

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Fakulta humanitních studií

Co ženy přitahuje do dobrovolnických organizací?

Bakalářská práce

Autor práce: Klára Vraštilová

Vedoucí práce: PhDr. Hana Havelková, Ph.D.

Praha 2010

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a souhlasím s jejím eventuálním zveřejněním v tištěné nebo elektronické podobě.

V Praze dne 25.6.2010

.....
podpis

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala PhDr. Haně Havelkové, Ph.D. za odborné vedení mé práce, Mgr. Magdaléně Šťovíčkové Jantulové za cenné připomínky k metodologii, Zuzaně Jandové z Národního centra Hestia za zprostředkování databáze dobrovolnických organizací a všem respondentkám za jejich vstřícnost a ochotu ke spolupráci. Velké díky patří také mojí rodině za podporu a trpělivost.

Obsah

Obsah.....	4
1. Úvod.....	5
2. Stav výzkumu.....	6
3. Teoretická část.....	7
3.1 <u>Kategorie „občanský sektor“</u>	7
3.1.1 Základní pojmy	7
3.1.2 Historie dobrovolnictví v České republice	9
3.1.3 Současná situace.....	12
3.2 <u>Kategorie „gender“</u>	14
3.2.1 Základní pojmy	14
3.2.2. Genderové stereotypy	15
3.3 <u>Teoretické pohledy a hypotézy</u>	15
3.3.1 Gender v občanském sektoru	16
3.3.2 Gender v dobrovolnictví.....	17
4. Cíl výzkumu a pracovní hypotézy.....	19
5. Metodologická část	20
5.1. Výběr a popis vzorku	20
5.2. Prostředí výzkumu.....	21
5.3. Technika sběru dat	22
5.4. Analýza rozhovorů	23
5.5. Etika výzkumu.....	23
6. Analýza rozhovorů	24
6.1. Neznámý pojem dobrovolnictví	25
6.2. Motivace k práci v dobrovolnické organizaci	26
6.3. Motivace k dobrovolnické činnosti	29
6.4. Preferované schopnosti dobrovolníků	32
6.5. Odměna za práci v dobrovolnické organizaci a odměna za dobrovolnictví.....	33
6.6. Specifika pracovních vztahů v dobrovolnické organizaci.....	34
6.7. Výroky týkající se genderu	37
7. Závěr.....	41
Seznam literatury:	44
Seznam pramenů	45

1. Úvod

Tématem mé bakalářské práce je genderová nevyváženost v oblasti dobrovolnictví. Zajímá mě skutečnost, proč v této oblasti převažují ženy. Vycházím ze své vlastní zkušenosti dobrovolníka, ze zkušenosti lidí, kteří se dobrovolnictví u nás delší dobu věnují, a také ze zkušenosti zemí, ve kterých má dobrovolnictví již dlouholetou nepřerušenou tradici. Během svého působení v neziskovém sektoru jsem se setkala s mnoha ženami. Do oblasti dobrovolnictví jsem poprvé pronikla v zahraničí prostřednictvím české dobrovolnické organizace INEX-SDA. Tato organizace zprostředkovává krátkodobé i dlouhodobé dobrovolnické projekty po celém světě a pro zahraniční zájemce organizuje podobné projekty u nás. Já jsem se díky INEXu zapojila do šesti dobrovolnických projektů ve čtyřech různých zemích světa. Mezi účastníky bylo vždy široké spektrum národností, ve všech projektech převažovaly ženy. V českém prostředí jsem začala spolupracovat s dobrovolnickou organizací Lékořice, která se specializuje na oblast zdravotnictví, později pak s nadací Fórum 2000, jež pořádá multidisciplinární projekty a spolupracuje s dobrovolníky ve většině z nich. Ačkoli se jedná o různé oblasti dobrovolnictví, v obou případech jsem se setkala s většinovým zastoupením žen, a to jak v pozici koordinátorek projektů, tak samotných účastnic.

Tato nevyváženost mi přišla přinejmenším pozoruhodná. Rozhodla jsem se prozkoumat ji hlouběji a zjistit, proč se dobrovolnickým aktivitám věnují právě ženy. Pokoušela jsem se najít nějaký záznam o tom, jak velkou převahu mají ženy v oblasti dobrovolnictví. Překvapením pro mne bylo, že dosud nebyl proveden žádný seriózní výzkum, který by se této problematice věnoval. Neexistují žádná data, již by více vyjasnila angažovanost žen v dobrovolnických organizacích. Domnívám se, že tomu tak je ze dvou důvodů. Jednak genderovému rozdělení v oblasti neziskového sektoru dosud nebylo věnováno mnoho pozornosti. Nedostatečný průzkum žen a jejich rolí v rámci dobrovolnické a potažmo i neziskové sféry dokazuje malý zájem o toto téma. Dalším důvodem může být obtížná orientace v oblasti dobrovolnictví. V registru ekonomických subjektů Českého statistického úřadu lze najít pouze seznam akreditovaných dobrovolnických programů. Akreditaci uděluje MV ČR vždy na tři roky. Zdaleka ne všechny organizace, které s dobrovolníky spolupracují, však akreditaci mají. Podle Štěpánkové ji v letech 2003-2007 využilo pouze 1% organizací, u kterých bychom mohli zájem o podporu dobrovolnických aktivit předpokládat. (Štěpánková 2008)

