



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Diplomová práce

Bc. Dana Nováčková

2007

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu

Jindřichův Hradec

Diplomová práce

Bc. Dana Nováčková

2007



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Katedra managementu veřejného sektoru

Dobrovolnictví nezaměstnaných

Vypracovala:

Bc. Dana Nováčková

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

Koněšín, červenec 2007

Vysoká škola ekonomická v Praze
 Jarošovská 1117/II, 377 01 Jindřichův Hradec

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

pro akademický rok 2006/2007

Název práce: Dobrovolnictví nezaměstnaných.

Zadání práce: Studentka bude analyzovat podmínky realizace programu „Dobrovolnictví nezaměstnaných“ na vybraném úřadu práce. Zhodnotí případné efekty projektu pro nezaměstnané z pohledu ekonomických i neekonomických přínosů, identifikuje případné překážky realizace projektu. V praktické části zhodnotí postoje, názory, motivy a následně zkušenosti účastníků daného programu. Cílem práce je postihnout možnost zařazení dobrovolnictví mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Jméno studenta: Bc. Dana Nováčková

Ročník: 4.

Obor: MANAGEMENT

Vedoucí práce: Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

Katedra: Katedra managementu veřejného sektoru

Termín zadání: 23.6.2006

Termín odevzdání: Dle vyhlášky o průběhu státních závěrečných zkoušek v ak. roce 2006/2007

V Jindřichově Hradci 23.6.2006



Ing. Vladimír Příbyl

proděkan pro pedagogickou činnost

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma

»**Dobrovolnictví nezaměstnaných**«

jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály

uvádím v příloženém seznamu literatury.

Koněšín, červenec 2007

podpis studenta

Anotace

Dobrovolnictví nezaměstnaných

Cílem práce je zpracování analýzy podmínek realizace programu "Dobrovolnictví nezaměstnaných" na vybraném úřadu práce. Zhodnocení případných efektů projektu pro nezaměstnané z pohledu ekonomických i neekonomických přínosů a identifikace případných překážek realizace projektu. Zhodnocení postojů, názorů, motivů a následně zkušeností účastníků daného programu a možnost zařazení dobrovolnictví mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

červenec 2007

Poděkování

Za cenné rady, náměty a inspiraci

bych chtěla poděkovat

Mgr. Jaroslavě Sedlákové, Ph.D.

z Vysoké školy ekonomické v Praze,

Fakulty managementu v Jindřichově Hradci

a také zaměstnancům Úřadu práce v Třebíči.

Velmi děkuji všem dobrovolníkům a pracovníkům

občanského sdružení STŘED v Třebíči, kteří

mi poskytovali potřebné informace

a materiály ke zpracování diplomové práce.

OBSAH

ÚVOD	1
1. NEZAMĚŠTNANOST	3
1.1. TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI	4
1.2. PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI	7
1.3. VLIV NEZAMĚŠTNANOSTI NA ŽIVOT NEZAMĚŠTNANÝCH A STRATEGIE VYROVNÁNÍ SE S NEZAMĚŠTNANOSTÍ	8
1.4. SKUPINY OSOB NEJVÍCE OHROŽENÉ NEZAMĚŠTNANOSTÍ.....	10
1.4.1. <i>Absolventi škol a mladiství</i>	11
1.4.2. <i>Ženy pečující o děti ve věku do 15 let</i>	12
1.4.3. <i>Občané ve věku nad 50 let</i>	13
1.4.4. <i>Osoby se zdravotním postižením</i>	14
1.4.5. <i>Lidé bez kvalifikace</i>	15
2. TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI STÁTU	16
2.1. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	18
3. DOBROVOLNICTVÍ	23
3.1. LEGISLATIVNÍ POJETÍ DOBROVOLNICTVÍ.....	24
3.2. DOBROVOLNÍK	25
3.3. FORMY DOBROVOLNICTVÍ	25
3.4. VÝZNAM DOBROVOLNICTVÍ V MODERNÍ SPOLEČNOSTI.....	28
3.5. MOTIVACE DOBROVOLNÍKŮ	29
3.6. PŘEKÁŽKY DOBROVOLNICTVÍ.....	30
3.7. JAK MOC JE ORGANIZACE ZÁVISLÁ NA PRÁCI DOBROVOLNÍKŮ.....	32
3.8. DOBROVOLNICKÁ CENTRA	34
4. VÝVOJ DOBROVOLNICTVÍ NEZAMĚŠTNANÝCH V ČR	36
5. CHARAKTERISTIKA REGIONU TŘEBÍČ	42
6. ANALÝZA PODMÍNEK REALIZACE DOBROVOLNICTVÍ NEZAMĚŠTNANÝCH V TŘEBÍČSKÉM REGIONU	45
6.1. CHARAKTERISTIKA, CÍL A VOLBA VÝZKUMU	50
6.2. VÝZKUMNÝ VZOREK A METODA SBĚRU DAT	51
6.3. VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	52
6.3.1. <i>Charakteristika výzkumného vzorku</i>	52
6.3.2. <i>Vyhodnocení a interpretace dat</i>	54
6.4. SHRNUÍ A ZÁVĚR ANALÝZY	64
6.5. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY REALIZACE PROJEKTU	66
6.6. NÁVRHY, DOPORUČENÍ A MOŽNOSTI ŘEŠENÍ.....	67
ZÁVĚR	68
POUŽÍVANÉ ZKRATKY	71
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	72
SEZNAM GRAFŮ	74
SEZNAM TABULEK	74
SEZNAM PŘÍLOH	75

ÚVOD

Motto:

“Kdo prokázal dobrodiní, ať o něm mlčí.

Kdo je dostal, ať o něm vypravuje.“

Seneca

V době globalizace a nepřetržitých změn se svět stále zmenšuje, je složitější a vzájemná závislost vzrůstá. Přirozená lidská potřeba pomáhat ostatním, kteří se z různých důvodů nacházejí v obtížích a nemohou si sami pomoci, se postupně stává samozřejmostí. Na počátku nového tisíciletí se dobrovolnictví stalo nepostradatelným prvkem každé společnosti.

Závažným ekonomickým problémem je nezaměstnanost, která je považována za velmi negativní jev. Jedná se o nerovnováhu na trhu práce s ekonomickým, sociálním a psychickým dopadem na společnost. Tyto negativní důsledky jsou podnětem k provádění politiky zaměstnanosti, především aktivní politiky zaměstnanosti, proto bych se ve své diplomové práci chtěla zaměřit více na aktivní politiku zaměstnanosti, ale z jiného úhlu pohledu. Úřady práce prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti podporují pohyb na trhu práce, přispívají k růstu zaměstnanosti a ke vzniku drobných podnikatelů. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti umožňují zaměstnat např. obtížně umístitelné osoby, především nekvalifikované nezaměstnané, podporují vznik pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a usnadňují první vstup do zaměstnání absolventům škol a mladistvým. Díky rekvalifikacím získalo také mnoho nezaměstnaných nové pracovní uplatnění. V této diplomové práci se nezaměřuji na aktivní politiku zaměstnanosti jako takovou, ale na dobrovolnickou činnost prováděnou v průběhu nezaměstnanosti, s cílem postihnout možnost zařazení dobrovolnictví jako doplněk nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Dobrovolnictví se uplatňuje ve společnosti již delší dobu. Většinou bývají zveřejňovány pouze počty dobrovolníků a jen malá pozornost je věnována těmto osobám jako takovým a jejich uplatnění na trhu práce. A právě proto jsem se zaměřila na nezaměstnané dobrovolníky a za téma jsem si vybrala Dobrovolnictví nezaměstnaných. Chtěla bych poskytnout přínos z výsledků svého výzkumu jako vstupní informace včetně zmapování terénu pro další systematictější zkoumání dobrovolnictví jako doplňku nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, případně jiných aspektů a aktivně přispět k propagaci dobrovolnictví, aby bylo v České republice stejně ceněno jako v zahraničí. Dále bych chtěla poukázat na efektivitu zapojení nezaměstnaných do dobrovolnického programu, kterou nemůžeme

měřit pouze tím, že po jeho absolvování získá účastník snadněji zaměstnání.

Zaměřuji se na třebíčský region, kde pracuji již osmým rokem na Úřadu práce v Třebíči a kde jsem se také poprvé s problematikou dobrovolnictví setkala. V třebíčském regionu je nezaměstnanost jedním z nejzávažnějších problémů regionu a dobrovolnictví by mohlo přispět ke zlepšení situace na tomto trhu práce.

V teoretické části vysvětlím základní pojmy, pro ucelenost informací a také, abych objasnila kontext, v němž se Dobrovolnictví nezaměstnaných odehrává. Ovlivňují ho především nezaměstnanost, trh práce a politika zaměstnanosti státu a problematika dobrovolnictví. Nezaměstnanost se svým negativním dopadem na společnost zasahuje všechny kategorie osob, proto chci v této části práce také postihnout základní problémy, které s sebou stav nezaměstnanosti přináší včetně vlivu na člověka. Pozornost soustředím také na skupiny osob nejvíce ohrožené nezaměstnaností, neboť je jim třeba věnovat zvýšenou pozornost, zejména z důvodu jejich obtížné umístitelnosti na trhu práce a časté ztráty zaměstnání a také proto, že všechny tyto osoby se mohou zapojit do dobrovolnického programu pro nezaměstnané, neboť tento program nikoho nevyklučuje.

V praktické části nejprve nastíním vývoj projektu pro nezaměstnané v rámci celé České republiky, jako přehledu o jeho dosavadním průběhu, o jehož realizaci se zasloužilo Národní dobrovolnické centrum Hestia. Vzhledem k tomu, že Hestia od roku 2003 přenesla odpovědnost za jeho pokračování na regionální dobrovolnická centra, soustředím od tohoto roku svoji pozornost pouze na o. s. STŘED, které se zabývá realizací dobrovolnických programů pro region Třebíč, kam směřuje moje analýza. Dále přistoupím k realizaci dobrovolnického programu pro nezaměstnané v třebíčském regionu, kde vzhledem k jedinečnosti regionu, bude součástí diplomové práce také jeho stručná charakteristika. Analýzu podmínek realizace Dobrovolnictví nezaměstnaných zaměřím na průzkum mezi nezaměstnanými dobrovolníky, jehož realizací se v třebíčském regionu zabývá dobrovolnické centrum o. s. STŘED ve spolupráci s Úřadem práce v Třebíči. Soustředím se především na postoje, názory, motivy a praktické zkušenosti dobrovolníků, které zaznamenali během dobrovolnické činnosti, s cílem poukázat na efekty projektu pro nezaměstnané a na případné překážky jeho realizace včetně návrhů a možností jejich řešení.

1. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je obvykle definována buď jako stav, kdy člověk nemá placené zaměstnání, a nebo jako „*hromadný sociální jev*“¹, kdy řada osob stojí mimo ekonomický proces.

Z **ekonomického hlediska** je vysoká nezaměstnanost projevem „*plýtvání se zdroji*“², kdy v období deprese se nevyrábí tolik, kolik je ekonomika schopna. O vysoké nezaměstnanosti lze hovořit tehdy, když se běžný hrubý národní produkt³ pohybuje pod úrovní potenciálního hrubého národního produktu⁴.

Aktuálními otázkami v sociální oblasti se také zabývá Evropská unie. Pozornost je věnována především boji s nezaměstnaností, chudobě a sociálnímu vyloučení. Význam těchto programů roste i v ČR. Jednou z možností, vedoucí ke zmírňování následků nezaměstnanosti, je zapojení nezaměstnaných do dobrovolnické činnosti.⁵

Nezaměstnanost jako jeden z hlavních **sociálních problémů** má aspekty funkční a disfunkční. Funkční aspekty zahrnují pohotovou rezervu pracovních sil a disfunkční aspekty představují devastaci pracovního potenciálu ztrátou kvalifikace i motivace, zatěžování státního rozpočtu v oblasti sociálních dávek a podpor a zvyšování sociální nestability.

Nezaměstnaný není člověk, který nepracuje, ale který nemá placené zaměstnání. Souvisí to s odlišením práce, konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání, které se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnující i materiální odměnu za její výkon. Z úvah o nezaměstnanosti lze tedy vyloučit domácí práce, vzájemnou výpomoc a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle např. hobby.⁶ Podle zákona o zaměstnanosti je za nezaměstnaného považována osoba, která splňuje tři základní podmínky - chce pracovat, je schopna práce, přestože chce pracovat a usiluje o práci, tak zaměstnání nemá.

¹ VEČERNÍK, J., MATĚJŮ, P. a kol. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*. 1. vyd. Praha: Academia, 1998. ISBN 80-2000-703-2. s. 31.

² JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999. ISBN 80-7079-635-9. s. 17.

³ Běžný HNP představuje hodnotu všech finálních statků a služeb vyrobených občany dané země během určitého období vyjádřenou v běžných tržních cenách.

⁴ Potenciální HNP představuje maximální úroveň HNP, kterého lze dosáhnout při daném stavu technologie a počtu obyvatelstva, aniž by docházelo k urychlení inflace, neboli jedná se o produkt vysoké zaměstnanosti.

⁵ TOŠNER J., SOZANSKÁ O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8. s. 125.

⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-85850-60-5. s. 11.

1.1. Typy nezaměstnanosti

Je třeba rozlišovat různé typy nezaměstnanosti, neboť se jedná o strukturovaný sociální jev. Uvedu pouze některé její typy, které považuji vzhledem k tématu práce za důležité se o nich zmínit.

Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je způsobena více faktory. Při delší nezaměstnanosti dochází u většiny osob ke ztrátě pracovních návyků, sebedůvěry, u mladých osob k nedostatku praktických zkušeností, čímž se šance na uplatnění na trhu práce ještě více snižuje a přestávají být pro zaměstnavatele atraktivní nabídkou pracovní síly.

Vysokou dlouhodobou nezaměstnanost provázejí rostoucí kriminalita a násilí, rasové a meziskupinové konflikty, krize v rodině a v sociálních institucích.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je způsobena neustálým pohybem lidí mezi oblastmi a pracovními místy, popřípadě vzniká v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Tato nezaměstnanost bývá obvykle krátkodobá, pracovníka příliš psychicky ani materiálně nezatíží, bývá naopak někdy vnímána jako vítané volno, které pracovník může využít k uspořádání osobních věcí. Tento typ nezaměstnanosti je přirozený, provází běžné střídání zaměstnání a je zpravidla neodstranitelný. U osob, které nově vstupují na trh práce to znamená dobu, kdy nacházejí své první zaměstnání.⁷

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost vzniká v důsledku sezónní „*fluktuace*“⁸ poptávky po pracovních příležitostech. Způsobují ji především výkyvy ve spotřebě vyvolané střídáním ročních období nebo institucionální příčiny např. velikonoční a vánoční svátky. Dále výkyvy ve výrobě v důsledku roční doby, počasí, kolísání poptávky po určitém druhu produkce např. sportovní potřeby, konfekce, apod. Vyskytuje se převážně v zemědělství, ve stavebnictví, v turistickém odvětví, v lesnictví, v rybolovu a také v cukrovarnictví, konzervárenství, apod.

⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-85850-60-5. s. 18 - 19.

⁸ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999. ISBN 80-7079-635-9. s. 20.

Cyklická nezaměstnanost

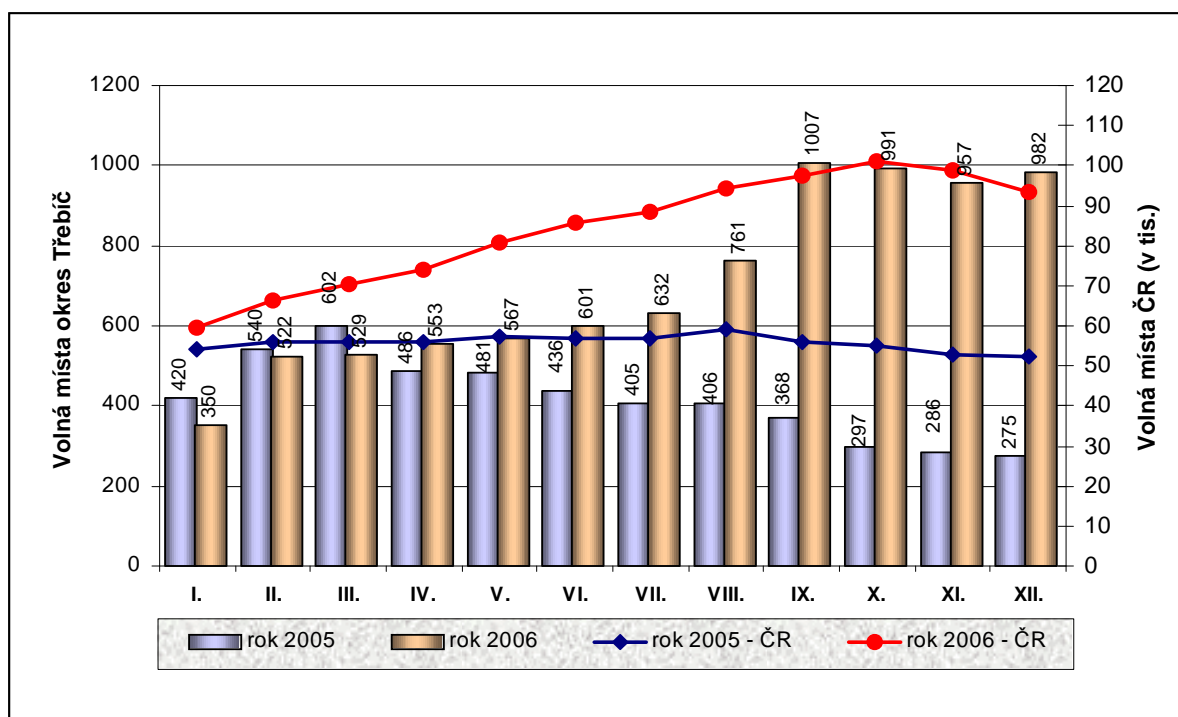
Cyklická nezaměstnanost je spojena s poklesem agregátní poptávky v ekonomice. Vzniká, když je makroekonomická poptávka po zboží a službách nízká (není postačující), při dané produktivitě práce a při daných mzdových sazbách, pro zaměstnatelnost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Je v makroekonomickém měřítku závislá na cyklických změnách hospodářských aktivit. V období růstu výkonnosti ekonomiky je tato nezaměstnanost potlačována a v období poklesu výkonnosti ekonomiky cyklická nezaměstnanost roste.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je vyvolána neschopností pracovní síly přizpůsobit se potřebám nové struktury ekonomiky a trhu práce. Postihuje především osoby, které se vyznačují určitým věkem, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví, mají nízkou kvalifikaci a jsou méně flexibilní ke strukturálním změnám. V ČR je např. v jednotlivých regionech závislá na produkci velkých podniků. Je-li podnik v rámci změny ekonomické struktury státu zrušen, zaměstnanci jsou propuštěni a nezaměstnanost v tomto regionu prudce vzroste. Tento typ nezaměstnanosti je závažný a může být příčinou rychlého nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných.

Vzhledem k výše uvedenému rozlišení jednotlivých typů nezaměstnanosti lze říci, že v třebíčském regionu převažuje **strukturální nezaměstnanost**, neboť poptávka po určitých profesích se nekryje s nabídkou a z důvodu pomalé adaptace zůstává neuspokojena. Důsledkem je velký počet neobsazených volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, což je možné shlédnout i v následujícím grafu č. 1 a v grafu č. 2.

Graf č. 1

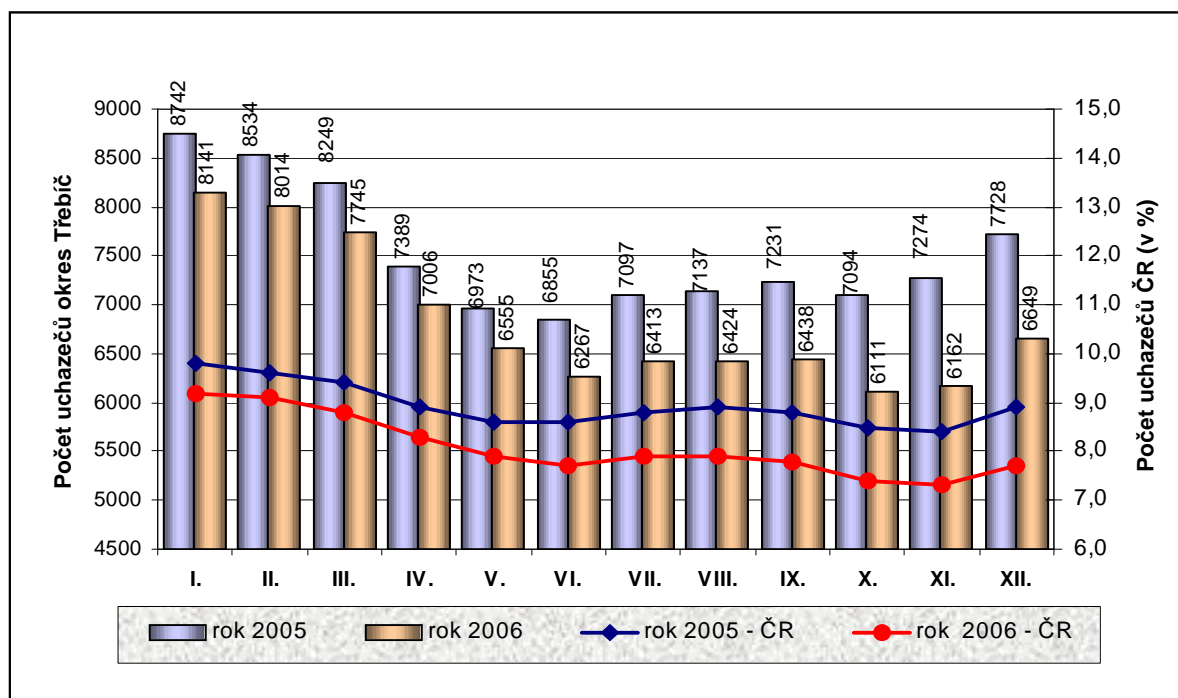


Počty volných pracovních míst okres Třebíč a ČR (rok 2005 a 2006)

Zdroj: VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 16.

Graf č. 2

Počty uchazečů o zaměstnání okres Třebíč a ČR (rok 2005 a 2006)



Zdroj: VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 27.

1.2. Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost ohrožuje jednotlivé skupiny osob rozdílně. Nejvíce jsou zneklidněni lidé ve věku do 30 let, nad 50 let, osoby se základním vzděláním a ženy s malými dětmi.

V posledních deseti letech na Třebíčsku skončilo v likvidaci nebo v konkurzním řízení několik velkých firem, což byla jedna z hlavních příčin velkého nárůstu nezaměstnaných. V současné době je velkým problémem především útlum mnoha výrobních a stavebních podniků, neboť výroba je základem ekonomiky. Pokud se ekonomika potýká s **dostatkem práce**, zaměstnavatelé nemohou najít potřebné množství pracovníků, aby mohli zaplnit existující volná pracovní místa. V opačném případě, tzn. když je **přebytek pracovníků**, firmy stanoví přísnější požadavky na kvalifikaci, zvýší pracovní zatížení a najmou pracovníka s nejvyšší kvalifikací a největšími zkušenostmi.

Mezi **hlavní příčiny nezaměstnanosti** patří malá produktivita práce a tím menší konkurenceschopnost (např. v ČR si vyděláme třikrát méně na hodinu v dolarech než v EU). Dále deregulace cen energií a nájemného v bytech, nepříliš velká motivace pracovat, neboť v ČR jsou příliš vysoké sociální dávky, velká zaměstnanost cizinců a zvláště pak jejich nelegální zaměstnávání. Jednou z příčin nezaměstnanosti je i příliš velká zaměstnanost důchodců, přestože někteří pracují proto, aby pomohli svým dětem a také, aby byli vůbec sami schopni přežít (např. absolventi škol a mladiství často podávají nižší výkony než důchodci, protože jim chybí zkušenosti a pracovitost). Práce důchodců je levnější a je jednodušší s nimi ukončit pracovní poměr. Za příčinu je považována i nedostačující podpora rozvoje průmyslu, malých a středních podniků a malá finanční podpora politiky zaměstnanosti státu. Také v podnicích, příliš dlouho přetrvávala a ještě někde přetrvává umělá zaměstnanost a „socialistický“ způsob práce. Přestože hrubý domácí produkt pomalu roste, ekonomika je stále ještě v útlumu.

Velmi závažným problémem jsou i **důvody podnikatelů**. Přestože mají dostatek zakázek, nerozšiřují své firmy a nepřijímají více zaměstnanců. Je to způsobeno především nedostatkem kvalitních a spolehlivých zaměstnanců. Rovněž přijímání a propouštění pracovníků je pro firmy příliš komplikované a navíc informace o uchazečích o zaměstnání bývají nedostatečné. Dalším důvodem pro podnikatele v ČR je příliš vysoké daňové zatížení a přerozdělování ve prospěch těch, kteří nepracují. V neposlední řadě také půjčky od bank pro malé a střední podniky jsou většinou těžko dosažitelné.

