí fázi se už mohou projevit negativní dopady případné stereotypní činnosti, pracovník ale zároveň může být motivován hledat nové postupy a zlepšovat svou práci. K překonání negativních dopadů je třeba motivovanost pracovníka a určité úsilí ze strany nadřízených (Pauknerová, 2006). V poslední etapě adaptace by si tak nový pracovník měl vytvořit aktivní a iniciativní přístup k pracovním úkolům, plně se začlenit do pracovní skupiny a identifikovat se s cíly organizace (Nový, Surynek, 2006).

Aby mohlo být dosaženo co nejlepší adaptace nového pracovníka na pracovní i sociální prostředí v organizaci, musí být podle Nového a Surynka (2006) splněny následující podmínky:

- pracovník má potřebné předpoklady pro vyrovnání se s nároky pracovního zařazení,
- pracovník ke zvládnutí nároků jeho nového pracovního zařazení přistupuje aktivně,
- pracovní skupina nového pracovníka přijímá a snaží se usnadnit mu období adaptace, toto úsilí je společné i řídicím pracovníkům a celé organizaci,
- organizace má možnosti a je ochotná plnit očekávání pracovníka, nároky pracovníka odpovídají skutečnosti.

1.2.6 Pracovní role

Se zaměstnáním je spojená určitá pracovní pozice. Pracovní pozice se chápe jako postavení určitého pracovníka ve vztazích uvnitř pracovní skupiny, popřípadě celé organizace. S pracovní pozicí se váže i pracovní role, tedy přesně vymezený okruh práv a povinností, které pracovník na určité pracovní pozici může uplatňovat a které musí plnit (Nový, Surynek, 2006).

Pracovní role má tedy normativní charakter, přičemž ale zachovává určitou míru volnosti pro osobní modifikaci. Pracovní role je osvojována v procesu sociálního učení a může být v konfliktu s jinou sociální rolí pracovníka. Jedinec se se svou rolí téměř

nikdy neidentifikuje absolutně, což může být na jedné straně zdrojem konfliktů, na druhé straně to může kladně ovlivňovat možné rozpory (Role sociální, 2005).

Mezi činitele, kteří ovlivňují úroveň a kvalitu realizace pracovních rolí, řadí Nový a Surynek (2006) především:

- Způsobnost pracovníka pro realizaci dané role (osobnostní předpoklady, profesní příprava a další okolnosti mají vliv na vztah pracovníka k pracovní roli, na způsob jejího přijetí a identifikaci s pracovní rolí, na množství úsilí, které musí pracovník na realizaci role vynaložit a na snahu o modifikaci role).
- Motivace pracovníka (není-li motivace a ochota pracovníka k realizaci role dostatečná, může docházet ke snahám pracovní roli modifikovat, nebo ji z části, popř. celou přesunout na někoho dalšího).
- Zkušenosti pracovníka z předchozích zaměstnání (jedinec se zpravidla novým rolím přizpůsobuje stejně nebo podobně, jako se přizpůsoboval rolím v předchozím pracovním životě nebo jako u rolí, které má v jiných skupinách).
- Simultání role (jde o role, které pracovník realizuje současně s pracovní rolí. Tyto další role kladou různé požadavky na čas, fyzické nebo psychické úsilí pracovníka, který se jim věnuje. Může tak dojít k situaci, kdy jedna z mimopracovních rolí je realizována na úkor pracovní role nebo naopak. Preferována je role, kterou pracovník upřednostňuje na základě významu hodnoty, které jí přikládá.

Konflikt rolí

Konflikt rolí může podle Khlerové (2006) způsobit jinak nevysvětlitelné selhávání v pracovních úkolech. Každý člověk plní současně několik rolí – role studenta, zaměstnance, partnera, rodiče, souseda... Může ale zároveň plnit i dvě pracovní role (role ve vlastní pracovní skupině a současně v jiném týmu, se kterým dočasně spolupracuje). Problémy mohou způsobovat i rychle se střídající role. Některé z rolí se navzájem vylučují, nebo alespoň ztěžují plnou realizaci dvou a více rolí současně.

Nový a Surynek (2006) uvádí, že obtíže může způsobovat také požadavek, aby pracovník vykonával současně dvě role, které jsou částečně nebo zcela obsahově rozporné. Je nutné, aby takové požadavky dokázal pracovník rozeznávat a byl schopný odmítnout role, které jsou vzájemně neslučitelné. dalším možným řešením ze strany samotného pracovníka je dohoda o modifikaci jedné nebo obou z problematických rolí nebo přesun problematické části práce na někoho jiného.

Proti konfliktům rolí by měl zasáhnout kromě pracovníka samotného i pracovní kolektiv nebo nadřízený. Z jejich strany jsou možná opatření organizační, tedy například změna časového harmonogramu výkonu role, převedení role na jiného pracovníka nebo převzetí realizace role či jejich částí týmem (Nový, Surynek, 2006).

Novotná (2010) uvádí, že konflikty rolí se dají rozčlenit do dvou základní skupin – vnitřní a vnější. Vnitřní konflikty se odehrávají v nitru konkrétního člověka, jde o konflikty více rolí stejného člověka nebo konflikt požadavků, které role přináší, a osobnosti člověka. Vnější konflikty znamenají nesoulad vzniklý z vnějších důvodů – neodpovídající (příliš nízké nebo příliš vysoké) požadavky okolí na nositele dané role.

Celkově se konflikty rolí dají podle Nového a Surynka (2006) rozdělit do těchto skupin:

- vnitřní konflikt subjektu role – jde o situaci, kdy je po pracovníkovi požadováno něco, co za daných podmínek nelze splnit – například z časového hlediska, vzhledem k vybavení a podobně,
- konflikt mezi nositeli téže role – v tomto případě konflikt nastává z důvodu, že se po jednom pracovníkovi na stejné pozici požadují větší výkony než na druhém. Tento konflikt může nastat například i z důvodu nejasně zadaných úkolů, nejednoznačných pravidel nebo chybné komunikaci.

Další typy jsou tyto:

- konflikt mezi rolemi – zde nastává přímý konflikt mezi rolemi jednoho pracovníka. Příslušnost k různým sociálním systémům (zaměstnání, volnočasové aktivity, vedení kroužků, rodina...) přináší různé požadavky, které se v některých případech navzájem vylučují. Příkladem může být potřeba získat

volný čas na organizaci dětského tábora oddílu, který pracovník vede, a zároveň požadavek zaměstnavatele na splnění termínu odevzdání práce nutně spojený s prací přes čas (Sociální struktury a skupiny 2010),

- konflikt mezi nositelem role a rolí – při konfliktu role se do rozporu dostává osobnost pracovníka s požadavky role. Pokud například pracovník nesouhlasí se záměry plánovaného projektu nebo se způsobem jeho provedení a zároveň se od něj požaduje, aby se na práci na projektu podílel, dojde ke konfliktu role (Sociální struktury a skupiny 2010).

1.2.7 Pracovní motivace

Pojem pracovní motivace zahrnuje odpověď na otázku, proč lidé pracují (Nakonečný, 2005). Pracovní motivaci popisuje Matoušek (2003) jako souhrn sil, které člověka vedou k pracovní činnosti. Pro většinu lidí je práce zdrojem finančních prostředků k obživě, bylo by tedy logické, kdyby si lidé zaměstnání vybírali podle toho, jak budou finančně ohodnoceni. To ovšem neplatí dokonale. Motivace k práci tedy musí nutně zahrnovat i další složky, které mohou velice výrazně zasahovat do výběru zaměstnání i do kvality výkonu práce.

Důležitým aspektem motivace je podle Plamínka (2010) očekávání výsledků, které má činnost přinést. Toto očekávání zahrnuje tři hlavní složky:

- bude-li pracovní úkol splněn,
- jakou získá pracovník odměnu,
- co všechno bude pro splnění úkolu nutné vynaložit (čas, námahu a další případné investice).

Rozhodujícím faktorem pro pracovní výkon je tedy předpoklad, že úkol lze splnit a že vynaložené úsilí a čas budou odměněny dostatečně na to, aby se plnění úkolu pracovníkovi vyplatilo. Ani toto ovšem neplatí beze zbytku. Silnou roli také hraje potřeba jistoty – pracovník chce získat nebo si udržet zaměstnání, i když vynaložené úsilí se mu dočasně nezdá odměňované dostatečným způsobem (Plamínek, 2010).

Nakonečný (2005) uvádí, že u některých skupin pracovníků se v pracovní motivaci uplatňuje i další důležitý činitel: radost z práce samotné a touha dosahovat co

nejlepších výsledků. Tento přístup k práci je nejčastější u vysoce kvalifikovaných, tvůrčích a autonomně pracujících. Podle Reamera (2006) by tato složka motivace tedy měla hrát významnou úlohu i u pracovníků ve zdravotně sociální oblasti, kde vysoká kvalifikace, autonomie a tvořivost jsou jedny z předpokladů pro výkon profese. Sociální práce je založena na systému základních hodnot a pravidel, které určují jakým způsobem by měla práce probíhat. Protože ale problematika sociální práce je velice složitá a provázaná, je nutné, aby sociální pracovník dokázal k problémovým otázkám přistupovat tvořivě, nezaujatě a zároveň se držet stanovených pravidel.

Práce se tedy pracovníkovi může stát zdrojem seberealizace, případně zdrojem pozitivního sebehodnocení. Motivací k práci pak je postoj k práci jako k hodnotě, které pracovník přikládá velkou důležitost (Nakonečný, 2005).

Další složkou podstatnou pro pracovní motivaci jsou podle Nakonečného (2005) kromě mzdy a uspokojení z práce samé také sociální prostředí pracoviště. Nový a Surynek (2002) uvádí, že sociální prostředí je určováno především způsobem probíhajících interakcí, tedy výměnou činností mezi lidmi, mezi kterými interakce probíhá (pracovní tým, nadřízený, podřízený...). K těmto činnostem patří komunikace, vzájemné ovlivňování (vědomé nebo nevědomé), uplatňování moci a způsob řízení.

Dalším významným činitelem je míra identifikace pracovníka s organizací. Identifikaci pracovníka s organizací lze posílit, pokud skupina nebo celá organizace má ve společnosti vysokou prestiž (Nakonečný, 2005). Prestiž sociální práce jako povolání by se sociální pracovníci měli podle Etického kodexu sociálních pracovníků ČR snažit neustále zvyšovat. V současnosti bohužel stále prestiž povolání sociálního pracovníka neodpovídá této podmínce pro dokonalou identifikaci pracovníka s povoláním.

K dobré identifikaci pracovníka s organizací přispívá dále dobrá spolupráce mezi jednotlivými složkami organizace, dobrá komunikace mezi jednotlivými členy organizace (Nakonečný, 2005). Komunikace jako taková patří mezi základní potřeby člověka. Její dobré zvládnutí je ale také stěžejní pro dobrý výkon povolání zdravotně sociálního pracovníka. Právě v tomto oboru totiž hraje kvalitní komunikace s klienty, kolegy i jinými odborníky stěžejní roli.

Matoušek (2003) uvádí, že komunikační dovednosti pracovníka sice neřeší klientovu situaci, umožňují ale navázat kontakt nejen s ním, ale i s jeho okolím. Jde tedy o základní předpoklad pro možnost začít se spoluprací.

Pro identifikaci pracovníka s organizací je dále důležité, jak velká část potřeb jedince je uspokojována přímo uvnitř organizace a jak silný je konkurenční boj mezi kolegy, členy organizace (Nakonečný, 2005).

1.2.8 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost může být definována několika způsoby. Krebs (2007) uvádí, že nezaměstnaní jsou lidé, kteří aktivně hledají zaměstnání a jsou registrováni na úřadu práce. Tentýž autor ovšem uvádí, že tato definice není postačující.

Nezaměstnaní jsou uchazeči o zaměstnání, při nabídce vhodného pracovního místa mohou ihned nastoupit do zaměstnání, tedy evidovaní nezaměstnaní, kterým v přijetí zaměstnání nebrání žádné objektivní překážky (V červnu další pokles nezaměstnanosti, 2010)

Nezaměstnanost může vést po delší době k sílící nejistotě a strachu z budoucnosti a pochybnostem o vlastních schopnostech. Postupně se ztrácí identita jedince jako aktivního a oceňovaného člena společnosti, prohlubuje se nezáměr a apatie a ztrácí se plány do budoucnosti. Ztráta zaměstnání se tak stává stresující životní událostí a je sociálním okolím vnímána jako životní selhání jedince (Buchtová, 2002).

Nezaměstnanost a její důsledky na psychický stav člověka popisuje Harisonův cyklus. Jednotlivé fáze se vzájemně prolínají, nelze je od sebe oddělit a jejich časové vymezení je pouze orientační (Loukota, 2007).

Loukota (2007) popisuje fáze Harisonova cyklu takto:

- Fáze šoku – jedinec na ztrátu zaměstnání bezprostředně reaguje šokem. Odmítá ztrátu zaměstnání přijmout, objevují se pocity zklamání, vzteku, bezmoci a křivdy. Tato fáze trvá zpravidla jeden až dva týdny. Zároveň se může objevit pocit úlevy, pokud jedinec tuto situaci pochopí jako výzvu.

- Fáze optimismu – člověk v tomto období usilovně hledá práci, je aktivní a věří, že práci brzy najde. Volný čas pozitivně využívá. Toto období trvá dva až tři měsíce.
- Fáze pesimismu – opakované neúspěchy v hledání nového zaměstnání vedou ke ztrátě naděje, pohody a vnitřní rovnováhy. Člověk ztrácí sebedůvěru a vnímá situaci jako stresovou. Napětí a finanční problémy se odrážejí na zhoršení vztahů v rodině. Aktivity spojené s hledáním zaměstnání začínají ubývat. Tato fáze může trvat čtyři měsíce až rok.
- Fáze fatalismu – do této fáze se člověk dostává po delší době, kdy si nemůže práci sehnat. Neúspěchy vedou ke ztrátě zájmu o zaměstnání, rezignaci, pasivitě a apatii. Mohou se objevovat psychické problémy, například deprese. Přijetí společenského postavení nezaměstnaného dále oslabuje motivaci nové zaměstnání si najít.

Pocity nedůvěry, nejistoty, apatie a nízké sebevědomí mohou podle Krausové (1996) přetrvávat i v období, kdy si člověk, který dospěl až do fáze fatalismu, nějakou práci najde. Nové zaměstnání zároveň přináší nové nároky. Nezaměstnaný, který postupně ztratil nebo oslabil své pracovní návyky, sebedůvěru a ztratil i kontakty, tak potřebuje zpravidla určitou podporu, má-li si novou práci udržet.