Z mezinárodního srovnání lze usuzovat, že za hranicemi České republiky panuje podobná situace. Dobrovolnictví je oblastí, ve které dominují ženy. Na příklad podle

závěrečné zprávy z výzkumu, který provedlo italské občanské sdružení SPES¹ v roce 2004, je počet žen dobrovolnic v Itálii dvakrát vyšší než počet mužů dobrovolníků. Jak objasňuje kniha *Women and Power in the Nonprofit Sector*², ženy měly podle statistik převládající zastoupení v neziskovém sektoru po celou dobu americké historie. Podle výzkumu z roku 1990 bylo žen z celkového počtu 90 miliónů dobrovolníků více než padesát procent (Odendahl, O'Neill 1994). V aktuálním výzkumu Úřadu pro sčítání lidu z roku 2008 je uvedeno, že se do dobrovolnických aktivit v Americe angažuje 30 % žen a 23 % mužů. Celkově bylo toho roku v USA zaznamenáno 36 miliónů žen dobrovolnic

(http://www.census.gov/Press-Release/www/releases/archives/facts_for_features_special_editions/011179.html 11.5.2010).

Hlubší náhled do situace dobrovolnictví v ČR mi poskytly až samotné ženy, které se v této oblasti dlouhodobě pohybují. Pro svůj výzkum jsem zvolila ženy, vedoucí dobrovolnických organizací. Tyto ženy se nejen samy dobrovolnické práci aktivně věnují, ale navíc vstupují do každodenního kontaktu s jinými dobrovolníky. Pořádají tréninky, školení a supervize pro řadu dobrovolníků, již s danou organizací spolupracují. Mohou tedy posloužit jako cenný zdroj informací.

2. Stav výzkumu

Je překvapující, že v České republice dodnes nebyl proveden žádný seriózní výzkum zabývající se angažovaností žen v dobrovolnictví. Výzkumy a analýzy, které byly od roku 1989 provedeny, se zaměřují na dobrovolnictví jako na celek (viz. Současná situace), genderové srovnání zde však chybí. Jistou představu si lze udělat na základě průzkumu Občanská společnost 2004, který provedla společnost STEM. Najdeme zde zmínku o tom, že se dobrovolnictví věnují častěji ženy než muži. Jiří Tošner a Olga Sozanská ve své publikaci³ uvádí, že mezi zájemci o dobrovolnou činnost jednoznačně převažují ženy, a to zejména studentky. Sozanská se mimo jiné zapojila do mezinárodního výzkumného projektu pořádaného italským občanským sdružením SPES (*Spes - Centro di Servizio per il Volontariato del Lazio: Women in Volunteering*. River Press Group, Roma 2004.), který se zabýval angažováním žen v dobrovolnictví v šesti evropských zemích, včetně České republiky. Konstatovala, že během deseti let, kdy se podílela na vedení dobrovolnického

¹ *Spes - Centro di Servizio per il Volontariato del Lazio: Women in Volunteering*. River Press Group, Roma 2004

² Odendahl, T., O'Neill, M.: *Women & Power in the Nonprofit Sector*. Jossey – Bass Publishers, San Francisco 1994

³ Tošner J., Sozanská O.: *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Portál, Praha 2006. s. 44.

centra HESTIA, se ve svých kurzech zaměřených na vedení dobrovolníků setkala v řadách účastníků s 85% - 90% převahou žen.

3. Teoretická část

3.1 Kategorie „občanský sektor“

3.1.1 Základní pojmy

Oblast dobrovolnictví je velmi široká a rozmanitá. S tím souvisí i terminologická nevyhraněnost a těžká uchopitelnost tohoto tématu. I po schválení zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě⁴ zůstává vymezení dobrovolnictví stále předmětem odborné diskuze. Pro potřeby mé bakalářské práce jsem zvolila definici používanou Národním dobrovolnickým centrem Hestia, protože nejlépe vyhovuje mému zaměření na dobrovolnické organizace.

Dobrovolnictví

Jde o svobodně zvolenou činnost, konanou ve prospěch druhých a bez nároku na odměnu. Přináší konkrétní pomoc tomu, kdo ji potřebuje (Hestia). Ačkoliv jsou hranice dobrovolnictví často neostré a rozdíly mezi jednotlivými druhy se mnohdy stírají či překrývají, můžeme pro lepší orientaci rozlišit několik kvalitativně rozdílných druhů dobrovolnictví (Tošner, Sozanská, 2002, str. 36).