1.3. Vliv nezaměstnanosti na život nezaměstnaných a strategie vyrovnání se s nezaměstnaností

Součástí lidské přirozenosti je potřeba pracovat. Práce není jen výroba statků a poskytování služeb, ale napomáhá člověku při vytváření jeho osobní identity. „Práce – fyzická i duševní – však patrně působí i jako droga.“⁹ Práce může lidský organismus přetěžovat, ale také v celkové nerovnováze zabezpečovat jeho dočasnou rovnováhu, a vyrovnávat vnitřní napětí a produkovat nové. Ne pro každého se práce stává nutným životním údělem, s nímž se musíme smířit, ale přináší i radost a uspokojení. Bohužel skutečnou hodnotu práce nejčastěji poznáme, až když ji ztratíme.

Ztráta zaměstnání je velkým zásahem do života lidí a následné vyloučení ze zaměstnání tak představuje **frustraci** základních potřeb, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, nebo jejichž uspokojování je s nimi úzce spjato. Strukturálními změnami v podnicích jsou většinou ovlivňováni všichni zaměstnanci včetně těch, které ztráta práce nepostihla. Nejistota v udržení si zaměstnání se u těchto osob projevuje **úzkostí**, neustálým **napětím**, bez možnosti předvídat a plánovat svoji budoucnost. **Strach** z hrozícího propuštění vede u pracovníků k zesílení tlaku na výkon, ke zvýšení konkurenčního tlaku (tím se ztrácí solidarita mezi zaměstnanci v podniku) a k omezení odchodů spojených s nemocemi.¹⁰

Buchtová¹¹ rozlišuje dva typy **reakce na ztrátu zaměstnání** a to konstruktivní typ a defenzivní typ. **Konstruktivní typ** představuje takového člověka, který reaguje konstruktivně, neboť vidí ve ztrátě zaměstnání příležitost změnit své životní podmínky. Např. může plánovat soukromé podnikání, zvýšit si kvalifikaci, rozvíjet své zájmy a aktivity mimo pracovní trh - jako je dobrovolnická činnost, dále rozšiřovat si vlastní síť sociálních styků. Dle odborníků mají tyto lidé často dobré rodinné zázemí. **Defenzivní typ** – jde především o člověka, který podléhá nejistotě, depresi, nezájmu až neschopnosti měnit naučené stereotypy chování. Nezaměstnanost u těchto osob postupně oslabuje jejich důvěru ve vlastní profesionální i osobní schopnosti a ztrácejí sebeúctu.

Důsledky nezaměstnanosti, vzhledem k jejich významu a rozsahu, pociťuje a prožívá

⁹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Garda, 2002. ISBN 80-247-9006-8. s. 17.

¹⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Garda, 2002. ISBN 80-247-9006-8. s. 82.

¹¹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Garda, 2002. ISBN 80-247-9006-8. s. 93.

každý člověk odlišně. Obvykle bývají doprovázeny negativními důsledky jak v osobním životě, tak i ve společenském životě a mohou dokonce vyústit i v lidskou tragédii. Mezi **negativní** důsledky nezaměstnanosti, se kterými se mohou nezaměstnaní potýkat, patří především ztráta kontaktů a společenské prestiže, finanční problémy a ztráta autority v rodině. U nezaměstnaných hrozí nebezpečí podlehnouti smutku a depresím s častějšími návštěvami psychologů a psychiatrů, ztráta sebevědomí a také nebezpečí podlehnouti alkoholu aj. drogám.

Na nezaměstnanost lze nahlížet i s trochou **optimismu**, neboť je to šance pro nový život a uskutečnění snů svého mládí, možnost mít více volného času na rodinu, přátele, koníčky a věnovat se svému zdraví. Nezaměstnaní mají příležitost naučit se větší skromnosti a šetrnosti, zmenší se některým i jejich pýcha, domýšlivost a mohou se současně zamyslet nad svými životními hodnotami popř. změnit jejich pořadí. Naučí se vážit si práce a tím mají větší šanci si ji pak udržet.

Důsledky nezaměstnanosti **stát** zmírňuje vytvářením umělých pracovních příležitostí, které ovšem neposkytují pracovní jistotu. K zeslabení bezprostředního dopadu ze ztráty zaměstnání stát poskytuje podporu v nezaměstnanosti. Ovšem je-li vysoká podpora v nezaměstnanosti, tak spíše demotivuje nezaměstnané při hledání vhodného zaměstnání. Dále umožňuje odchod nezaměstnaným do předčasného důchodu, který rovněž nelze považovat za řešení, neboť stejně jako u nezaměstnanosti přichází člověk o práci. Navíc předčasný důchod znamená jistou finanční ztrátu ve vyplácené celoživotní penzi.

K efektivní osobní strategii pro překonání krizového období ztráty zaměstnání patří především neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace, naplánovat si pravidelné denní aktivity, využít čas k možnosti zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností a neuzavírat se do sebe, ale sledovat dění kolem sebe. Důležité je udržovat neustálý kontakt s trhem práce a s širším sociálním okolím. Nezaměstnaní by si měli rozšířit své právní vědomí, aby dobře znali svá práva a povinnosti. Alespoň na přechodnou dobu by si měli najít práci i méně placenou, tzn. i pod svojí kvalifikací. Rovněž by si měli promyslet úspornou životní strategii a důsledně pečovat o své zdraví.¹²

K překonání životní krize ze ztráty zaměstnání je i z hlediska efektivní osobní strategie velmi přínosná **dobrovolnická činnost** realizovaná v době nezaměstnanosti. Z osobního pohledu může dobrovolnictví nezaměstnaným přinášet vnitřní uspokojení, které znamená

¹² BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Garda, 2002. ISBN 80-247-9006-8. s. 120 - 121.

mnohem víc, než je finanční odměna. V tomto smyslu i sám dobrovolník zdůrazňuje pocit smysluplnosti, prospěšnosti, seberealizace, kreativity a naplnění. Jsou i lidé, pro které dobrovolnická činnost představuje způsob, jak se vyrovnat s vlastním problémem a jak jej překonat, je tedy **přínosná pro obě strany**. Být někomu prospěšný může působit i jako vzpruha.¹³

1.4. Skupiny osob nejvíce ohrožené nezaměstnaností

Nezaměstnanost může postihnout každého člověka. Existují však určité skupiny lidí, které jsou ohroženy nezaměstnaností ve větší míře. Těmto skupinám uchazečů o zaměstnání jsou úřady práce dle zákona o zaměstnanosti povinny věnovat zvýšenou pozornost, zejména z důvodu jejich obtížné umístitelnosti na trhu práce a časté ztráty zaměstnání. Podle tohoto zákona můžeme rozdělit osoby ohrožené nezaměstnaností na rizikové skupiny uchazečů a uchazeče potřebující zvýšenou péči (věkově a zdravotně handicapovaní apod.).

K **rizikovým skupinám uchazečů** patří osoby společensky nepřizpůsobivé nebo s přetrvávajícími špatnými návyky vyplývající z jejich způsobu života v minulosti, např. mění-li zaměstnání během krátké doby, nebo jsou obtížně umístitelní pro špatnou pracovní morálku, trestně stíhaní občané apod.

Skupina uchazečů potřebující zvýšenou péči zahrnuje absolventy škol a mladistvé po skončení povinné školní docházky, občany, kteří pečují o děti ve věku do 15 let nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny vyžadující zvláštní pomoc a dále sem řadíme také nezaměstnané občany ve věku nad 50 let. Zvláštní skupiny tvoří dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči (nad 6 měsíců), osoby se zdravotním postižením a nekvalifikovaní uchazeči s ukončeným a neukončeným základním vzděláním.

Zákon o zaměstnanosti vytváří rovné šance všem občanům a snaží se tak předcházet znevýhodňování těchto osob. Bohužel realita na pracovním trhu je poněkud jiná. Šanci získat zaměstnání a uplatnit se na tomto trhu není pro všechny stejná, neboť některé skupiny občanů jsou znevýhodňovány. Uplatnění osob na trhu práce je totiž podmíněno řadou charakteristik např. pohlaví, věk, zdravotní stav, vzdělání, příslušnost k etnické skupině aj., které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost.

¹³ FRIČ, P. a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice – výsledky výzkumu NROS a AGNES*. 1. vyd. Praha: NROS, Agnes, 2001. ISBN 80-902633-7. s. 114.

Všechny skupiny osob, které dále v textu uvádím, jsem zde zařadila proto, že se všichni mohou zapojit do dobrovolnického programu pro nezaměstnané, neboť tento program nikoho nevylučuje.

1.4.1. Absolventi škol a mladiství

Po ukončení školy se jen málokterému absolventovi poštěstí, že jej osloví firma a nabídne mu vhodné zaměstnání. Obzvláště mladí lidé mají pozici na trhu práce ztíženou z mnoha důvodů. Ty spočívají zejména v nedostatku praktických zkušeností, v nesouladu mezi profesní strukturou absolventů a potřebami tohoto trhu, v neschopnosti či nezájmu mladých lidí prosadit se a v mnoha dalších.

Po absolvování příslušné vzdělávací dráhy je základní otázkou nejen z hlediska „*efektivnosti školského systému, ale i úspěšné ekonomiky*“¹⁴ způsob uplatnění absolventů škol. V případě absolventů a mladistvých se jedná o to, že školství nereaguje dostatečně rychle na již zmíněné změny a nedokáže se jim přizpůsobit. Školy pak produkují absolventy v oborech, po kterých není poptávka na trhu práce. Ti potom nemohou najít na tomto trhu uplatnění a stávají se nezaměstnanými.

Koncem roku 2006 evidoval Úřad práce v Třebíči 611 osob z této kategorie, tj. 8,7 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.¹⁵

Pro celou společnost je velmi nebezpečné, že velké množství mladých lidí, kteří dosud nikde nepracovali, zůstává dlouhé měsíce bez práce, bez možnosti seberealizace. U těchto osob pak hrozí nebezpečí, že si zvyknou nepracovat a stanou se účastníky „šedé“ ekonomiky, bez rozvoje teoretických znalostí, dostanou se do kontaktu s kriminalitou a drogami, a stanou se tak negativním vzorem pro své vrstevníky. Závažným problémem je i zvýšená míra odchodu mladých vzdělaných lidí „*bez pracovní perspektivy v naší republice*“¹⁶ za prací do zahraničí.

Vzhledem k nezájmu zaměstnavatelů o zaměstnávání absolventů řeší úřad práce jejich nezaměstnanost formou finanční dotace zaměstnavatelům na vytváření nových pracovních příležitostí na trhu práce. Pracovní návyky, praxe i zkušenosti, které dávají absolventům

¹⁴ HUTAŘ, J. *Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené*. Praha: Sdružení zdravotně postižených v ČR, 1999. ISBN 80-85099-06-3. s. 60 - 61.

¹⁵ VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 52.

¹⁶ RYŠKA, R. a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997. ISBN 80-211-0351-5. s. 19.

a mladistvým větší šanci na získání vhodného zaměstnání, vyplývají také z dobrovolnické činnosti. I zde je možné, že organizace, ve které dobrovolníci působí, jim nabídne stále zaměstnání. Rozdíl je především v tom, že v případě dobrovolnictví není nutná finanční dotace od úřadu práce.

1.4.2. Ženy pečující o děti ve věku do 15 let

Ženy pečující o děti jsou obtížně umísťovány na trhu práce z důvodu náročnosti při specifikování požadavků na jejich umístění. Ke specifickým požadavkům patří především délka pracovní doby, tzn. čas nástupu a odchodu ze zaměstnání, dále je důraz kladen na obtížnost směnování apod. Tyto ženy jsou na trhu práce dlouhodobě narůstajícím problémem, neboť většina zaměstnavatelů uvažuje o jejich zaměstnání, až když jejich děti navštěvují alespoň druhou třídu základní školy.

Zaměstnavatelé upřednostňují spíše mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu, větší pracovní nasazení a nezatíženost starostmi o domácnost. Ženy, jako pracovní sílu, zaměstnavatelé příliš nevyhledávají, neboť jsou pro ně obtížně uplatnitelné z důvodu časté absence v zaměstnání. Absence může být způsobena mateřskou dovolenou a vyšší nemocností jejich dětí, kdy za dobu péče o dítě ztrácí tyto osoby pracovní zkušenosti, pracovní návyky a tím se snižuje jejich hodnota na trhu práce.

Vzhledem k jejich několikaletému opuštění pracovního procesu z důvodu mateřské dovolené, dochází u těchto žen k markantnějšímu snižování sebevědomí. Převážně vyučené matky bez maturity jsou postiženy nejvíce nízkým sebevědomím a hledají proto nekvalifikovanou a méně společensky hodnocenou práci. Mají zájem především o různé pomocné práce např. v kuchyni, dále o práce uklízečky, roznášení letáků aj.

Koncem roku 2006 evidoval Úřad práce v Třebíči v této kategorii 652 uchazečů o zaměstnání tj. 9,3 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.¹⁷

Zapojení těchto žen do dobrovolnictví, by jim posílilo a zlepšilo jejich osobní dovednosti nutné pro zařazení do běžného pracovního procesu, umožňující jejich snadnější návrat na trh práce.

¹⁷ VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 54.

1.4.3. Občané ve věku nad 50 let

Lidé v pozdním stádiu pracovní kariéry mají pevné návykové stereotypy a proto jen velmi obtížně a pomalu jsou schopni se přizpůsobovat novým životním situacím.

V třebíčském regionu se jedná o 1659 nezaměstnaných osob k 31.12.2006, což je 23,7 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.¹⁸

Důvody jejich špatné umístitelnosti spočívají především v tom, že mají zaběhlé pracovní návyky z dřívějších ekonomických podmínek a jejich současná kvalifikace neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů. Nechtějí se učit novým pracovním návykům a přizpůsobovat se novým pracovním podmínkám. Mají nižší pracovní výkonnost, méně sil, negativní zkušenosti a sklon k rezignaci. Tyto osoby jsou omezeny při výběru pracovních příležitostí, neboť mají často různé zdravotní problémy. Nejsou také ochotni dojíždět do zaměstnání (převážně z vesnic), popř. pracovat na směny. Zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat tyto pracovníky i přes nabízený příspěvek od úřadu práce na mzdu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a to především z důvodu jejich menší perspektivy, nižší pracovní výkonnosti v pracovním procesu, vyšších nároků na mzdu, vyšší nemocnosti, krátké doby odchodu do důchodu apod.

Úřadu práce se daří umísťovat tyto osoby pouze na krátkodobé pracovní příležitosti jako jsou veřejně prospěšné práce. Zhruba polovina evidovaných uchazečů řeší svůj problém s nezaměstnaností odchodem do předčasného starobního důchodu. Jednou z možností pro nezaměstnané v pozdním stádiu pracovní kariéry je samostatně výdělečná činnost, díky které mohou opět získat pocit kontroly nad svým osudem. Na druhou stranu je s podnikáním spojena fyzická a psychická námaha.

Ve Švýcarsku v kantonu Solothurn v roce 1997 rozvinuli program pro starší kategorie nezaměstnaných. Cílem programu je začlenit co nejvíce nezaměstnaných osob ve věku nad 50 let do činností, ve kterých by měli příležitost uplatnit svoji profesní průpravu a životní zkušenosti. Nezaměstnaní se obvykle podílejí na šestiměsíčních, ale také na kratších projektech. Příkladem takového projektu je *“inventarizace uměleckých nebo historických předmětů v muzeích, nemocnicích a domovech”*¹⁹.

¹⁸ VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 53.

¹⁹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Garda, 2002. ISBN 80-247-9006-8. s. 170.

1.4.4. Osoby se zdravotním postižením

Zdravotně znevýhodněná osoba je fyzická osoba, která má „*funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost*“²⁰. Možnosti jejího pracovního začlenění k vykonávání dosavadního povolání nebo kvalifikaci jsou podstatně omezeny jejím dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem.

Důvody špatné umístitelnosti osob se zdravotním postižením jsou závislé především na jejich zdravotním stavu, neboť volná pracovní místa, odpovídající možnostem jejich pracovního zatížení, se v současné době v třebském regionu, i přes zákonnou povinnost tyto osoby zaměstnat, téměř nevytvářejí. Vzhledem k jejich zdravotnímu stavu jsou nároky kladeny jednak na zkrácenou pracovní dobu a také na odpovídající pracovní prostředí. Doba jejich evidence na úřadu práce pak převyšuje několikanásobně dobu evidence ostatních uchazečů o zaměstnání.

K 31.12.2006 evidoval Úřad práce v Třebíči v této kategorii 958 uchazečů o zaměstnání, což je 13,7 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.²¹

Tyto osoby se často ocitají v bezvýhodné životní situaci a pro svoji rodinu představují starost o nezaměstnaného rodinného příslušníka se zdravotním postižením. Práce ve specializované firmě je pro některé osoby zdravotně postižené prakticky jedinou možností seberealizace a pracovní rehabilitace. Tito lidé nejsou nemocní – jejich zdravotní stav je stabilizován, pokud přes svůj handicap chtějí a mohou pracovat, jsou v naprosté většině motivováni nejen mzdou za svoji práci, ale navíc i odhodláním obstát v konkurenci po stránce kvality a výsledků své práce.

Každý může být dobrovolníkem i zdravotně postižený občané, kteří jsou často izolováni nejen tím, že nemají práci, ale i svým zdravotním postižením. Tito nezaměstnaní se většinou zapojují do dobrovolnictví, neboť jim přináší pocit vnitřního uspokojení a smysluplné naplnění života. Dovolí-li jim to jejich zdravotní stav, mohou i oni pracovat jako dobrovolníci a pomohou tím nejen sami sobě, ale i dalším, kteří pomoc druhých opravdu potřebují.

²⁰ MPSV ČR. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 6. vyd. Praha: MPSV ČR, 2006. ISBN 80-86878-36-8. s. 56.

²¹ VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 53.

1.4.5. Lidé bez kvalifikace

Nekvalifikovaní uchazeči se základním vzděláním mají velmi malou šanci na nalezení vhodného zaměstnání. S rostoucím věkem a vzdáleností bydliště od měst či obcí, kde je více příležitostí k uplatnění na trhu práce, se jejich šance na nalezení vhodného zaměstnání navíc zmenšují. Uchazeči mají také trvalé problémy se získáním dlouhodobého stálého zaměstnání. Mnoho nekvalifikovaných pracovních míst má především sezónní charakter. Pracovníci s nízkou kvalifikací bývají postupně nahrazováni levnějšími a přesnějšími stroji, což způsobuje pokles zájmu o tyto osoby, které jsou pak trvale závislé na státu.

U nemalé části uchazečů dochází rovněž k tzv. umělé volbě nezaměstnanosti, která souvisí hlavně s malým rozdílem mezi minimální mzdou a životním minimem. Rovněž nízká mzdová úroveň a pracovní podmínky nemotivují tyto uchazeče k práci. Nezaměstnaní proto raději pobírají dávky státní sociální podpory, neboť se výrazně neliší od mzdy získané za práci. Těmto lidem se při současné úrovni mezd nevyplácí pracovat ani s ohledem na další rostoucí náklady např. cestovné, výdaje za stravu, apod. ve srovnání s úrovní sociálních dávek, které jsou téměř ve stejné výši.

Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání tvořili v třebíčském regionu ke konci roku 2006 celkem 1409 evidovaných uchazečů o zaměstnání tj. podíl 20,2 % všech uchazečů.²²

Zapojením této kategorie osob do dobrovolnické činnosti by lidé bez kvalifikace měli možnost získat větší přehled o činnostech v různých organizacích a pracovních aktivitách, které by jim mohly pomoci získat větší praxi a širší uplatnění na trhu práce.

²² VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 52.

2. Trh práce a politika zaměstnanosti státu

Trh práce je specifický trh, kde práce je funkcí pracovní síly, která je úzce spjata s osobností člověka. Od trhu práce se očekává, že zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (věkové, profesní, vzdělanostní), umožní pracovní proces, tím i produkci statků a služeb a zabezpečí pracovní síly pracovními příjmy v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci. Trh práce můžeme rozdělit podle určitých hledisek, např. na „*formální a neformální trh práce*“²³ nebo na „*primární a sekundární trh práce*“²⁴.

Oficiálním trhem pracovních příležitostí je **formální trh práce**, který je kontrolovaný a regulovaný společenskými institucemi. Naproti tomu **neformální trh práce** je mimo kontrolu společenských institucí. Sem patří aktivity tzv. „šedé“ či „černé“ ekonomiky, to jsou různé formy nelegálního podnikání, podnikání obcházející daňové aj. zákony. Platí zde předpoklad, že kdo má lepší postavení na formálním trhu, ten mívá i výhodnější podmínky pro uplatnění na neformálním trhu.

Primární trh práce je trh výhodnějších pracovních příležitostí s vyšší prestiží, který poskytuje řadu šancí a možností např. profesionální růst, lepší pracovní podmínky apod. Poskytuje pracovníkům větší bezpečí před ztrátou zaměstnání. Práce je zde relativně dobře placena včetně zajištění růstu mezd. Oproti tomu **sekundární trh práce** soustřeďuje pracovní místa s nižší prestiží a s nižším mzdovým ohodnocením. Pracovníkům na tomto trhu hrozí větší nebezpečí ztráty zaměstnání. Ve srovnání s primárním trhem práce je zde zvyšování kvalifikace a kariérový růst na horší úrovni. Ztratí-li pracovník na sekundárním trhu práci, má větší šanci, že ji znovu nalezne, než pracovník na primárním trhu. Sekundární trh tvoří převážně mladí lidé, ženy s malými dětmi, starší lidé, handicapovaní, aj. osoby. Právě pro tyto kategorie osob, se dobrovolnický program realizuje.

Na trhu práce se uskutečňuje nabídka a poptávka po pracovních silách, kde je cenou mzda. **Poptávka po práci** je charakterizována svým rozsahem a strukturou podle sektorů, profesních kategorií a kvalifikačních požadavků. Velkou roli má mnoho aspektů např. prestiž povolání, záliba, dostupnost zaměstnání aj. Na druhé straně **nabídka práce** se projevuje rozsahem a strukturou rozloženou podle pohlaví, věku, kvalifikace, sociální příslušnosti apod.

²³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-85850-60-5. s. 58.

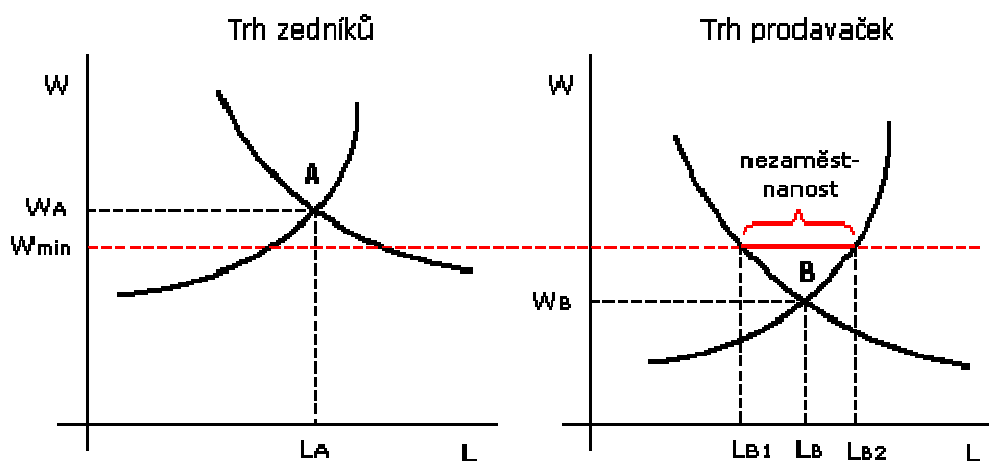
²⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-85850-60-5. s. 62.

Trh práce se stále více orientuje na nabídku pracovních míst vyžadující vysokou flexibilitu a kvalifikaci. Jednoduché práce postupně ubývá, a to nejen v průmyslu, ale i ve službách. Vytlačuje ji informační technologie a automatizace a to, čemu se říká outsourcing²⁵. Víze plné zaměstnanosti všeho práce schopného obyvatelstva se stává neudržitelná. Již dnes se formuje velká skupina obyvatelstva, která není schopna a případně ani ochotna jinou než jednoduchou práci vykonávat. To, co jim chybí, je schopnost přijmout výzvu průběžné revize své kvalifikace. Jednu z možných odpovědí na tuto výzvu nabízí právě „rozvoj dobrovolnictví a dobrovolné občanské práce“²⁶.

V praxi má velmi negativní dopad na trh práce příliš **vysoká minimální mzda**, např. trh práce zedníků a prodavaček, který lze shlédnout v následujícím grafu č. 3. Trhu práce zedníků se minimální mzda vůbec nedotkne, protože je nižší než "skutečná" mzda v odvětví ($W_A > W_{\min}$), ale na trhu práce prodavaček způsobí nezaměstnanost vyznačenou v tomto grafu ve výši červené úsečky, jelikož převyšuje původní mzdu v odvětví ($W_B < W_{\min}$). Zaměstnavatelé zaměstnávající prodavačky budou při minimální mzdě (W_{\min}) ochotni nabídnout méně práce (L_{B1}), čímž se nedostane na všechny prodavačky. Část z nich proto zůstane uměle a zcela zbytečně bez zaměstnání.