V období, kdy člověk hledá nové nebo své první zaměstnání, je dobré najít si pravidelnou aktivitu, která by pomohla zpomalit nebo i zcela zabránit nástupu fáze pesimismu a fatalismu. Dobrovolnictví v tomto směru nemůže vyřešit všechny problémy, které s nezaměstnaností souvisí, může ale velice pomoci. Dobrovolná činnost pomáhá udržet aktivitu, sociální kontakty, pracovní návyky i sebedůvěru. Nezaměstnaný, který svůj čas tráví dobrovolnou činností, si udrží vědomí vlastní prospěšnosti a ceny pro druhé (Rosenberg, Lampard, 2005).

2. CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1 Cíle práce

Cílem práce je zjistit, zda zaměstnavatelé upřednostňují při výběru zaměstnanců absolventy, kteří mají zkušenosti a dovednosti z dobrovolné činnosti ve zdravotně sociální oblasti.

Dílním cílem je zmapovat, jak tyto zkušenosti posuzují zaměstnavatelé z neziskového sektoru ve srovnání se zaměstnavateli mimo tento sektor.

2.2 Hypotézy

- 1) Zaměstnavatelé upřednostňují absolventy se zkušenostmi z dobrovolné činnosti.
- 2) Zkušenost z dobrovolné činnosti u absolventů hodnotí jako významný prvek při přijímání do zaměstnání především zaměstnavatelé z neziskového sektoru.

3. METODIKA

3.1 Použité metody

V rámci praktické části diplomové práce jsem použila tyto metody a techniky sběru dat:

- metoda dotazování, technika dotazník (kvantitativní metoda)
- metoda dotazování, technika řízený rozhovor (kvalitativní metoda)

3.2 Charakteristika zkoumaného souboru

Výzkumný soubor pro hlavní část výzkumu (kde byla užitá technika dotazníku) tvořili zaměstnavatelé z oblasti sociálních služeb uvedení v Registru poskytovatelů

sociálních služeb v době provádění výzkumu. Poskytovatelé registrovaní u více služeb byli osloveni pouze jednou. Z 2434 oslovených se vrátilo 257 dotazníků, z nichž 236 bylo validních. 21 dotazníků bylo vyřazeno z důvodu neúplného nebo chybného vyplnění.

Respondenty pro doplňkovou část výzkumu bylo 9 bývalých dobrovolníků z Českých Budějovicích z dobrovolnických programů ve zdravotně sociální oblasti. Konkrétně z programu Canisterapie, Dobrovolníci v Domově pro seniory Máj, Pět P, Dobrovolnický program v Nemocnici České Budějovice, dobrovolníci v Salesiánském středisku mládeže – dům dětí a mládeže v Českých Budějovicích (SaSM) a dopisování s vězni. Kontakty na dobrovolníky jsem získala od koordinátorů jednotlivých programů. Byli vybíráni ti dobrovolníci, kteří se dobrovolné činnosti věnovali v průběhu studia a v současnosti už pracují nebo pracovali.

3.3 Metodický postup

Při sběru dat jsem využila kvantitativní metody a techniky (hlavní část výzkumu) a kvalitativní metody a techniky (doplňková část výzkumu). Základní soubor hlavní části výzkumu tvořili zaměstnavatelé ze zdravotně sociální oblasti. V rámci výzkumu jsem oslovila všechny poskytovatele sociálních služeb uvedené v době výzkumu v Registru poskytovatelů sociálních služeb. Výsledky (vyplněné dotazníky) jsem ale získala jen od velice malé části respondentů, proto jsem některé z poskytovatelů o vyplnění dotazníku žádala opakovaně.

Pro získání dat jsem využila metodu dotazování v technice dotazníku a řízeného rozhovoru. Dotazník pro zaměstnavatele ve zdravotně sociální oblasti obsahoval 9 otázek, z nichž šest bylo uzavřených, dvě polouzavřené a jedna otevřená (příloha č. 1).

Formulář pro řízený rozhovor s dobrovolníky obsahoval osm otázek, všechny byly otevřené (příloha č. 2).

Hlavní část výzkumu probíhala v období od 4. 12. 2009 – 25. 1. 2010 pomocí internetové komunikace (elektronická pošta). V první části sběru dat jsem rozeslala 480 dotazníků, v druhé části byli osloveni všichni zbývající poskytovatelé sociálních služeb uvedení v registru. Celkem bylo rozesláno 2434 dotazníků. Vrátilo se mi celkem 257

(10,6 %) dotazníků, z nichž 236 bylo validních. 21 dotazníků bylo vyřazeno z důvodu neúplného nebo chybného vyplnění.

Druhá část výzkumu (doplňková) zahrnovala 9 řízených rozhovorů s dobrovolníky ze zdravotně sociální oblasti. Rozhovory probíhaly v období od 1. 6. 2010 do 24. 6. 2010 při osobním setkání s jednotlivými dobrovolníky. Průměrná délka rozhovoru byla 20 minut. Rozhovory probíhaly v prostoru studovny ZSF JU, při setkání v kavárně a v bydlišti tazatelky.

Formulář pro řízený rozhovor obsahoval 8 otázek, všechny byly otevřené a dotazovaní měli možnost své odpovědi více rozvést. Odpovědi byly zaznamenávány do připraveného formuláře.

Pro zpracování dat jsem použila přepočítání na procenta, grafické znázornění výsledků (absolutní čísla) a statistický test Chí-kvadrát.

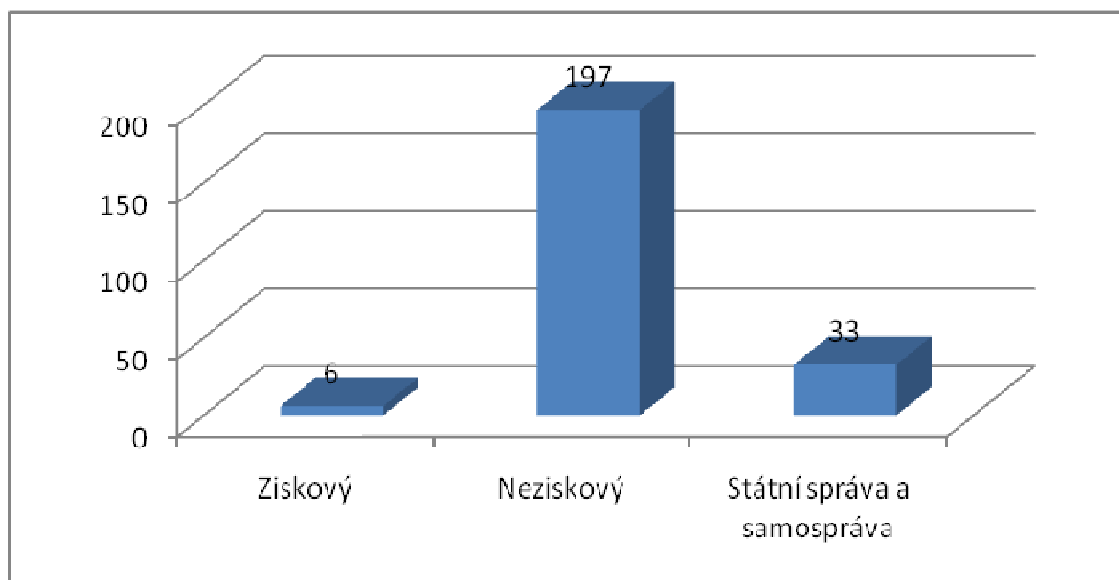
Chi-kvadrát test dobré shody slouží k testování shody mezi hodnotami, které očekáváme, a těmi, které pozorujeme. Je tedy možné pomocí tohoto testu zjistit, zda získaný vzorek dat odpovídá předpokládanému rozdělení (Rimarčík, 2010). Test vychází z frekvenční tabulky a testuje nulovou statistickou hypotézu, tedy tvrzení, že počty v jednotlivých kategoriích se rovnají očekávaným počtům. Statisticky významný rozdíl zjištěný tímto typem testu znamená, že rozdíl mezi četností jevu zjištěnou ve vzorku a očekávanou četností je příliš velký na to, aby byl pouze náhodný. Hladina významnosti (běžně se používá 5 %) by v takovém případě byla vyšší než P-hodnota. Míra významnosti se popisuje pomocí hodnoty pravděpodobnosti označované p (p-value). Pokud $p < 0.05$, je zřejmé, že byl nalezen statisticky významný rozdíl a je tedy možné zamítnout nulovou hypotézu (<http://labe.felk.cvut.cz>). Použité vyjádření $p\text{-value} < 2.2e-16$ znamená, že jde o velice nízké číslo blížíící se nule.

4. VÝSLEDKY

V této části práce jsou prezentovány nejprve výsledky hlavní části výzkumu, a to ve formě tabulek a grafů. V druhé části kapitoly jsou uvedeny výsledky doplňkové části výzkumu (řízené rozhovory s dobrovolníky) a to formou přepisu rozhovoru.

4.1 Dotazníky se zaměstnavateli

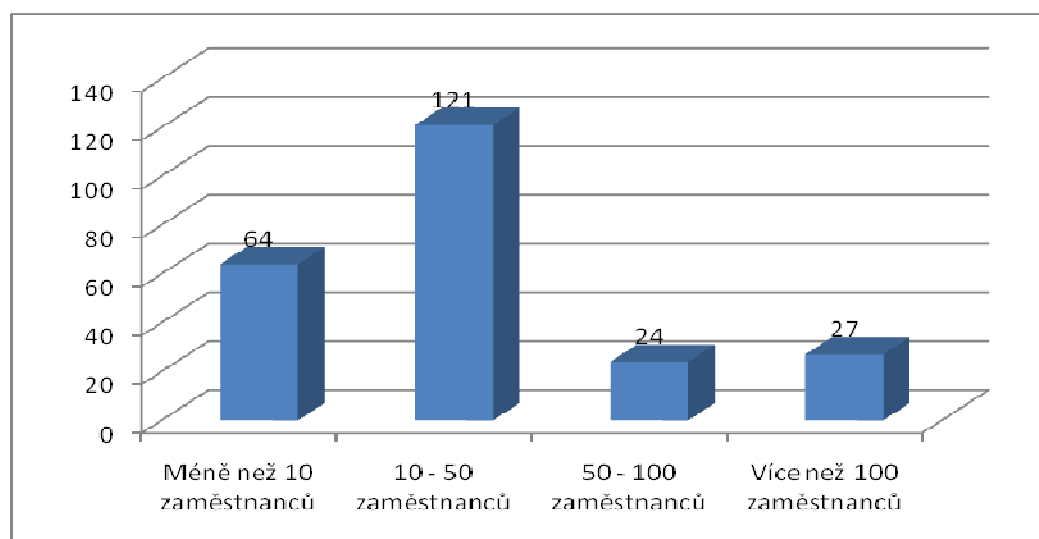
Graf 1: Sektor



Zdroj: vlastní výzkum

Graf č.1 se vztahuje k otázce č. 1 (Do jakého sektoru spadá Vaše zařízení?). naprostou většinu tvořili zaměstnavatelé z oblasti neziskového sektoru (197 respondentů, tj. 83,5 %). Druhou největší oblastí byli zaměstnavatelé z oblasti státní správy a samosprávy (33 respondentů, tj. 14 %). Sektorem, ve kterém jsem získala nejnižší počet respondentů byla oblast zisková. Z tohoto sektoru bylo pouze 6 validních dotazníků, tj. 2,5 %.

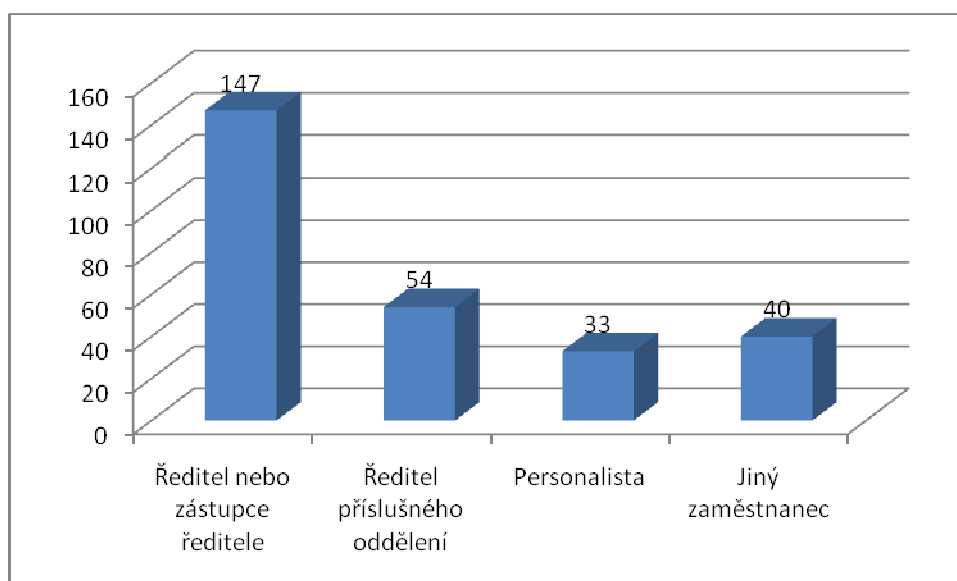
Graf 2: Počet zaměstnanců



Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 2 zobrazuje odpovědi na otázku č. 2 (Kolik zaměstnanců pracuje ve Vašem zařízení?). Nejvíce respondentů pracovalo v zařízeních, která měla 10 – 50 zaměstnanců (121 respondentů, tj. 51,3 %). Druhá v pořadí byla zařízení, kde pracovalo méně než deset zaměstnanců - 64 respondentů (27,1 %). Zhruba stejný počet respondentů byl u zařízení, která měla 50 – 100 zaměstnanců (24, tj. 10,2 %) a těch, kde pracuje více než 100 zaměstnanců (27, tj. 11,4 %).