Jednak je to **dobrovolnictví**, které má podobu **sousedské výpomoci**, kdy se aktér pomoci soustřeďuje na své bezprostřední okolí, aniž by zde figurovala nějaká instituce nebo organizace coby zprostředkovatel. Dalším typem je **vzájemně prospěšné dobrovolnictví**. Jde o činnost, kterou vykonávají členové určitého sdružení či klubu v zájmu realizace svých cílů a poslání. Typickým příkladem tohoto typu dobrovolnictví je Sbor dobrovolných hasičů. (http://www.dobrovolnik.cz/d_druhy.shtml 24.4.2010) Já budu pracovat se třetím typem dobrovolnictví, který nejlépe odpovídá potřebám mé bakalářské práce. Tímto typem je **veřejně prospěšné dobrovolnictví**, jež vychází z ochoty občanů angažovat se svobodně a

⁴ Dobrovolnickou službou je činnost, při níž dobrovolník poskytuje a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácím násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase, b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací. http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/701/cmd/ad/c/313/ce/10821/p/8411/s.155/701?PC_8411_number1=198/2002&PC_8411_l=198/2002&PC_8411_ps=10#10821 24.4.2010

podle svého přesvědčení, ať již pro druhé nebo pro určité změny ve společnosti. Oproti vzájemně prospěšnému dobrovolnictví je u tohoto typu dobrovolnictví na prvním místě potřeba být užitečný svému okolí. Navíc je to většinou také dobrovolnictví institucionalizované, neboť do vztahu dobrovolníka na straně jedné a příjemce služby na straně druhé vstupuje organizace. Toto institucionální ukotvení poskytuje oběma stranám jistou dávku spolehlivosti a vymezení pravidel spolupráce. Práva i povinnosti dobrovolníka jsou v tomto případě jasně definována (Tošner, Sozanská 2002, str. 36-37).

Je však nutné počítat s tím, že se jednotlivé typy dobrovolnictví v praxi často prolínají. Výše uvedenou terminologii používám především pro vyjasnění dobrovolnictví organizovaného dobrovolnickými centry.

Dobrovolnická organizace

Dohnalová ve své publikaci⁵ používá definici dobrovolnické organizace, již v roce 2000 sestavila Evropská komise. Podle této definice mají dobrovolnické organizace institucionální povahu, jsou nezávislé na vládě a jiných orgánech státní správy, jsou neziskové a jejich činnost je částečně zaměřena k veřejnému prospěchu. Navíc ještě dodává, že musí být vedeny způsobem nazývaným nestranný (tzn. ti, kteří dobrovolnické organizace vedou, to nesmí činit v naději na osobní výhody. (Dohnalová 2004: 19)

Dobrovolnické organizace odráží národní tradice a ve svých činnostech sledují různé cíle. (Dohnalová 2004: 18) Mohou fungovat jako informační a kontaktní základny pro ty, kteří se chtějí stát dobrovolníky a pro organizace dobrovolníky hledající. Některé z nich se specializují na práci s dobrovolníky v určité tématické oblasti, jiné pracují v určitém regionu nebo na národní či mezinárodní úrovni - dobrovolníky vysílají či přijímají v rámci dobrovolné služby. (http://www.dobrovolnik.cz/1_centra.shtml 9.5.2010) Většina z nich plní podle Dohnalové jednu nebo více z následujících funkcí:

1. Výkon služeb nebo jejich zajištění – zajišťují svým klientům služby sociální, zdravotní, tréninkové, informační, poradenské a popůrné.
2. Obhajování – prosazují, lobují nebo jinak argumentují pro nějaký účel nebo skupinu, kdy účelem je změna veřejného vnímání nebo politiky.
3. Svépomoc nebo vzájemná pomoc – organizace jsou typicky vytvářeny skupinami nebo jednotlivci, kteří mají nějaký společný zájem nebo potřebu. Zajišťují vzájemnou pomoc, informace, podporu a spolupráci.

⁵ Dohnalová, M.: Sociální ekonomika v evropském kontextu. Nadace Universita Masarykiana, Brno 2006

4. Východisko a koordinace – koordinují aktivity, poskytují informace a podporu jednotlivým organizacím v určité oblasti nebo v celém občanském sektoru. Hrají důležitou funkci při zajišťování přechodu mezi občanským, veřejným a soukromým sektorem.
 5. Přispívají k vytváření nových pracovních míst, zastupují zájmy občanů vzhledem k veřejným úřadům a hrají důležitou roli v podpoře a zaručování lidských práv.
- (Dohnalová 2004: 18-19)

Ve svém výzkumu se zaměřím na organizace, které plní první uvedenou funkci, tzn. výkon služeb nebo jejich zajištění, vzhledem k tomu, že mám s nimi nejvíce zkušeností.

Občanský sektor

Dobrovolnické organizace jsou součástí „třetího sektoru“. Tento termín zdůrazňuje, že jde o sektor působící mezi státem a trhem. (Frič, Goulli 2001: 11) Podle Anheiera jde o veřejný prostor, ve kterém se nacházejí subjekty oddělené od státu a trhu, a jejichž činnost nespočívá zejména v dosahování zisku. (Anheier In: Dohnalová 2006) Vedle tohoto termínu se můžeme setkat i s označením „neziskový sektor“, který podle Friče (2001) klade důraz na to, že na rozdíl od komerčních a ziskových organizací, není jeho cílem vytvářet zisk a rozdělovat jej mezi vlastníky, nebo s termínem „dobrovolnický sektor“, který vyzdvihuje specifickou roli dobrovolné činnosti. Dohnalová (2006) se přiklání k používání termínu „občanský sektor“, jež zdůrazňuje prvek občanství. Pro účely mé bakalářské práce využiji termínu „občanský sektor“, vzhledem k mému zaměření na dobrovolnické organizace. Členství v dobrovolnické organizaci nebo práce pro ni je podle Dohnalové (2006) pro mnoho lidí prostředkem vyjádření občanství a umožňuje jim vyjádřit zájem o jejich blízké i celou společnost.