Graf č. 3

Nabídka a poptávka po práci



Zdroj: SAMUELSON, P., A., NORDHAUS, W., D. *Ekonomie*. 1. vydání. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4. s. 283 – 304.

²⁵ Outsourcing je stěhování práce za levnější pracovní silou na Východ anebo do zemí třetího světa.

²⁶ FRYČ, P. *Význam dobrovolnictví v moderní společnosti*. [online]. Dostupné z <<http://www.dobrovolnik.cz/>>. [cit. 2006-06-08].

S trhem práce úzce souvisí **politika zaměstnanosti**, která se trvale snaží podporovat rovnováhu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Cílem politiky zaměstnanosti je produktivně využívat zdroje pracovních sil a zabezpečovat právo občanů na zaměstnání. Politika zaměstnanosti vytváří optimální předpoklady pro zaměstnanost těch, kteří mohou a chtějí pracovat. Potůček²⁷ vymezuje čtyři základní funkce politiky zaměstnanosti. Jsou to kvalifikační a rekvalifikační funkce (příprava pracovních sil pro uplatnění na trhu práce), zprostředkovatelská funkce (zprostředkování informací o aktuální nabídce a poptávce na trhu práce), paliativní funkce (finanční podpora v nezaměstnanosti) a funkce vytváření pracovních příležitostí (aktivní ovlivnění trhu práce s cílem zvýšit jeho absorpční schopnost).

Základní strategie státní politiky zaměstnanosti spočívají převážně v nasazení opatření **aktivní politiky zaměstnanosti**, která se zaměřuje především na podporu zvyšování zaměstnanosti a podporu vytváření pracovních míst pro získání praktických zkušeností a dovedností. Tomuto opatření se věnuji v další podkapitole.

2.1. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti, dále jen APZ, realizují jednotlivé úřady práce. Realizace je prováděna na základě zhodnocení celkové situace na regionálním trhu práce v souladu s cíly APZ přijatými Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky, dále jen MPSV, a podle objemu finančních prostředků vyčleněných MPSV na APZ pro příslušný úřad práce.

Cílem APZ je napomáhat strukturálním změnám zaměstnanosti, sociálně - ekonomickému rozvoji v regionech, podněcovat k hledání nových forem a metod aktivního využívání lidských zdrojů a podporovat sledovaný směr hospodářského rozvoje, snižovat finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti a umožňovat zapojení jednotlivých skupin uchazečů do zaměstnání. Účinnost, účinnost a efektivnost APZ je nutné hodnotit z pohledu společenského a to především podle počtu uchazečů zařazených zpět do pracovního procesu a snížením míry nezaměstnanosti.²⁸

Podle zákona o zaměstnanosti zahrnuje APZ různé formy podpory zřizování nových pracovních míst poskytovaných zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným při zahájení samostatně výdělečné činnosti, ale i při rekvalifikaci.

²⁷ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X. s. 65 - 66.

²⁸ PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N. *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992 – 1999*. 1. vyd. Praha: MPSV ČR, 2000. ISBN 80-8552-989-0. s. 6 - 7.

Ke snižování nezaměstnanosti vynakládá Úřad práce v Třebíči finanční prostředky na jednotlivé nástroje APZ, které uvádím v následující tabulce č. 1.

Tabulka č. 1

Výdaje na APZ dle jednotlivých nástrojů Úřadu práce v Třebíči

Výdaje APZ dle jednotlivých nástrojů (v tis. Kč)	31.12.2005	31.12.2006	změna 06-05
VPP – veřejně prospěšné práce	18 393	23 825	5 432
SÚPM zřízená zaměstnavateli	19 513	9 806	-9 707
SÚPM vyhrazená místa - poskytnutý příspěvek na úhradu mezd	4 079	5 343	1 264
SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání - SVC	4 500	8 304	3 804
příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM-SVČ vytvořené pro OZP	19	16	-3
pracovní rehabilitace (specifické rekvalifikační kurzy), poradenská činnost, úhrada nákladů účastníků kurzů (OZP)	0	347	347
rekvalifikace	5 411	4 072	-1 339
cílené programy k podpoře zaměstnanosti dle § 120	0	396	396

Zdroj: VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 37.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce představují nově vytvořené pracovní příležitosti především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Jedná se převážně o krátkodobé pracovní příležitosti na pomocné a nekvalifikované práce. Uplatňují se především ve stavebnictví při opravách budov a zařízení v majetku obce, úklid a úpravu veřejné zeleně, obnovu a údržbu lesních porostů, pomoc při zajišťování kulturních, humanitárních a charitativních akcí, dále akcí a programů pro děti a mládež, práci s nemohoucími seniory a pomocné ošetrovatelské služby.

Cílem tohoto nástroje APZ je vytvořit dočasná pracovní místa, která by pomohla uchazečům o zaměstnání nejen zmírnit část přechodného období bez stálého pracovního poměru, ale také obnovit pracovní návyky a zvýšit jejich zájem při hledání trvalejšího zaměstnání. Pracovní místa jsou vytvářena formou dohod s městskými nebo obecními úřady trebičského regionu. Jedná se o nástroj APZ, který byl v roce 2006 nejvíce podporován Úřadem práce v Třebíči, což je možné shlédnout i v tabulce č. 1.

V rámci tohoto nástroje bylo v regionu v roce 2006 vytvořeno 615 nových pracovních

míst ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Jednalo se převážně o osoby se středoškolským vzděláním bez maturity (366 uchazečů). Dále mezi umístěnými uchazeči byly i osoby bez vzdělání a se základním vzděláním (132 osob), lidé se středoškolským vzděláním s maturitou (108 osob) a 9 vysokoškoláků.²⁹

Společensky účelná pracovní místa

Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa je poskytován s cílem zvýšit počet pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým „nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění“³⁰. Jedná se rovněž o hmotnou stimulaci k zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem o zaměstnání. Úřad práce může poskytnout příspěvek k úhradě nákladů na zřízení společensky účelného pracovního místa. Na tento příspěvek však není právní nárok. Jde o formu dotace na úhradu mezd včetně pojistného a formu návratné finanční výpomoci. Jedním z předpokladů jejich tvorby a efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

Společensky účelná pracovní místa a samostatně výdělečná činnost bývá podporována především v rámci rozvoje činností a podnikání např. převážně v zemědělství a lesnictví, ve zpracovatelském průmyslu, ve stavebnictví a především v rozvoji obchodní sféry a služeb.

V průběhu roku 2006 bylo v třebečském regionu vytvořeno formou společensky účelných pracovních míst 499 pracovních příležitostí. Z toho bylo 194 pracovních míst zřízeno u zaměstnavatelů a 170 míst bylo vyhrazených (poskytován příspěvek na úhradu mezd). Formou samostatně výdělečné činnosti vzniklo 135 míst.³¹

Vytváření chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením

K vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením se zřizují chráněné dílny a chráněná pracoviště. Jsou to pracoviště, v nichž pracuje nejméně 60 % osob se změněnou pracovní schopností a také pracoviště zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností. Mezi chráněná pracoviště patří např. dílna textilní, tkací, výtvarná, keramická, kompletační, stolařská, kartáčnícká; recepce a rehabilitačně masážní služby.

V roce 2006 dosáhla v třebečském regionu úhrada nákladů na provoz jednoho

²⁹ VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 38.

³⁰ PROJŠOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N. *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992 – 1999*. 1. vyd. Praha: MPSV ČR, 2000. ISBN 80-8552-989-0. s. 7.

³¹ VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 39.

chráněného pracovního místa 16 000 Kč. Na zřízení chráněné pracovní dílny nebo chráněného pracovního místa však nebyl poskytnut žádný příspěvek.³²

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitací se podle zákona o zaměstnanosti rozumí činnost zaměřená na „získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením“³³. Na základě žádosti této osoby jí úřad práce zabezpečuje pracovní rehabilitaci a hradí náklady s ní spojené. Jedná se především o poradenskou činnost, která je zaměřená na volbu povolání a zaměstnání, změnu povolání a zaměstnání, teoretickou i praktickou přípravu pro zaměstnání či jinou výdělečnou činnost.

V průběhu roku 2006 zahájilo oddělení poradenství Úřadu práce v Třebíči realizaci pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením. Odborná pracovní skupina pro posuzování vhodné formy pracovní rehabilitace těchto osob se v roce 2006 sešla celkem třikrát a posuzovala 43 individuálních plánů pracovní rehabilitace.³⁴ Jednání pracovní skupiny předcházelo skupinové a individuální poradenství s uchazeči, kteří žádali o pracovní rehabilitaci. Na jeho základě byly vytvořeny návrhy individuálních plánů pracovní rehabilitace pro jednotlivé uchazeče a předloženy k posouzení odborné pracovní skupině. Schválené individuální plány jsou postupně realizovány a podporovány specifickými rekvalifikacemi v oborech, jako např. administrativní pracovník, osobní asistent, zahradník apod.

Rekvalifikace

Za rekvalifikaci lze považovat každou změnu dosavadní kvalifikace, která umožní uchazeči o zaměstnání získat novou kvalifikaci a zvýšit, rozšířit, či prohloubit dosavadní kvalifikaci.³⁵ Rekvalifikaci může získat uchazeč, který má kvalifikaci, pro kterou nejsou volná pracovní místa a dosavadní zprostředkování zaměstnání nebylo úspěšné. Získání kvalifikace, resp. změna dosavadní kvalifikace může být provedena na jinou profesi vyžadující i nižší kvalifikaci. Většina rekvalifikací vyžaduje přísliby zaměstnání.

Rekvalifikace si klade za cíl dosáhnout zlepšováním kvality pracovní síly zvýšení její

³² VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 39.

³³ MPSV ČR. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 6. vyd. Praha: MPSV ČR, 2006. ISBN 80-86878-36-8. s. 57.

³⁴ VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 39.

³⁵ MPSV ČR. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 6. vyd. Praha: MPSV ČR, 2006. ISBN 80-86878-36-8. s. 82.

flexibility i flexibility trhu práce, usnadnit přístup nezaměstnanému k novému zaměstnání, přizpůsobit strukturu nabídky práce strukturálním změnám daného trhu práce, umístit uchazeče o zaměstnání do nového zaměstnání apod.

V roce 2006 bylo Úřadem práce v Třebíči rekvalifikováno 1216 uchazečů o zaměstnání. Nejpočetnější skupinu z těchto rekvalifikovaných osob tvořila věková kategorie do 24 let (253 osob), což odráží aktivní přístup a strategii úřadu práce v podpoře této obtížněji umístitelné skupiny uchazečů na trhu práce. Jednalo se převážně o uchazeče se středním odborným vzděláním s výučním listem a s úplným středním vzděláním s maturitou. Nejrozšířenějším typem realizovaných rekvalifikací se staly kurzy pro rozšíření dosavadní kvalifikace uchazečů o zaměstnání a profesní rekvalifikace pro dělníky.³⁶

Cílené programy

Cílený program je soubor opatření zaměřených ke zvýšení možností fyzických osob uplatnit se na trhu práce. Program směřuje především k posílení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání.

Úřad práce v Třebíči zahájil³⁷ v roce 2006 realizaci dvouletého cíleného programu s názvem PERSPEKTIVA se zaměřením na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání ve věku nad padesát let. Tento program zahrnuje komplexní balíček činností např. poradenskou činnost - motivační kurz, podle potřeby doplnění nebo rozšíření kvalifikace uchazečů pomocí rekvalifikace. Jedná se především o snahu zvýšit zaměstnanost této cílové skupiny prostřednictvím vyhrazených společensky účelných pracovních míst u zaměstnavatelů s příspěvkem od ÚP. V průběhu roku 2006 realizoval úřad práce celkem 9 informačních schůzek, kterých se zúčastnilo 338 uchazečů o zaměstnání nad 50 let a z nich pouze 136 uchazečů absolvovalo motivační kurz. V rámci programu PERSPEKTIVA zaměstnavatelé k 31.12.2006 nakonec umístili jen 33 uchazečů ve věku nad 50 let.³⁸

Další možností je **dobrovolnictví**, resp. nabídnout nezaměstnaným smysluplné trávení nedobrovolně nabytého volného času, které jim umožní získat nové zkušenosti, dovednosti, znalosti a kontakty, díky kterým budou mít nezaměstnaní uchazeči větší sebevědomí a možnost prosazení se na trhu práce. Finančně by se jednalo o nejméně náročný nástroj APZ.

³⁶ VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 40.

³⁷ Na základě ustanovení § 120 odst. 2 a 4, Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

³⁸ VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 44.

3. Dobrovolnictví

Velmi často užívaná neformální **definice dobrovolnictví** jako činnost, vykonávaná obyčejnými lidmi, kteří dělají neobyčejné věci, by se mohla definovat i obráceně - dobrovolnictví jako činnost, vykonávaná neobyčejnými lidmi, kteří dělají obyčejné věci. Dobrovolnictví představuje pravidelný a spolehlivý zdroj pomoci pro organizaci, která spolupracuje s dobrovolníky. Současně je to zdroj nových zkušeností, zážitků i příležitostí k osobnímu růstu dobrovolníků.³⁹ Je to vědomá a svobodně zvolená činnost ve prospěch druhých, kterou poskytují občané bezplatně. Její smysl spočívá především v práci pro druhé a ve vlastním obohacení se touto činností, ne finančně, ale morálně např. získávat nové dovednosti, poznatky popř. i trvale placené místo, což je v rámci dobrovolnického programu nejlepší řešení situace nezaměstnaného.

Hlavním cílem a charakteristickým **rysem dobrovolnictví**, stejně jako občanské práce, je reakce na potřeby a zájmy společnosti posilováním sociální soudržnosti ve společnosti. V současné době patří mezi hlavní cíle v oblasti dobrovolnictví především zlepšení přístupu společnosti k dobrovolnictví, podporovat vznik regionálních dobrovolnických center a realizovat rozmanité projekty propagující myšlenku dobrovolnictví. Dále také nabízet výcviky pro dobrovolníky i koordinátory dobrovolníků, sledovat vývoj problematiky dobrovolnictví v naší zemi, vydávat publikace a šířit osvětu.

Dobrovolná práce poskytuje prostor pro sociální začlenění nejen nezaměstnaných, ale i jinak marginalizované části populace a také pro smysluplné využití volného času výtěžně činných občanů. Dobrovolnická činnost může přinášet vnitřní uspokojení, které mnohdy znamená víc, než je jakákoliv odměna. Může být dokonce životní potřebou, kterou lze v současném světě lehce uspokojit, neboť příležitostí konat dobro je právě tolik, kolik je mezi lidmi nedostatku, bídy a zla. S nárůstem počtu lidí, kteří mají zájem vykonávat dobrovolnickou činnost, narůstá i skupina osob, které tuto pomoc potřebují.

K charakteristickým **oblastem dobrovolnictví** patří především sociální a zdravotní oblast (Česká katolická charita), oblast lidských práv (Český červený kříž), životního prostředí (Greenpeace, Hnutí DUHA), kulturní oblast (Art Fórum, Symposion), sportovní a vzdělávací činnost (Sokol) a zahraniční dobrovolná služba (ADRA, Mládež pro Evropu).

³⁹ TOŠNER J., SOZANSKÁ O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8. s. 37.

3.1. *Legislativní pojetí dobrovolnictví*

Koncept dobrovolnictví nachází své uplatnění ve společnosti již delší dobu, ale do popředí se dostává teprve nedávno především formální zakotvení statusu dobrovolníka do legislativního systému a rozvoj kultury dobrovolnictví (dobročinnosti) i v komerčních firmách. Tato myšlenka spočívala především v tom, aby jakékoliv veřejně prospěšné aktivity jednotlivců byly náležitě oceněny a odměněny.⁴⁰

Dobrovolnictví je upraveno řádným právním předpisem nazvaným **Zákon o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnictví)** č. 198/2002 Sb. účinným od 1. ledna 2003, dále jen zákon. Do té doby nebyla problematika dobrovolnictví definována. Zákon má za cíl vyjádřit podporu státu určitým formám dobrovolnictví. Stát pro svoji podporu stanovuje minimální podmínky např. minimální počet odpracovaných hodin, jistou pravidelnost a registraci těchto činností vč. smluvních vztahů.

Tento zákon je založen na skutečnosti, že ve společnosti budou vždy existovat skupiny lidí, které potřebují pomoc druhých, nebo které se ocitají v krizových situacích bez vlastního zavinění a nejsou schopny si pomoci vlastními prostředky. Na druhé straně existují i lidé, kteří podle svých schopností a možností nabízejí potřebnou pomoc. Hlavní odpovědnost v krizových situacích spočívá i nadále na státu. Dobrovolnictví je uplatňováno především v případech, kdy intervence státu není možná, nebo by byla neefektivní.⁴¹

Zákonem je upraveno také postavení dobrovolníka. Zakotvuje povinnosti uzavírat s ním smlouvu určitého obsahu a rozsahu o jeho dobrovolnické službě v přijímající organizaci, čímž poskytuje dobrovolníkovi vyšší míru ochrany. Dále upravuje nábor, evidenci, přípravu a vykonávání dobrovolnické činnosti a poskytuje jistotu i příjemcům dobrovolnické činnosti.⁴² Dobrovolník má možnost získat v určitých případech výhody např. hrazení zdravotního a sociálního pojištění státem apod. Na druhou stranu zákon nepočítá se zahraničními dobrovolníky i přesto, že je ze strany zahraničních dobrovolníků o zkušenosti v ČR zájem. Opomíjí dobrovolníky, kteří pomáhají jednorázově nebo mimo rámec organizovaných dobrovolnických aktivit, neboť není normou, která by regulovala celou oblast dobrovolnictví.

⁴⁰ FRYČ, P. *Význam dobrovolnictví v moderní společnosti*. [online]. Dostupné z <<http://www.dobrovolnik.cz/>>. [cit. 2006-06-08].

⁴¹ TUTR, V. *Právní rámec dobrovolnických aktivit v České republice*. [online]. Dostupné z <<http://www.dobrovolnik.cz/>>. [cit. 2006-06-08].

⁴² JIRÁNEK, R. *O aplikaci zákona o dobrovolnické službě*. [online]. Grantis: měsíčník neziskového sektoru, 2002, č. 11. Dostupné z <<http://www.neziskovky.cz/h/Ar.asp?ARI=102480&CAI=2343>>. [cit. 2006-06-03].

3.2. Dobrovolník

Dobrovolník je ten, kdo „*bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti*“⁴³. Každý z nás může být dobrovolníkem. Je velmi obtížné určit hranice mezi pomocí sousedům, příbuzným, přátelům, popř. cizím kolemjdoucím a dobrovolnou prací pro školu či ekologickou organizaci.

Podle § 3 zákona o dobrovolnictví může být dobrovolníkem fyzická osoba, která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu. Tato osoba musí být starší 15 let, vykonává-li dobrovolnickou službu na území ČR, nebo starší 18 let, vykonává-li dobrovolnickou službu v zahraničí.

Nezbytnou vlastností každého dobrovolníka je emaptie, neboli schopnost vcítit se do druhého. Lidé zabývající se dobrovolnictvím mají pocit být někomu prospěšní a poskytovat něco navíc a to se pro ně stává časem běžnou součástí jejich způsobu života. Dobrovolníkem by se měl stát člověk, u kterého převažují vlastnosti jako je např. aktivita, tvořivost, komunikativnost, adaptabilita, schopnost improvizovat a přizpůsobit se měnícím se podmínkám, tolerance a trpělivost. Dobrovolníci oplývají nadšením pro svoji činnost a také velkým životním optimismem. Dobrovolná aktivita se stává přirozenou potřebou nejen mladých lidí, kteří jsou ochotni vzít na sebe odpovědnost za dění části světa a svým konáním jej ovlivnit, ale umožňuje jim udržovat se v kondici a neztratit pracovní návyky.

Téměř každá věková kategorie lidí zahrnuje dobrovolníky. V ČR vykonávají dobrovolnictví převážně studenti středních a vysokých škol nejrůznějších oborů, ale najdou se i zaměstnaní lidé středního věku, kteří mají potřebu při své práci vykonávat dobrovolnickou činnost a lidé důchodového věku, kteří tímto způsobem účelně vyplňují svůj volný čas. Jsou i organizace, které získávají dobrovolníky z vlastní cílové skupiny např. organizace pomáhající uprchlíkům. Někteří lidé se stávají dobrovolníky, neboť cítí sami potřebu sociálních kontaktů. Důvodem jejich aktivity je to, že se cítí osaměle a stávají se tak sami potenciálními klienty např. senioři.

3.3. Formy dobrovolnictví

Každý jsme ochotni dobrovolně darovat svůj čas a práci. Lišíme se pouze v tom,

⁴³ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8. s. 35.

do jaké míry a jakou formou jsme ochotni tak činit. Dobrovolnictví má řadu forem, mezi kterými rozeznáváme dárcovství, dobrovolnou občanskou výpomoc, dobrovolnictví vzájemně prospěšné, dobrovolnictví veřejně prospěšné, dobrovolnou službu, firemní filantropii a komunitní filantropii.⁴⁴

Dárcovství

Pro stále více lidí se stává přirozené přispívat na veřejně prospěšné účely. Dárcovství představuje jednoduchou a pasivní formu, týkající se peněžitých a nepeněžitých darů určených především na veřejně prospěšné účely či přímo občanům postižených přírodními katastrofami prostřednictvím sbírek, nadací a nadačních fondů. Jedná se i např. o charitativní sbírky oblečení, sbírky potravin, sbírky hraček a jiné.

Dobrovolná občanská výpomoc

Dobrovolná občanská výpomoc - někdy můžeme slyšet o „*sousedské výpomoci*“⁴⁵, jedná se o systém vzájemných protislužeb, který se úspěšně rozvíjel v uplynulém období totalitní společnosti díky absenci normálně fungujícího trhu i služeb. Je zaměřena převážně na rodinu, příbuzenstvo, sousedy, okruh známých a spolupracovníků. Jde o půjčování věcí všeho druhu např. nářadí, vozidla, ale i informací. Je typická pro oblast venkova, kde si lidé pomáhají např. při sklizni v zemědělství, při opravách domů, ale i při stěhování.

Dobrovolnictví vzájemně prospěšné

Dobrovolnictví vzájemně prospěšné probíhá obvykle v rámci komunity vytvořené v obci, okolo fary, sportovního klubu apod. Tuto činnost vykonávají členové určitého sdružení či klubu. Tato sdružení mají svůj cíl a poslání např. Sbor dobrovolných hasičů, který je jednou z nejrozšířenějších dobrovolnických aktivit. Řadíme mezi ně i organizace, které pomáhají např. seniorům (Život 90), handicapovaným občanům (Český paralympijský výbor, Nadace DUHA), Rómům (Nadace Tolerance) a jiným skupinám osob. Při organizování volno-časových aktivit jsou v jednotlivých sdruženích a spolcích každoročně odpracovány desetitisíce hodin zdarma, které spolu se sbírkami přispívají ke zvýšení kvality života svých členů.

⁴⁴ ECONNECT. *Druhy dobrovolnictví*. [online]. Dostupné z <http://www.dobrovolnik.cz/d_druhy.shtml>. [cit. 2006-07-12].

⁴⁵ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8. s. 36.

Dobrovolnictví veřejně prospěšné

Dobrovolnictví veřejně prospěšné vychází především z ochoty lidí svobodně se angažovat podle svého přesvědčení nejen pro druhé, ale i pro určité změny ve společnosti. Na prvním místě stojí potřeba být užitečný svému okolí. Vznikají organizace, které se snaží pro svoji činnost získat dobrovolníky mezi veřejností, ať již na jednorázové akce, nebo pro dlouhodobou dobrovolnou spolupráci. Patří mezi ně např. dobrovolní dárci krve, horská služba, vedoucí oddílů pracujících s mládeží sdružených v organizacích jako je např. Skaut, Junák.

Dobrovolná služba

Dobrovolná služba – jde o dlouhodobé aktivity specifického druhu lidské činnosti často mimo svoji zemi. V ČR se tato činnost objevuje až po roce 1989, kdy do ČR přijela řada dobrovolníků především z USA a západoevropských zemí, jejichž činnost byla zaměřena převážně na výuku jazyků. Dnes již existuje řada organizací, jako je např. INEX – sdružení dobrovolných aktivit, Mládež pro Evropu s programem Evropské dobrovolné služby, které vysílají dobrovolníky do zahraničí na pracovní tábory, na studijní a vzdělávací pobyty v humanitárních či ekologických organizacích.

Firemní filantropie

Firemní filantropie neboli sociální odpovědnost firem, které integrují společenskou odpovědnost do fungování svého podniku. Firma poskytuje finanční prostředky, služby, pracovní sílu, věcné dary a tím podporuje nabízený projekt. Nezisková organizace zpracuje projekt podle přání firmy (klienta), supervizi a obdrží finanční dar. K nejznámějším firmám patří např. akciová společnost Telefónica 02 Czech Republic (bývalý Eurotel a.s.), akciová společnost E.ON Energie (bývalý ČEZ a.s.) a další.

Komunitní filantropie

Komunitní filantropie usiluje o zlepšení života v komunitě pomocí všech, kteří jsou její součástí. Shromažďuje prostředky v rámci i mimo rámec dané lokality (komunity), aby v ní podpořila rozvoj a celkové zlepšení podmínek.