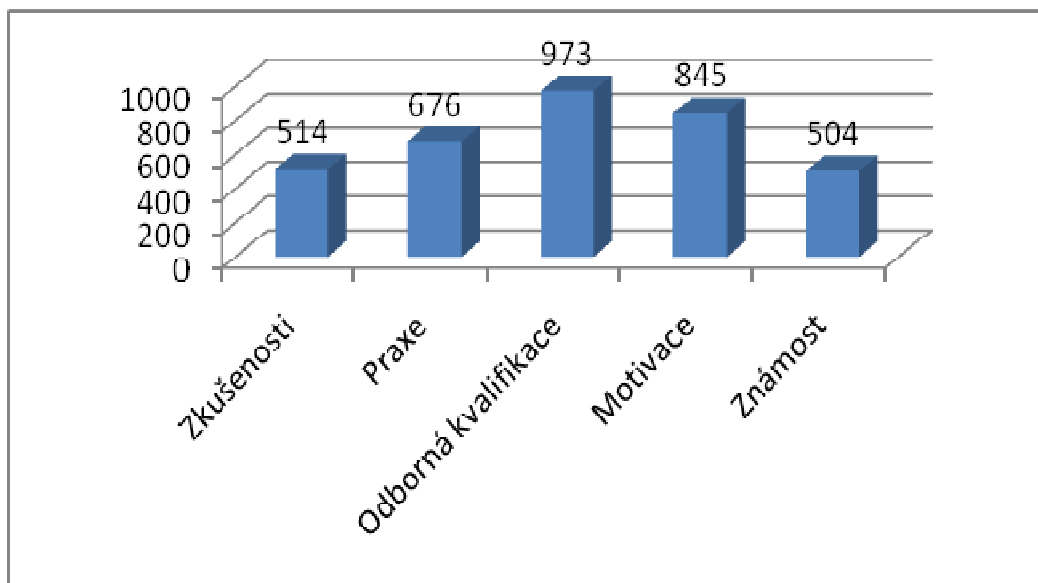
Graf 3: Výběr zaměstnanců



Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 3 se vztahuje k otázce č. 3 (Kdo ve Vašem zařízení zajišťuje výběr nových zaměstnanců?). Respondenti mohli uvádět více možností. Ve většině případů výběr nových zaměstnanců zařizuje ředitel nebo jeho zástupce (147 respondentů). Druhou nejčastěji uváděnou možností byl ředitel příslušného oddělení (54 respondentů). Nejméně často výběr nových pracovníků zajišťuje personalista (33 respondentů). Zajímavé je, že u 40 respondentů výběr nových zaměstnanců provádí jiný zaměstnanec.

Graf 4: Vlastnosti podle důležitosti

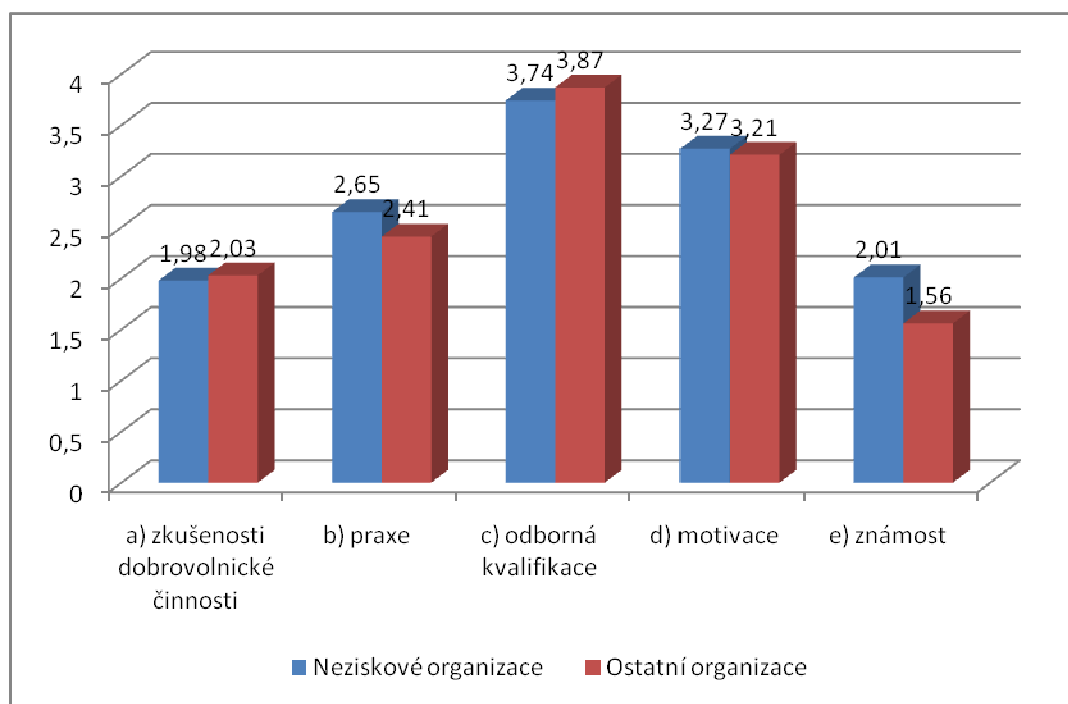


Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 4 se vztahuje k otázce č. 4. Ukazuje, které vlastnosti u uchazečů o zaměstnání z řad absolventů hodnotí zaměstnavatelé jako nejdůležitější. U této otázky přiřazovali zaměstnavatelé jednotlivým možnostem body od 1 do 5 podle toho, co považovali za nejdůležitější.

Nejvíce bodů získala odborná kvalifikace (973). Druhá nejvíce oceňovaná vlastnost byla motivace, respondenti jí přiřadili 845 bodů. Na třetím místě v pořadí důležitosti byla praxe (676 bodů). Jako čtvrté nejdůležitější ohodnotili respondenti zkušenosti (514 bodů). Na posledním místě se umístila známost (504 bodů).

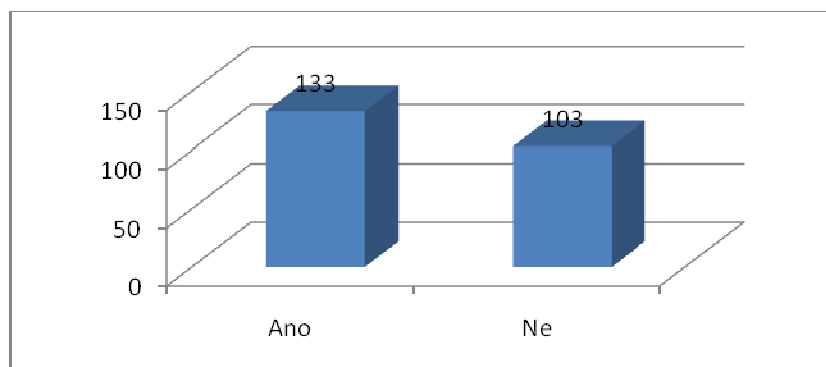
Graf 5: Poměrné hodnocení vlastností u neziskových organizací a organizací jiného typu



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf č. 5 se vztahuje opět k otázce č. 4. V tomto případě se jedná o zobrazení průměrného bodového ohodnocení jednotlivých vlastností uchazečů o zaměstnání v neziskových organizacích a u organizací mimo neziskový sektor. Jednoznačně nejlépe hodnotili zaměstnavatelé odbornou kvalifikaci. Druhou nejžádanější vlastností se stala motivace a po ní praxe. Na předposledním místě uváděli zaměstnavatelé z neziskového sektoru známost, zatímco zaměstnavatelé mimo tento sektor více ocenili dobrovolnictví. Pro skupinu respondentů – zaměstnavatelů v neziskovém sektoru je na posledním místě v pořadí důležitosti dobrovolnictví. Zaměstnavatelé mimo tento sektor z vybraných vlastností u uchazečů o zaměstnání nejméně oceňují známost.

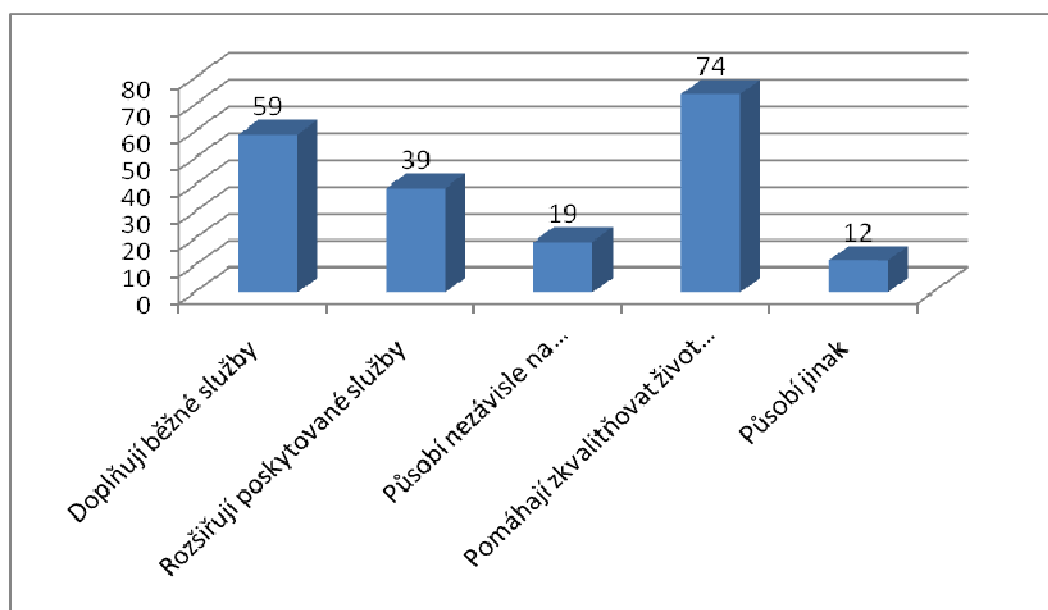
Graf 6: Dobrovolnický program na pracovišti



Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 6 zobrazuje odpovědi na otázku č. 5. V páté otázce jsem zjišťovala, jestli na pracovišti, kde respondent pracuje, probíhá dobrovolnický program. 133 (56,4 %) respondentů uvedlo, že dobrovolnický program u nich na pracovišti funguje. 103 (43,6 %) respondentů uvedlo, že dobrovolnický program na jejich pracovišti neprobíhá. Tato otázka byla rozřadovací, na následující otázky odpovídali pouze ti respondenti, kteří na tuto otázku odpověděli kladně.

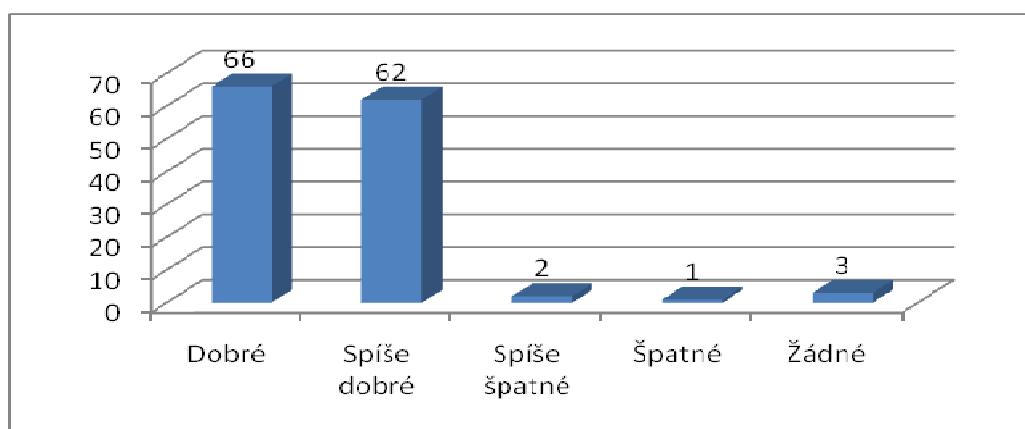
Graf 7: Dobrovolníci na pracovišti



Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 7 zobrazuje odpovědi na otázku č. 6 (Co dělají dobrovolníci ve vašem zařízení?). Respondenti měli možnost uvést více odpovědí. Nejčastěji respondenti uváděli, že dobrovolníci pomáhají zkvalitňovat život klientů (74 respondentů). Druhou nejčastější možností bylo, že dobrovolníci doplňují běžné služby (59 respondentů). U 39 respondentů dobrovolníci rozšiřují poskytované služby. V 19 případech respondenti uvedli, že dobrovolníci v jejich zařízení působí nezávisle na poskytovaných službách. Nejméně častou odpovědí (12 respondentů) bylo, že dobrovolníci v zařízení působí jinak.

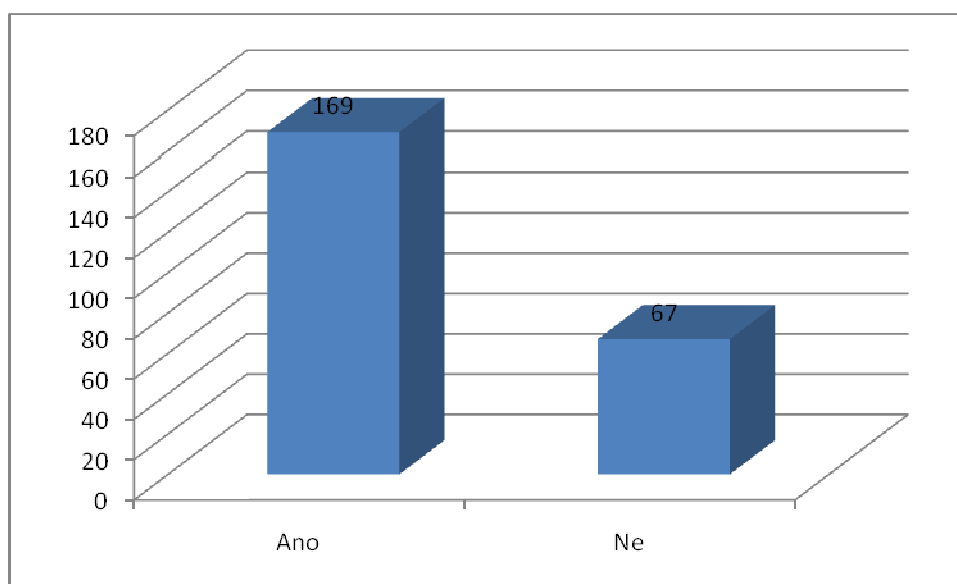
Graf 8: Zkušenosti s dobrovolníky



Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 8 se vztahuje k otázce č. 7 (Jaké máte Vy osobně zkušenosti s dobrovolníky?). Nejčastěji respondenti uváděli, že mají zkušenosti dobré (66 respondentů, tj. 49,3 %). Druhou nejčastější odpovědí bylo, že zkušenosti s dobrovolníky jsou spíše dobré (62 respondentů, tj. 46,3 %). Tři respondenti (2,2 %) uvedli, že nemají žádné zkušenosti. Dva respondenti napsali, že jejich zkušenosti s dobrovolníky jsou spíše špatné (1,5 %). Pouze jeden respondent má zkušenosti špatné (0,75 %).

Graf 9: Zkušenosti z dobrovolné činnosti jako významná výhoda



Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 9 se vztahuje k otázce č. 8 (Vybráte-li nového zaměstnance z absolventů, hodnotíte zkušenosti z dobrovolné činnosti jako významnou výhodu?). Na tuto otázku už opět odpovídali všichni respondenti. 169 z nich (71,6 %) uvedla, že zkušenosti z dobrovolnictví jsou pro ně významnou výhodou. 28,4 % (67 respondentů) naopak napsalo, že zkušenosti z dobrovolné činnosti za významnou výhodu nepovažují.