3.1.2 Historie dobrovolnictví v České republice

Dobrovolnictví, tak jak ho známe dnes, se začalo rozvíjet až se vznikem české občanské společnosti po roce 1989. Domnívám se však, že pro lepší pochopení dnešní situace, je nutné přiblížit i souvislosti z doby dřívější. Především pak z doby, kdy byla dobrovolnická činnost omezena či přímo znemožněna. Následující kapitolu proto věnuji krátkému historickému přehledu. Tam, kde se mi nepodařilo zjistit konkrétní údaje o spolkách dobrovolnického charakteru, uvádím charakteristiku vývoje spolkových a filantropických

iniciativ, které mají podle mého názoru k dobrovolnictví nejbližší, a poslouží tak našemu účelu.

Od počátku druhé poloviny 19. století docházelo k bohatému rozkvětu spolkové činnosti české společnosti. (Müller 2003: 115) Nejen sbory dobrovolných hasičů, ale i filantropické a vzdělávací aktivity městské a venkovské inteligence mohou být pokládány za reprezentanty počátků dobrovolnictví u nás. Charakteristické pro toto období byl silný akcent na národnostní prvek. Řada spolků vznikla za účelem povznesení národního (sebe)vědomí. Mnohé spolky vzdělávací, muzejní, kulturní, turistické a další, jimž vděčíme za emancipaci českého živlu, byly založeny na dobrovolné práci, členství, přispěvatelích. Být součástí některé z těchto aktivit bylo pokládáno za čest, jindy za vlasteneckou povinnost.⁶

V období první Československé republiky (1918 – 1938) došlo k dalšímu nárůstu spolkové a filantropické činnosti. Mnoho vznikajících spolků se zaměřovalo na problematiku chudoby, sociální a zdravotní péče, kultury, vzdělávání, či organizace podle zahraničního vzoru. (Frič 2001) Podle Müllera byly téměř všechna sdružení navázána na nějakou politickou stranu, jejímž prostřednictvím uplatňovala svůj vliv. (Müller 2003: 188) Role státu v této oblasti tehdy spočívala převážně v koordinaci veřejné a dobrovolné sociální péče a v úrovni fungující spolupráce. Spolky spolupracovaly s jednotlivými resorty státní správy, kterými byly dotovány a které určovaly pravidla nakládání s prostředky a pravidla kontroly. (Šilhánová 1992: 9)

Jak uvádí Frič, slibný vývoj filantropických a spolkových aktivit byl přerušen německou okupací v roce 1938 a druhou světovou válkou. Okupační režim většinu spolků zrušil, některé si pak podržel pro své vlastní účely – byly reorganizovány na přísně centralizované, hierarchické instituce sloužící státní moci. (Frič, Goulli 2001:19) Po válce došlo ke krátkému období revitalizace svobodného sdružování. Období let 1945-1948 bylo charakteristické dvěma rozpornými tendencemi. Jednak si stát z titulu poválečné očisty ponechal velká práva na regulování spolkového života a vydatně je uplatňoval při omezování občanské společnosti. Na druhou stranu, v nových poměrech rostlo sdružování obyvatelstva a sílily různorodé aktivity zdola. (Vaněk In: Frič, Goulli 2001: 46,47) Tato druhá tendence však byla záhy přerušena po únorovém politickém vítězství KSČ.

Předpokladem vítězství komunistů a prosazení sovětského modelu socialismu bylo podle Vaňka rozrušení základů občanské společnosti. Sítil tlak komunistické moci na nezávislé spolky. Cílem bylo soustředit všechny síly pracujících v masových organizacích a

⁶ http://www.dobrovolnik.cz/d_hist.shtml 18.4.2010

jejich prostřednictvím zapojit veřejnost do výstavby socialistické společnosti. Neziskové organizace poskytující veřejně prospěšné služby byly v podstatě nahrazeny činností tzv. „rozpočtových“ a „příspěvkových“ organizací, jejichž činnost byla trvale hrazena státem a podléhala státní kontrole. (Vaněk In: Frič, Goulli 2001: 49-51) Dobrovolnická činnost tedy nebyla možná kvůli absenci občanské společnosti, ale také z nedostatku času pro veřejně prospěšné aktivity, který vyplýval z povinnosti pracovat. Institut pracovní povinnosti zakotvovaly obě komunistické ústavy. Jak uvádí Havelková, „*pracovní povinnost vyplývala mj. z marxistické teorie opovrhující parazitismem vládnoucích tříd a zdůrazňující důležitost práce všech pro budování socialismu, resp. komunismu.*“ (Havelková In: Bobek, Molek, Šimíček 2009: 494) Dalším faktorem, který působil negativně na dobrovolnictví, bylo znemožnění svobodného sdružování občanů. Podstatou nového systému sdružování lidí bylo vyloučení, tzn. zrušení anebo nepovolení činností, „protisocialistických“ buržoazních spolků a nadací, zaměření činnosti na masy a koncentrování se na společenské organizace jako nový typ občanských sdružení s politickou relevancí. (Vaněk In: Frič, Goulli 2001: 49-50)