Dobrovolnictví nezaměstnaných je charakteristické především z hlediska časového rámce, kdy nejčastěji hovoříme o **dobrovolném zapojení** při jednorázových akcích např. kampaních, sbírkách, benefičních koncertech a jiných akcích, pořádaných jednou či několikrát ročně. Tato činnost je vhodná především pro studenty a výdělečně činné osoby. Dále se může jednat o **dobrovolnou pomoc**, která bývá poskytována opakovaně a pravidelně, např. několik hodin týdně po dobu celého roku, obvykle mimo zaměstnání, studium apod. Je vhodná rovněž pro studenty a výdělečně činné osoby. Jde-li o **dobrovolnickou službu**, která je chápána jako dlouhodobější závazek srovnatelný s částečným až téměř úplným pracovním úvazkem. Tato činnost se doporučuje především důchodcům i nezaměstnaným.⁴⁶

3.4. Význam dobrovolnictví v moderní společnosti

O dobrovolnictví se hovoří jako o něčem, co pomáhá **zvyšovat efektivnost neziskových organizací** a co představuje jejich výhodu ve srovnání s jinými typy organizací. Měli bychom si zvyknout hovořit o dobrovolnictví jako o nezbytné podmínce přežití v moderní společnosti. Z hlediska ekonomické teorie neziskových organizací vznikl neziskový sektor jako reakce veřejnosti na selhání trhu a státu v poskytování služeb občanovi. Úlohou neziskových organizací je kompenzovat selhání nabídkou svých služeb. Smysl existence neziskového sektoru je tedy spatřován v tom, že pouze doplňuje komerční a státní sektor v oblasti poskytování služeb.

Sociální učení napomáhá pochopit otázku dobrovolné práce jako reálné vývojové alternativy informační společnosti. Součástí procesu sociálního učení je nejen šíření dobrovolnictví, ale i prestiž práce pro veřejně prospěšné účely. V dnešní společnosti především dobrovolná občanská práce přináší sociální rozměr, na kterém je fungování moderních technologií životně závislé. Důraz je kladen na stabilitu sociálního prostředí, bez něhož by neměly smysl ani ty největší vymoženosti techniky. Proto patří rozvoj dobrovolnictví k nejvýznamnějším současným modernizačním trendům.⁴⁷

K tomu, aby bylo dobrovolnictví účinné, musí plnit určitou funkci. Rozeznáváme např. funkci sociálně integrační, vzdělávací, iniciativní, inovační, ekonomickou a psychologickou.

⁴⁶ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů JOB ROTATION*. [online]. Praha: Portál, 2005. Dostupné z <<http://www.hest.cz/>>. [cit. 2006-07-12]. s. 18.

⁴⁷ FRYČ, P. *Význam dobrovolnictví v moderní společnosti*. [online]. Dostupné z <<http://www.dobrovolnik.cz/>>. [cit. 2006-06-08].

Sociálně integrační funkce spočívá v interakci mezi členy „týmu“ dobrovolníků, mezi nimiž vznikají tzv. sociální pouta a dobrovolníci získávají nové přátele. Výhodou této funkce jsou nové vztahy mezi dobrovolníky a klienty, kterým se poskytuje služba. Jedná se především o drobnou činnost dobrovolníků s efektem stmelení místní komunity.

Vzdělávací funkce umožňuje dobrovolníkovi získat nové zkušenosti a další poznatky využitelné v zaměstnání nebo při studiu.

Iniciativní funkce – dobrovolník díky své tvořivé energii je nositelem změn ve společnosti. Svoji aktivitou objevuje zdroje a možnosti nových řešení.

Inovační funkce souvisí s tím, jak je možné dělat věci jinak a lépe.

Ekonomická funkce – dobrovolnická činnost nevyžaduje finanční prostředky na obecně prospěšnou činnost poskytovanou dobrovolníky.

Psychologická funkce – tuto funkci lze rozdělit z hlediska přínosu na vnitřní psychologický přínos pro dobrovolníka (jeho pocit potřebnosti a užitečnosti) a na vnější psychologický přínos pro klienta např. věnovat pozornost seniorům, aby si nepřipadali zbyteční.

3.5. Motivace dobrovolníků

Rozhodnutí člověka k dobrovolnictví je úzce spjata s celou řadou důvodů, z nichž jedním z nich je i motivace. Dobrovolnou pomoc nelze nikomu vnutit, vychází především z motivace dobrovolníka, při respektování potřeb klientů a služeb.⁴⁸ Postupně přibývá lidí, kteří jsou nadšeni pro dobrovolnictví bez nároku na finanční odměnu. Dobrovolníci se také domnívají, že svojí činností získají společenské uznání a prestiž.

Na základě výzkumu dárcovství a dobrovolnictví, který probíhal v ČR v letech 1999 - 2000 prostřednictvím Nadace rozvoje občanské společnosti, Agentury neziskového sektoru a Agentury STEM ve spolupráci s nadací VIA a občanským sdružením Hestia, byly vytipovány tři navzájem se prolínající motivace k dobrovolnictví. Jedná se o konvenční, reciproční a nerozvinutou motivaci.⁴⁹

⁴⁸ NOVOTNÁ, A. *Metodika sociálních služeb*. [online]. Praha: Poradna pro občanství, 2004. Dostupné z <<http://www.diskriminace.cz/dt-neziskovky/socialnisluzby.phtml>>. [cit. 2006-07-30].

⁴⁹ FRÍČ, P. a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice – výsledky výzkumu NROS a AGNES*. 1. vyd. Praha: NROS, Agnes, 2001. ISBN 80-902633-7. s. 66 - 68.

Konvenční motivace

Konvenční motivace se opírá o principy náboženské víry či o představy o správném způsobu života. K dobrovolné práci je dobrovolník veden neformálními společenskými pravidly chování a morálními normami nejbližšího okolí. Dobrovolníci mají sklon preferovat své náboženské přesvědčení a jsou jim blízké příklady dárcovských aktivit z okruhu příbuzných a přátel. Tento typ motivace převládá u osob starších 60 let a u věřících.

Reciproční motivace

Recipročně motivovaní dobrovolníci vnímají svoji práci jako spojení dobra pro jiné a z vlastního prospěchu. Tito dobrovolníci mají zájem o získání nových zkušeností a navazování nových vztahů. Projevuje se u nich snaha uplatnit svoje schopnosti a udržovat se prostřednictvím dobrovolné práce v kondici. S touto motivací se můžeme setkat především u mladých lidí do 30 let s jednoznačně ateistickým světonázorem.

Nerozvinutá motivace

Nerozvinutá motivace omezuje dobrovolníka na důvěru v organizaci, pro kterou se rozhodne pracovat, na „*přesvědčení o smysluplnosti dobrovolné práce v konkrétním případě*“⁵⁰ a dává jim pocit, že dobrovolnictvím šíří dobré myšlenky. S touto motivací se nejčastěji setkáme u vysokoškoláků a osob střední a starší generace od 46 do 60 let.

Ve výzkumné části této práce dotazník předložený nezaměstnaným dobrovolníkům dobrovolnického programu obsahuje také otázky, které se týkají motivace a očekávání dobrovolníků, se kterou vstupují do tohoto programu, k potvrzení předchozích výsledků.

3.6. Překážky dobrovolnictví

Dobrovolnictví je mezi veřejností vnímáno jako něco výjimečného, co není příliš rozšířené, přestože je považováno za občanskou ctnost, jejíž podstatou je nemyslet jen na sebe, na své pohodlí a výhody, ale obětovat neboli „*oželeť něco ve prospěch toho potřebného – potřebnějšího*“⁵¹. Je to především z důvodu vnímání role neziskových organizací a jejich dobrovolných pracovníků veřejností, jako chabá náhražka za selhávající veřejnou správu a ne jako nezastupitelná součást života společnosti.

⁵⁰ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8. s. 47.

⁵¹ KOPŘIVA J. *Dobrovolnictví a dárcovství – obnova lidských ctností*. Praha: Hestia, 2001. s. 21.

V realizaci dobrovolnictví je pro neziskové organizace rovněž překážkou nedostatečné množství finančních prostředků, které získávají z grantů a dotací ze státního rozpočtu. Ze strany státu nejsou finanční prostředky zaručeny a proto jsou jejich dalším zdrojem např. dary, veřejné sbírky, členské příspěvky, nebo sponzorství.

Na základě průzkumů v ČR i v zahraničí byly zjištěny názory dobrovolníků, představující překážky neboli bariéry dobrovolnictví na to, co dobrovolníky podporuje k dobrovolnictví, co brzdí jejich ochotu stát se dobrovolníky a jaké mají dobrovolníci obavy při vykonávání své činnosti. Pro lepší představu jsem bariéry dobrovolnictví sestavila do následující tabulky č. 2.

Tabulka č. 2

Bariéry dobrovolnictví

Co dobrovolníky podporuje	Co brzdí ochotu dobrovolníků	Jaké mají obavy dobrovolníci
Mají pocit, že jsou oceňováni.	Zjistí velký rozdíl mezi jejich očekáváním a skutečnou činností.	Obavy z vlastní nedostatečnosti, z chyb a selhání.
Uvědomují si, že jejich přítomnost něco znamená.	Mají pocit, že jejich pomoc je k ničemu.	Obava z odmítnutí klientem a „z informačního šumu“.
Mají naděje na změnu, postup ve své činnosti.	Nedostanou žádnou zpětnou vazbu, ani pochvalu či ocenění.	Obava z necitlivosti a překročení hranic chování.
Dostává se jim uznání na veřejnosti i soukromě.	Úkoly jsou příliš rutinní, žádná rozmanitost.	Obava z obvinění a z žaloby klientů.
Mají pocit, že dokážou zvládnout předkládané úkoly.	Cítí nedostatečnou podporu spolupracovníků.	Obava ze zdravotního poškození.
Mají pocit sounáležitosti a týmové práce spolupracovníků.	Úkol či tým nepřináší téměř žádnou prestiž.	Obava ze špatné komunikace a rozdělení rolí.
Podílejí se na řešení problémů, na rozhodování i na stanovování cílů organizace.	Činnost jim nedává možnost osobního růstu.	Obavy z nesprávného odhadnutí a zařazení dobrovolníka do organizace.
Uvědomují si, že v důsledku jejich činnosti se děje něco podstatného.	Mají příliš malé možnosti projevit iniciativu či tvořivost.	Nezájem o dobrovolníky.
Jejich osobní potřeby jsou uspokojovány.	Cítí napětí mezi spolupracovníky.	Nedůvěra klientů v čestné motivy dobrovolníka.

Zdroj: TOŠNER J., SOZANSKÁ O. Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8. s. 55.

Velmi častou příčinou nedůvěry a neochoty pracovat s dobrovolníky je „*především nedostatek informací o dobrovolnictví*“⁵². Stejně jako profesionálové, tak i dobrovolníci potřebují stejnou péči pro správný přenos informací a k trvalé pomoci organizace. Dojde-li k nedorozumění mezi dobrovolníkem a organizací z důvodu špatného přenosu informací, dobrovolník je zklamán a opouští svoji činnost. Profesionálové následně po odchodu dobrovolníka z organizace zastávají názor, že na dobrovolníky není spolehnoutí. Kvalitní management a kvalita řízení lidských zdrojů v organizaci se tak stává prioritou úspěšnosti dobrovolnictví a dobrovolnického programu organizace. Překonávání bariér dobrovolnictví může pomoci vzdělávání a supervize koordinátorů dobrovolníků, studijní pobyty a návštěvy v zahraničí, propagace dobrovolnictví prostřednictvím masmédií aj.

3.7. Jak moc je organizace závislá na práci dobrovolníků

Pro dobrovolnickou práci je přínosné pokud má činnost dobrovolníka smysl a jasný cíl. Aby byla dobrovolnická pomoc účinná, je potřeba její efektivní a profesionální organizování. Dobrovolnictví může být přínosné nejen pro organizaci, ve které dobrovolník vykonává svoji činnost, ale i pro samotného dobrovolníka.

Podle role, kterou mají dobrovolníci v neziskové organizaci, neboli podle míry využití pomoci dobrovolníků, která může nabývat různých podob, je možné rozdělit neziskové organizace do několika následujících ideálních typů:⁵³

Organizace, jejichž chod je na dobrovolnících přímo závislý. Malá skupina profesionálních zaměstnanců se spolu s dobrovolníky podílí na naplňování hlavní činnosti organizace. Dobrovolníci jsou její rozhodující silou, bez jejichž práce by nemohla organizace plnit své cíle. Jedná se především o organizace zajišťující humanitární akce, ekologické iniciativy a kampaně, kterými se prezentuje navenek a naplňuje tak své poslání. Bez účasti dobrovolníků by se tyto akce nemohly realizovat.

Organizace, ve kterých dobrovolná činnost není základem jejího provozu. Dobrovolníci spolu s profesionálními zaměstnanci vykonávají činnosti jako např. u zařízení sociálních a zdravotních. Dobrovolníci zastávají běžné činnosti zaměstnaných pracovníků např. pomáhají s účetnictvím, obstarávají recepci, pomáhají s úklidem či stavebními pracemi apod.

⁵² TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů JOB ROTATION*. [online]. Praha: Portál, 2005. Dostupné z <<http://www.hest.cz/>>. [cit. 2006-07-12]. s. 14.

⁵³ TOŠNER J., SOZANSKÁ O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8. s. 39.

Svojí činností tak přispívají ke snižování finančních nákladů organizace, protože jinak by musely být tyto činnosti zajišťovány profesionálně.

Organizace, pro které sice není činnost dobrovolníků bezprostředně nepostradatelná, ale pomáhají ji lépe či snáze naplňovat vlastní cíle a zkvalitňovat poskytované služby. Dobrovolníci vykonávají aktivity jako jsou např. vycházky s klienty, jazykové nebo výtvarné kroužky aj. volno-časové aktivity. Mohou sloužit i jako doplněk služeb v oblasti poradenství v daňových a účetních záležitostech nebo v administrativní a manuální výpomoci apod.

Z lidské aktivity vyplývají dva efekty, a to efekt z výstupu a efekt z procesu. **Efekt z výstupu** představuje výstup (činnost dobrovolníka), který je možné přenášet i na ostatní členy ve společnosti oproti efektu vyplývající z dané činnosti na výstupu tj. vnitřní pocit aktéra z výkonu, jehož užitek je nepřenositelný. Na druhé straně **efekt z procesu** vyjadřuje požitek, který získává dobrovolník ze své dobrovolné aktivity.

Přítomnost dobrovolníků je významnou součástí psychosociální péče o různé skupiny lidí a obohacení prostředí o „obyčejný“ lidský kontakt, který lidé rozhodně potřebují. Dobrovolníci tak posilují jejich duševní rovnováhu a pomáhají jim překlenout náročné chvíle. Přinášejí především sami sebe, svůj čas a své porozumění. Ukazují těmto lidem, že okolní svět na ně nezapomíná, že je ochoten pro ně něco udělat a pomoci jim v jejich obtížích. Vnáší tak do tohoto prostředí lidský prvek sounáležitosti a přátelství.

Díky přínosům z dobrovolnictví dochází u nezaměstnaných k odstranění psychosociálních důsledků nezaměstnanosti. V následující tabulce č. 3 k jednotlivým psychosociálním dopadům nezaměstnanosti, které zmiňuje Buchtová⁵⁴, přiřazuji pozitiva, jež dobrovolná činnost nezaměstnanému přináší. Přínosy dobrovolnictví mohou nasytit potřebu dobrovolníka a zároveň omezit důsledek nezaměstnanosti.

⁵⁴ BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Garda, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

Tabulka č. 3**Důsledky nezaměstnanosti a přínosy dobrovolnictví**

Psychosociální důsledky nezaměstnanosti	Přínosy z dobrovolnické činnosti
pocit prázdnoty	nové informace a dovednosti
nedostatek podnětů	činnost, aktivita
frustrace ⁵⁵	doplnění či změna v postojích a osobním systému hodnot
rodinné problémy, napětí ve vztazích, stres (tlak a tíseň)	uvolnění
pocit zbytečnosti	smysluplnost dobrovolné práce
sociální izolace a nedostatek komunikace s okolím	setkávání s lidmi, nové vztahy, identifikace s určitou skupinou
existenční nejistota, obavy z budoucnosti	možnost odhlédnutí od sebe sama

Zdroj: vlastní šetření

3.8. Dobrovolnická centra

V ČR působí již více než dvacet dobrovolnických center. Tato centra vedou vlastní dobrovolnické programy (např. preventivní programy pro děti a mládež, pro seniory a postižené, pro nezaměstnané apod.), pořádají vzdělávací a školící aktivity (konference, semináře a výcviky dobrovolníků a koordinátorů), spolupracují na mezinárodní úrovni (účastní se aktivit a propojení na mezinárodní dobrovolnické organizace), vytvářejí mediální obraz dobrovolnictví (spolupracují s masmédií, obcemi, samosprávami i státními orgány) a vytvářejí servis pro neziskové organizace (spolupracují s regionálními partnery).⁵⁶

Dobrovolnická centra jsou postavena na činnosti svých dobrovolníků, kteří jim pomáhají snáze naplňovat jejich cíle a zkvalitňovat poskytované služby. Posláním dobrovolnického centra je jednak propagace a podpora myšlenky dobrovolnictví ve společnosti a také spolupráce s neziskovými organizacemi v regionu, s cílem zapojení co největšího počtu obyvatel do řešení problémů dané komunity.

⁵⁵ Frustrace je psychický stav člověka, který nastává v důsledku blokování možnosti (překážkou) uspokojit určitou potřebu nebo dosáhnout vytýčeného cíle.

⁵⁶ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů JOB ROTATION*. [online]. Praha: Portál, 2005. Dostupné z <<http://www.hest.cz/>>. [cit. 2006-07-12]. s. 16.

Vlastní práce s dobrovolníky zahrnuje především získávání dobrovolníků, jejich výběr a výcvik, motivaci, zavedení do databáze dobrovolníků, nabídku dobrovolnických programů, supervize a hodnocení dobrovolníků. Práce ve prospěch třetích osob pak představují různé aktivity pro děti (např. tábory či různé volno-časové aktivity), osoby tělesně nebo mentálně postižené, osoby stížené živelnými katastrofami (povodněmi), osoby v nemocnicích nebo domovech důchodců apod.

4. Vývoj Dobrovolnictví nezaměstnaných v ČR

V této kapitole nejprve nastíním vývoj projektu pro nezaměstnané v rámci celé České republiky, jako přehledu o jeho dosavadním průběhu, tak jak ho vytvořilo Národní dobrovolnické centrum Hestia, dále jen Hestia. Vzhledem k tomu, že Hestia od roku 2003 přenesla odpovědnost za jeho pokračování na regionální dobrovolnická centra, soustředím dále svoji pozornost pouze na o. s. STŘED, které se zabývá realizací dobrovolnických programů pro region Třebíč.

Myšlenka vytvořit projekt pro nezaměstnané se zrodila v Národním dobrovolnickém centru Hestia, jako reakce na špatnou situaci na trhu práce. Příčinou byli především absolventi škol, kteří obtížně hledají zaměstnání a to zejména proto, že nemají většinou zaměstnavatelů požadovanou praxi. Inspirací pro Hestii byly dobré zkušenosti ze zahraničí, kde je tato alternativa jedním z běžných nástrojů APZ, jako např. v Německu a v Holandsku. Dobrovolnický program pro nezaměstnané měl sloužit jako možný nástroj APZ, vedoucí ke zmírňování následků nezaměstnanosti. Jeho největší výhodou je to, že vzhledem k dobrovolnému charakteru činnosti nezaměstnaných nevyžaduje, ve srovnání s běžně užívanými nástroji APZ, větší finanční prostředky.

V letech 2000 – 2002 byla realizace dobrovolnických programů pro nezaměstnané umožněna díky grantové podpoře MPSV ČR, Nadace Open Society Fund Praha a Charles Stewart Mott Foundation. Jednalo se o projekt nazvaný Dobrovolnictví nezaměstnaných, dále jen projekt, který byl zpočátku určen jen pro absolventy škol a postupně se rozšířil i na další rizikové skupiny např. matky s dětmi do deseti let a nezaměstnané po 45. roce života. Těmto skupinám osob pomáhá řešit psychologické, sociální i fyzické problémy spojené s nezaměstnaností, jako je např. ztráta pravidelné denní aktivity, pokles sebedůvěry, deprese, nárůst sociální izolace a konflikty v rodině apod. Dalším nezanedbatelným efektem projektu je potenciálně zvýšit počet dobrovolníků. Dobrovolníci by se mohli zapojit do činností v mnoha organizacích a to jak v sociální sféře, ve zdravotnictví, školství, tak ve veřejné správě.

Projekt je rozdělen na dvě samostatné části. Realizace první části probíhá tak, že nejprve účastník dobrovolně pracuje ve zvolené neziskové organizaci. Po absolvování 50 hodin

získává osvědčení o vykonané dobrovolnické činnosti. Toto osvědčení by pro něj mělo znamenat vyšší šanci pro nalezení vhodného zaměstnání a lepší uplatnění se na trhu práce. Rozsah dobrovolnické činnosti je doporučen v rozpětí 0,25 až 0,5 pracovního úvazku. Uchazeči o zaměstnání zapojení do tohoto projektu jsou po celou dobu vedeni na úřadu práce a jsou příjemci podpory. Dále jsou dobrovolníkovi nabídnuty pestré podpůrné aktivity, které jsou součástí realizace druhé části projektu. Podpůrné aktivity jsou nabízeny na základě potřeb v daném regionu a podle možností organizací, které se na projektu podílejí. Jedná se o psychosociální poradenství, vzdělávání v praktických nebo v komunikačních dovednostech, které zvyšují šance při hledání zaměstnání např. jak napsat životopis, jak postupovat při přijímacím pohovoru apod.⁵⁷ Jedná se o jednu z alternativ, která řeší dobu nezaměstnanosti formou aktivity.

Realizace projektu v roce 2000

Projekt vznikl v roce 2000 se záměrem **odzkoušet nový nástroj APZ** ve dvou regionech ČR a to v Kroměříži a v Praze. Úřad práce hlavního města Prahy se vyjádřil k projektu zamítavě a tak Hestia kromě Kroměříže (SPEKTRUM o. s.) oslovila Ústí nad Labem (Dobrovolnické centrum o. s.), Opavu (Oblastní charita), Ostravu-Porubu (Charita Ostrava) a Plzeň (TOTEM o. s.).

Projekt měl připravit a v praxi ověřit metodiku zapojení nezaměstnaných absolventů škol do dobrovolnické činnosti. Jeho cílem bylo především ověřování možností využití dobrovolnictví k udržení pracovních návyků, k rozšíření a prohloubení zkušeností a dovedností ve zvoleném oboru, možnost získat odbornou praxi formou dobrovolnické činnosti a také prevence psychosociální krize v období nezaměstnanosti.

Do projektu bylo zapojeno 53 nezaměstnaných, kteří odpracovali 2 504,5 hodin za necelé 4 měsíce, neboť původně plánovaný roční projekt, z důvodu zdlouhavého projednávání rozpočtu, začal až v září. Byl hodnocen kladně jak regionálními partnery, tak vítán ze strany dobrovolníků a spolupracujících organizací. Zájem o dobrovolnictví projeví i další ohrožené skupiny nezaměstnaných, proto se uvažovalo o jeho rozšíření i na tyto skupiny. Vyskytly se však v jeho průběhu určité nedostatky, resp. legislativní problémy, kvůli kterým ztratilo dobrovolnictví v tomto roce velkou část zájemců. Jednalo se o to, že česká legislativa neznala pojem dobrovolník, což vedlo k problémům při spolupráci s úřady

⁵⁷ NOVOTNÝ, M. *Závěrečná zpráva o realizaci projektu Dobrovolnictví nezaměstnaných*. [online]. Praha: Hestia, 2003. Dostupné z <<http://www.hest.cz/>>. [cit. 2007-03-12].

práce a dále nebyla řešena oblast proplácení cestovného a pojištění dobrovolníků.

Realizace projektu v roce 2001

V roce 2001 byl projekt realizován v sedmi regionech. Jednak bylo navázáno na spolupráci s úřady práce v regionech, kde projekt pokračoval a dále byla zahájena spolupráce v regionech Brno a Liberec.

Kromě původních cílů, bylo v roce 2001 cílem **rozšíření projektu** o zapojení dalších ohrožených skupin nezaměstnaných např. o nezaměstnané v předdůchodovém věku, matky po mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnané a osoby zdravotně znevýhodněné. Důraz projektu se tak posouvá k motivaci nezaměstnaných při aktivním vyhledávání zaměstnání, u dlouhodobě nezaměstnaných k vyloučení pocitu vlastní neužitečnosti a nabízí jim smysluplné využití volného času a zvýšení jejich atraktivity na trhu práce.

Do projektu bylo v tomto roce zapojeno 110 nezaměstnaných, kteří odpracovali 6 451 hodin. Ze Závěrečné zprávy Mgr. Novotného vyplývá, že zástupci organizací posuzují projekt **celkově jako přínosný, zajímavý a potřebný**. Projekt byl přínosem jak pro nezaměstnané, tak pro neziskové organizace, kde dobrovolníci vykonávali svoji činnost. Všichni účastníci se rádi do projektu zapojili, neboť jim to pomohlo se zaktivizovat, udržet si denní rytmus a získat cenné životní zkušenosti. Odměnou jim bylo poděkování klientů a zaměstnanců, kterým pomáhali.