Devátá otázka dotazníku byla otevřená a volná (respondenti na ni nemuseli odpovídat). Většina respondentů se rozhodla prostor pro vlastní vyjádření k tématu nevyužít. Ti, kteří odpovídali, se vyjadřovali především k:

- vlivu zákona (Zákon o sociálních službách a Zákon o dobrovolné službě) – 10 respondentů,
- aktivní spolupráci s dobrovolníky - 10 respondentů ,
- nedostatku dobrovolníků - 6 respondentů,
- motivaci jako určujícím prvku pro přijetí do zaměstnání - 5 respondentů,
- jasné představě o práci, kterou absolventi – dobrovolníci mají - 4 respondenti,
- problémům při spolupráci s dobrovolníky - 4 respondenti (především nestálost dobrovolníků),
- nedostatku zkušeností při přijímání dobrovolníků do pracovního poměru, protože se jim dobrovolníci nehlásí jako zájemci o pracovní pozici, nebo svou dobrovolnou zkušenost neuvádí - 3 respondenti,
- doporučení předchozího zaměstnavatele jako důležitému faktoru pro přijetí do zaměstnání - 2 respondenti,
- důležitosti specifických znalostí (znaková řeč, kurz hippoterapie aj) pro přijetí do zaměstnání - 2 respondenti,
- postoji k práci jako nejdůležitějšímu hledisku pro přijetí do pracovního poměru - 1 respondent
- empatii jako nejdůležitější vlastnosti pro přijetí do zaměstnání – 1 respondent
- stejný počet uvádí, že nejdůležitější je pro ně odbornost a praktické zkušenosti.
- 1 respondent uvedl, že spolupráce s dobrovolníky jejich zařízení dala především zpětnou vazbu.

Tabulka č. 1: Rozdíly v posuzování dobrovolné činnosti

		Číslo otázky: 8		Celkem odpovědí	Relativní četnost odpovědí [%]	X-squared	df	p-value
		Ano	Ne					
Číslo otázky:	Možnosti							
2. Ve Vašem zařízení pracuje	a) méně než 10 zaměstnanců	48	17	65	73,85	0.394	3	0.9415
	b) 10-50 zam.	87	30	117	74,36			
	c) 50 - 100 zam.	17	8	25	68,00			
	d) více než 100 zam.	21	9	30	70,00			
3. Výběr nových pracovníků zařizuje	a) ředitel nebo zástupce ředitele	108	37	145	73,48		3	0.6046
	b) ředitel příslušného oddělení	31	6	37	83,78			
	c) personalista	27	9	36	75,00			
	d) jiný zaměstnanec	45	22	67	67,16			
5. Ve vašem zařízení probíhá dobrovolnický program	a) Ano	101	32	133	75,94	0.3392	1	0.5603
	b) Ne	71	32	103	68,93			
6. Dobrovolníci ve vašem zařízení	a) doplňují běžné služby	49	14	63	77,78		4	0.4346
	b) rozšiřují poskytované služby	34	5	39	87,18			
	c) působí nezávisle na poskytovaných službách	14	5	19	73,68			
	d) pomáhají zkvalitňovat život klientů	58	17	75	77,33			
	e) působí jinak	7	4	11	63,64			
7. S dobrovolníky vy osobně máte zkušenosti	a) dobré	52	15	67	77,61		4	< 2.2e-16
	b) spíše dobré	46	18	64	71,88			
	c) spíše špatné	2	0	2	100,00			
	d) špatné	0	0	1	0,00			
	e) žádné	1	0	3	100,00			

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka č. 2 Popisuje pomocí statistického ukazatele X-square vztah mezi některými otázkami dotazníku a tím, zda v daném zařízení je dobrovolnictví při přijímání absolventa do zaměstnání bráno jako významná výhoda (otázka č. 8). Vzhledem k nevyrovnaným počtům dotázaných z jednotlivých skupin bylo nutné vytvořit relativní četnosti kladných odpovědí. U otázky č. 2 se hodnoty neliší, nebyl tedy zjištěn vztah mezi velikostí podniku a chápání dobrovolnictví jako významné výhody.

Otázka č. 3 ukazuje, že na hladině významnosti $\alpha = 5\%$ není zjištěn vliv osoby, která vybírá zaměstnance, na chápání dobrovolnictví jako významné výhody.

U otázky č. 5 nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl, není tedy pravděpodobný vliv toho, zda na pracovišti probíhá dobrovolnický program na chápání dobrovolnictví jako významné výhody při přijímání absolventů do zaměstnání. Statisticky významný rozdíl nebyl zjištěn ani u otázky č. 6 – na chápání dobrovolnictví jako významné výhody při přijímání absolventa do zaměstnání tedy pravděpodobně nemá vliv ani to, co je na daném pracovišti konkrétní náplní dobrovolnického programu.

Statisticky významný rozdíl byl zjištěn u otázky č. 7 (zvýrazněna červeně). Zdá se, že osobní zkušenosti hodnotitele s dobrovolníky tedy hrají roli při chápání dobrovolnické praxe u absolventa jako významné výhody. U této otázky ovšem byl ve skupinách c), d) a e) velice malý počet odpovědí, proto je statistická vypovídací schopnost u této otázky velice nízká.

Tabulka č. 2: Hodnocení dobrovolné činnosti jako významná výhoda

Otázka č.8	ano	ne	X-squared	df	p-value
Všichni respondenti	169	67	44.0847	1	3.145e-11
Respondenti pouze z neziskového sektoru	144	53	42.0355	1	8.963e-11
Respondenti pouze mimo neziskový sektor	23	12	3.4571	1	0.06298

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka č. 3 odpovídá na otázku, zda zaměstnavatelé upřednostňují absolventy se zkušenostmi z dobrovolné činnosti (hypotéza č. 1) a zda zkušenost z dobrovolné činnosti u absolventů hodnotí jako významný prvek při přijímání do zaměstnání především zaměstnavatelé z neziskového sektoru (hypotéza č. 2). Byl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi výběrem absolventů se zkušenostmi z dobrovolné činnosti a absolventy bez těchto zkušeností ve skupině všech zaměstnavatelů ve zdravotně sociální oblasti (modře zvýrazněné). U zaměstnavatelů z neziskového sektoru byl rovněž zjištěn statisticky významný rozdíl od předpokladu, že budou počty odpovědí v obou skupinách stejné (červeně zvýrazněné). U zaměstnavatelů mimo neziskový sektor nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl v hodnocení absolventů – dobrovolníků a absolventů bez dobrovolnické zkušenosti.

Tabulka č. 3: Vlastnosti podle důležitosti

Otázka č. 4: Přiřaďte prosím body od jedné do pěti podle toho, co je pro výběr nového zaměstnance - absolventa nejdůležitější	Možnosti	Součet bodů	X-squared	df	p-value
Zaměstnavatelé z neziskového sektoru	a) zkušenosti z dobrovolnické činnosti ve zdravotně sociální oblasti	435	193.0067	4	< 2.2e-16
	b) praxe	582			
	c) odborná kvalifikace	822			
	d) motivace	720			
	e) známost	443			
Všichni zaměstnavatelé	a) zkušenosti z dobrovolnické činnosti ve zdravotně sociální oblasti	514	240.7648	4	< 2.2e-16
	b) praxe	676			
	c) odborná kvalifikace	973			
	d) motivace	845			
	e) známost	504			

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka č. 4 ukazuje rozdíly v hodnocení jednotlivých vlastností u zaměstnavatelů obecně a u zaměstnavatelů pouze z neziskového sektoru. U obou skupin byl zjištěn statisticky významný rozdíl v posuzování důležitosti jednotlivých vlastností absolventů – žadatelů o zaměstnání. Zároveň ukazuje rozdíl hodnoty χ^2 testu (Chí-kvadrát test) u obou skupin a tedy i odlišné vnímání důležitosti jednotlivých vlastností. Z této tabulky tedy vyplývá, že zaměstnavatelé některé vlastnosti absolventů - žadatelů o zaměstnání posuzují jako důležitější než jiné. Za nejdůležitější považují odbornou kvalifikaci žadatele a jeho motivaci.

4.2 Řízené rozhovory

Přepis řízených rozhovorů s dobrovolníky:

1. První dobrovolnice v programu Canisterapie

1) *V jaké oblasti dobrovolnictví jsi působila?*

Začala jsem s dobrovolnictvím u Brontosaurů, ale víc jsem se mu začala věnovat až s nástupem na školu. Takže asi ve zdravotně sociální oblasti.

2) *Jak dlouho jsi byla dobrovolnicí?*

Dost dlouho, asi dva roky.

3) *Jak intenzivně jsi „dobrovolničila“? Kolik hodin za týden nebo za měsíc?*

Chodila jsem jednou týdně na hodinu a šla jsem i na pár jednorázovek, ale těch moc nebylo. O prázdninách a ve zkuškovém jsem často vynechávala.

4) *Uváděla jsi dobrovolnictví do životopisu?*

Neuvedla, zapoměla jsem na to.

5) *Ptal se tě budoucí zaměstnavatel na dobrovolnictví?*

Zatím jsem se s ničím takovým nepotkala, všechny zajímaly jen jiné pracovní zkušenosti. Tohle se asi vůbec nezohledňuje.

6) *Zohlednil zaměstnavatel tvé zkušenosti z dobrovolnictví?*

Už jsem říkala, on o nich vůbec nevěděl (alespoň ne ode mě), takže určitě nezohlednil.

7) *Našla sis práci ve stejné nebo podobné oblasti, v jaké jsi působila jako dobrovolnice?*

Nakonec ne, ale doufám, že časem se zase vrátím do oboru.

8) *Myslíš, že ti dobrovolnictví pomohlo lépe se orientovat v praxi?*

Ano, myslím, že jsem získala představu jak to v různých zařízeních chodí a s kým se můžu setkat, s jakými klienty.

2. Druhá dobrovolnice v programu Canisterapie

1) *V jaké oblasti dobrovolnictví jsi působila?*

V sociální oblasti.

2) *Jak dlouho jsi byla dobrovolnicí?*

Od roku 2006, 4 roky.

3) *Jak intenzivně jsi „dobrovolničila“? Kolik hodin za týden nebo za měsíc?*

Asi 50 hodin ročně.

4) *Uváděla jsi dobrovolnictví do životopisu?*

Uvedla, přišlo mi to zajímavé.

5) *Ptal se tě budoucí zaměstnavatel na dobrovolnictví?*

Neptal.

6) *Zohlednil zaměstnavatel tvé zkušenosti z dobrovolnictví?*

To nevím, nemluvili jsme o tom. Zajímalo ho, jaké mám školy a jestli jsem už někde pracovala.

7) *Našla sis práci ve stejné nebo podobné oblasti, v jaké jsi působila jako dobrovolnice?*

Ano – pracuji s dětmi s postižením.

8) *Myslíš, že ti dobrovolnictví pomohlo lépe se orientovat v praxi?*

Ano, pomohlo mi rozvíjet odborné kompetence, lépe se mi provázaly znalosti ze školy s praktickými dovednostmi.

3. Třetí dobrovolnice v Programu Canisterapie

1) *V jaké oblasti dobrovolnictví jsi působila?*

Zdravotně sociální, hlavně práce s lidmi s postižením a se starými lidmi.

2) *Jak dlouho jsi byla dobrovolnicí?*

Tři roky, ale v prvním roce jsem chodila jen na jednorázovky.

3) *Jak intenzivně jsi „dobrovolničila“? Kolik hodin za týden nebo za měsíc?*

To je těžké spočítat... Ten první rok to bylo jen několik akcí, druhý a třetí rok jsem chodila tak na hodinu nebo na dvě v týdnu.

4) *Uváděla jsi dobrovolnictví do životopisu?*

Ne.

5) *Ptal se tě budoucí zaměstnavatel na dobrovolnictví?*

Ne.

6) *Zohlednil zaměstnavatel tvé zkušenosti z dobrovolnictví?*

Myslím že ne.

7) *Našla sis práci ve stejné nebo podobné oblasti, v jaké jsi působila jako dobrovolnice?*

Zatím ne, v prvním zaměstnání teď budu končit (pracuju jako asistentka – záskok za paní co je na mateřské), takže zase hledám.

8) *Myslíš, že ti dobrovolnictví pomohlo lépe se orientovat v praxi?*

Určitě, i když taky ne ve všem.

4. Dobrovolnice Domově pro seniory Máj

1) *V jaké oblasti dobrovolnictví jsi působila?*

Zdravotně sociální, hlavně chodila jsem na Máj do domova pro seniory.

2) *Jak dlouho jsi byla dobrovolnicí?*

To bylo trošku složitější. Začala jsem návštěvou canisterapeutické hodiny s kamarádkou, která je dobrovolnicí. Bylo to zajímavé, ale v té době jsem se nechtěla zapojit do programu. Asi o rok později jsem byla na praxi na Máji a už jsem tam pak zůstala – chodila jsem za lidmi, které jsem znala. Jako dobrovolnice jsem tam byla zhruba rok.

3) *Jak intenzivně jsi „dobrovolničila“? Kolik hodin za týden nebo za měsíc?*

No, moc ne... Intenzivně asi půl roku, to jsem chodila každý týden.

4) *Uváděla jsi dobrovolnictví do životopisu?*

Ne, nebyla jsem dobrovolnice nijak zvlášť dlouho, tak to za to ani nestálo.

5) *Ptal se tě budoucí zaměstnavatel na dobrovolnictví?*

Ne, my s dobrovolníky nijak nespolupracujeme, myslím že ho to ani nenapadlo.

6) *Zohlednil zaměstnavatel tvé zkušenosti z dobrovolnictví?*

Ne.

7) *Našla sis práci ve stejné nebo podobné oblasti, v jaké jsi působila jako dobrovolnice?*

Skoro ano, pracuju na úřadě.

8) *Myslíš, že ti dobrovolnictví pomohlo lépe se orientovat v praxi?*

No, spíš v těch věcech praktického života – o zákonech jsem se moc nedozvěděla, to by se mi teď hodilo.

5. První dobrovolnice programu Pět P

1) *V jaké oblasti dobrovolnictví jsi působila?*

Pět P – děti a mládež s postižením, děti ze sociálně slabých rodin...

2) *Jak dlouho jsi byla dobrovolnicí?*

Tři roky.

3) *Jak intenzivně jsi „dobrovolničila“? Kolik hodin za týden nebo za měsíc?*

2-3 hodiny týdně.

4) *Uváděla jsi dobrovolnictví do životopisu?*

Ano.