V roce 1951 vyšel zákon o dobrovolných organizacích a shromážděních. Podle tohoto zákona přešla péče o rozvoj společenských organizací na národní výbory. To byla definitivní tečka za érou svobodného spolčování. Začátek padesátých let byl ve znamení likvidace jakéhokoli náznaku opozice vůči totalitnímu režimu. Probíhalo znárodňování a konečná likvidace spolků a nadací. Po částečném politickém uvolnění v 60. letech, nastalo období normalizace, ve kterém se znovu nastartovaly čistky a represe. (Vaněk In: Frič, Goulli 2001: 50-52)

Obnovu demokratických principů přinesla až „sametová revoluce“ r.1989. Devadesátá léta tak byly ve znamení hlubokých změn na politické, ekonomické i společenské rovině. Nově se mohla obnovit a konsolidovat občanská společnost, včetně dobrovolnických aktivit. Jak uvádí ve své diplomové práci Jitka Štěpánková, vztah státu k dobrovolnictví i občanské společnosti byl v té době ovlivněn vztahem čelních představitelů politické moci k občanským aktivitám. Zastánci liberálních ekonomických teorií, jejichž zájem směřoval více ke stimulaci tržních procesů, nevyužívali potenciálu občanské společnosti a nekultivovali její rozvoj.⁷ Až na přelomu 20. a 21. století došlo v oblasti dobrovolnictví k výraznějšímu posunu.

V rámci akce "30 dní pro neziskový sektor" v roce 1999 bylo například v Praze slavnostně otevřeno první dobrovolnické centrum v České republice, které se stalo členem

⁷ Jedním z nejvýraznějších odpůrců občanského sektoru byl Václav Klaus. Projekt občanské společnosti chápal jako pomýlenou snahu o eliminaci standardní politické kultury parlamentní demokracie nebo jako pokus o nový konstruktivistický kolektivismus. (Cit. Potůček 1997. In: Štěpánková, J. Postoj státu k dobrovolníkům. Diplomová práce, FSV UK 2008. s. 43.)

mezinárodních organizací, jako International Association for Volunteer Effort a CEV - The European Volunteer Centre. V dalších letech byla založena za podpory Nadace Open Society Fund, Ch. S. Mott Foundation i díky projektům Phare další dobrovolnická centra po celé ČR a postupně se v řadě organizací rozvíjely dobrovolnické programy zaměřené na děti a mládež, na nezaměstnané, seniory, zdravotně postižené, na pomoc přírodě a životnímu prostředí i na další služby a činnosti.⁸

3.1.3 Současná situace

Důležitým mezníkem pro samotné dobrovolnictví byl rok 2001, který OSN vyhlásila za mezinárodní rok dobrovolníků. V rámci celosvětové podpůrné kampaně OSN upozornila na aktivity dobrovolníků a přiměla řadu zemí, aby dobrovolnictví zahrnuly do svého právního řádu.. Rok poté vznikla právní norma upravující dobrovolnictví i v České republice. Jedná se o zákon č. 198/2002 Sb., který vešel v účinnost 1. ledna 2003. Zákon zavádí do českého právního řádu několik zcela nových pojmů. Jedná se o pojmy dobrovolník, dobrovolnická služba, vysílající organizace, přijímající organizace. Zákon upravuje postavení dobrovolníka, zakotvuje povinnost uzavírat s ním smlouvu, čímž poskytuje dobrovolníkovi vysokou míru ochrany, upravuje nábor, evidenci, přípravu a výkon dobrovolnické činnosti a poskytuje jistotu jejím příjemcům.⁹ Jak uvádí Kříž ve své bakalářské práci, zákon navíc přesně charakterizuje vysílající organizace. Jednou ze základních podmínek je udělení akreditace Ministerstvem vnitra ČR. Tato akreditace je udělována na tři roky bez možnosti prodloužení. (Kříž 2003) Počet vysílajících organizací je tedy omezený, vzhledem k tomu, že ne všechny dobrovolnické činnosti splňují právní formu zákona. Existuje tak mnoho dalších činností vykonávaných dobrovolníky, které nejsou nijak evidovány. Navíc, jak uvádí Štěpánková, se na tyto činnosti nevztahuje žádná, ať už přímá či nepřímá, finanční podpora ze strany státu.