Někteří dobrovolníci přiznali, že se občas setkávali s nechápavou reakcí svého okolí, což znamená, že kredit dobrovolníků ve společnosti není příliš velký. Společnost by měla pochopit, že dobrovolnická činnost je ctností, nikoliv něčím, za co by se měli dobrovolníci stydět. K rozšíření povědomí o přínosu dobrovolnické činnosti také přispěla v tomto roce mezinárodní konference Dobrovolnictví a dárcovství – obnova občanských ctností v Kroměříži, jejíž jedna samostatná část byla věnována Dobrovolnictví nezaměstnaných.

Projekt v tomto roce nabídl alternativu aktivní skupině nezaměstnaných. Jeho hlavním cílem nebylo a stále ještě není najít lidem zaměstnání, ale má především funkci motivační a je zaměřen na rozvoj dovedností a znalostí. Legislativa ČR stále neznala pojem dobrovolník a proto bylo velmi obtížné přesvědčit úřady práce v dalších regionech o smysluplnosti projektu. Spolupráce s ÚP se ukázala jako limitující faktor, neboť tam, kde se nedaří, může se tato metoda práce s nezaměstnanými stát jen doplňkovou službou dobrovolnického centra.

Realizace projektu v roce 2002

V roce 2002 byl projekt realizován v pěti regionech ČR (Kroměříž, Ústí nad Labem, Plzeň, Brno, Přerov), do kterého se zapojilo 114 nezaměstnaných, kteří odpracovali 4 615 hodin.

Pro tento rok byl vypracován manuál shrnující dosavadní zkušenosti do ucelené metodiky, která se rozdělila na oblast pro organizace a pro realizátory.⁵⁸ Pro **organizace** pouze v menších městech, které budou spolupracovat individuálně s jednotlivými nezaměstnanými, kde se projekt nebude realizovat komplexně. Ve speciálních případech, v rámci jiných motivačních programů organizace zapojí jako dobrovolníky své klienty (např. bezdomovce). Pro **realizátory**, neboli pro organizace, které chtějí realizovat dlouhodobější program obdobného typu jako např. doplňkový nástroj APZ pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných ve větších městech, nebo v místech s vysokou nezaměstnaností. Metodika zahrnuje i metody spolupráce úřadů práce, místní samosprávy, supervize apod.

Cíl byl stejný jako v předchozích letech tzn. prevence psychosociální krize v období nezaměstnanosti, rozšíření zkušeností a dovedností ve zvoleném oboru, zvýšení celkového sebevědomí a zlepšení schopnosti sebe prezentace při hledání pracovního místa formou psychosociálního výcviku, ověřování možností využití dobrovolnictví jako nástroje APZ a přispění ke zpracování metodiky zapojování různých skupin nezaměstnaných do tohoto projektu. Dále také nabídka získání odborné praxe formou dobrovolnické činnosti, vytvoření a udržení pracovních návyků a v neposlední řadě smysluplné trávení volného času.

Na základě zkušeností nezaměstnaných dobrovolníků byla s nimi průběžně upravována metodika práce, docházelo k mapování specifických potřeb dobrovolníků a hledaly se nejvhodnější způsoby jejich oslovení, metodického vedení a motivace.

Z výsledků projektu vyplývá, že z řádově mnoha set nezaměstnaných je možno pro dobrovolnictví získat desítky zájemců. Projekt nabídl nezaměstnaným možnost aktivního řešení jejich životní situace a mohl by být tedy zařazen mezi metody APZ. Nezaměstnaný nabízí svoji nevyužitou kapacitu – čas a energii – s možností svého vlastního rozvoje, zvýšení sebevědomí a změny kreditu ve společnosti a navíc se zvýšenou šancí nalezení placeného zaměstnání.⁵⁹ Realizace dobrovolnických programů pro nezaměstnané absolventy škol i pro další skupiny nezaměstnaných, se ukazuje jako „vhodný nástroj prevence sociálního

⁵⁸ Jak se uvádí v Závěrečné zprávě o realizaci projektu Dobrovolnictví nezaměstnaných.

⁵⁹ TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů JOB ROTATION*. [online]. Praha: Portál, 2005. Dostupné z <<http://www.hest.cz/>>. [cit. 2007-05-12]. s. 23.

vyloučení lidí“⁶⁰, kteří se často bez vlastního zavinění nacházejí na pokraji společnosti.

Pro lepší představu, jak projekt od svého počátku probíhal, je možné shlédnout v následující tabulce č. 4.

Tabulka č. 4

Počty nezaměstnaných dobrovolníků a jejich úspěšnost při hledání zaměstnání

Rok	Počet nezaměstnaných dobrovolníků	Počet vydaných osvědčení po min. 50-ti hodinách	Počet dobrovolníků, kteří získali zaměstnání	Počet odpracovaných hodin
2002	114	43	26	4 615
2001	110	29	22	6 451
2000	53	17	20	2 504,5
Celkem	277	89	68	13 570,5

Zdroj: NOVOTNÝ, M. *Závěrečná zpráva o realizaci projektu Dobrovolnictví nezaměstnaných*. [online]. Praha: Hestia, 2003. Dostupné z <<http://www.hest.cz/>>. [cit. 2007-03-12].

Záměrem celého projektu bylo odzkoušet novou metodiku dobrovolné práce s nezaměstnanými. Výsledky tříleté realizace projektu ukázaly, že je tento způsob aktivity možný a dokonce pro aktivní nezaměstnané i přínosný. Jedná se o propojení volné kapacity nezaměstnaných s neziskovou sférou, kde mohou nezaměstnaní smysluplně uplatnit své dovednosti a zkušenosti.

Realizace projektu od roku 2003 až dosud

Přes úspěšnost celého projektu Hestia dále neusiluje o jeho realizaci v původním rozsahu a za finanční podpory MPSV. Přenesla proto odpovědnost za jeho pokračování od roku 2003 na regionální dobrovolnická centra. Bylo to především z důvodu neustále klesající finanční podpory ze strany MPSV, přestože se projekt dále rozšiřoval. Také metodika projektu se dle názoru Hestie již dostatečně osvědčila. Dokonce v regionech, ve kterých se podařilo navázat úzkou spoluprací s dalším komunitním partnerem (město), mají regionální dobrovolnická centra zájem o udržení projektu. V regionech, kde se podařila upevnit dobrá spolupráce s úřady práce, je zajištěna institucionální udržitelnost.⁶¹

Jedním z regionálních center, kam byla také v roce 2003 přenesena odpovědnost

⁶⁰ TOŠNER J., SOZANSKÁ O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8. s. 126.

⁶¹ NOVOTNÝ, M. *Závěrečná zpráva o realizaci projektu Dobrovolnictví nezaměstnaných*. [online]. Praha: Hestia, 2003. Dostupné z <<http://www.hest.cz/>>. [cit. 2007-03-12].

za pokračování dobrovolnických programů pro region Třebíč bylo dobrovolnické centrum o. s. STŘED.

Občanské sdružení STŘED je nestátní neziskovou organizací založenou 24. 10. 2000 (registrace u Ministerstva vnitra) na podnět psychologů Pedagogicko-psychologické poradny v Třebíči a pracovníků tehdejšího sociálního referátu Okresního úřadu v Třebíči. Hlavní myšlenkou sdružení se stala realizace a rozvoj sociálně-preventivního programu Pět P na okrese Třebíč, a s tím spojený rozvoj dobrovolnictví formou vytvoření dobrovolnického centra. V této fázi byla činnost centra zaměřena především na děti a mládež.

Realizací dobrovolnických programů se centrum snaží rozšířit „*portfólio*“⁶² svých činností a stejně tak i dobrovolníků, neboť do doby realizace projektu byli jeho účastníky především studenti. Od roku 2006 centrum usiluje o dobrovolníky z řad nezaměstnaných evidovaných na ÚP. Ve vztahu k projektu je posláním a cílem dobrovolnického centra vyhledávání, sdružování a výcvik dobrovolníků ochotných pomáhat dětem a handicapovaným lidem v problémových životních situacích formou individuální a skupinové péče. Dále zajišťovat organizacím poskytujícím sociální služby vhodné dobrovolníky a dobrovolníkům zajišťovat kvalitní zázemí v jejich činnosti (tzn. školení, kurzy, supervize, pojištění) a tím přispět ke zkvalitnění poskytovaných sociálních služeb.

V případě dobrovolníků z řad nezaměstnaných je cílem jejich motivace k nějaké činnosti, umožnit jim navázání nových kontaktů, obnovení pracovních návyků a prohloubení kvalifikace. Centrum se snaží poskytnout klientům spolupracujících organizací nového přítele či společníka, člověka, který přichází s chutí pomoci, umožnit dobrovolníkovi v rámci jeho činnosti uspokojit pocit důležitosti a potřebnosti. Dále pak zvyšování prestiže dobrovolnické práce informováním veřejnosti prostřednictvím besed, přednášek a médií. Dobrovolníci se kromě sociálních a zdravotnických ústavů uplatňují i v oblasti environmentální výchovy, životního prostředí, ekologie apod.⁶³ V neposlední řadě se centrum snaží šířit myšlenku dobrovolnictví jako součást lidské společnosti a rozvíjet sociální prostředí v regionu Třebíč.

Od roku 2003 až do současnosti aktivně pomáhalo v jednotlivých organizacích 70 dobrovolníků evidovaných centrem a k tomu se dalších 34 podílelo na jednorázových aktivitách např. veřejné sbírky. V roce 2007 má centrum 18 aktivních dobrovolníků a dále v evidenci 21 jednorázových dobrovolníků.

⁶² DAVIDOVÁ, M. *Projektová dokumentace k projektu Dobrovolnictví – prostředek k sociální integraci*. Jihlava: RRA Vysočina, 2005. s. 5.

⁶³ STŘED. *Výroční zpráva roku 2005*. Třebíč: STŘED, 2006. s. 2.

5. Charakteristika regionu Třebíč

Dobrovolnický program pro nezaměstnané je realizován v třebíčském regionu, proto považuji za nutné krátce zmínit informace o stavu v tomto regionu. Budu se mu věnovat především z hlediska jeho umístění a situace na trhu práce, sloužící jako důkaz opodstatněnosti zapojení Třebíče do Dobrovolnictví nezaměstnaných.

Území třebíčského regionu, které zaujímá 1 509 km² je tvořeno převážně kopcovitým reliéfem jihovýchodní části Českomoravské vrchoviny. Okresní město Třebíč je začleněno do kraje Vysočina, kam se dále řadí i okres Jihlava, Havlíčkův Brod, Žďár nad Sázavou a Pelhřimov. Území okresu dělí 172 obcí, kde 6 obcí má udělen status města. Ve 3 z nich tj. v Moravských Budějovicích, Jemnici a v Náměšti nad Oslavou jsou umístěna dislokovaná pracoviště Úřadu práce v Třebíči (podle § 7 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhlášky č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů ČR a území obvodů hlavního města Prahy).⁶⁴

Na Třebíčsku působí několik dominantních zaměstnavatelů⁶⁵, jejichž perspektiva zaměstnanosti v rámci plánované životnosti i přes řízenou redukci pracovní síly a zvyšování produktivity práce je dobrá. V minulých letech prošli největší zaměstnavatelé restrukturalizací, která spočívala v zefektivňování výroby, což se promítlo ve struktuře a počtu zaměstnanců. Pracovní místa zanikala po desítkách, stovkách – adekvátně však v tak velkém počtu nebyla vytvářena nová pracovní místa. V současné době firmy stabilizovaly počty pracovníků, vzhledem k výrobním požadavkům. Jejich produkce roste ve vazbě na zvýšení poptávky a zvýšení produktivity práce.

Slibným a **silným zázemím** v podpoře zaměstnanosti tohoto regionu se stávají firmy vyrábějící pro automobilový průmysl a strojírenství, firmy působící ve stavebnictví a zaměstnavatelé v energetickém sektoru. V těchto sektorech (kromě energetického) je zaznamenáváno postupné rozšiřování výroby a zvyšování počtu pracovníků. Silnou stránkou regionu je i průmyslová zóna vhodná pro zahraniční investory a relativně dobrá úroveň kvalifikované pracovní síly. Na druhé straně **slabými stránkami** regionu jsou

⁶⁴ VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 4.

⁶⁵ První brněnská strojírna a.s., Tusculum a.s., UNIPLLET a.s., I&C Energo a.s., ČEZ ENERGOSERVIS spol. s r.o., TIPA a.s., ALTREVA spol. s r.o., Nemocnice v Třebíči, ČEZ a.s., Jaderná elektrárna Dukovany, MANN HUMMEL (CZ) spol. s r.o., MOTORPAL a.s., EGSTON SYSTEM ELECTRONIC spol. s r.o., JMB družstvo, BEL sýry Česko a.s., AGROCHEMA družstvo, V-stav spol. s r.o., Drůbež spol. s r.o., Jaroměřická mlékárna, a.s., Huhtamaki ČR a.s., Outulný a.s., BAST spol. s r.o.

především omezená mobilita a adaptabilita pracovní síly, nadprůměrná nezaměstnanost a dopravní infrastruktura. Také zemědělství ovlivňuje situaci v regionu. Hospodaří se v méně příznivých až v nepříznivých výrobních podmínkách. Problémem jsou nízké mzdy a dojíždění za prací, komplikované omezením autobusových linek. Dalším problémem se jeví i neochota a nezájem mladých lidí v zemědělském sektoru pracovat, resp. příchod nových pracovníků a náhrada odchodů do důchodů.

Od roku 2000 zde vznikla poměrně široká síť supermarketů (celorepublikový trend). Předpokládá se další rozvoj služeb a obchodní sítě např. v roce 2007 je uvažována výstavba nákupního střediska, čímž vznikne cca 200 – 250 nových pracovních míst. Tyto aktivity budou realizovány na základě zájmu rakouského investora. Další dva obchodní řetězce vstoupí do regionu na přelomu roku 2007 a 2008.

Na základě údajů Českého statistického úřadu má okres Třebíč k 31.12.2001 celkem 117 367 obyvatel a z toho 57 704 osob (49,2 %) je ekonomicky aktivních. Pracujících je 51 405 (43,8 %), občanů starších 15 let bez vzdělání a se základním vzděláním je 25 151 (21,4 %). V produktivním věku je 75 425 občanů (64,3 %), do třiceti let věku je 49 232 (41,9 %) a nad 60 let 21 084 (18 %) obyvatel okresu.⁶⁶ Podle aktuálních údajů Českého statistického úřadu dochází postupně ke snižování počtu obyvatel, což lze shlédnout v následující tabulce č. 5.

Tabulka č. 5

Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel v okrese Třebíč

Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel	31.12.2003	31.12.2004	31.12.2005
počet obyvatel celkem	117 002	116 855	116 209
z toho ženy	59 263	59 242	58 861
z toho věková kategorie: 0 - 14 let	19 773	19 281	19 174
15 - 64 let	81 082	81 448	80 998

Zdroj: VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 5.

K 31.12.2006 byla míra registrované nezaměstnanosti **11,1 %** (v r. 2005 to bylo 13 %). Nejvyšší hodnoty dosáhla již v lednu 2006 (13,8 %) a od června 2006 pak vykazovala sestupnou tendenci až do listopadu 2006 (10,3 %). V prosinci 2006 došlo k obratu a míra

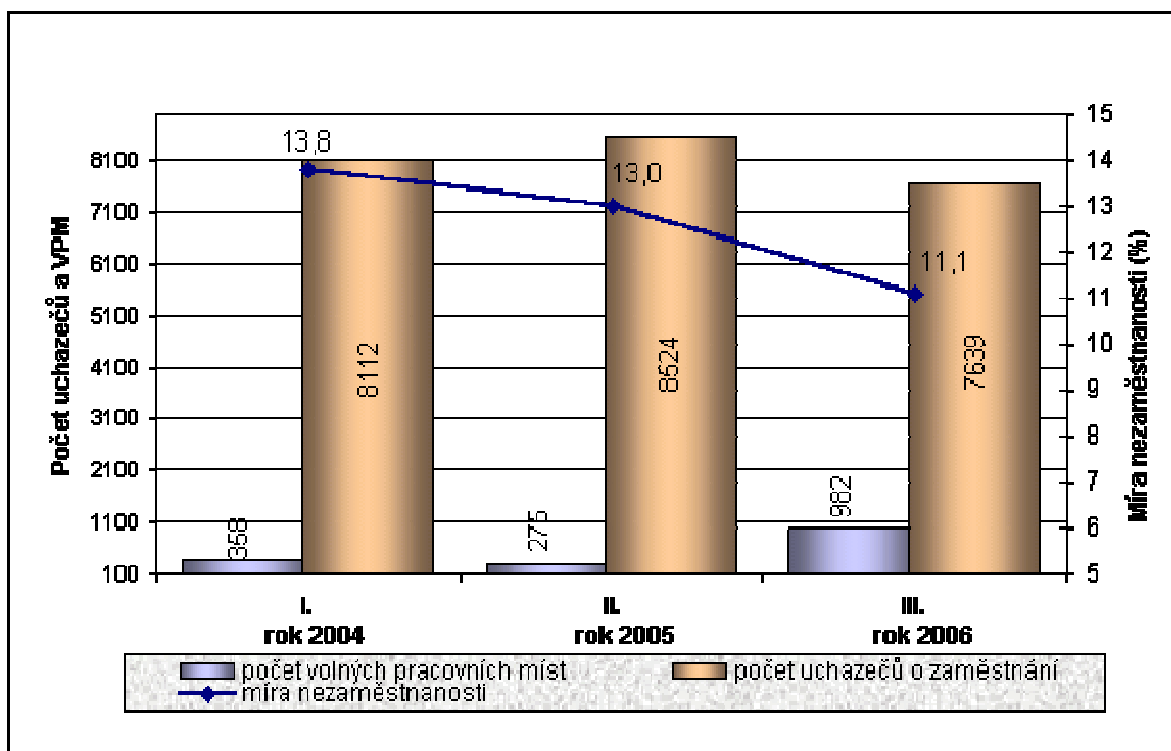
⁶⁶ VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 5.

nezaměstnanosti vzrostla na výše uváděných 11,1 %. Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti za rok 2006 představuje 11,5 % (12,8 % za rok 2005).⁶⁷

Do evidence uchazečů o zaměstnání se k 31.12.2006 přihlásilo **7 639** uchazečů (v r. 2005 se jednalo o 8 524). V průběhu roku 2006 jich bylo z evidence vyřazeno 5 718 a z toho 2 217 umístil úřad práce. Pro lepší představu o vývoji situace v regionu Třebíč lze nahlédnout do následujícího grafu č. 4.

Graf č. 4

Vývoj nezaměstnanosti okres Třebíč v letech 2004 až 2006



Zdroj: Vybíralová, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 16.

⁶⁷ VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007. s. 20.

6. Analýza podmínek realizace Dobrovolnictví nezaměstnaných v třebíčském regionu

Dříve než přistoupím k vlastnímu výzkumu mezi dobrovolníky, abych zhodnotila jejich postoje, názory, motivy a následně i zkušenosti s dobrovolnictvím, zaměřím pozornost na podmínky realizace dobrovolnického programu pro nezaměstnané v třebíčském regionu. Následovat bude stručná charakteristika mnou zvoleného tématu, objasním cíl výzkumu a popíši zvolenou výzkumnou strategii. Dále vysvětlím způsob výběru zkoumaného vzorku a metodu sběru dat. Na závěr zhodnotím výsledky, ke kterým jsem dospěla. Díky výstupům z realizace projektu uvedu v další části silná a slabá místa realizace projektu, návrhy a doporučení.

Z předcházející kapitoly vyplývá, že třebíčský region má poměrně vysokou nezaměstnanost, a proto Národní dobrovolnické centrum Hestia vyzvalo regionálního partnera občanské sdružení STŘED, také ke spolupráci.

Vedení Úřadu práce v Třebíči kladně podpořilo zapojení regionálního partnera dobrovolnické centrum o. s. STŘED a uzavřelo s ním dne 4. 11. 2005 smlouvu o partnerství a vzájemné spolupráci na dobu dvou let za účelem realizace projektu nazvaného Dobrovolnictví – prostředek k sociální integraci. Projekt využívá metodických materiálů Národního dobrovolnického centra Hestia. Součástí činnosti třebíčského centra se projekt stal až v únoru 2006, po schválení finanční podpory. Podpora byla získána z prostředků Evropské unie, státního rozpočtu ČR a kraje Vysočina, z grantového schématu SROP v rámci opatření 3.2. Podpora sociální integrace v kraji Vysočina a z MPSV ČR.

Projekt byl vytvořen s cílem motivovat ty, kteří již dlouho bez úspěchu hledají zaměstnání a jsou evidovaní na úřadu práce a také další zájemce o dobrovolnickou činnost. Jeho úspěšnost spočívá především v možnosti získat pro vybranou cílovou skupinu zaměstnání či minimálně zvýšit u nich předpoklady pro jeho získání. Cíle je možno dosáhnout cestou praxe (dobrovolnická činnost v různých organizacích), sociálních, profesních

a společenských dovedností (pomocí speciálního výcviku).⁶⁸ Jako součást projektu byly zařazeny rovněž podpůrné aktivity – vzdělávací, komunikační, informační a pomoc při řešení individuálních situací nezaměstnaných. Projekt je tedy zaměřen na **snižování nezaměstnanosti** v regionu Třebíč. Má také význam pro **vytvoření personálního zázemí** nutného ke zkvalitnění systému dobrovolnických služeb v regionu a k „nastartování“⁶⁹ tohoto systému v sousedních městech.

V rámci projektu byly stanoveny tři **cílové skupiny**. Těmito skupinami jsou dobrovolníci, přijímající organizace a klienti organizací.

Dobrovolníci jsou velmi různorodou cílovou skupinou. Na základě dlouhodobé analýzy regionálního trhu práce, byl projekt pro region Třebíč nastaven tak, že ze skupiny osob nejvíce ohrožených nezaměstnaností se zaměřuje na dlouhodobě nezaměstnané, ženy po mateřské dovolené, nezaměstnané v předdůchodovém věku, absolventy škol a mladistvé bez praxe. Nevylučuje ani další zájemce o dobrovolnickou práci, kteří mají potřebu nezištně pomáhat druhým, chtějí být pro někoho užiteční a jsou odhodlaní podělit se o svůj vlastní volný čas.

Přijímající (partnerské) organizace – jsou to organizace poskytující sociální služby, které na základě podepsaných dohod využívají činnosti dobrovolníků. Ti zde fungují jako jistí „společníci“ jejich klientů a tím jim v podstatě zajišťují jakousi nadstandardní péči, kterou zaměstnanci organizací běžně nemohou zajistit a stihnout sami. Jedná se tedy o organizace, pro které sice není činnost dobrovolníků bezprostředně nepostradatelná, ale pomáhá jí lépe či snáze naplňovat vlastní cíle a zkvalitňovat poskytované služby.

Zapojenými partnery jsou Městský úřad Třebíč (Odbor sociálně právní ochrany dětí), Oblastní charita Třebíč (Domov pro matky v tísní a Komunitní centrum Ambrela), Domovy důchodců v Třebíči, v Náměšti n/Osl. a Domov pro seniory Třebíč, Denní centrum Barevný svět, Speciální mateřská škola Třebíč, Komplexní domácí péče Diana, Zookontakt Rebeka, Ústav sociální péče Jinošov. V těchto zařízeních mohou dobrovolníci vykonávat středně dlouhou a dlouhodobou dobrovolnickou činnost.

Klienti organizací – jedná se o klienty jednotlivých partnerských organizací, kteří přímo využívají činnosti dobrovolníků. Těmito klienty jsou často lidé, jimž chybí blízká osoba

⁶⁸ STŘED. *Informace pro zprostředkovatelky zaměstnání ÚP v Třebíči o realizaci projektu Dobrovolnictví – prostředek k sociální integraci*. Třebíč: STŘED, 2006.

⁶⁹ DAVIDOVÁ, M. *Projektová dokumentace k projektu Dobrovolnictví – prostředek k sociální integraci*. Jihlava: RRA Vysočina, 2005. s. 6.

či lidé odkázaní na pomoc druhých.

Zde uvedu stručnou charakteristiku organizací, ve kterých nezaměstnaní pracovali jako dobrovolníci.

Domov důchodců v Třebíči – zařízení, které funguje již řadu let. Domov důchodců podporuje aktivní a zdravé stáří. Má kapacitu 98 klientů v průměru 82 let věku. Je zde mnoho příležitostí k dobrovolnickým činnostem, které spočívají především v obsluze, komunikaci s klienty apod. Dobrovolníci se při práci s klientem věnují ručním pracím, vycházkově poznávacím aktivitám, v rámci pohybových aktivit vyjíždějí s klientem na kole do zahrady v areálu domova i do jeho blízkého okolí, pečují o zvířátka žijící v domově, o pokojové květiny a vykonávají další potřebné činnosti.