5) *Ptal se tě budoucí zaměstnavatel na dobrovolnictví?*

Ano, ale spíš jen jako doplnění. Věděl o tom, že jsem dobrovolnice, chodila jsem do jeho zařízení jako dobrovolnice.

6) *Zohlednil zaměstnavatel tvé zkušenosti z dobrovolnictví?*

Ano.

7) *Našla sis práci ve stejné nebo podobné oblasti, v jaké jsi působila jako dobrovolnice?*

Ano.

8) *Myslíš, že ti dobrovolnictví pomohlo lépe se orientovat v praxi?*

Ano.

6. Druhá dobrovolnice programu Pět P

1) *V jaké oblasti dobrovolnictví jsi působila?*

Pět P, předtím hlavně akce s dobrovolnými hasiči.

2) *Jak dlouho jsi byla dobrovolnicí?*

U hasičů jsem asi 12 let, v Pět Péčkách jsem byla rok.

3) *Jak intenzivně jsi „dobrovolničila“? Kolik hodin za týden nebo za měsíc?*

Jak to vyšlo, většinou 2 hodiny týdně.

4) *Uváděla jsi dobrovolnictví do životopisu?*

Ano.

5) *Ptal se tě budoucí zaměstnavatel na dobrovolnictví?*

Jen se zmínil, chtěl vědět co jsem dělala.

6) *Zohlednil zaměstnavatel tvé zkušenosti z dobrovolnictví?*

Myslím že ho to zaujalo, ale jak moc to zohlednil, to nevím.

7) *Našla sis práci ve stejné nebo podobné oblasti, v jaké jsi působila jako dobrovolnice?*

V podobné, pracuju v zařízení pro děti s postižením.

8) *Myslíš, že ti dobrovolnictví pomohlo lépe se orientovat v praxi?*

Ano.

7. Dobrovolník programu Dobrovolnický program v Nemocnici České Budějovice

1) *V jaké oblasti dobrovolnictví jsi působil?*

V Nemocnici České Budějovice.

2) *Jak dlouho jsi byl dobrovolníkem?*

V součtu by to dělalo asi patnáct pracovních dní, a pak ještě tři jednodenní návštěvy, v průběhu roku.

3) *Jak intenzivně jsi „dobrovolničil“? Kolik hodin za týden nebo za měsíc?*

Tak hodinu týdně, někdy víc, někdy míň, jak byl čas a jak byla nálada.

4) *Uváděl jsi dobrovolnictví do životopisu?*

Ano.

5) *Ptal se tě budoucí zaměstnavatel na dobrovolnictví?*

Ano, určitě se ptali v jakém zařízení jsem pracoval a také na to, jaké to zařízení podle mě je.

6) *Zohlednil zaměstnavatel tvé zkušenosti z dobrovolnictví?*

Nevím, z těch kde jsem byl na pohovoru mi to nikdo neřekl.

7) *Našel sis práci ve stejné nebo podobné oblasti, v jaké jsi působil jako dobrovolník?*

Ne.

8) *Myslíš, že ti dobrovolnictví pomohlo lépe se orientovat v praxi?*

Doufám, že mi to něco dalo, kvůli tomu jsem tam přece byl ne?

8. Dobrovolnice v Salesiánském středisku mládeže – dům dětí a mládeže v Českých Budějovicích (SaSM)

1) *V jaké oblasti dobrovolnictví jsi působila?*

Vedla jsem kroužek pro děti v Saleziánském středisku. Hlavně jsme hráli na hudební nástroje, hráli různé hry a občas třeba něco kreslili nebo tak.

2) *Jak dlouho jsi byla dobrovolnicí?*

Poslední rok a půl na škole.

3) *Jak intenzivně jsi „dobrovolničila“? Kolik hodin za týden nebo za měsíc?*

Kroužek byl na hodinu a půl za týden, pak jsem si ještě dělala občas nějakou přípravu, ale to už nespočítám.

4) *Uváděla jsi dobrovolnictví do životopisu?*

Ne.

5) *Ptal se tě budoucí zaměstnavatel na dobrovolnictví?*

V pohovoru jsme se na to dostali, když se ptal na moje zkušenosti.

6) *Zohlednil zaměstnavatel tvé zkušenosti z dobrovolnictví?*

Myslím že ano, docela ho zajímalo, že jsem dobrovolničila při studiu a co přesně jsem dělala.

7) *Našla sis práci ve stejné nebo podobné oblasti, v jaké jsi působila jako dobrovolnice?*

Ne tak úplně, pracuju v chráněné dílně a tam jsou jen dospělí.

8) *Myslíš, že ti dobrovolnictví pomohlo lépe se orientovat v praxi?*

To těžko říct, myslím že trošku ano, ale já vždycky pracovala s dětmi – vedla jsem jako jedna z mladších vedoucích dětský herní klub, pomáhala na táborech a tak, tak si myslím, že už to nebylo nic moc nového.

9. Dobrovolnice programu dopisování s vězni

1) *V jaké oblasti dobrovolnictví jsi působila?*

Bylo to trochu složitější. Jednou jsem byla na Veletrhu neziskových organizací v Tyršově domě, který pořádala Nadace Forum 2000. Akce se mi moc líbila i proto, že v Tyršáku dřív pracovala moje maminka. Proběhla jsem tam celé prostory a brala si propagační letáky organizací, které mě zajímaly. Pak jsem si uvědomila, že nejvíc jich mám z TyfloCentra Praha a Help pes. O víkendech jsem ale dobrovolničit moc nechtěla, protože to jezdíme buď na chatu nebo za dědou na venkov. Takže jsem se dívala na něco podobného v Budějovicích, jestli bych mohla někam chodit během týdne. Ale tam se mi zas nehodilo, že bych musela buď vynechávat přednášky, nebo vzdát brigádu, a to se mi přeci jen nechtělo. No a pak jsem narazila na dopisování s vězni. To není moc náročné na čas a je to hodně zajímavé.

2) *Jak dlouho jsi byla dobrovolnicí?*

Teď už to bude pátý rok.

3) *Jak intenzivně jsi „dobrovolničila“? Kolik hodin za týden nebo za měsíc?*

To se takhle nedá spočítat... Někdy mám dopis napsaný rychle, jindy mi to vůbec nejde, nevím co bych měla odpovědět. Hodně je to taky o přemýšlení o těch lidech, se kterými si píšu, o tom co se jim stalo a co udělali.

4) *Uváděla jsi dobrovolnictví do životopisu?*

Dobrovolnictví v životopise uvádím a jsem na to strašně pyšná.

5) *Ptal se tě budoucí zaměstnavatel na dobrovolnictví?*

Nikdo se mě na dobrovolnictví neptal, hodně je na překážku, že mám bolavou páteř a nemůžu dělat třeba dvanáctihodinové směny. Tím jsem pro většinu zaměstnavatelů nezajímavá.

6) *Zohlednil zaměstnavatel tvé zkušenosti z dobrovolnictví?*

Takového zaměstnavatele, který by zohlednil mé zkušenosti z dobrovolnictví pořád hledám.

7) *Našla sis práci ve stejné nebo podobné oblasti, v jaké jsi působila jako dobrovolnice?*

Totéž. Pořád hledám práci, kterou bych v tomhle oboru mohla dělat.

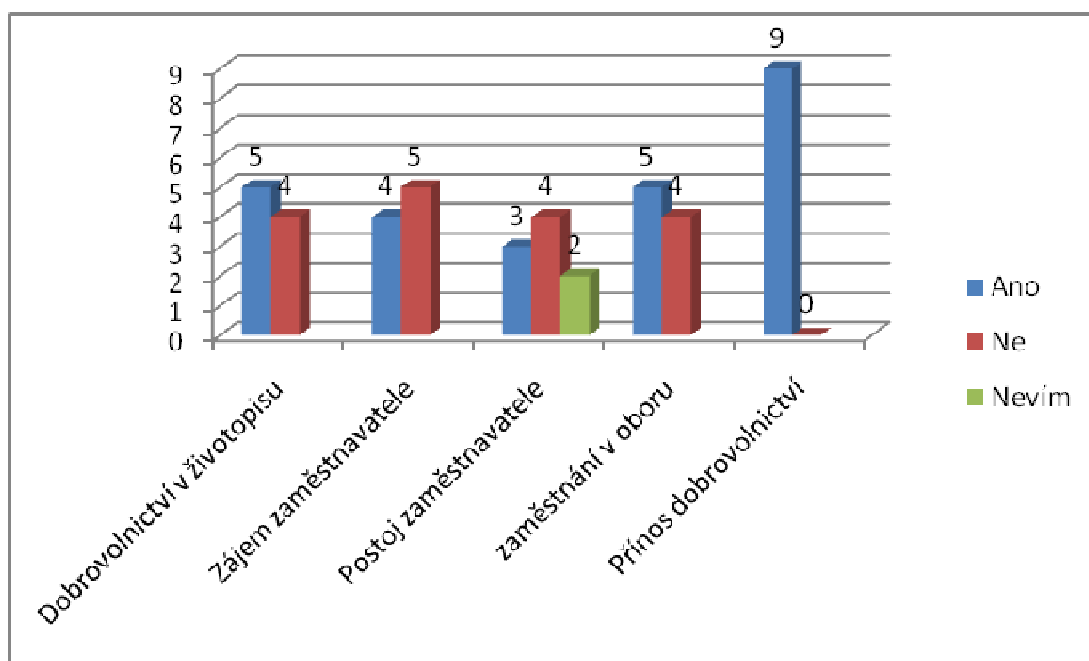
8) *Myslíš, že ti dobrovolnictví pomohlo lépe se orientovat v praxi?*

Samozřejmě! Každá zkušenost s jakýmkoli člověkem, ať už udělal cokoli, je fantastická.

4.2.1 Shrnutí řízených rozhovorů

Pro lepší názornost snazší viditelnost výsledků jsem část otázek položených dobrovolníkům shrnula do grafu.

Graf č. 10: Řízené rozhovory



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf č. 10 zobrazuje odpovědi na čtvrtou až osmou z otázek položených dobrovolníkům.

Otázka č. 4 – první část grafu - (Uváděl/a jsi dobrovolnictví do životopisu?) byla pro některé z respondentů překvapivá. Přes to ale pět z nich uvedlo, že dobrovolnictví do svého životopisu zahrnují. Jedna z respondentek uvedla, že se o dobrovolnictví v životopisu nezmínila proto, že zapoměla. Zbývají tři respondenti dobrovolnictví ve svém životopisu neuvádí.

Na otázku č. 5 (Ptal se tě budoucí zaměstnavatel na dobrovolnictví?) pět respondentů uvedlo, že o dobrovolnictví se při jejich pracovních pohovorech nemluvílo.

Jedna z respondentek uvedla, že se k tématu dobrovolnictví dostali při hovoru o jejích pracovních zkušenostech. Další tři respondenti uvedly, že o dobrovolnictví se svým budoucím zaměstnavatelem mluvili.

Na otázku č. 6 (Zohlednil zaměstnavatel tvé zkušenosti z dobrovolnictví?) odpověděli tři respondenti záporně. Jeden z respondentů si nebyl jist, ale předpokládal, že ne. Dva respondenti nevěděli, jeden uvedl, že asi ano a dva si byli jistí, že ano.

U otázky č. 7 (Našel/a sis práci ve stejné nebo podobné oblasti, v jaké jsi působila jako dobrovolnice?) uváděla většina respondentů (5) že ano. Dva respondenti uvedli, že ne, jeden že zatím ne ale chce zaměstnání změnit a vrátit se k oblasti, ve které dobrovolničil. Jedna respondentka uvedla, že zaměstnání v odpovídající oblasti stále hledá.

Odpovědi na otázku č. 8 (Myslíš, že ti dobrovolnictví pomohlo lépe se orientovat v praxi?) byly velice podobné. 6 respondentů uvedlo jasné ano, dva uvedli, že jim dobrovolná zkušenost pomohla lépe se orientovat alespoň částečně (tedy ne ve všech oblastech jejich zaměstnání) a jeden respondent uvedl, že doufá, že mu dobrovolnictví pomohlo.

Na otázku č. 1 (V jaké oblasti dobrovolnictví jsi působil/a?) odpovídali všichni respondenti v tom smyslu, že jejich dobrovolná činnost patřila do oblasti zdravotně sociální. Dva respondenti navíc uváděli jinou oblast dobrovolné činnosti – spolupráce s dobrovolnými hasiči a Brontosaury.

U otázky č. 2 (Jak dlouho jsi byl/a dobrovolníkem/cí?) se odpovědi do velké míry lišily. Nejčastěji se objevila doba trvání dobrovolné činnosti jeden rok (3 respondenti) a 3 roky (také 3 respondenti). Žádný z respondentů se dobrovolné činnosti nevěnoval méně než rok, jedna respondentka uvedla, že její dobrovolná činnost trvá už pátý rok.

U otázky č. 3 (Jak intenzivně jsi dobrovolničil/a ? Kolik hodin za týden nebo za měsíc?) se odpovědi naopak velice blížily. 6x se objevilo, že respondenti své dobrovolné činnosti věnovali v průměru asi hodinu týdně. Dvakrát respondenti uvedli, že dobrovolnou činností trávili dvě až tři hodiny za týden – v tomto případě možná hrál roli i program, kterého se jako dobrovolníci účastnili a jehož podstata vyžaduje větší

časovou investici ze strany dobrovolníka. Jedna respondentka uvedla, že intenzitu své dobrovolné činnosti nedokáže určit – opět to vyplývá z charakteru její dobrovolné činnosti.

5. DISKUSE

Dobrovolnictví se dnes pomalu stává součástí života české společnosti. Významnou roli hraje především snaha propagovat ho na školách a ve veřejných institucích. Protože studenti se obecně řadí do skupin lidí, které mají nejvíce volného času, je jejich zapojení do dobrovolných aktivit přirozené. Stejně přirozená je ale i potřeba získávat za svou činnost nějakou formu odměny, a v případě dobrovolnictví samozřejmě nepřipadá v úvahu forma finanční. Výsledky výzkumů (Pištěková, 2007, Kocmanová, 2009, agentura AGNES a NROS a další) ukazují, že nejsilnější motivace pro dobrovolnou činnost jsou z oblasti smysluplného využití času, pocity potřebnosti a užitečnosti, snaha šířit dobrou myšlenku, snaha uplatnit své dovednosti a možnost navazování vztahů. Ve své práci jsem se věnovala dalšímu možnému motivu pro dobrovolnictví - možnosti získat zkušenosti uplatnitelné v zaměstnání - a přínosům, které v tomto směru může dobrovolnictví pro dobrovolníka znamenat.

Při zpracovávání tohoto tématu jsem narazila na určité problémy. Jedním z nich je poměrně malý počet tištěných zdrojů, které se vztahují přímo ke zvolenému tématu. Tuto otázku jsem vyřešila prací se zahraniční literaturou a využíváním internetových zdrojů.