Co se týče angažovanosti samotných dobrovolníků, Dohnalová (2006:20) tvrdí, že neexistují přesná čísla, kolik osob ve světě vykonává dobrovolnickou práci. V závěrečné zprávě mezinárodního výzkumu „Globální občanská společnost“ z let 1995-1998 je to asi třetina v průměru z třiceti pěti sledovaných zemí světa. V Evropské unii je členy dobrovolnických organizací na základě odhadů členských států třetina až polovina populace. (Salomon, Sokolowski In: Dohnalová 2004:20)

⁸ 10 let rozvoje dobrovolnictví: rehabilitace občanských ctností
(datum: 25. 4. 2008, zdroj: Fórum sociální politiky (2/2008), autor: Jiří Tošner)

⁹ tamtéž

V českém prostředí lze z dostupných dat soudit, že se jejich počet postupně zvyšuje. Podle výzkumu provedeného v roce 2000 Agenturou neziskového sektoru (AGNES) a Nadací rozvoje občanské společnosti (NROS), se v roce 1999 dobrovolné činnosti věnovalo jen 8% obyvatel České republiky.¹⁰ (Frič 2001:62) V roce 2003 už jejich počet podle průzkumu Občanská společnost 2004 společnosti NROS stoupl na 32 %.¹¹ (Vajdová 2005:29) Výzkumy se zaměřují také na intenzitu dobrovolnické činnosti. Podle aktuálnějšího z roku 2004 odpracovala v roce 2003 třetina dobrovolníků mezi 15 až 19 hodinami, více než jedna pětina dobrovolnické práce (23 %) nepřesáhla 14 hodin a rovněž jedna pětina dobrovolníků odpracovala 50 až 149 hodin. Více než 150 hodin věnovalo v roce 2003 dobrovolné činnosti 13 % všech dobrovolníků. Aktivita převážné většiny dobrovolníků směřovala podle výsledků výzkumu nejčastěji k lokálním organizacím (82 %). Pro krajské organizace pracovalo asi 6 % dobrovolníků, pro celostátní 9 % a dobrovolnou práci pro mezinárodní organizace vykonávaly 3 %.¹²

Stejný průzkum dále uvádí, že se dobrovolnictví věnují častěji ženy než muži. Do jaké míry ženy převažují, v jakých oblastech dobrovolnictví se nejčastěji vyskytují nebo o jaký typ žen (věková kategorie, sociální status, měsíční příjem, rodinný stav, atd.) se nejčastěji jedná, se z průzkumu bohužel nedozvíme. Jistou představu si lze udělat pouze z obecných dat, které udávají, že se dobrovolnictví účastní spíše lidé věřící než ateisté, lidé s měsíčním příjmem 8000-15000 a lidé z vyšší střední třídy než lidé s podprůměrným platem a lidé řadící se do dolní společenské vrstvy. Podle průzkumu mezi dobrovolníky rovněž převažují obyvatelé venkova spíše než velkých měst.¹³ Frič, který vychází ze staršího výzkumu (z roku 2001) však naopak uvádí, že je v městském prostředí více pravidelných dobrovolníků (75%) než na venkově (39%). Vzhledem k tomu, že se závěrečné zprávy obou výzkumů neuvádí podrobnější informace, považuji tento údaj za problematický.

¹⁰ Kvantitativní výzkum se uskutečnil na vzorku 693 náhodně vybraných obyvatel ČR a 359 kvótně vybraných dobrovolníků. Sběr dat realizovala agentura STEM.

¹¹ Metodou dotazníkového šetření byl dotazován vzorek 1018 dospělých občanů ČR. Sběr dat realizovala agentura STEM. (Vajdová 2004:19)

¹² STEM: Občanská společnost 2004. Závěrečná zpráva. s. 37

¹³ STEM: Občanská společnost 2004. Závěrečná zpráva. s. 36

3.2 Kategorie „gender“

3.2.1 Základní pojmy

Ve své práci nahlížím na sociální realitu genderovou perspektivou. Považuji tedy za nezbytné ukázat, co genderová problematika obnáší. Věnuji se především vyjasnění pojmu „gender“ a jeho zasazení do teoretického kontextu.

Jak uvádí Havelková, pojem „gender“ byl zaveden v angloamerické oblasti z analytických důvodů – jako ústřední pojem nového analytického aparátu, jenž se zaměřoval na sociální a kulturní jevy a souvislosti vázané k lidské pohlavnosti, které nevycházejí přímo z přírody, ale jsou lidským dílem, jsou „konstruované“. (Havelková In: Nagl-Docekal 2007:303) Do českého prostředí se tento pojem dostal především z anglo-americké literatury a je někdy překládán jako „rod“¹⁴ nebo „pohlaví“. Zastánci použití termínu „gender“ argumentují, že se nedá zaměnit s termínem „pohlaví“. Pojem pohlaví je podle nich pokládán pouze jako biologický rozdíl mezi muži a ženami, odkazuje k fyzickým rozdílům mezi jejich těly. Pojem gender navíc zahrnuje rozdíly psychologické, sociální, historické a kulturní. (Jarkovská In: Formánková, Rytířová: 2004) Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení genderu ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.¹⁵

V akademickém diskurzu však dodnes nepanuje jednota v otázce použití tohoto termínu. Havelková má například za to, že „česká (feministická) terminologická diskuse příliš snadno a rychle zredukovala historicky zděděné slovo „pohlaví“ pouze na význam „biologické pohlaví“. Tvrdí, že „pojem „pohlaví“ může sloužit jako širší zastřešující pojem, označující obecně „jevy související s pohlavím (i)“ a vyzývá k důkladné terminologické reflexi tohoto termínu. (Havelková In: Nagl-Docekal 2007:304,305)