Domov důchodců v Náměšti nad Oslavou – jeden z nejnovějších domovů pro občany, kteří dosáhli důchodového věku a také pro ty, kteří ze zdravotních důvodů nemohou žít samostatně. Domov má kapacitu 92 klientů v průměrném věku 80 let. Po celý den mají dobrovolníci přístup do domova, kde vykonávají svoji činnost. Nabídka činností je velmi rozmanitá např. ruční práce (šití, pletení, háčkování, drhání, malování), kuchařské činnosti (vaření, pečení), péče o květiny a zahradu, čtení dle přání klienta a pomoc při literární činnosti (přispívání do časopisu domova), procvičování paměti seniorů při dovednostních aktivitách a pomoc při práci s internetem.

Domov pro seniory v Třebíči – domov rodinného typu, moderní bezbariérová budova, ve které je možno ubytovat 193 klientů v průměrné věkové složení 81 let. Žijí zde staří občané, kteří dosáhli rozhodného věku pro přiznání starobního důchodu a občané s trvalými změnami zdravotního stavu. Dobrovolníci zde pomáhají seniorům po celý den při komunikaci, obsluze, doprovodu na vycházkách a k účasti na pravidelných bohoslužbách, při vyřizování osobní korespondence, žehlení a drobných opravách osobního oblečení seniorů, kulturních a společenských akcích v domově a při dalších činnostech.

Speciální mateřská škola v Třebíči – zařízení, které navštěvují děti předškolního věku a to jak zdravé děti, které tvoří maximálně 25 % z celkového počtu dětí, tak děti se specifickými vadami (smyslová, tělesná mentální a vícečetná postižení). Děti mají možnost volby činností a větší prostor pro samostatnost. Dobrovolníci jim pomáhají při volnočasových aktivitách a jsou při své práci časově omezeni provozem školy od 6:00 do 16:00 hodin. Chodí s dětmi na procházky, hrají si s nimi na dopravním hřišti na školní zahradě, vymýšlejí soutěžní disciplíny, navštěvují divadelní představení, výstavy, koncerty, výtvarný

a pohybově hudební kroužek a další akce vhodné pro děti předškolního věku.

V třebíčském regionu se projekt zaměřuje na nezaměstnané v roli dobrovolníků, kteří se věnují prospěšné činnosti v neziskových organizacích nejčastěji z oblasti sociální, zdravotnické a školské, a to bez nároku na finanční odměnu. Po dobu zapojení do programu neztrácejí účastníci nárok na podporu v nezaměstnanosti, nadále plní povinnosti vůči ÚP a hledají zaměstnání. Pro získání osvědčení o vykonané dobrovolnické činnosti je zapotřebí, aby dobrovolníci z řad nezaměstnaných odpracovali minimálně 40 hodin. U ostatních dobrovolníků, jako jsou studenti a pracující, není jejich činnost nijak limitována.

Dobrovolníci se mohou zapojit do práce v neziskových organizacích zaměřených např. na pomoc seniorům, menšinám či dětem, vykonávat rukodělné práce, pečovat o zvířata, doprovázet seniory k lékaři či dělat jim v léčebnách asistenty a do mnoha dalších aktivit. Působí i jako asistenti v různých zájmových kroužcích či pomáhají v administrativě. Činnost je vybrána s ohledem na profesní zaměření nebo přání dobrovolníka a též vzhledem k aktuálním potřebám neziskových organizací, ve kterých se nezaměstnaní – dobrovolníci mohou uplatnit. Jedná se o činnost v průměru 2 – 4 hodin týdně.⁷⁰ Výhodou je, že současně získává dobrovolník i praxi. Pokud je organizace s dobrovolníkem spokojena, může zde dobrovolník zůstat i delší dobu a získat tak placené zaměstnání. Převážně se jedná o dlouhodobou dobrovolnickou činnost, ke které jim centrum poskytuje pravidelné výcviky sociálně-psychologických dovedností, proplácí cestovné, pojištění a organizuje pravidelné supervize. Dobrovolníci jsou využíváni i na tzv. jednorázové akce např. mikulášská besídka, dopravní odpoledne apod.

Všichni dobrovolníci jsou pojištěni z hlediska odpovědnosti za škody na majetku a zdraví způsobené organizací nebo osobám v souvislosti s výkonem dobrovolné činnosti u Hasičské vzájemné pojišťovny. Dobrovolníkům s bydlištěm mimo Třebíč je hrazeno cestovné z místa bydliště do místa výkonu dobrovolné činnosti.

Nezaměstnaným byla jako doplněk projektu nabídnuta účast na cyklu přednášek, ve vztahu k dlouhodobé nezaměstnanosti. Přednášky byly zaměřeny na informace ohledně vzdělávání, komunikace, flexibility, přípravy na přijímací pohovory, jak psát strukturovaný životopis apod. Obsahem bylo např. téma Neziskový sektor (co je třetí sektor v naší společnosti, jeho význam); Jak se vyrovnat s nezaměstnaností; Jak se bránit psychickým

⁷⁰ DAVIDOVÁ, M. *Projektová dokumentace k projektu Dobrovolnictví – prostředek k sociální integraci*. Jihlava: RRA Vysočina, 2005. s. 7 – 8.

problémům vznikající jako důsledek dlouhodobé nezaměstnanosti; Komunikace, flexibilita, přijímací pohovory a jak se na ně připravit, jak psát životopis, co je třeba vědět před nástupem do zaměstnání; Psychologické aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti. Lektoři byli zajištěni převážně z Pedagogické-psychologické poradny a Vzdělávacího střediska v Třebíči.

Vzhledem k malému zájmu dobrovolníků o nabízené přednášky, uskutečnila se pouze jedna beseda a to beseda se vzdělávacím obsahem na téma Neziskový sektor. Této besedy jsem se zúčastnila a jsem toho názoru, že její obsah a forma přednesu nebyla adekvátní ke vzdělání a potřebám účastníků. Nejen že byl výklad příliš odborný, ale byl vhodný více pro vysokoškoláky disponující přiměřenými znalostmi o přednášené problematice. Posluchači při výkladu neudrželi pozornost a informace jim podávané nebyly pro ně zajímavé. Příště by bylo lepší přizpůsobit besedu vzdělanostní úrovni a požadavkům posluchačů. O další přednášky již účastníci neprojeví zájem. To je možná škoda, domnívám se, že přednáška např. na téma Jak se vyrovnat s nezaměstnaností by naopak mohla vzbudit zájem.

Aby byla dobrovolnická činnost účinná, je nutné její efektivní organizování. Z tohoto důvodu bylo vytvořeno nové pracovní místo na pozici koordinátora dobrovolnického centra s polovičním úvazkem. Koordinátorkou projektu se stala Michaela Svobodová, Dis., která byla po celou dobu v osobním kontaktu se zástupci jednotlivých partnerských organizací i se samotnými dobrovolníky. S dobrovolníky jednala individuálně, neboť odmítli skupinové supervize a zjišťovala jejich názory a případné problémy. K úspěšnosti celého projektu, zajištění zpětné vazby a informovanosti veřejnosti byly vytvořeny propagační materiály a organizována konference reflektující činnost sdružení v oblasti dobrovolnictví.

6.1. *Charakteristika, cíl a volba výzkumu*

Dobrovolnictví se uplatňuje ve společnosti již delší dobu. Většinou bývají zveřejňovány pouze počty dobrovolníků a jen malá pozornost je věnována těmto osobám jako takovým a jejich uplatnění na trhu práce. A právě proto jsem se zaměřila na nezaměstnané dobrovolníky a za téma jsem zvolila Dobrovolnictví nezaměstnaných. Svým výzkumem bych chtěla poskytnout přínos jako vstupní informace včetně zmapování terénu pro další systematictější zkoumání dobrovolnictví jako doplňku nástrojů APZ, případně jiných aspektů. Dále mám zájem přispět k jeho propagaci, aby bylo stejně ceněno v ČR, tak jako v zahraničí a současně poukázat na efektivitu zapojení nezaměstnaných do dobrovolnického programu, kterou nemůžeme měřit pouze tím, že po jeho absolvování získá účastník snadněji zaměstnání.

Cílem mého výzkumu je analýza podmínek realizace Dobrovolnictví nezaměstnaných v třebečském regionu. Zhodnocení případných efektů pro nezaměstnané, překážek při jeho realizaci, postojů, názorů, motivů, zkušeností účastníků programu a možnost zařazení dobrovolnictví mezi nástroje APZ.

Pro sociální výzkum můžeme zvolit jednu z výzkumných strategií, a to buď výzkum kvalitativní, nebo výzkum kvantitativní. Pro dosažení svého cíle jsem zvolila techniku kvantitativního výzkumu, který mi umožní nalézt řešení pro takové problémy, které lze popsat v termínech vztahů mezi pozorovatelnými proměnnými.

Vzhledem k tomu, že je velmi náročné postihnout všechny souvislosti vstupu účastníků do programu, rozdělila jsem výzkum na dvě fáze.

První spočívala ve zmapování postojů, názorů a motivů účastníků daného programu **před** jejich skutečným zapojením do dobrovolnické činnosti. Šlo o poznání struktury sledované skupiny účastníků programu. Hlavním nástrojem byl dotazník (viz příloha č. 3) předložený všem účastníkům. Dotazník jim byl předložen během jejich úvodního proškolení, v jehož rámci jej vyplnili a předali koordinátorce programu.

Druhá fáze měla zhodnotit celý projekt **v průběhu** jeho realizace. Jako techniku sběru dat jsem zvolila opět dotazník (viz příloha č. 4). Chtěla jsem zachytit subjektivní názory dobrovolníků – jaké změny, přínosy zaznamenali ve svém životě během dobrovolnické činnosti. Jak se vyvíjel jejich vztah k dobrovolnictví – očekávání, realita, co v nich účast v dobrovolnickém programu zanechala apod.

Vedle těchto etap bylo snahou sledovat také **celkový efekt projektu**, vyjádřený ve zlepšení možností vstupu na trh práce a zařazení dobrovolnictví mezi nástroje APZ. Vzhledem k tomu, že je obtížné odhadnout dobu účasti jednotlivců v dobrovolnickém programu, byli účastníci ve druhém dotazníku dotázáni na okolnosti nalezení, případně nenalezení zaměstnání během jejich dobrovolnické činnosti.

6.2. Výzkumný vzorek a metoda sběru dat

Výzkum jsem prováděla v průběhu roku 2006 a 2007 prostřednictvím o. s. STŘED mezi nezaměstnanými dobrovolníky evidovanými jako uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce v Třebíči.

Základním souborem jednotek, o kterém přepokládám, že pro něj získané závěry budou platné, jsou již dříve jmenovaní nezaměstnaní dobrovolníci. Před vstupem do projektu jsem požádala o odpovědi z prvního dotazníku 26 respondentů patřících mezi nezaměstnané dobrovolníky, kteří měli skutečně zájem o dobrovolnictví. Druhou část dotazníku jsem mohla předložit pouze 10-ti respondentům, kteří začali docházet do zvolené organizace.

Od počátku realizace dobrovolnických programů probíhají současně i šetření týkající se účastníků těchto programů. Dotazníky, které se používají v rámci těchto šetření jsem použila pro svůj výzkum k poznání efektivity tohoto typu programu, který zachycuje postoje, názory, motivy a zkušenosti účastníků dobrovolnických programů.⁷¹

Pro sběr potřebných dat jsem tedy zvolila techniku dotazníku zprostředkovanou přes koordinátorku programu, která mi nabídla, že při častém kontaktu s dobrovolníky jim sama předloží mé dotazníky. K dotazníkové formě zprostředkované koordinátorkou programu mě vedlo několik důvodů. První náborová schůzka se konala již v únoru 2006 a na dobrovolníky jsem měla kontakt pouze přes koordinátorku programu. Na nábořech v roce 2006 uskutečněných v červnu, v září a v listopadu nebylo možné provést rozhovor či předložit dotazníky osobně, neboť ti, kteří projevíli zájem, se vždy pevně rozhodli k účasti až po osobní návštěvě ve vybrané organizaci. Z počátku zamýšlené skupinové supervize, na kterých bych mohla realizovat rozhovor či předložit dotazník, ztroskotaly na žádosti účastníků, aby byla supervize individuální.

⁷¹ Dotazník byl užítý i v šetření PhDr. Pavla Kuchaře, CSc. z Fakulty sociálních věd univerzity Karlovy v Praze, a slouží k získání dat při všech realizovaných dobrovolnických programech a je hromadně zpracováván za celou ČR.

6.3. Výsledky výzkumu

6.3.1. Charakteristika výzkumného vzorku

V průběhu roku 2006 se uskutečnily celkem čtyři náборы možných zájemců o účast v programu a to v únoru (27. 2. 2006), v červnu (5. 6. 2006), v září (21. 9. 2006) a v listopadu (21. 11. 2006), během kterého byli účastníci seznámeni s jeho podrobnostmi. Na organizování setkání se aktivně podílel Úřad práce v Třebíči, který provedl výběr nezaměstnaných a pozval je na konzultační schůzku s koordinátorkou programu. Jednotlivých náborů se účastnili i zástupci organizací, kde později vykonávali dobrovolníci svoji činnost.

Jednotlivých setkání se zúčastnilo celkem 54 zájemců o dobrovolnictví. Mimo úřadem práce vybraných 40-ti nezaměstnaných uchazečů, projevílo zájem o účast na setkání i dalších 14 ostatních zájemců. Z celkového počtu 54 zájemců se jich do projektu **zapojilo** pouze **40** (26 nezaměstnaných a 14 ostatních) a **35 jednorázových zájemců**. Jednorázoví dobrovolníci jsou využíváni jen nárazově na ojedinělé akce, proto není nutné, aby procházeli výcvikem apod. Mají pouze vyplněnou registrační kartu a jsou zařazeni v evidenci dobrovolnického centra, které je kontaktuje v případě potřeby.

Zájemci, kteří se rozhodli do programu vstoupit, vyplnili nezávazně registrační kartu⁷² a domluvili si s koordinátorkou individuální schůzku. Na této schůzce se zjišťuje motiv zájemce, druh činnosti, jakou by rád vykonával, ve které organizaci by chtěl pomáhat, časové možnosti zájemce atd. Následně pak účastník programu absolvuje výcvik.

V roce 2006 se uskutečnilo 5 výcviků dobrovolníků. Těchto výcviků se zúčastnilo celkem 34 účastníků (20 nezaměstnaných a 14 ostatních) a **úspěšně** jich **prošlo** pouze **26** (13 nezaměstnaných a 13 ostatních). Během výcviku se účastníci podrobně seznamují s dobrovolnictvím vykonávaném přímo na konkrétním místě. Po úspěšném absolvování výcviku je s účastníkem uzavřena písemná dohoda⁷³, a poté může začít docházet do zvolené organizace.

Dobrovolníci si mohou vybrat typ organizace, ve které chtějí pomáhat. Od typu zvolené organizace se odvíjí i vzdělávání a školení, které mu poskytuje dobrovolnické centrum. Jedná se o oblast efektivní komunikace, asertivního jednání, právního vědomí, práce s rizikovou mládeží, zdravotnického minima atd. Délka výcviku je v rozsahu cca 10 - 15 hodin. Každý

⁷² Registrační kartu dobrovolnického centra pro názornou ukázkou uvádím v příloze č. 1.

⁷³ Ukázkou dohody je v příloze č. 2.

dobrovolník pak obdrží potvrzení o absolvování výcviku v rozsahu sociálně-právních psychologických dovedností.

Dobrovolníků, kteří začali docházet do zvolené organizace bylo z 54 zájemců nakonec jen 17 (10 nezaměstnaných a 7 ostatních). Stálými dobrovolníky se z těchto 17 osob stalo pouhých 10 (5 nezaměstnaných a 5 ostatních), kteří vykonali v organizaci 40 a více hodin a dál pokračují v programu. Každý dobrovolník si individuálně stanovil, kolik hodin týdně bude pracovat a ti, kteří již z programu odešli, nastoupili do zaměstnání nebo studují. Pro lepší představu uvádím statistiku za rok 2006 shrnutou do následující tabulky č. 6.

Tabulka č. 6

Statistika za rok 2006

	Nezaměstnaní dobrovolníci	Ostatní dobrovolníci	„Jednorázoví“ dobrovolníci	Celkem dobrovolníků
Zájemce (navštívil informační schůzku nebo se sám informoval)	40	14	-	54
Skutečný zájemce (vstoupil do projektu)	26	14	35	75
Účastník výcviku	20	14	-	34
Absolvent (úspěšně prošel výcvikem a diagnostikou)	13	13	-	26
Dobrovolník (začal docházet do organizace)	10	7	-	17
Stálý dobrovolník (vykonal v organizaci 40 a více hodin)	5	5	-	10

Zdroj: SVOBODOVÁ, M. *Závěrečná zpráva o realizaci projektu v třebíčském regionu za rok 2006*. Třebíč: STŘED, 2007. s. 2.

6.3.2. Vyhodnocení a interpretace dat

V první části výzkumu jsem zjišťovala u 26 zájemců jejich očekávání ze zapojení do dobrovolnické činnosti a motivaci se kterou k dobrovolnictví přistupovali. Dále se jednalo o poznání struktury sledované skupiny účastníků. Postoje, názory a motivy účastníků daného programu jsem se snažila zachytit před jejich vstupem do projektu. Pro tento účel jsem zvolila dotazník, který je součástí přílohy č. 3.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že nejvíce nezaměstnaných, kteří se účastnili programu bylo ve věku do 25 let (38 %) a dále pak 31 % ve věku od 26 do 35 let a 31 % ve věku od 46 do 55 let. Ve věkovém rozpětí od 36 do 45 let se programu neúčastnila žádná nezaměstnaná osoba. Věkové rozložení účastníků (v tabulce č. 7 je graficky znázorněno grafem č. 5) odpovídá třem hlavním cílovým skupinám dobrovolnického programu - absolventům (23 %), ženám po mateřské dovolené (8 %) a nezaměstnaným od 46 let (4 %), což lze shlédnout také v tabulce č. 8 a v grafu č. 6. Tyto skupiny osob patří také mezi dlouhodobě nezaměstnané a ti tvořili celkem 65 % zkoumaného vzorku.

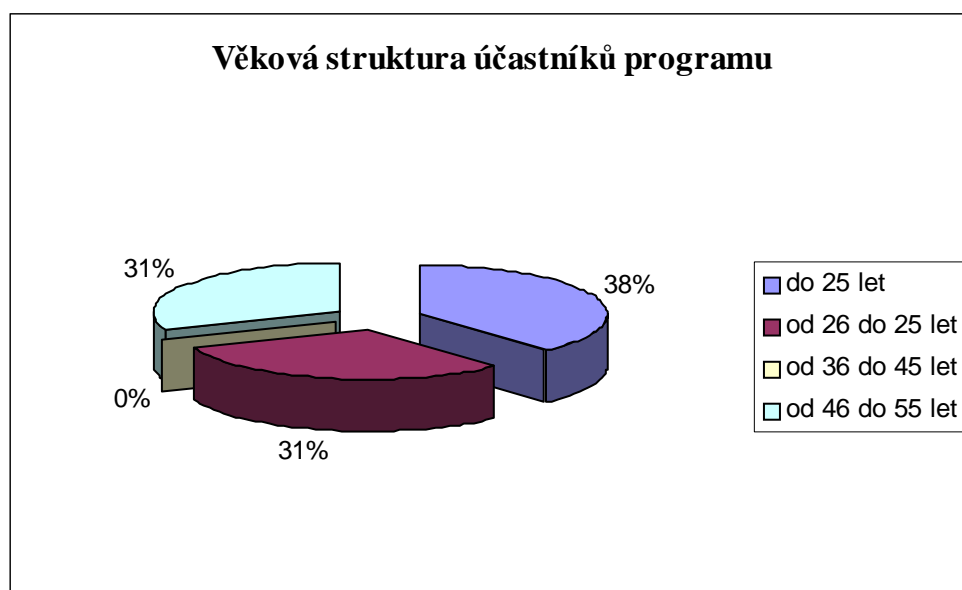
Tabulka č. 7

Věková struktura účastníků programu

Věk	Počet	
	absolutní	relativní
do 25 let	10	38 %
od 26 do 35 let	8	31 %
od 36 do 45 let	0	0 %
od 46 do 55 let	8	31 %
Celkem	26	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 5



Zdroj: vlastní šetření

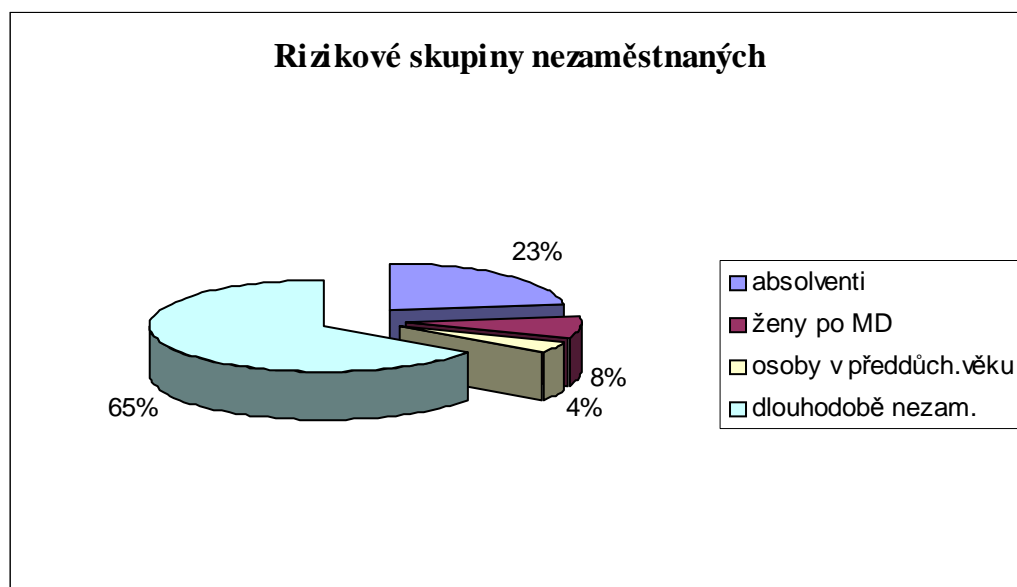
Tabulka č. 8

Rizikové skupiny nezaměstnaných

Skupina nezaměstnaných	Počet osob	
	absolutní	relativní
Absolventi	6	23 %
Ženy po mateřské dovolené	2	8 %
Nezaměstnaní v předdůchodovém věku	1	4 %
Dlouhodobě nezaměstnaní včetně osob uvedených v předešlých skupinách, které zároveň patří i do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných	17	65 %

Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 6



Zdroj: vlastní šetření

Jako nejvyšší dosažené vzdělání (viz tabulka č. 9 a graf č. 7) uváděla většina respondentů střední odborné vzdělání (53 %), dále střední všeobecné vzdělání (31 %), vyučeno 8 % a 4 % bylo se základním a 4 % s vysokoškolským vzděláním. Jde především o velký počet nezaměstnaných absolventů škol, kteří jak uvádím v teoretické části práce mohou díky dobrovolnické činnosti získat pracovní návyky, praxi i zkušenosti a tím zvýšit svoji uplatnitelnost na trhu práce.

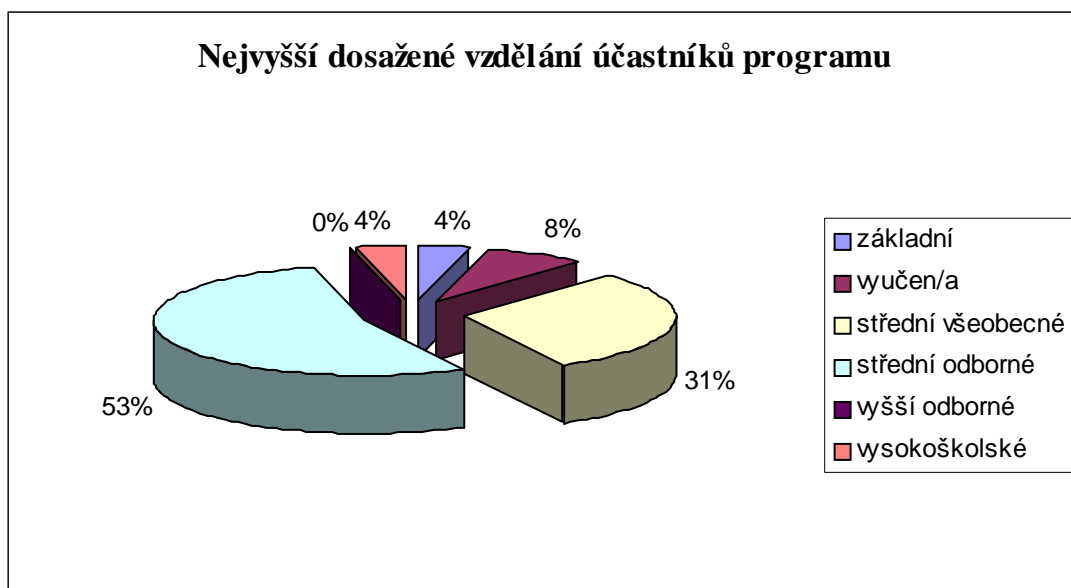
Tabulka č. 9

Nejvyšší dosažené vzdělání účastníků programu

Vzdělání	Počet účastníků	
	absolutní	relativní
Základní	1	4 %
Vyučen/a	2	8 %
Střední všeobecné	8	31 %
Střední odborné	14	53 %
Vyšší odborné	0	0 %
Vysokoškolské	1	4 %
Celkem	26	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 7



Zdroj: vlastní šetření

Profesí (viz tabulka č. 10), kterou se nezaměstnaní respondenti zabývali ve svém zaměstnání převažovala spíše administrativní (45 %). Dále to byla profese technická (31 %), dělnická (12 %), ekonomická (8 %) a pomáhající (4 %). Ze účastněných nikdo nebyl profese řemeslné ani podnikatelské. Procentní zastoupení jednotlivých profesí lze shlédnout i v grafu č. 8. Velký počet nezaměstnaných v administrativní profesi, vzhledem k počtu nezaměstnaných absolventů škol svědčí o tom, že školy v regionu produkují absolventy v oborech, po kterých není poptávka na třebečském trhu práce. Ti potom nemohou najít na tomto trhu uplatnění a stávají se nezaměstnanými.