Dalším problémem pak byla velice nízká návratnost dotazníků potřebných pro zpracování hlavní části výzkumu. Jak uvádí Disman (2008), považuje se u této formy získávání dat návratnost 50% za úspěch. V první části výzkumu jsem získala jen velice malý počet dotazníků, proto jsem ustoupila od původního záměru vybrat z populace zaměstnavatelů vzorek náhodným výběrem. V druhé části distribuce dotazníků jsem tedy oslovila všechny zbývající poskytovatele sociálních služeb uvedené v registru poskytovatelů sociálních služeb a zároveň opakovaně požádala o vyplnění dotazníků ty zaměstnavatele, kteří mi do té doby neodpověděli. Tímto způsobem se mi podařilo získat dostatečné množství potřebných informací pro kvantitativní výzkum. Druhá část výzkumu byla více náročná na čas, se získáváním respondentů jsem ale vážnější problémy neměla.

Ze získaných výsledků vyplývá, že zaměstnavatelé skutečně upřednostňují při přijímání do zaměstnání absolventy – dobrovolníky před absolventy bez této zkušenosti. Tato skutečnost vyplývá z absolutní čísel (71,6% respondentů uvedlo, že absolventa – dobrovolníka by upřednostnili před absolventem bez dobrovolnické zkušenosti). Statistický test Chi-kvadrát pak hypotézu č. 1 potvrdil na hladině významnosti $\alpha = 5\%$.

Pro potvrzení hypotézy č. 2 (Zkušenost z dobrovolné činnosti u absolventů hodnotí jako významný prvek při přijímání do zaměstnání především zaměstnavatelé z neziskového sektoru) jsem porovнала data získaná od zaměstnavatelů z neziskového sektoru s daty získanými od ostatních zaměstnavatelů. Respondentů mimo neziskový sektor byla menší část (16,5%). Prostřednictvím testu Chi-kvadrát jsem zjistila, že zatímco u zaměstnavatelů z neziskového sektoru existuje na hladině významnosti $\alpha = 5\%$ statisticky významný rozdíl vyjadřující, že tato skupina respondentů skutečně hodnotí zkušenosti z dobrovolnictví jako významnou výhodu, u zaměstnavatelů mimo tento sektor takovýto rozdíl není. Pomocí tohoto srovnání byla potvrzena i druhá hypotéza.

Jak už bylo zmíněno, hlavní část respondentů tvořili zaměstnavatelé z neziskového sektoru. Tento fakt popisuje graf č. 1 a může být způsoben buď nízkou návratností dotazníků od zaměstnavatelů mimo tento sektor, nebo skutečností, že v registru poskytovatelů sociálních služeb jsou uvedeni především poskytovatelé z neziskové oblasti. Jak píše Tošner a Sozanská (2006), neziskový sektor se v naší zemi začal rozvíjet sice až po roce 1989, jeho rozvoj ale byl od začátku velice bouřlivý a v současnosti se neziskové organizace starají o zajištění podstatné části sociálních služeb.

Největší část respondentů pracovala v zařízeních s 10 – 50 zaměstnanci. Velikost zařízení podle získaných odpovědí nehraje ve výběru zaměstnance roli.

Při porovnání třetí otázky dotazníku s výsledky osmé otázky vyplynulo, že postavení osoby, která v zařízení vybírá nové zaměstnance, neovlivňuje chápání dobrovolnictví u absolventů jako významnou výhodu. Z relativních četností ale vyplývá určitý rozdíl v přístupu k této otázce – nejvýrazněji kladně hodnotí dobrovolnictví personalisté. Druhý v pořadí (ředitel nebo zástupce ředitele) tvořil zároveň nejpočetnější

skupinu z respondentů. I vzhledem k nejčastější velikosti zařízení tedy předpokládám, že ve většině zařízení nové zaměstnance vybírají ředitelé nebo jejich zástupci, protože mají o zařízení přehled a protože chtějí sami posoudit vhodné vlastnosti nového zaměstnance. Souhlasím s Halíkem (2008), že výběr nových zaměstnanců je velice citlivá záležitost a je nutné jí věnovat patřičnou pozornost.

Zajímavé výsledky přinesla otázka č. 4. Z této otázky sice nevyplývá statisticky významný rozdíl v posuzování jednotlivých vlastností žadatele o práci v neziskových a jiných organizacích, ukazuje ale na skutečnost, že dobrovolnictví se co do důležitosti umísťuje až za jinými vlastnostmi. U neziskových organizací se zkušenosti z dobrovolné činnosti jako vlastnost důležitá pro přijetí nového zaměstnance umístily až na posledním místě. Respondenti mimo neziskový sektor shodně s předchozí skupinou respondentů hodnotili jako nejdůležitější odbornou kvalifikaci, motivaci a praxi, na čtvrtém místě ale uváděli právě zkušenosti z dobrovolné činnosti, které tak pro ně hrají větší roli než známost.

Nesoulad v hodnocení dobrovolnictví vyplývající z porovnání čtvrté a osmé otázky dotazníku si vysvětlují tím, že v osmé otázce mohli zaměstnavatelé hodnotit pouze rozdíl mezi absolventem – dobrovolníkem a absolventem bez těchto zkušeností. Jak píše Byron (2003), zaměstnavatelé ale vždy hodnotí uchazeče z více úhlů. Pro mnohé zaměstnavatele je přirozené přijmout zájemce, který u nich byl na praxi, na brigádě nebo do zařízení docházel jako dobrovolník. Takového zájemce osobně znají a dokážou odhadnout jeho pracovní motivaci. Souhrn všech vlastností uvedených v otázce č. 4 tak ukazuje, že dobrovolnictví není v porovnání s dalšími hodnotami vnímáno jako nejdůležitější, ale že (jak plyne z ot. č. 8) v případě, že si zaměstnavatel vybírá mezi zájemci se stejnými vlastnostmi, je dobrovolnictví rozhodující položkou.

Dobrovolnický program na pracovišti (otázka č. 5) dle statistického testu chi-kvadrát neovlivňuje přednostní vybírání absolventů – dobrovolníků před absolventy bez dobrovolnické zkušenosti. Stejně tak oblast, v jaké dobrovolníci na pracovišti respondenta působí, neovlivňuje chápání dobrovolné praxe absolventa jako významné výhody při přijímání do zaměstnání. To lze interpretovat více způsoby. Možná si pracovníci, kteří vybírají nové zaměstnance, příliš nevěnují dobrou vůli na svém

pracovišti. To ale nepovažuji za pravděpodobné, protože dle Byrona (2003) a zároveň z několika odpovědí na ot. č. 9 vyplývá, že zaměstnavatelé rádi přijímají pracovníky, se kterými mají osobní zkušenost – ať už jako s praktikanty, nebo jako s dobrovolníky. Druhým možným vysvětlením je, že dobrovolnictví je běžně chápáno jako projev vysoké motivace (popř. jako určitá praxe), a konkrétní činnost dobrovolníků už pohled na ně neovlivní.

Z výsledku je zřejmé, že zaměstnavatelé, kteří mají dobré zkušenosti s dobrovolníky pak dobrovolníky upřednostňují před absolventy bez dobrovolnických zkušeností. Statisticky významný rozdíl byl zjištěn u kombinace otázky č. 8 (Vybrali nového zaměstnance z absolventů, hodnotíte zkušenosti z dobrovolné činnosti jako významnou výhodu?) a otázky č. 7 (Jaké zkušenosti máte Vy osobně s dobrovolníky?). Z výsledků statistického testu chi-kvadrát by vyplývalo, že negativní zkušenosti s dobrovolníky by negativně ovlivňovaly vnímání dobrovolnictví jako významné výhody u uchazečů o zaměstnání. Bohužel v kategoriích c) (spíše špatné) d) (špatné) a e) (žádné) u otázky č. 7 bylo získáno velice málo dat a proto se domnívám, že tato otázka nemá dostatečnou vypovídací schopnost.

Náročná na zpracování byla v rámci dotazníkového šetření především otázka č. 9, kde jsem nechala respondentům prostor pro vyjádření, doplnění a upřesnění informací, které v dotazníku uváděli. Nejčastěji zmiňovanou problematikou byla otázka zákonných norem. Respondenti jednak uváděli, že dle zákona 108/2006 Sb. O sociálních službách jsou nuceni přijímat uchazeče s odpovídajícím vzděláním a nemohou tedy dát prostor motivovaným dobrovolníkům bez vzdělání. Dalším často zmiňovaným problémem bylo, že díky zákonu č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů nemohou sami dobrovolníky cvičit a využívat jejich pomoci. Jeden z respondentů uvedl i fakt, že před uvedením tohoto zákona s dobrovolníky spolupracovali (na neoficiální rovině), nyní ale jsou nuceni tyto zájemce o dobrovolnou činnost odmítat, protože neprošli výcvikem a nenáleží k žádné vysílající organizaci. Další respondenti uvedli, že se v rámci spolupráce s dobrovolníky dostávají na hranu zákona a v některých případech ji překračují, protože využívají pomoci dobrovolníků bez jejich evidence, pojištění, oficiálního výcviku nebo odborného vedení a supervizí.

Tyto názory zaměstnavatelů poukazují na jejich nedostatečnou informovanost o smyslu zákona o dobrovolné službě. Tento zákon se vztahuje pouze k malé oblasti dobrovolnických činností, které jsou státem podporované. Organizace nemají povinnost se tímto zákonem řídit, pokud nežadají, popř. nemají akreditaci podle tohoto zákona. Podle mého názoru by jasnější právní úprava, popř. některá forma informační kampaně (přednášky, besedy, letáky, školení...) možná pomohla lepšímu pochopení možností, které dobrovolnictví přináší, a to i bez nutnosti pojištění, výcviku, supervizí aj. Podobný kurz v letech 2006 - 2007 nabízela Hestia, o.s. (Hestia, 2007). Zaměstnavatelé zároveň mají možnost v případě nejasností nebo problémů využít rady dobrovolnických center, ať už lokálních, nebo Národního dobrovolnického centra Hestia.

Podle reakcí respondentů předpokládám, že někteří zaměstnavatelé v sociálních službách stále neznají možnosti, které jim dobrovolnictví přináší. Tito zaměstnavatelé se brání přijímání dobrovolníků, případně požadují dobrovolnický výcvik a pojištění i přes to, že v jejich případě nic takového není nutné a že tím přichází o některé zájemce o dobrovolnou činnost.

Je otázkou, nakolik by pro tato zařízení bylo náročné vyčlenit alespoň část úvazku některého svého pracovníka pro krátké zaškolení dobrovolníků, pro jejich vedení a motivování. Podle Ministerstva financí ČR (2005) je financování neziskových organizací vždy poněkud problematické. I organizace založené na ziskovém principu, příspěvkové organizace měst aj. mají jen omezenou možnost využívat volné finanční prostředky. Lze se tedy domnívat, že nepovažují za perspektivní vyčlenit část pracovní doby zaměstnance pro vedení a řízení dobrovolníků, kteří jsou z hlediska organizace nejistou investicí. Tato investice by se ale podle mého názoru v dlouhodobém horizontu jakékoli organizaci vyplatila, a to hned z několika důvodů. Jednak by tak organizace mohla využívat spolupráci dobrovolníků, kteří by pak bohatě vynahradili svou činností čas, který jim placený zaměstnanec věnoval. Jednak jak píše Tošner a Sozanská (2006), kvalitně vedení dobrovolníci ze zařízení zpravidla rychle neodcházejí a stávají se tak trvalými pomocníky. Věřím, že právě z takových dobrovolníků (například studentů zdravotně sociálních oborů) by si pak mohla organizace vybírat nové pracovníky nejen na základě jejich vzdělání, ale také díky

osobní znalosti, vědomí o jejich motivaci, jejich schopnostech, znalostech a orientaci v problematice.

Ve finanční oblasti by pro nestátní neziskové organizace fungující podle zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolné službě mohli dobrovolníci znamenat i přímou pomoc v tom smyslu, že jejich práce je započitatelná jako spoluúčast na projektu podle programu vyhlášeného MPSV (Metodika pro rok 2004, 2005).

Usnadnění přístupu k dobrovolné činnosti může pomoci zvýšit počet aktivních dobrovolníků. Další motivací pro dobrovolníky může být, jak píše Somrová a Kléglová (2006), vhodná nabídka vzdělávacích kurzů. Tyto kurzy by mohl dobrovolníkům financovat některý program vzdělávání dospělých (Sokrates aj.). Nepředpokládám, že by takováto forma odměny dobrovolníkům byla v současnosti u nás běžná, považuji ji ale vedle výcviku a supervizí za další velice dobrou možnost osobního rozvoje dobrovolníka.

V odpovědích na poslední otázku dotazníku dále často zaznívala chvála spolupráce s dobrovolníky, ale i skutečnost, že organizace dobrovolníky marně hledají.

V jednom případě respondentka uvedla, že dobrovolníky hledají už delší dobu, a přes opakovaně vyvěšované plakáty a letáky umístěné v prostoru školy zaměřené na sociální oblast, kde jejich organizace sídlí, zatím neměli ani jednoho zájemce. Tato respondentka uvedla názor, že studenti dávají pravděpodobně přednost placeným brigádám. Je otázkou, zda by v tomto případě nebylo účinnější metodou získávání dobrovolníků uspořádání besedy, dne otevřených dveří, navázání spolupráce s učiteli dané školy nebo nabídkou přednášky o daném zařízení a možnostech dobrovolnictví například v rámci výuky.

Jiný respondent naopak uvedl, že zájemců o dobrovolnou činnost je dostatek, problémy jsou pouze s administrativou - výcvikem, pojištěním, doložením potřebným dokladů a podobně. Mnozí zájemci o dobrovolnou činnost dle názoru tohoto respondenta ztrácí zájem, když se dozvědí o nutnosti absolvovat potřebnou přípravu a splnit administrativní podmínky. Znovu by v tomto případě bylo přínosné, kdyby se zaměstnavatelé lépe informovali o praktickém využívání dobrovolníků. Je pravděpodobné, že všechny tyto administrativní náležitosti by pro potřeby spolupráce

dobrovolníků se zařízením nebyly nutné, popřípadě že by bylo možné je natolik zjednodušit a zpřístupnit, aby dobrovolníky od jejich úmyslu pomáhat neodradily.

Respondenti dále uváděli, že při posuzování zájemce o zaměstnání je pro ně rozhodující vlastností jeho motivovanost. Dlouhodobá dobrovolná činnost je podle mého názoru jasným ukazatelem zájmu o danou oblast motivace k této práci.