Fenoménem genderu se zabývají tzv. genderová studia (gender studies), která jsou v západních demokraciích již legitimní společensko-vědní disciplínou, do České republiky však začíná povědomí o genderové problematice pomalu pronikat až po změně režimu společně s povědomím o feminismu, a genderová studia se zde teprve pomalu a pracně začínají etablovat. Tento akademický multidisciplinární obor se zabývá výzkumem a

¹⁴ Výraz „gender“ sloužil v angličtině původně k označení gramatického rodu. (Havelková In: Nagl-Docekal 2007)

¹⁵ <http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml#F> 15.5.2010

rozbořením systému genderových vztahů a genderového rozměru v různých oblastech. Základním postulátem gender studies je to, že gender je jednou z nejzákladnějších sociálních kategorií. „Genderové analýzy jak společenských vztahů, tak institucí přinesly zásadní posun v pohledu na všechny aspekty lidské činnosti a lidského bytí.“ (Pavlík In: Tesařová 2002: 138,139)

3.2.2. Genderové stereotypy

V analytické části se objevují tzv. genderové stereotypy. Podle Renzettiové a Currana jsou genderové stereotypy „zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ a „femininní žena“ a tyto „stereotypy jsou univerzálně platné, neboť se předpokládá, že charakteristiky tvořící generový stereotyp sdílejí všichni příslušníci daného pohlaví“ (Renzetti, Curran 2003: 20-21). Na tom je pak založen rozdílný přístup k osobám ženského a mužského pohlaví a přiřazování určitých tradičních vlastností oběma pohlavím. Promítají se tak do názorů společnosti na roli muže a ženy v rodině, v zaměstnání či ve společenském dění.¹⁶ To rozvádí dále Gjuríčová (1999: 77), která tvrdí, že prostřednictvím genderového stereotypizování se zařazuje určité chování, postoje a emoce jako přiměřené a patřičné pouze pro jedno pohlaví a dále už se pak jedná tak, jako by šlo o přirozené nebo dané odlišnosti – a nikoli o odlišnosti sociálně naučené.

Příkladem stereotypu, který je možné v analýze rozhovorů odhalit, je tzv. *pečující feminita*, jenž se týká spojování žen s tendencí pečovat o ostatní osoby. Poskytování péče, zvláště pak v citové oblasti (emocionální podpora), je vnímáno jako ženská vlastnost a schopnost, která je každé ženě dána od přírody. (Oakley 2000) Rozdíly mezi ženami a muži pokud jde o fyzický přístup ke kojencům a dětem, ani v chování k nim však nebyly potvrzeny. Zdá se tedy, že rozdíly v tendenci pečovat o jiné jsou opět spíše odpovědí na očekávání spojené s genderem jedince. (Basow 1986) Stereotypy související s působením žen a mužů v občanském sektoru popisují v následující kapitole.

3.3 Teoretické pohledy a hypotézy

V této kapitole se pokusím formulovat teze, ze kterých ve výzkumu vycházím. Zajímají mě možné faktory, které způsobují, že se ženy rozhodnou angažovat v oblasti dobrovolnictví. Hypotézy čerpám jednak z knihy *Women and Power in Nonprofit Sector*, která mapuje situaci žen v neziskovém sektoru v americkém prostředí 90. let 20. století.

¹⁶ <http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml#G> 15.6. 2010

Domnívám se, že teorie z této knihy mohou být pro mou práci přínosné vzhledem k tomu, že vycházejí z výzkumů, které v českém prostředí zatím nebyly provedeny. Považuji je jako nástroje, které mi pomohou ověřit, zda podobné teorie platí i u nás. Beru také v úvahu, že se neziskový sektor v České republice začal vyvíjet mnohem později než v USA a dnešní situace je tedy spíše srovnatelná se situací, kterou USA procházely v minulosti. Zároveň je však nutné si uvědomit, že struktura neziskového sektoru v USA se přece jen od té naší liší. Dále jsem se nechala inspirovat výsledky bakalářské práce Martiny Černé z roku 2005, která zkoumala ženy na vedoucích pozicích v českých nadacích a výpovědi dlouhodobé pracovnice v oblasti dobrovolnictví, Olgy Sozanské. Při formulaci otázky odměny za dobrovolnictví vycházím z hypotézy francouzského sociologa a antropologa Pierra Bourdieu.

3.3.1 Gender v občanském sektoru

I v pracovním prostředí vše začíná příslušným „ženským“ a „mužským“ chováním a vzájemným působením jedinců při každodenním kontaktu. Steinbergová a Jacobs se domnívají, že gender není konstruován pouze v rámci instituce jako proces vyvíjejících se sociálních interakcí, ale je také součástí institucí. Je přítomen v procesech, praktikách, myšlenkách, ideologiích a v rozdělení moci ve všech sektorech společnosti. (Steinberg, Jacobs In: Odendahl, O'Neill 1994: 93) Genderové teorie a jejich zpracování v občanském sektoru jsou patrné ve více dimenzích. Projevy genderu se zde nejčastěji zkoumají ve čtyřech kategoriích: pohlaví typického zaměstnance občanského sektoru, charakter jednotlivých zaměstnání a pracovních pozic, hierarchické rozdělení a zažitě stereotypy o podobě neziskového sektoru. (tamtéž) Ve své práci se dotýkám všech zmiňovaných kategorií.