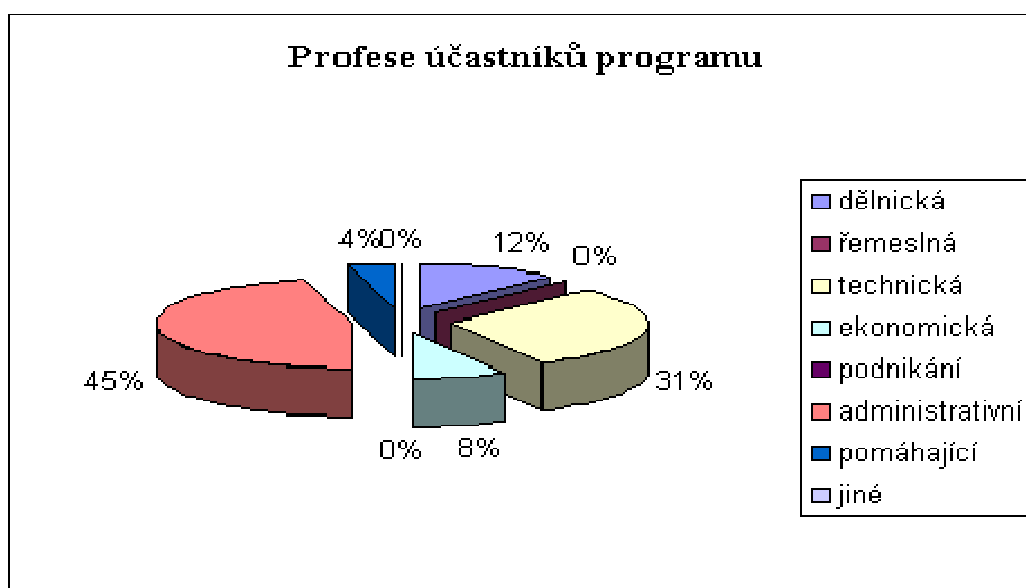
Tabulka č. 10

Profese účastníků programu

Profese	Počet účastníků	
	absolutní	relativní
dělnická	3	12 %
řemeslná	0	0 %
technická	8	31 %
ekonomická	2	8 %
podnikání	0	0 %
administrativní	12	45 %
pomáhající	1	4 %
jiné	0	0 %
Celkem	26	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 8



Zdroj: vlastní šetření

Podle odpovědí na otázku „*Jak dlouho jste nezaměstnaný(á) ?*“ patřila naprostá většina účastníků programu do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Nejkratší uvedená doba nezaměstnanosti byla 4 týdny, zatímco jeden respondent uvedl délku své evidence na ÚP dokonce 5 let. V tabulce č. 11 je možné shlédnout konkrétní počty účastníků programu podle délky nezaměstnanosti. Také z grafu č. 9 vyplývá, že v nejkratší nezaměstnanosti tzn. do 3 měsíců se programu účastnilo 4 % nezaměstnaných a v nejdelší evidenci

tj. nad 12 měsíců jich bylo 69 %. Pro doplnění zbývajících údajů jde o 15 % nezaměstnaných po dobu evidence 3 až 6 měsíců a 12 % nezaměstnaných od 9 do 12 měsíců. Mezi 6 a 9 měsíci nebyl evidován žádný nezaměstnaný jako účastník programu.

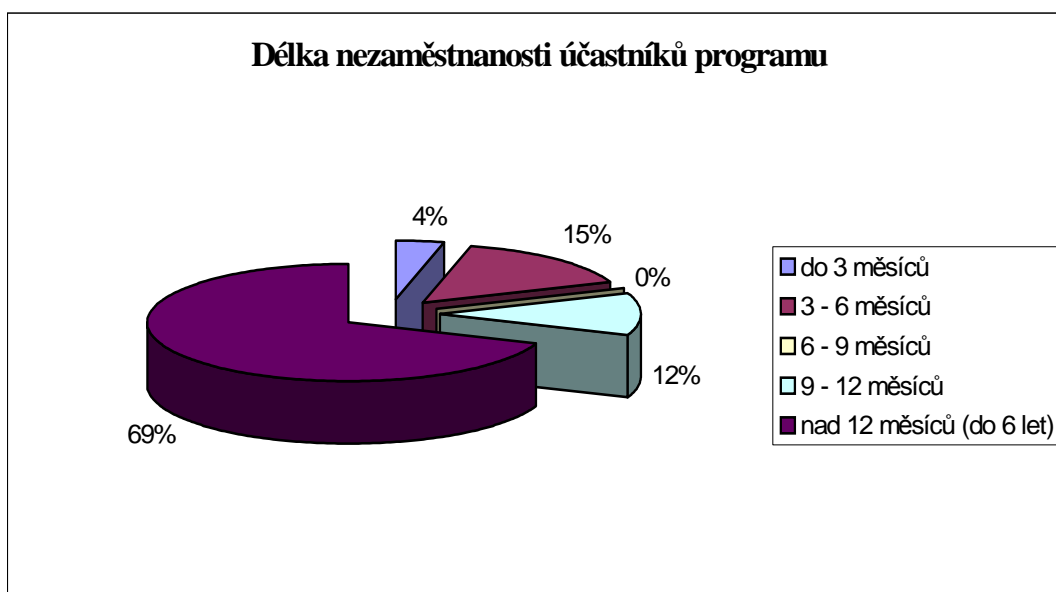
Tabulka č. 11

Délka nezaměstnanosti účastníků programu

Délka nezaměstnanosti	Počet účastníků	
	absolutní	relativní
do 3 měsíců	1	4 %
3 - 6 měsíců	4	15 %
6 - 9 měsíců	0	0 %
9 - 12 měsíců	3	12 %
nad 12 měsíců (do 6 let)	18	69 %
Celkem	26	100 %

Zdroj: vlastní šetření

Graf č. 9



Zdroj: vlastní šetření

Na otázku týkající se změny v jejich životě způsobené ztrátou zaměstnání, která zní: „*Jak se změnil váš život v době nezaměstnanosti ?*“ nejčastěji respondenti odpovídali, že jim chyběl kontakt s lidmi, začali se nudit. Jedna z respondentek uvedla, že v důsledku ztráty zaměstnání získala volný čas na svoji zálibu, kterou je četba a jiná z respondentek začala více sportovat. Dotazovaní uváděli např.: „*mám spoustu času*“, „*...stres, nejistota, finanční problémy, běhání po úřadech ...*“

Co se týče otázky „*Byl(a) jste někdy činný(á) jako dobrovolník ?*“ odpověděli všichni respondenti, záporně. Znamená to tedy, že jako dobrovolník nepracoval v minulosti žádný z nich.

Jako nejčastější důvod, proč se rozhodli zapojit se do dobrovolnického programu spočíval především v pomoci lidem a být s nimi v kontaktu, ale také jejich snaha být prospěšný, získat nové zkušenosti a kontakty. Jedna z respondentek dokonce uvedla, že chce pomáhat, protože jsou na tom lidé hůř než ona a proto cítí potřebu být někomu prospěšná. Uvedu některé z odpovědí respondentů:

„Chci získat nové zkušenosti z praxe.“

„Potřebuji získat stálé pracovní místo.“

„Potřebuji komunikovat s lidmi.“

Na dotaz „*Co očekáváte od svého zapojení do této činnosti?*“ respondenti odpovídali, že očekávali převážně kontakt s lidmi, možnost něčemu se naučit, získat praxi, nové zkušenosti, sebevědomí při komunikaci s lidmi. Z jejich odpovědí vyplývá, že se ze tří základních motivací k dobrovolnictví u naprosté většiny respondentů jedná o reciproční motivaci, o které jsem se zmínila v kapitole nazvané Motivace dobrovolníků. Uváděli např.:

„Návrat k pracovním návykům.“

„Očekávám smysluplné využití volného času.“

„Začnu si zase věřit.“

„Neplacené ověření svých schopností.“

„Že se zprůbojním a získám sebevědomí při komunikaci s lidmi.“

Respondenti měli také popsat, co by chtěli dělat v rámci dobrovolnické činnosti. Většina z nich odpověděla, že by si přála vykonávat převážně administrativní práce, pomáhat seniorům a pracovat s dětmi.

Druhá část výzkumu je orientována na přínos dobrovolnické činnosti pro osobní a profesní život dobrovolníků a na hodnocení programu. K tomuto účelu jsem opět použila dotazník, který je v příloze č. 4.

Z původních 26-ti zájemců, kteří se rozhodli vstoupit do projektu si to 6 z nich na poslední chvíli rozmyslelo a vlastního výcviku se zúčastnilo pouze 20 zájemců. Úspěšně jich 13 absolvovalo výcvik a z toho 3 museli ukončit svoji účast (dva ze zdravotních a jeden

z osobních důvodů). Druhý dotazník jsem proto mohla předložit pouze 10-ti respondentům, kteří začali docházet do zvolené organizace. Do termínu odevzdání diplomové práce se mi ovšem zpět podařilo získat jen 6 dotazníků. Vzhledem k počtu oslovených respondentů a vrácených dotazníků, by nemělo smysl kvantifikovat výstupy. Nabízím tedy pouze souhrn odpovědí respondentů z dotazníků, kde uváděná jména dobrovolníků jsou pouze fiktivní.

Lída je stále nezaměstnaná. Dobrovolnickou činnost vykonávala v organizaci Domov důchodců v Třebíči, kde za čtyři měsíce odpracovala 50 hodin. Pomáhala při obsluze a stravování seniorů a jako společnice jim trpělivě naslouchala. Program hodnotí kladně, nic by na něm neměnila, jen počet hodin potřebných k získání osvědčení z dobrovolnictví by zvýšila alespoň na 50. Přínosem pro ni byl vlastní pocit užitečnosti v tomto prostředí a kolektiv důchodců se kterými si vyprávěla, hrála společenské hry a chodila na zdravotní procházky. K účasti v programu ji nikdo nenutil, je ráda, že se mohla zapojit a navrhovala by větší publicitu mezi nezaměstnanými, neboť by se jich mohlo daleko více účastnit a pomáhat v organizacích.

Jarda, přestože je již zaměstnán a není tedy v evidenci úřadu práce, i nadále pravidelně pomáhá jako dobrovolník v Domově pro seniory v Třebíči. Během pěti měsíců odpracoval 60 hodin, kdy pečoval o důchodce jako společník. Četl jim z knih, hrál s nimi společenské hry, pomáhal jim psát dopisy, doprovázel je na procházkách a také obsluhoval, když potřebovali uvařit kávu nebo čaj. Stal se u nich natolik oblíbený, že i nadále navštěvuje kolektiv důchodců a zpestřuje jejich volné chvíle jako společník. Na programu by rozhodně nic neměnil ani stanovený počet hodin. Jeho účast byla dobrovolná, bez jakéhokoliv nátlaku. Je rád, že se zapojil do dobrovolnictví, protože se tím obohatil o nové myšlenky a zkušenosti díky seniorům a také se seznámil s vlastním chodem v domově. Připomínky k programu neměl žádné, uvedl pouze „*Program naplnil moje očekávání*“.

Ivana, pracovala jako dobrovolník v Domově důchodců v Náměšti nad Oslavou, kde nakonec získala stálé zaměstnání v administrativě. Jako dobrovolník zde odpracovala za pět měsíců 90 hodin, při kterých poznala nejen práci pečovatelky a společnice, ale začala vypomáhat i s administrativní činností. Přínosem pro ní byla možnost setkat se s lidmi a pomáhat jim. Práci v domově si natolik oblíbila, že zde požádala o zaměstnání do stálého pracovního poměru a bylo jí vyhověno. Kromě administrativy zde vypomáhá i s ostatními činnostmi personálu v domově. Do programu se zapojila dobrovolně. Velmi se jí zamlouval přístup dobrovolnického centra a spolupráce organizace, ve které vykonávala svoji činnost.

Nic by v programu neměnila, dokonce ani počet hodin. Ivana si myslí, že je program prospěšný, protože díky němu se dostala do kolektivu a získala pocit být někomu užitečná a nesesedět jen doma. Byla překvapena, že jí bylo propláceno cestovné při dojíždění do organizace, kde vykonávala svoji dobrovolnickou činnost, o čemž svědčí malá informovanost o projektu.

Lenka svoji dobrovolnickou činnost vykonávala ve Speciální mateřské škole v Třebíči. Její aktivity spočívaly především v pomoci při kreslení, vycházkách a dovednostních hrách, při kterých během čtyř měsíců odpracovala 55 hodin. Např. *„Před zimou jsme s dětmi vytvářeli skřítky z přírodnin a společně je potom uložili na školní zahradu, aby ji hlídali až do jara.“* Díky zkušenostem a zálibě práce s dětmi si našla uplatnění jako vychovatelka a není již v evidenci uchazečů o zaměstnání. Lenka získala praxi při práci s dětmi, nové informace a dovednosti, které byly pro ni přínosem, neboť si v obdobné oblasti našla pracovní uplatnění. Na programu by nic neměnila, jen počet hodin by zvýšila na 60. Zapojila se dobrovolně, nikdo ji k dobrovolnictví nenutil. Jako připomínku uvedla malou informovanost o dobrovolnickém programu pro nezaměstnané. Od zprostředkovatelky získala pouze kontakt, ale když chtěla znát podrobnosti ohledně programu, tak byla odkázána na leták. Doporučovala by lepší informovanost zprostředkovatelek ještě před nábořem zájemců o dobrovolnickou činnost.

Anna odpracovala v Domově pro seniory v Třebíči za tři měsíce pouze 35 hodin, neboť nastoupila do zaměstnání. Byla jí přidělena skupinka seniorů, se kterými chodila do parku, hrála společenské hry, četla jim, povídala si s nimi a pokud potřebovali, tak jim zašla pro menší nákup. Pomáhala také realizovat činnosti, na které při běžném provozu není čas. Přestože pracuje, nadále se zde věnuje dobrovolnické činnosti. Přínos vidí především v získání praxe při práci se seniory a v lepší možnosti uplatnit se v této oblasti. S programem byla spokojena a nic by na něm neměnila ani počet hodin. K dobrovolnictví přistupovala bez nátlaku. Práce se seniory ji baví, pomáhá jí smysluplně využít volný čas a setkávat se zde s různými lidmi.

Radka je nezaměstnaná. Dobrovolnické činnosti se věnovala ve Speciální mateřské škole v Třebíči, kde při práci s dětmi za šest měsíců odpracovala 90 hodin. Chodila s nimi na vycházky, četla pohádky, cvičili, zpívali, hrála si s nimi, učila je i nové hry a pomáhala při různých činnostech. Paní učitelky a děti byli přátelské. Ráda se věnovala dětem a má dobrý pocit z vykonané práce. *„Pomohl mi smysluplně využít můj volný čas.“* Program tedy hodnotí

kladně, dobrovolně se do něj zapojila, neměnila by ho, pouze počet hodin by zvýšila na 60. Díky dobrovolnictví cítí, že je schopna po dlouhodobé nezaměstnanosti opět pracovat a být potřebná. Práce s dětmi ji vždy bavila a ráda by se k ní opět vrátila.

Pro přehlednost shrnuji některé z odpovědí do následující tabulky č. 12.

Tabulka č. 12

Výstupy z druhého dotazníku

Jméno (fiktivní)	Činnost během programu		Pomohl program? V čem byl jeho přínos?	Dostatečný počet hodin (40) pro získání osvědčení	Připomínky a názory
Lída	Domov, pečovala o seniory	obsluha, stravování, společnice, vyprávění, společenské hry, zdravotní procházky	Ano. Vlastní pocit užitečnosti v tomto prostředí a kolektiv důchodců.	Ne 50	Je ráda, že se mohla zapojit a navrhovala by větší publicitu mezi nezaměstnanými, neboť by se jich mohlo daleko více účastnit a pomáhat v organizacích.
Jarda	Domov, pečoval o seniory	společník, čtení, společenské hry, psaní dopisů, doprovod na procházkách, obsluha, vaření kávy nebo čaje	Ano. Obohatil se o nové myšlenky a zkušenosti díky seniorům a také se seznámil s vlastním chodem v domově.	Ano	Připomínky k programu neměl žádné, uvedl pouze „ <i>Program naplnil moje očekávání</i> “.
Ivana	Domov, pečovala o seniory	pečovatelka, společnice, administrativa	Ano. V domově získala stálé zaměstnání. Možnost setkat se s lidmi a pomáhat jim. Dostala se do kolektivu a získala pocit být někomu užitečná a nesedět jen doma.	Ano	Byla překvapena, že jí bylo propláceno cestovné, o čemž svědčí malá informovanost o projektu. Velmi se jí zamlouval přístup dobrovolnického centra a spolupráce organizace, ve které vykonávala svoji činnost.
Lenka	Škola, vykonávala práci s dětmi	kreslení, vycházky, hry	Ano. Díky zkušenostem a zálibě práce s dětmi si našla uplatnění jako vychovatelka Praxe při práci s dětmi, nové informace a dovednosti.	Ne 60	Jako připomínku uvedla malou informovanost o programu. Doporučovala by lepší informovanost zprostředkovatelek ještě před nábořem.
Anna	Domov, pečovala o seniory	nákupy, hry, procházky, četba, povídání	Ano. Zvýšení kvalifikace či získání praxe při práci se seniory a možnost uplatnit se v této oblasti.	Ano	Práce se seniory ji baví, pomáhá ji smysluplně využít volný čas a setkávat se zde s různými lidmi.
Radka	Škola, vykonávala práci s dětmi	vycházky, četba, cvičení, zpěv, hry, učení nových her	Ano. Dobry pocit z vykonané práce. „ <i>Pomohl mi smysluplně využít můj volný čas.</i> “	Ne 60	Díky dobrovolnictví cítí, že je schopna po dlouhodobé nezaměstnanosti opět pracovat a být potřebná. Práce s dětmi ji vždy bavila a ráda by se k ní opět vrátila.

Zdroj: vlastní šetření

6.4. *Shrnutí a závěr analýzy*

Výzkum probíhal ve dvou etapách dotazníkovou formou. Výzkumný vzorek tvořilo dvacetšest respondentů vybrané cílové skupiny nezaměstnaných z třebečského regionu, kteří se zapojili do projektu a z nich deset začalo docházet do zvolené organizace, ve které vykonávali dobrovolnickou činnost. Z těchto deseti se šest zúčastnilo i druhé části výzkumu.

Výzkumem jsem analyzovala podmínky realizace dobrovolnictví v regionu Třebíč mezi nezaměstnanými dobrovolníky.

Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů bylo střední odborné vzdělání. Naprostá většina účastníků programu patřila do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Jako dobrovolník nepracoval v minulosti žádný z nich. Od svého zapojení do dobrovolnické činnosti respondenti očekávali kontakt s lidmi, možnost něčemu se naučit, získat praxi, nové zkušenosti, sebevědomí při komunikaci s lidmi. Nejčastěji uváděli např. „*Návrat k pracovním návykům.*“, „*Začnu si zase věřit.*“, „*Neplacené ověření svých schopností.*“, „*Očekávám smysluplné využití volného času.*“, „*Že se zprůbojním a získám sebevědomí při komunikaci s lidmi.*“

Důvod, proč se rozhodli zapojit se do dobrovolnického programu spočíval především ve snaze být prospěšný, získat nové zkušenosti a kontakty, protože jsou na tom lidé hůř, cítí potřebu být někomu prospěšní. Např. „*Chci získat nové zkušenosti z praxe.*“, „*Potřebuji získat stálé pracovní místo.*“, „*Potřebuji komunikovat s lidmi.*“

Program byl sestaven na principu dobrovolnosti a to se podařilo dodržet i při jeho realizaci v praxi. Svědčí o tom odpovědi respondentů na otázku č. 7 z druhého dotazníku. Nikdo z nich nevnímal žádný nátlak na své zapojení do dobrovolnictví, všichni se rozhodli skutečně dobrovolně.

Co se týká množství odpracovaných hodin, potřebných pro získání osvědčení, v tom se názory respondentů rozcházejí. Zatímco polovina respondentů považovala předepsaný počet (40) hodin za dostačující, druhá polovina navrhovala vyšší počet hodin (50 až 60).

Program byl dobře koncipován i dle názorů respondentů. Na otázku zda by udělali nějaké změny v obsahu programu, všichni odpověděli že ne. Z toho usuzuji, že všichni respondenti byli s realizací programu spokojeni a považují jeho změny za zbytečné.

Na otázku, zda byl pro nezaměstnané dobrovolníky program přínosný, odpovídali

všichni kladně. Z odpovědí vyplývá, že přínosem pro ně byla především možnost sociálních kontaktů, získávání zkušeností, praxe a pocit užitečnosti, což jim výrazně pomohlo zvládat psychosociální důsledky nezaměstnanosti. Dále velmi oceňovali to, že pro mnohé z nich bylo dobrovolnictví cestou k získání placeného zaměstnání.

Sledovala jsem také **celkový efekt projektu**, vyjádřený ve zlepšení možností vstupu na trh práce. Účastníci byli ve druhém dotazníku dotázáni na okolnosti nalezení, případně nenalezení zaměstnání během jejich dobrovolnické činnosti. Čtyři ze šesti respondentů získali v průběhu své dobrovolnické činnosti placené zaměstnání. Lze tedy předpokládat, že se tak stalo především díky přínosům z dobrovolnické činnosti.

Výstupem analýzy je především efekt neekonomický, což znamená, že dochází především k seberealizaci dobrovolníků. Za ekonomický efekt se dá považovat situace, kdy se nezaměstnaní realizují v dobrovolnické činnosti, získávají tak větší šance uplatnit se na trhu práce a nevypadnou ze společenského života a tím často snižují délku své evidence na úřadu práce. Z toho vyplývá, že nezaměstnaní se stávají výdělečně činnými dříve, než kdyby jen pasivně čekali na pomoc od státu nebo nabídku práce. Stát tak ušetří mnoho finančních prostředků vynaložených na pasivní politiku zaměstnanosti. Lze uvažovat i o tom, že přesun finančních prostředků z pasivní politiky zaměstnanosti do APZ, byť i jen poměrnou část, je pro stát ekonomicky výhodnější. Dobrovolnictví by se tak mohlo stát jedním z nástrojů APZ.

Na základě výsledků výzkumu jsem dospěla k závěru, že dobrovolnictví výrazně zvyšuje uplatnitelnost osob na trhu práce a to především cestou poznání pracovního prostředí, návyků a práce s klienty. Dobrovolník získá nové zkušenosti a profesní kontakty, čímž se zvýší jeho zaměstnatelnost. Tyto závěry můžeme považovat za platné u vybrané cílové skupiny osob, kterou jsou v tomto výzkumu dlouhodobě nezaměstnaní, ženy po mateřské dovolené, nezaměstnaní v předdůchodovém věku a absolventi škol vč. mladistvých bez praxe.

Je samozřejmě otázkou, co má větší význam pro uplatnitelnost těchto osob na trhu práce. Zda jsou to získané kontakty, zkušenosti a dovednosti a nebo osvědčení o absolvování programu. Domnívám se, že osvědčení má především význam pro dobrovolníka samotného, který ho vnímá jako završení procesu získávání zkušeností a dovedností, jako vyvrcholení programu. Zpětná vazba o vlivu osvědčení na získání nového zaměstnání ze strany zaměstnavatelů není známa, ale lze předpokládat, že vnímaví zaměstnavatelé si uvědomí kvality takového uchazeče o zaměstnání.

6.5. *Silné a slabé stránky realizace projektu*

Úspěšnost či neúspěšnost naplnění cílů projektu lze nejlépe posoudit zhodnocením realizace jeho silných a slabých stránek.

Jako silnou stránku hodnotím kladný přístup ze strany Úřadu práce v Třebíči, neboť bez jeho účasti by k realizaci programu vůbec nemohlo dojít. Díky maximální spolupráci ÚP byla zajištěna prvotní informovanost a první kontakt přes pracovníky zprostředkování práce. Přestože to byla pro zprostředkovatele práce navíc, ochotně informovali nezaměstnané o možnosti zapojení se do Dobrovolnictví nezaměstnaných.

Další silnou stránkou byla spolupráce a přístup dobrovolnického centra o. s. STŘED k dobrovolníkům. Dle mého názoru byl program dobře připravený a strukturovaný, a jeho jednotlivé kroky na sebe plynule navazovaly.