Čtyři respondenti na absolventech, kteří „dobrovolničili“ při studiu, oceňují nejvíce to, že mají jasnou představu o práci, kterou budou vykonávat. Tito zaměstnanci dle názoru respondentů nebývají překvapení požadavky, které na ně zaměstnavatelé mají a nároky práce je od zaměstnání neodradí, tak jak se to občas stává absolventům bez praktických zkušeností. Předpokládám, že právě uvedené problémy mohou zaměstnavatele vést k tomu, že při výběru nových zaměstnanců tak často upřednostňují zájemce s praxí v oboru. Skutečnost, že absolventi – dobrovolníci mají o nárocích zaměstnání reálnou představu tak v tomto ohledu řadí dobrovolnictví na stejnou úroveň jako placenou praxi.

Poslední vícekrát se opakující odpověď jsem shrnula pod název „obtíže při spolupráci s dobrovolníky“. Je nepříjemnou skutečností, že někteří respondenti měli s dobrovolníky negativní zkušenosti. Většinou tito respondenti popisovali nespolehlivost dobrovolníků – jedna z respondentek to vyjádřila slovy „co je dobrovolné, není povinné“, ve spojení s faktem, že se jí stalo, že dobrovolníci na dohodnutou akci nepřišli a neomluvili se z ní. Další negativní zkušenosti byly především v oblasti nedochvilnosti a častých absencí dobrovolníků. Jeden respondent uvedl velice negativní zkušenost, kdy dobrovolníci, se kterými bylo zařízení domluvené, že se na akci mimo areál zařízení postarají o pomoc placeným zaměstnancům při zajišťování přepravy, stravy a osobní péče o klienty, věnovali více osobním zálibám. Dle názoru tohoto respondenta se dobrovolníci chovali, jako by byli na výletě a zaměstnanci zařízení od nich nemohli čekat žádnou pomoc. Otázku spolehlivosti dobrovolníků považuji za nejpodstatnější oblast, kterou mohou dobrovolníci sami ovlivnit, jak je dobrovolná činnost chápána veřejností. Jak uvádí Tošner a Sozanská (2006), mohou být dobrovolníci trvalým zdrojem pomoci pro

organizaci, ovšem aby to tak bylo, musí sami dobrovolníci brát svou činnost vážně a zodpovědně.

Na druhou stranu odpovědnost za kvalitní spolupráci a spolehlivost dobrovolníků neleží pouze na dobrovolnících samotných. Jak uvádí Koubová (2007), kvalitní příprava a vedení dobrovolníků mohou zásadním způsobem ovlivnit nejen to, jestli si organizace dobrovolníky udrží, ale i kvalitu a spolehlivost vykonávaných činností.

V řízených rozhovorech s dobrovolníky jsem se zaměřila na to, jak sami dobrovolníci vnímají své zkušenosti z dobrovolné činnosti ve vztahu k zaměstnání. Všichni zvolení respondenti byli nebo stále jsou aktivními dobrovolníky v oblasti zdravotně sociální. Předpokládám, že zaměření na tuto oblast dobrovolnictví u zvolených respondentů koresponduje s oblastí, kterou studují (respondenti byli absolventy Zdravotně sociální a Teologické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích). Určitý vliv mohlo mít i to, že při Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích funguje několik dobrovolnických programů a že jsou tyto programy propagovány nejen formou letáků a plakátů umístěvaných v budovách univerzity, ale i formou přednášek a nepovinných předmětů.

Průměrná doba dobrovolné aktivity respondentů (2 roky) je spolu s pravidelnými supervizemi pravděpodobně dostatečně dlouhá doba na získávání zkušeností a dovedností potřebných pro kvalitní výkon dobrovolné činnosti. Právě tak lze podle mého názoru předpokládat, že tato doba je dostatečně jasným důkazem vysoké motivovanosti a zájmu dobrovolníků o zvolenou oblast, tedy i ukazatelem pro ty zaměstnavatele, kteří tyto vlastnosti u uchazečů o zaměstnání hodnotí jako rozhodující prvek.

Otázka, zda dobrovolníci uváděli své dobrovolné aktivity v životopisu pro zaměstnavatele, některé z dobrovolníků překvapila. Větší část z nich dobrovolnictví ve svém životopisu má (jedna z respondentek to považovala za velice zajímavou informaci a otevřeně projevovala hrdost na svou dobrovolnou činnost). Čtyři z devíti respondentů ale dobrovolnictví ve svém životopisu neuváděli. Důvody, proč dobrovolníci nezmínili dobrovolnictví ve svém životopise, se různily. Ať už ale šlo o zapomenutí nebo o pocit,

že uvádět dobrovolnictví nemá cenu, je zvláštní, že tolik z dotázaných dobrovolníků nepovažovalo za natolik zajímavé, aby na něj mysleli a využili ho při snaze získat zaměstnání. Tato informace koresponduje s otázkou č. 9 dotazníku pro zaměstnavatele. Respondenti tam několikrát uvedli, že se jim dobrovolníci zatím ještě nehlásili. Je otázkou, zda se jim dobrovolníci skutečně zatím nehlásili, nebo zda pouze o svém dobrovolnictví mlčeli. Myslím si, že je velká škoda, pokud dobrovolníci potenciálním zaměstnavatelům nenabídnou i své zkušenosti z dobrovolnictví – jednak by tím (jak z tohoto výzkumu vyplynulo) mohli zvýšit své šance na přijetí do zaměstnání, jednak by tím pomohli rozšířit obecné povědomí o dobrovolnících. Existuje i určitá možnost, že osobní zkušenosti z dobrovolné činnosti by pak v novém zaměstnání mohli dobrovolníci využít k zlepšení nebo zavedení dobrovolného programu na novém pracovišti.

I odpovědi na pátou otázku řízeného rozhovoru (Ptal se tě budoucí zaměstnavatel na zkušenosti z dobrovolnictví?) korespondují s předchozím zjištěním. Zaměstnavatelé se většiny dobrovolníků na dobrovolnictví neptali, ale ti, kteří z životopisu věděli o dobrovolnictví uchazeče o zaměstnání se ptali častěji (tři z pěti). Čtvrtý zaměstnavatel se k této otázce dostal při rozhovoru s uchazečkou, která sice dobrovolnictví v životopisu neměla, ale uvedla ho mezi svými dosavadními zkušenostmi v oboru, když se jí na ně zaměstnavatel ptal.

Chápu, že se zaměstnavatelé sami aktivně neptají na to, zda uchazeč o zaměstnání v jejich zařízení někdy nebyl dobrovolníkem. Dobrovolnictví není v současnosti běžně uváděno v publikacích o personalistice, řízení a managementu jako případný orientační prvek pro hodnocení uchazečů o zaměstnání (Halík, 2008; Nový, Surynek, 2002; Plamínek, 2010 a další). Podle mého názoru je ale velká škoda, pokud dobrovolníci sami nevyužijí možnost uváděním dobrovolnictví zvýšit svou šanci na pracovním trhu a zároveň zvyšovat informovanost o dobrovolnictví. Ze čtvrté a páté otázky řízeného rozhovoru zároveň vyvstává otázka, proč dobrovolníci v tak velké míře své dobrovolnictví v životopisu nezmiňují. Opravdu pouze zapomínají? Nebo dobrovolnictví nechápou jako něco, co může být pro zaměstnavatele zajímavé?

K těmto otázkám se vztahovala i další otázka položená dobrovolníkům (Zohlednil tvůj zaměstnavatel tvé zkušenosti z dobrovolnictví?). Byla pro ně poměrně

náročná a mnozí z nich před odpovědí váhali. Nakonec se čtyři z dotázaných ale vyjádřili ve smyslu, že jejich dobrovolnictví přijetí do zaměstnání nehrálo roli. Do této skupiny patřila i dobrovolnice, která tyto své zkušenosti v životopisu zmínila, ale zaměstnavatel se o tuto její zkušenost v pohovoru nezajímal. Dalo by se předpokládat, že pro tohoto zaměstnavatele byly jiné vlastnosti uchazečky důležitější, popř. že dobrovolnictví ho vůbec nezaujalo jako něco podstatného. Myslím si, že je to škoda, protože sami zaměstnavatelé v dotazníku opakovaně kladně hodnotili dobrovolníky jako lidi motivované, zkušenější, takové, které práce nepřekvapí a jsou vytrvalejší než absolventi bez jakýchkoli zkušeností a bylo by tedy logické, kdyby se zájemce – dobrovolníka více ptali na tuto jeho zkušenost. Zajímavá byla i skutečnost, že někteří dobrovolníci se k svému současnému zaměstnání dostali částečně i díky dobrovolnictví. Jedna z respondentek přímo uvedla, že se svým současným zaměstnavatelem začala komunikovat jako dobrovolnice, díky tomu se dozvěděla o volné pracovní pozici a o jejím přijetí do zaměstnání pak z větší míry rozhodl fakt, že ji zaměstnavatel znal. U dalších dvou dobrovolníků zaznělo, že se o pracovním místě dozvěděli buď přímo při dobrovolné činnosti nebo od pracovníků, se kterými se díky dobrovolnictví seznámili. Jedna z respondentek si také byla naprosto jistá, že její dobrovolnictví bylo pro zaměstnavatele rozhodujícím faktorem při přijímání do zaměstnání. Už z těchto několika případů, kdy dobrovolnictví hrálo významnou nebo přímo rozhodující roli v získávání zaměstnání, vyplývá, že by dobrovolníci rozhodně neměli opomíjet možnost své dobrovolnictví před zaměstnavatelem zmínit. Tento pohled na daný problém podle mého názoru potvrzuje i zjištění, že všichni dotázaní dobrovolníci si myslí, že jim jejich dobrovolná činnost pomohla lépe se orientovat v praxi (souhlasně se vyjadřovali i zaměstnavatelé). V tomto případě si myslím, že první krok ke změně této situace by mohli udělat sami dobrovolníci tím, že budou zaměstnavatele o své dobrovolné aktivitě informovat. Zaměstnavatelé sami pak mají možnost informovat se více o dobrovolnictví, jeho možnostech a omezeních – pravděpodobně by přišli na to, že omezení zdaleka nejsou tak významná.

6. ZÁVĚR

Cílem práce bylo zmapovat, zda zaměstnavatelé upřednostňují absolventy se zkušenostmi z dobrovolné činnosti (hypotéza č. 1) a zda zkušenost z dobrovolné činnosti u absolventů hodnotí jako významný prvek při přijímání do zaměstnání především zaměstnavatelé z neziskového sektoru (hypotéza č. 2).

Cíl práce byl splněn, obě hypotézy byly potvrzeny a povedlo se získat i další zajímavé výsledky.

V rámci výzkumu byla využita metoda dotazování v technice dotazníku a řízeného rozhovoru. Dotazník byl rozeslán všem zaměstnavatelům v oblasti sociálních služeb uvedeným v době provádění výzkumu v registru poskytovatelů sociálních služeb. Návratnost dotazníku byla 10,6%. Řízené rozhovory využitě jako doplňkový výzkum byly provedeny s 9 respondenty – bývalými dobrovolníky ve zdravotně sociální oblasti, kteří v době provádění výzkumu už pracovali nebo zaměstnání hledali.

Na základě výzkumu vyplynulo, že zaměstnavatelé dobrovolnické zkušenosti u absolventů vnímají jako významný prvek ovlivňující jejich rozhodnutí o přijetí do zaměstnání, porovnávají-li absolventa – dobrovolníka s absolventem, který takové zkušenosti nemá (první hypotéza). Zároveň ale, pokud porovnávají několik rozdílných uchazečů o zaměstnání, hodnotí odbornou kvalifikaci, praxi a motivaci jako důležitější než zkušenosti z dobrovolné činnosti.

Z výzkumu dále vyplynulo, že existují rozdíly v posuzování významnosti dobrovolnické zkušenosti u absolventů mezi zaměstnavateli v neziskovém sektoru a mimo tuto oblast. Zaměstnavatelé z neziskového sektoru absolventy – dobrovolníky upřednostňovali statisticky významně častěji než zaměstnavatelé z jiných sektorů (druhá hypotéza).

Myslím si, že můj výzkum přinesl nové poznatky o chápání vlivu dobrovolnické činnosti na šance k přijetí do zaměstnání. Výsledky je možné použít jako informační materiál pro zaměstnavatele, motivační materiál pro dobrovolníky, podnět k vytvoření obecnějších informačních materiálů o dobrovolnictví pro zaměstnavatele nebo pro vytvoření a nabídnutí školení o dobrovolnictví pro zájemce z řad zaměstnavatelů.

7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. *About IAVE*. [online]. 2009 [cit.2010-06-22]. Dostupný z <http://www.iave.org/content/about-iave>
2. ANDERLE, PETR. *Máme na čem stavět. Útržky z života občanské společnosti.* . [online]. 2002[cit.2010-06-15]. Dostupný z <http://neziskovky.cz/cz/fakta/neziskovy-sektor-v-cr/historie-ns-v-cr/>
3. BENNETT, CH. A. *Volunteering: The Selfish Benefits: Achieve Deep-Down Satisfaction and Create That Desire in Other*. Ojai: Commettee Communications, Inc., 2001. 88 s. ISBN 0-9709324-0-5
4. BLAUSTEIN, A. I. *Make a difference. America's Guide to Volunteering and Community Service*. 1. vydání. San Francisco: Heyday Books, 2003. 128 s. ISBN 0-7879-6804-8
5. BŘÍZOVÁ, B, KOUBOVÁ, Š. Význam výcviku dobrovolníků ve zdravotně sociální sféře. *Kontakt*, 2008, č.1 s. 125 – 132. ISSN 1212-4117
6. BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
7. 51. BURSOVÁ, Z. (2008): Pravidla a podmínky dobrovolnického programu Canisterapie na ZSF JU. *Kontakt*, 2008, č.2, X. ročník, str. 102 – 104. ISSN 1212-4117

8. BYRON, M. *Přijímací testy do zaměstnání a jak je zvládnout*. Brno: Computer Press, 2003. 175 s. ISBN: 80-7226-890-2
9. *Co je to vlastně dobrovolnictví?*. [online]. 2001[cit.2010-06-12]. Dostupné z www.dobrovolnik.cz
10. *Co z toho ti lidé mají?*. [online]. 2001 [cit. 2010-07-18d]. Dostupné z http://www.dobrovolnik.cz/l_co.shtml
11. CODLOVÁ, Jitka. Role koordinátora dobrovolníků ve zdravotně sociální oblasti. Č. Bud., 2008. bakalářská práce (Bc.). JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUĎĚJOVICÍCH. Zdravotně sociální fakulta
12. . CVUT. *Chi-kvadrát test*. [online]. poslední revize 2006 [cit.2010-07-15]. Dostupný z <http://labe.felk.cvut.cz/~obitko/spr/chi2.html>
13. ČERNÁ, L. a kol. *Manuál programu Pět P (Big Brothers/Big Sisters)v České republice*. [online]. 2001 [cit.2010-06-12]. Dostupný z <http://www.volny.cz/proso/cl13.htm>
14. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2008. 372 s. ISBN 978-80-246-0139-7
15. *Dobrovolníci v krizových situacích*. . [online]. 2004 [cit.2010-06-22]. Dostupný z www.hest.cz/ruzne/Dobrovolnicivkrizi.doc

16. *Dobrovolnická centra a dobrovolnické programy v ČR*. [online]. 2001 [cit. 2010-07-18]. Dostupné z http://www.dobrovolnik.cz/1_centra.shtml
17. *Dobrovolnická centra*. [online]. c2007 [cit.2010-07-05]. Dostupný z <http://www.adra.cz/adra/cz/projekty/projekty-v-cr/dobrovolnicka-centra/dobrovolnicka-centra.html>
18. *Dobrovolnictví jako nástroj zvýšení kapacit NNO poskytujících sociální služby*. [online]. [cit.2010-07-12]. Dostupné z <http://www.hest.cz/kapacity.shtml>
19. DRÁBOVÁ A KOL. *Ústav sociální práce*. 1. vydání. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2010. 67 stran, ISBN 978-80-7394-203-8
20. *Druhy dobrovolnictví*. [online]. 2001 [cit. 2010-07-18]. Dostupné z http://www.dobrovolnik.cz/d_druhy.shtml
21. FAERBER, Y, STÖWE, CH. *Vedení lidí v praxi*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, 2007. 160 s. ISBN 978-80-247-2009-8
22. GOVAART a kol. *Volunteering Worldwide*. Utrecht: Netherlands Institute od Care and Welfare/NIZW, 2001. 276 s. ISBN 90-5050-832-4
23. HALÍK, J. *Vedení a řízení lidských zdrojů*. 1.vyd. Praha: Grada publishing, 2008. 128 s. ISBN 978-80-247-2475-1
24. HAWKINS, SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004. 208 s. ISBN 80-7178-715-9

25. HLADKÁ, M. Význam dobrovolnictví jako specifického lidského zdroje.
In *Aktuální otázky sociální politiky 2008 - teorie a praxe*. Pardubice: Univerzita Pardubice, fakulta Ekonomicko-správní, 2008. ISBN 978-80-7395-134-4, s. 20-27.
26. HLOUŠKOVÁ, Z.: Cena křesadlo. [online]. 2005 [cit.2010-06-12]. Dostupné z <http://ops.cz/index.php?akce=dobinf&kod=5&ids=18&table=dobvolinfokan>
27. HODAČ, T. a kol. *Dobrovolnictví*. Praha: NICM a Eurodesk, 2009. 38 s bez ISBN
28. *Jak darovat*. [online] c 2008 [cit.2010-06-24]. Dostupný z <http://neziskovky.cz/cz/fakta/darcovstvi/>
29. *Jak přispět*. [online]. c2004 [cit.2010-06-12]. Dostupný z <http://www.charita.cz/article.asp?nArticleID=318&nDepartmentID=189&nLanguageID=1>
30. KAUCKÁ, T. *Co dělali dobrovolníci v květnu*. [online]. 2010 [cit.2010-06-23]. Dostupný z <http://www.cestadomu.cz/detail-clanek/co-delali-dobrovolnici-v-kvetnu.html>
31. *Kdo je dobrovolník?* [online]. [cit.2010-06-12]. Dostupné z <http://www.hest.cz/kdoje.shtml>
32. KHELEROVÁ, V. *Komunikační a obchodní dovednosti manažera*. 2., přepracované vydání. Praha: Grada publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-247-1677-1

33. KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, 2010. 224 s. ISBN 978-80-247-2497-3
34. KOCMANOVÁ, M. *Motivace dobrovolníků pracujících s dětmi a mládeží*. Brno, 2009. bakalářská práce (Bc.). Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta humanitních studií
35. KOPŘIVA, K.: *Lidský vztah jako součást profese*. 5. vyd. Praha: Portál, 2006. 147 s. ISBN: 80-7367-181-6
36. KOUBOVÁ, Šárka. *Význam výcviku dobrovolníků ve zdravotně sociální sféře*. Č. Bud., 2007. bakalářská práce (Bc.). Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Zdravotně sociální fakulta
37. KRAUSOVÁ, A. Celospoločenské náklady a straty spôsobené dlhodobou nezamestnanosťou. In: kol. autorov: *Problematika dlhodošej nezamestnanosti v Slovenskej Republike*. Bratislava, 1996. str.63
38. KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1
39. MATOUŠEK, O. : *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2007. 312 s. ISBN 978-80-7367-331-4

40. . MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 288 s.
ISBN 80-7178-549-0
41. MCMILLON, BILL a kol.: *Volunteer Vacations: Short-Term Adventures That will bendit you and others*. Chicago: Chicago Review Press, 2009. 431 s.
ISBN 978-1-55652-784-5
42. *Metodika pro rok 2004*. [online]. [cit.2010-07-12]. Dostupné z
<http://www.mpsv.cz/cs/792>
43. MICHKOVÁ, A. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých
Budějovicích. Zdravotně sociální fakulta, 2008. 106 s. ISBN 978-80-7394-145-1
44. MIKŠOVÁ A KOL. Co je to dobrovolnictví a jaká je jeho historie?.
Zdravotnické noviny, 2002, č. 32, s. 10 – 11. ISSN 1214-7664. Dostupné z
<http://starezdn.zdn.cz/scripts/detail.php?id=147850>
45. MINISTERSTVO FINANCÍ ČR. *Financování neziskových organizací*.
[online]. c 2005 [cit.2010-08-02]. Dostupné z
http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/nezisk_organizace.html
46. NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie organizace*. 1. vyd. Praha: Grada
Publishing, 2005. 228 s. ISBN 80-247-0577-X
47. NĚMEC, V. *Vznik průmyslové společnosti*. [online] c1997 - 2010 [cit.2010-06-
24]. Dostupný z
<http://www.dejepis.com/index.php?page=000&kap=016&pod=1>

48. NOVOTNÁ, E. *Sociologie sociálních skupin*. Praha: Grada publishing, 2010. 120 s. ISBN 978-80-247-2957-2
49. NOVÝ, I. a kol. *Sociologie pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, 1997. 168 s. ISBN 80-7169-433-9
50. NOVÝ, SURYNEK a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přepracované a rozšířené vydání. Praha: Grada publishing, 2006. 288 s. ISBN 80-247-1705-0
51. PAUKNEROVÁ, D. a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2., přepracované vydání. Praha: Grada publishing, 2006. 256 s. ISBN 80-247-1706-9
52. PIŠTĚKOVÁ, R. *Motivace dobrovolníků*. České Budějovice, 2007. bakalářská práce (Bc.). Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta
53. PLAMÍNEK, JIŘÍ. *Tajemství motivace. Jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 2. vydání. Praha: Grada publishing., 2010. 127 s. ISBN 978-80-247-3447-7
54. *Pohled do historie dobrovolnictví v ČR*. [online]. 2001 [cit.2010-06-12]. Dostupné z http://www.dobrovolnik.cz/d_hist.shtml
55. *Principy, cíle a úkoly*. [online]. [cit.2010-06-15]. Dostupný z <http://www.lekari-bez-hranic.cz/cz/organizace/principy.php>

56. QUINTIN, O. *Dobrovolnictví jako základní kámen solidární společnosti – část z proslovu. Konference českého předsednictví o mládeži 12. března 2009.* [online]. 2009 [cit.2010-06-28]. Dostupný z <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/predsednictvi-eu-2009/konference-o-mladezi?highlightWords=dobrovolnictvi>
57. REAMER, F. *Social work values and ethics.* New York: Columbia University Press, 2006. 240 s. ISBN 0-231-13789-3
58. RIMARČÍK, M. *Chi-kvadrát test dobrej shody.* [online] c2000 [cit.2010-07-15]. Dostupný z <http://rimarcik.com/navigator/chi.html>
59. *Role sociální.* [online]. c2005 [cit.2010-06-12]. Dostupný z <http://encyklopedie.vseved.cz/role+sociální>
60. ROSENBERG, R. J., LAMPARD, G. A. *Giving from Your Heart. A Guide to Volunteering.* Lincoln: iUniverse, 2005. 114 s. ISBN 0-595-34024-5
61. *Semináře, výcviky, databáze.* [online] [cit.2010-07-17]. Dostupný z http://www.hest.cz/ndc_11.shtml
62. SOCIOLOGIE. *Sociální struktury a skupiny.* [online] [cit.2010-07-17]. Dostupný z http://sociologie.topsid.com/index.php?war=socialni_struktury_a_skupiny
63. SOMROVÁ, L., KLÉGLOVÁ, A. *Dobrovolnictví.* Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. 24 s. ISBN 80-86991-68-7

64. SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR. *Etický kodex sociálních pracovníků ČR* [online]. 1995 [cit.2010-06-12]. Dostupný z <http://www.socialnipracovnici.cz/index.php?section=sspcr&lang=cz>
65. STEM a NROS zveřejnily výsledky průzkumu "Občanská společnost". [online]. c2008, poslední revize 2004 [cit.2010-06-15]. Dostupné z <http://neziskovky.cz/cz/fakta/neziskovy-sektor-v-cr/aktuality/1588.html>
66. *Střípky z historie dobrovolnictví v naší zemi od 19. století*. [online]. poslední revize 2010 [cit.2010-06-27]. Dostupný z <http://www.kambala.zdarsko.cz/historie.htm>
67. TOŠNER a kol. *Průvodce dobrovolnictvím pro neziskové organizace*. Praha: HESTIA – Národní dobrovolnické centrum, 2003. 35 s. bez ISBN
68. TOŠNER, SOZANSKÁ.: *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál, 2006. 149 s. ISBN 80-7367-178-6
69. TOŠNER. *Dobrovolníci v sociálních službách jako test kvality péče*. [online]. poslední revize 2008 [cit.2010-06-25]. Dostupný z www.phil.muni.cz/wupv/home/Documents/SocPeceClanek.pdf
70. ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 1. vyd. Písek: Renesance Písek, 1996. 151 s. bez ISBN
71. *V červnu další pokles nezaměstnanosti*. . [online]. 2010 [cit.2010-06-30]. Dostupný z <http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>

72. *Why volunteering matters!*. [online] [cit.2010-06-12]. Dostupný z http://www.cev.be/56-why_volunteering_matters!-CS.html

73. *Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů* [online]. 2002 [cit.2010-07-12]. Dostupné z <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb02198&cd=76&typ=r>

74. *Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách*. [online]. 2006 [cit.2010-07-12]. Dostupné z <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?typ=r&zdroj=sb06108&cd=76>

8. KLÍČOVÁ SLOVA

dobrovolnictví

význam dobrovolnictví

význam zaměstnání

zaměstnání

zkušenost

9. PŘÍLOHY

1. Dotazník pro zaměstnavatele ve zdravotně sociální oblasti
2. Formulář pro řízený rozhovor s dobrovolníky

Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnavatele ve zdravotně sociální oblasti

Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Lucie Kučerová a zpracovávám diplomovou práci na téma „Vlivy dobrovolnictví na profesní uplatnění“. Pro tuto práci bych Vás chtěla poprosit o vyplnění následujícího dotazníku. Dotazník je určen prioritně pro ty zaměstnance, kteří zajišťují výběr a přijímání nových zaměstnanců, popř. pro ředitele. Je anonymní a bude využit pouze pro vypracování diplomové práce. Není-li uvedeno jinak, je možné zatrhnout více odpovědí. Odpovědi prosím jasně vyznačte (tučné písmo, podtržení).

Děkuji.

Lucie Kučerová

1. Vaše zařízení spadá do sektoru:

- a. ziskového
- b. neziskového
- c. státní správy aj.

2. Ve Vašem zařízení pracuje

- a. méně než 10 zaměstnanců
- b. 10 – 50 zaměstnanců
- c. 50 – 100 zaměstnanců
- d. více než 100 zaměstnanců

3. Výběr nových pracovníků zařizuje

- a. ředitel nebo zástupce ředitele
- b. ředitel příslušného oddělení
- c. personalista
- d. jiný zaměstnanec (doplňte prosím jaký).....

4. Přiřaďte prosím body od jedné do pěti podle toho, co je pro výběr nového zaměstnance - absolventa nejdůležitější (5 bodů = nejdůležitější vodítko pro výběr zaměstnance); neuvádějte stejné bodové hodnoty u více možností
- a. zkušenosti z dobrovolnické činnosti ve zdravotně sociální oblasti.....
 - b. praxe (absolvent pracoval při studiu).....
 - c. odborná kvalifikace (školy, kurzy...).....
 - d. motivace (zájemce byl dobrovolníkem ve vaší nebo podobné organizaci, práce ho baví, zajímá, má zájem o další vzdělávání).....
 - e. známost (zájemce byl v zařízení na školní praxi, na brigádě, známý zaměstnanec, byl dobrovolníkem ve vašem zařízení aj.).....
5. Ve Vašem zařízení probíhá dobrovolnický program
- a. ano
 - b. ne (pokračujte prosím otázkou č. 8)
6. Dobrovolníci ve Vašem zařízení
- a. doplňují běžné služby
 - b. rozšiřují poskytované služby
 - c. působí nezávisle na poskytovaných službách
 - d. pomáhají zkvalitňovat život klientů
 - e. působí jinak (doplňte prosím jak).....
 - f.
.....
7. S dobrovolníky Vy osobně máte zkušenosti (uved'te prosím 1 odpověď)
- a. dobré
 - b. spíše dobré
 - c. spíše špatné
 - d. špatné
 - e. žádné

8. Vybíráte-li nového zaměstnance z absolventů, hodnotíte zkušenosti z dobrovolné činnosti jako významnou výhodu?

a. ano

b. ne

9. Prostor pro Vaše vyjádření, doplnění a upřesnění:.....

.....

.....

.....

.....

Příloha č. 2: Formulář pro řízený rozhovor s dobrovolníky

Formulář pro řízený rozhovor

1) V jaké oblasti dobrovolnictví jsi působil/a?

2) Jak dlouho?

3) Jak intenzivně (kolik hodin týdně/měsíčně)?

4) Uváděl/a jsi dobrovolnictví v životopisu?

5) Ptal se tě budoucí zaměstnavatel na zkušenosti z dobrovolnictví?

6) Zohlednil tvůj zaměstnavatel tvé zkušenosti z dobrovolnictví?

7) Našel/a sis práci v podobné/stejně oblasti, v jaké jsi působil/a?

8) Myslíš, že ti dobrovolnictví pomohlo lépe se orientovat se v praxi?