Drobný nedostatek shledávám ve zprostředkování informace. Zprostředkovatelé pouze obdrželi každý jeden leták, který měli za úkol umístit tak, aby se nezaměstnaní dozvěděli o dobrovolnickém programu. Informace, které byly na letáčku, měli i zprostředkovatelé. Přestože z počátku efekt nebyl takový, jaký se očekával, nakonec byli vybráni skutečně motivovaní dobrovolníci s nimiž se dobře pracovalo.

Pozitivum spatřuji dále v tom, že si nezaměstnaní uvědomili, co jim projekt přináší a dále v jejich aktivitě nějakým způsobem se realizovat a získat další zkušenosti, které mohou v praxi či v životě uplatnit. Na druhou stranu velmi slabou stránkou byla motivace, neboť po dobu vykonávání dobrovolnické činnosti nemá nezaměstnaný žádné další výhody jako např. při rekvalifikaci, kdy má nárok na zvýšenou podporu.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že někteří měli velmi jasnou a konkrétní představu před vstupem do organizace, ale jiní mají jen potřebu konat něco dobrého bez jakékoliv konkrétní představy. Kladně proto hodnotím individuální přístup koordinátorky, neboť s každým zájemcem posupovala individuálně při výběru organizace, ve které později vykonával dobrovolnickou činnost v rámci projektu. Jedná se o vhodné propojení volné kapacity nezaměstnaných s neziskovou sférou, kde mohou nezaměstnaní smysluplně uplatnit své dovednosti a zkušenosti.

6.6. Návrhy, doporučení a možnosti řešení

Pro samotný dobrovolnický program pro nezaměstnané by bylo vhodné, kdyby MPSV vytvořilo směrnici či metodiku týkající se přímo této problematiky. Úřady práce by pak jednotně postupovaly při nabídce této činnosti nezaměstnaným vedle nástrojů APZ, neboť dobrovolnictví je pro nezaměstnané přínosem, ať už jde o udržení aktivity a pracovních návyků, nové kontakty a zkušenosti popř. o dobrý pocit z pomoci druhým. Pro ÚP, tedy pro stát je dobrovolnictví finančně méně náročné než běžné nástroje APZ.

Doporučovala bych více informovat zprostředkovatele na úřadech práce např. zajištěním školení pro tyto osoby o smyslu a možnostech účasti nezaměstnaných v tomto projektu a také pořádáním informačních schůzek pro zprostředkovatele. Cílem proškolení by byla jejich lepší informovanost o projektu, který by následně mohli efektivněji nabízet nezaměstnaným a na informační schůzky (nábor) by přicházeli lépe vybraní zájemci o dobrovolnickou činnost.

Někteří dobrovolníci přiznali, že se občas setkávali s nechápavou reakcí svého okolí, což znamená, že kredit dobrovolníků ve společnosti zatím není příliš velký. Společnost by měla pochopit, že dobrovolnická činnost je ctností, nikoliv něčím, za co by se měli dobrovolníci stydět. Navrhovala bych zlepšit publicitu pro veřejnost pořádáním např. kroužků, diskusí, besed, televizním vysíláním, rozhlasem, regionálním tiskem; tedy celkově lepší publicita.

Překonávání bariér dobrovolnictví může pomoci také vzdělávání a supervize koordinátorů dobrovolníků, studijní pobyty a návštěvy v zahraničí. Dále průběžná podpora a rozvoj silných stránek projektu a na druhou stranu omezování jeho slabin.

ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se věnovala Dobrovolnictví nezaměstnaných. Vzhledem k tomu, že se jedná o velmi obsáhlé téma, zaměřila jsem se na analýzu podmínek realizace dobrovolnického programu pro nezaměstnané v třebíčském regionu.

Teoretická část je rozdělena na tři části, a to na nezaměstnanost, trh práce a politiku zaměstnanosti a dobrovolnictví. V každé z těchto částí jsem vysvětlila základní pojmy, které mají souvislost s tématem práce. Pozornost soustřeďuji i na skupiny osob nejvíce ohrožené nezaměstnaností proto, že se všichni mohou zapojit do dobrovolnického programu pro nezaměstnané, neboť tento program nikoho nevylučuje.

V praktické části jsem nejprve nastínila průběh Dobrovolnictví nezaměstnaných v ČR a dále se věnovala průzkumu realizace dobrovolnického programu pro nezaměstnané se zaměřením na třebíčský region, kam směřovala moje analýza. V regionu Třebíč se realizací zabývá dobrovolnické centrum o. s. STŘED ve spolupráci s Úřadem práce v Třebíči. Průzkum byl uskutečněn mezi nezaměstnanými dobrovolníky. Cílem bylo zhodnocení jejich postojů, názorů, motivů a praktických zkušeností, které zaznamenali během dobrovolnické činnosti a poukázat na efekty projektu pro nezaměstnané a na případné překážky jeho realizace.

Pro výzkum jsem zvolila formu dotazníku, který je rozdělen na dvě části. V první části výzkumu jsem mezi dobrovolníky zjišťovala jejich očekávání ze zapojení do dobrovolnické činnosti a motivaci se kterou k dobrovolnictví přistupovali. Postoje, názory a motivy účastníků daného programu jsou zachyceny před jejich vstupem do projektu. Jednalo se mi také o zjištění struktury sledované skupiny účastníků. Druhá část výzkumu byla orientována na přínosy dobrovolnické činnosti pro osobní a profesní život dobrovolníků a také na hodnocení programu.

Výzkum jsem prováděla v průběhu roku 2006 a 2007 prostřednictvím dotazníků, které předložila koordinátorka programu jednotlivým účastníkům. Výzkumný vzorek v první části výzkumu tvořilo dvacetšest respondentů a v druhé části z původně deseti oslovených jich bylo pouze šest. Z původních dvacetišesti zájemců, kteří se rozhodli vstoupit do projektu si to šest z nich na poslední chvíli rozmyslelo a vlastního výcviku se zúčastnilo pouze dvacet zájemců. Úspěšně jich třináct absolvovalo výcvik a z toho tři museli ukončit svoji účast (dva ze zdravotních a jeden z osobních důvodů). Druhý dotazník jsem proto mohla předložit pouze

deseti respondentům, kteří začali docházet do zvolené organizace. Do termínu odevzdání diplomové práce se mi ovšem zpět podařilo získat pouze šest dotazníků.

Na základě výsledků výzkumu jsem dospěla k závěru, že dobrovolnictví výrazně zvyšuje uplatnitelnost osob na trhu práce a to především cestou poznání pracovního prostředí, návyků a práce s klienty. Dobrovolník získává nové zkušenosti a profesní kontakty, čímž se zvýší jeho zaměstnatelnost. Tyto závěry můžeme považovat za platné u vybrané cílové skupiny osob, kterou jsou v tomto výzkumu dlouhodobě nezaměstnaní, ženy po mateřské dovolené, nezaměstnaní v předdůchodovém věku a absolventi škol vč. mladistvých bez praxe. Na základě získaných informací projekt dobře zapadá do priorit pro řešení problémů zaměstnanosti a flexibility pracovní síly. Dobrovolnictví nezaměstnaných by se proto mohlo stát účinným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti.

Výhodou projektu je to, že vzhledem k dobrovolnému charakteru činnosti nezaměstnaných nevyžaduje, ve srovnání s běžně užívanými nástroji APZ, větší finanční prostředky. Jedná se o jednu z alternativ, která řeší dobu nezaměstnanosti formou aktivity, pomáhá řešit psychologické, sociální i fyzické problémy spojené s nezaměstnaností, jako jsou např. ztráta pravidelné denní aktivity, pokles sebedůvěry, deprese, nárůst sociální izolace a konflikty v rodině apod. Nabídne nezaměstnaným smysluplné trávení nedobrovolně nabytého volného času, které jim umožní získat nové zkušenosti, dovednosti, znalosti a kontakty. Díky tomu budou mít nezaměstnaní uchazeči větší sebevědomí a možnost prosazení se na trhu práce. Dobrovolníci by se mohli zapojit do činností v mnoha organizacích a to jak v sociální sféře, ve zdravotnictví, školství, tak ve veřejné správě.

Zástupci organizací posuzují dobrovolnický program pro nezaměstnané celkově jako přínosný, zajímavý a potřebný. Projekt byl přínosem jak pro nezaměstnané, tak pro neziskové organizace, kde dobrovolníci vykonávali svoji činnost. Všichni účastníci se rádi do projektu zapojili, neboť jim to pomohlo zaktivizovat se, udržet si denní rytmus a získat cenné životní zkušenosti. Odměnou jim bylo poděkování klientů a zaměstnanců, kterým pomáhali, což lze považovat za neekonomický efekt projektu pro nezaměstnané. Na druhé straně ekonomický efekt projektu je shledáván v úspoře finančních prostředků při jejich vynakládání na pasivní politiku zaměstnanosti. Z pohledu dobrovolníků je ekonomickým efektem nalezení placeného zaměstnání a zlepšení své životní situace. Pro efektivnější realizaci projektu bych navrhovala především zlepšení jeho publicity pro veřejnost pořádáním např. kroužků, diskusí, besed, televizním vysíláním, rozhlasem, regionálním tiskem.

Celou práci jsem se snažila psát tak, aby v ní bylo co nejvíce podstatných informací, které se týkají tématu a zároveň směřují k mému cíli. Aktivně jsem se přitom účastnila jednotlivých náborů dobrovolníků v roce 2006 v měsíci v červnu, v září a v listopadu a také besedy pořádané v rámci projektu.

Přínos této diplomové práce vidím především pro všechny, kdo se o problematiku dobrovolnictví zajímají, ale i pro laiky, kteří doposud nevěděli co obnáší Dobrovolnictví nezaměstnaných a mohou tak získat alespoň základní představu o daném tématu. Pokusila jsem se mimo jiné popsat, jak vypadá realizace v praxi. Doufám, že se dobrovolnictví stane postupně doplňkem nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, která je bezpochyby prospěšná, ale ve srovnání s dobrovolnickými programy finančně velmi nákladná.

POUŽÍVANÉ ZKRATKY

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
HNP	Hrubý národní produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
SROP	Společný regionální operační program
o. s.	Občanské sdružení
STEM	Středisko empirických výzkumů
STŘED	Sdružení třebíčských dobrovolníků
ÚP	Úřad práce

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Garda, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
2. DAVIDOVÁ, M. *Projektová dokumentace k projektu Dobrovolnictví – prostředek k sociální integraci*. Jihlava: RRA Vysočina, 2005.
3. ECONNECT. *Druhy dobrovolnictví*. [online]. Dostupné z <http://www.dobrovolnik.cz/d_druhy.shtml>. [cit. 2006-07-12].
4. FRIČ, P. a kol. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice – výsledky výzkumu NROS a AGNES*. 1. vyd. Praha: NROS, Agnes, 2001. ISBN 80-902633-7.
5. FRYČ, P. *Význam dobrovolnictví v moderní společnosti*. [online]. Dostupné z <<http://www.dobrovolnik.cz/>>. [cit. 2006-06-08].
6. HUTAŘ, J. *Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené*. Praha: Sdružení zdravotně postižených v ČR, 1999. ISBN 80-85099-06-3.
7. JIRÁNEK, R. *O aplikaci zákona o dobrovolnické službě*. [online]. Grantis: měsíčník neziskového sektoru, 2002, č. 11. Dostupné z <<http://www.neziskovky.cz/h/Ar.asp?ARI=102480&CAI=2343>>. [cit. 2006-06-03].
8. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
9. KOPŘIVA J. *Dobrovolnictví a dárcovství – obnova lidských ctností*. Praha: Hestia, 2001.
10. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-85850-60-5.
11. MPSV ČR. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 6. vyd. Praha: MPSV ČR, 2006. ISBN 80-86878-36-8.
12. NOVOTNÁ, A. *Metodika sociálních služeb*. [online]. Praha: Poradna pro občanství, 2004. Dostupné z <<http://www.diskriminace.cz/dt-neziskovky/socialnisluzby.phtml>>. [cit. 2006-07-30].
13. NOVOTNÝ, M. *Závěrečná zpráva o realizaci projektu Dobrovolnictví nezaměstnaných*. [online]. Praha: Hestia, 2003. Dostupné z <<http://www.hest.cz/>>. [cit. 2007-03-12].
14. POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X.

15. PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E., PTÁČNÍKOVÁ, N. *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992 – 1999*. 1. vyd. Praha: MPSV ČR, 2000. ISBN 80-8552-989-0.
16. RYŠKA, R. a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997. ISBN 80-211-0351-5.
17. SAMUELSON, P., A., NORDHAUS, W., D., *Ekonomie*. 1. vydání. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4.
18. STŘED. *Dohoda o zařazení do programu*. Třebíč: STŘED, 2006.
19. STŘED. *Informace pro zprostředkovatelky zaměstnání ÚP v Třebíči o realizaci projektu Dobrovolnictví – prostředek k sociální integraci*. Třebíč: STŘED, 2006.
20. STŘED. *Registrační karta dobrovolníka*. [online]. Dostupné z <<http://www.stred.info.cz/>>. [cit. 2007-05-09].
21. STŘED. *Výroční zpráva roku 2005*. Třebíč: STŘED, 2006.
22. SVOBODOVÁ, M. *Závěrečná zpráva o realizaci projektu v třebíčském regionu za rok 2006*. Třebíč: STŘED, 2007.
23. TOŠNER J., SOZANSKÁ O. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-514-8.
24. TOŠNER, J., SOZANSKÁ, O. *Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů JOB ROTATION*. [online]. Praha: Portál, 2005. Dostupné z <<http://www.hest.cz/>>. [cit. 2006-07-12].
25. TUTR, V. *Právní rámec dobrovolnických aktivit v České republice*. [online]. Dostupné z <<http://www.dobrovolnik.cz/>>. [cit. 2006-06-08].
26. VEČERNÍK, J., MATĚJŮ, P. a kol. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*. 1. vyd. Praha: Academia, 1998. ISBN 80-2000-703-2.
27. VYBÍRALOVÁ, I. *Zpráva o situaci a trhu práce za rok 2006 okres Třebíč*. Třebíč: Odbor trhu práce oddělení analýz a prognóz, 2007.
28. Zákon č. 435/2004 Sb. *o zaměstnanosti*. Podle stavu k 23. 7. 2004. [online]. Ostrava: Sagit, 2004. Dostupné z <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb04435&cd=76&typ=r>>. [cit. 2006-06-03].
29. Zákon č. 198/2002 Sb. *o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě)*. Podle stavu k 24. 4. 2002. [online]. Ostrava: Sagit, 2002. Dostupné z <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb02198&cd=76&typ=r>>. [cit. 2006-06-03].

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 – Počty volných pracovních míst okres Třebíč a ČR (rok 2005 a 2006)

Graf č. 2 – Počty uchazečů o zaměstnání okres Třebíč a ČR (rok 2005 a 2006)

Graf č. 3 – Nabídka a poptávka po práci

Graf č. 4 – Vývoj nezaměstnanosti okres Třebíč v letech 2004 až 2006

Graf č. 5 – Věková struktura účastníků programu

Graf č. 6 – Rizikové skupiny nezaměstnaných

Graf č. 7 – Nejvyšší dosažené vzdělání účastníků programu

Graf č. 8 – Profese účastníků programu

Graf č. 9 – Délka nezaměstnanosti účastníků programu

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 – Výdaje na APZ dle jednotlivých nástrojů Úřadu práce v Třebíči

Tabulka č. 2 – Bariéry dobrovolnictví

Tabulka č. 3 – Důsledky nezaměstnanosti a přínosy dobrovolnictví

Tabulka č. 4 – Počty nezaměstnaných dobrovolníků a jejich úspěšnost při hledání zaměstnání

Tabulka č. 5 – Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel v okrese Třebíč

Tabulka č. 6 – Statistika za rok 2006

Tabulka č. 7 – Věková struktura účastníků programu

Tabulka č. 8 – Rizikové skupiny nezaměstnaných

Tabulka č. 9 – Nejvyšší dosažené vzdělání účastníků programu

Tabulka č. 10 – Profese účastníků programu

Tabulka č. 11 – Délka nezaměstnanosti účastníků programu

Tabulka č. 12 – Výstupy z druhého dotazníku

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Registrační karta dobrovolníka dobrovolnického centra

Příloha č. 2 – Dobrovolnický program pro nezaměstnané - dohoda o zařazení do programu

Příloha č. 3 – Dotazník I.

Příloha č. 4 – Dotazník II.

Příloha č. 1

Registrační karta dobrovolníka dobrovolnického centra

REGISTRAČNÍ KARTA DOBROVOLNÍKA

Jméno a příjmení		Rok narození	
Kontaktní adresa		Rodné číslo	
Ulice		Město	PSČ
Telefon		Jiný telefon (mobil apod.)	
Jiný kontakt (internát, zaměstnání, e-mail)			
Pracoval/a jste někdy jako dobrovolník? (pokud ano, čím jste se zabýval/a?)			
Současné povolání/studium?		Zaměstnán/a : ano - ne	
Nejvyšší dokončené vzdělání			
Máte doporučení pro dobrovolnickou práci?			
Kdy a jak často se můžete věnovat dobrovolnické činnosti (podtrhněte, případně upřesněte)			
Jednorázová činnost(akce) Krátkodobá činnost(týdny, měsíce) Dlouhodobá činnost(půl roku, rok)			
Máte nějaké omezení Vaší dobrovolnické činnosti? (dopravou, zdravotní důvody, apod.)?			
Proč chcete pracovat jako dobrovolník?			

Jakému typu dobrovolnické činnosti dáváte přednost?(lze označit více možností)

1. spolupráce s jedním členem
2. spolupráce se skupinou
3. samostatná činnost
4. činnost, kterou je možno provádět doma
5. jiné

Jakou oblast dobrovolnické činnosti preferujete?

1. děti a mládež
 - a) program Pět P
 - b) program Pro děti a mládež ze sociálně slabých rodin?
2. staří občané
3. mentálně postižení občané
4. tělesně postižení občané
5. jiné

Souhlasím s tím, že STŘED – sdružení třebečských dobrovolníků použije výše uvedené informace jen pro vnitřní potřebu, pro potřebu statistických výstupů a k informování organizace, kterou jsem si vybral/a.

Datum:

Podpis dobrovolníka:

Zdroj: STŘED. *Registrační karta dobrovolníka*. [online]. Dostupné z <<http://www.stred.info.cz/>>. [cit. 2007-05-09].

Příloha č. 2

Dobrovolnický program pro nezaměstnané Dohoda o zařazení do programu

Jméno dobrovolníka:

Název zařízení:

Do programu zařazen od:

Dobrovolník se zavazuje ke spolupráce s vedoucím zařízení a koordinátorem programu z o. s. STŘED realizovat následující činnosti:

1. Věnovat se sociální komunikaci s cílem navození duševní pohody klienta, např. rozhovory, četba, pomoc při vybavování osobní korespondence apod.
2. Doprovod klienta při zdravotních procházkách, doprovod k léčebným procedurám.
3. Zprostředkování komunikace mezi klientem a vnějším světem.
4. Zprostředkování komunikace mezi klientem a pracovníky zařízení.
5. Pomoc při drobných hygienických nebo kosmetických procedurách na žádost svěřeného klienta.
6. Pomoc při podávání jídla, dohlížení na správné stolování, pomoc při krmení obyvatel.
7. Provádí jednoduché rehabilitační úkony – léčebný tělocvik, nácvik chůze, procvičování mentálních schopností, vycházky.
8. Pomoc při pracovních terapiích.
9. Dobrovolník může vykonávat i další speciální činnosti související se sociální komunikací dle pokynů vedoucího zařízení.

Dobrovolník je povinen zachovat povinnou mlčenlivost o informacích a o klientech získaných při docházce do zařízení.

Dobrovolník bere na vědomí, že požívání alkoholických nápojů a omamných látek je důvodem k okamžitému ukončení účasti v programu.

Po ukončení účasti v programu se vedoucí zařízení zavazuje ke zpracování hodnocení činnosti dobrovolníka po dobu jeho působení v zařízení.

podpis dobrovolníka

podpis předsedkyně
o. s. STŘED

podpis vedoucí
zařízení

Příloha č. 3

Dotazník I.

Vážený a milý dobrovolníku, prosím Vás o odpovědi na následující otázky v tomto dotazníku. Vaše odpovědi budou zpracovány v rámci diplomové práce, která bude dále sloužit jako podklad pro podporu realizace Dobrovolnictví nezaměstnaných i na ostatních úřadech práce v České republice, případně bude sloužit pro jeho zlepšení. Dotazníky budou zpracovány hromadně tzn. že nebude možné zjistit odpovědi jednotlivých dobrovolníků. V některých částech diplomové práce mohou být uvedeny citace, avšak nikoli to, od koho jsou. Ani Úřadu práce v Třebíči nebudou dány k dispozici Vámi vyplněné dotazníky. Bude-li mít úřad práce zájem, bude mu předána až výsledná diplomová práce, jako zpráva o realizaci tohoto projektu. Jde o první část dotazníku. Druhá Vám bude předložena v průběhu dobrovolnické činnosti. Snahou je totiž zachytit Vaše očekávání před zapojením do programu a motivaci, se kterou k dobrovolnictví přistupujete, a následně přínos dobrovolnické činnosti pro Váš osobní i profesní život. Děkuji za Váš čas, který budete věnovat vyplnění dotazníku.

1) Jméno a příjmení:.....

2) Věk:.....

3) Nejvyšší dosažené vzdělání:

- | | | |
|-----------------------------------|--|--|
| <input type="checkbox"/> základní | <input type="checkbox"/> střední všeobecné | <input type="checkbox"/> vyšší odborné |
| <input type="checkbox"/> vyučen/a | <input type="checkbox"/> střední odborné | <input type="checkbox"/> vysokoškolské |

4) Vaše profese:

- | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> dělnická | <input type="checkbox"/> technická | <input type="checkbox"/> podnikání | <input type="checkbox"/> pomáhající |
| <input type="checkbox"/> řemeslná | <input type="checkbox"/> ekonomická | <input type="checkbox"/> administrativní | <input type="checkbox"/> jiné |

5) Jak dlouho jste nezaměstnaný/á ?

.....

6) Do které skupiny nezaměstnaných patříte ?

- | | | | |
|-------------------------------------|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> absolventi | <input type="checkbox"/> žena po mateřské dovolené | <input type="checkbox"/> nezaměstnaní v předdůchodovém věku | <input type="checkbox"/> dlouhodobě nezaměstnaní |
| | | | <input type="checkbox"/> jiné |

7) Jak se změnil váš život v době nezaměstnanosti ?

.....
.....
.....

8) Byl/a jste někdy činný/á jako dobrovolník?

Ano Ne

9) Můžete uvést důvod, proč jste se nyní rozhodl/a pracovat jako dobrovolník ?

.....
.....
.....

10) Co očekáváte od svého zapojení do této činnosti ?

.....
.....
.....

11) Můžete popsat, co byste chtěl/a v rámci dobrovolné činnosti dělat ?

.....
.....
.....

Ještě jednou děkuji za Váš čas a přeji mnoho úspěchů v osobním i profesním životě.

Příloha č. 4

Dotazník II.

Vážený a milý dobrovolníku,
jelikož jste se účastnil/a dobrovolnického programu pro nezaměstnané, opětovně se na Vás obracím s prosbou o vyplnění dotazníku pro diplomovou práci, zabývající se Dobrovolnictvím nezaměstnaných. První část dotazníku se snažila zachytit Vaše očekávání ze zapojení se do dobrovolnické činnosti a Vaši motivaci. Tato druhá část dotazníku je orientována na přínos dobrovolnické činnosti pro Váš osobní a profesní život a na Vaše hodnocení tohoto programu. Předem Vám děkuji za Váš čas věnovaný vyplnění tohoto dotazníku. Ubezpečuji Vás, že uvedení Vašeho jména slouží pouze pro moji potřebu porovnání první a druhé části dotazníku a nebude nikde zveřejněno.

1) Jméno a příjmení:

2) Jste v současné době zaměstnán/a ?

Ano

Ne

3) Ve stručnosti prosím popište, co jste během programu dělal/a a kolik hodin jste odpracoval/a ?

.....
.....
.....

4) Myslíte si, že Vám program pomohl ? Byl pro Vás v něčem přínosný ?

Ano. V čem ?

.....
.....
.....

Ne, nepomohl. Nic mi to nedalo, byl pro mě zbytečný.

5) Myslíte si, že by se v tomto dobrovolnickém programu mohlo něco změnit ?

Ano. Co ?

.....
.....
.....

Ne.

6) Považujete stanovený počet hodin pro získání osvědčení za dostatečný ?

Ano.

Ne. Kolik hodin byste navrhoval/a ?

.....

7) Cítil/a jste nějaký tlak, aby jste se zapojil/a do dobrovolnického programu (např. z úřadu práce) ? Veškeré informace v dotazníku budou zpracovány hromadně a nikde nebude uvedeno, kdo a jak odpovídal.

Ano. Odkud a proč ?

.....
.....
.....

Ne.

8) Vlastní připomínky a názory na dobrovolnický program pro nezaměstnané:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ještě jednou děkuji, že jste si udělal/a čas na vyplnění dotazníku.