Podle Steinbergové a Jacobse jsou typickými pracovníci občanského sektoru v USA dobrovolnice, zdravotní sestry, sociální pracovnice, učitelky nebo knihovnice. Co se týče mocenské hierarchie v občanském sektoru, autoři dávají k posouzení dva různé směry vývoje. Jednak zmiňují, že se v řadě organizací objevují ve vedoucích pozicích muži, kteří přidělují povinnosti velkému počtu žen zaměstnankyň a dobrovolnic. Současně se však ukazuje, že ženy snáze pronikají do vedoucích pozic v neziskových organizacích, než v organizacích v soukromém ziskovém sektoru.¹⁷ (Steinberg, Jacobs In: Odendahl, O'Neill 1994: 94) To koresponduje s teorií „zásad segregace“ ekonomky Barbary Bergmannové, která prováděla výzkum v několika organizacích a zjistila, že řízení mužů ženami bývá obvykle

¹⁷ V prostředí českých dobrovolnických organizací je podle mého názoru častější druhý směr. Z dostupných materiálů Národního dobrovolnického centra Hestia jsem zjistila, že ve vedoucích pozicích u nich registrovaných dobrovolnických organizací převažují ženy.

tabu. Podle této teorie je pro ženy snazší zastávat odborné a vedoucí pozice v oblasti, kde budou mít dohled převážně nad ženami. (Bergman In: Odendahl, O'Neill 1994)

Genderové rozdíly jsou podle amerických autorů patrné v jednotlivých sektorech i podle převažujícího typu práce. Soukromý ziskový sektor obvykle představuje sféru produkce služeb a materiálního zboží a občanský sektor je sférou „reprodukce“. (Steinberg In: Odendahl, O'Neill 1994) Jak uvádí Adlerová, v industriálních kapitalistických společnostech je produkce upřednostňována před reprodukcí. Obchod a průmysl jsou považovány za zásadní, jakožto zdroje blahobytu a majetku. Vzdělání, péče o děti a seniory jsou zatím brány za druhořadé aktivity, do kterých je jen potřeba vkládat majetek. (Adler In: Odendahl, O'Neill 1994) Na rozdíl od soukromého ziskového sektoru jsou představy o občanském sektoru spojené převážně s působením žen. Poslání neziskových organizací jsou „dobročinná“ – zahrnují poskytování služeb, starost o otázky morálky a etiky, vytváření krásy a pomáhání lidem. Podle Steinbergové a Jacobse musí neziskové organizace dávat najevo, že tak racionální zájmy jako vydělávání peněz jsou až druhořadé ve srovnání s poskytováním služeb nebo se zachováním kulturních a morálních norem. (Steinberg, Jacobs In: Odendahl, O'Neill 1994)

3.3.2 Gender v dobrovolnictví

Podle Steinbergové a Jacobse ženy disponuje k dobrovolnické činnosti jejich tradiční spojení s „měkkými, pečovatelskými činnostmi“. (Steinberg, Jacobs In: Odendahl, O'Neill 1994) S tím souvisí i následující dvě hypotézy, které jsou zaměřeny obecně na občanský sektor, ale domnívám se, že budou pro náš kontext potřebné. DiMaggio a Anheier tvrdí, že hodnoty jako dobrovolnictví, pluralita a altruismus, používané k popisu občanského sektoru, jsou ztotožňovány s tím, co je tradičně ženské. Z toho podle nich také vychází spojení s charitativními, pečovatelskými a celkově prospěšnými aktivitami. (DiMaggio, Anheier In: Odendahl, O'Neill 1994) Lottová navíc dodává, že tradiční představy o ženách jsou, když pomineme jejich etnickou, rasovou a generační rozmanitost, poměrně homogenní. Jsou vnímány jako pečovatelky, které podporují muže a krmí děti, což je dáno jejich reprodukční rolí. Tyto představy jsou natolik ustálené, že se často nedoceňují a berou automaticky. Zdůrazňují postavení žen v rodině (označení jako dcera, matka, žena), jejich ekonomickou závislost (protože "ženská domácí práce" je neplacená) a nevýraznost. Naproti tomu muži jsou tradičně považováni za vůdce, kteří zaopatřují ženy a potřebné. To vychází z produktivní role mužů zdůrazňující jejich výraznost, nezávislost a ekonomickou moc. Role žen a mužů a představy o nich se podle Lottové promítly v občanském sektoru. Altruismus a charitativní

práce, všeobecně rozšířené charakteristiky občanského sektoru, odpovídají představám o pečujících ženách. (Lott In: Odendahl, O'Neill 1994)

Martina Černá ve své bakalářské práci *Ženy v neziskovém sektoru* zkoumala mocenskou strukturu v českých nadacích a motivace žen pro práci zde. Došla k závěru, že je zde znatelná horizontální segregace podle pohlaví. Ženy se nacházejí spíše ve sféře každodenní činnosti nadace a muži převažují ve správních a dozorčích radách na rozhodovacích pozicích. Pro účely mé práce jsou však především zajímavé výsledky další části výzkumu, a sice možné motivace žen pro práci v nadacích. Černá na základě rozhovorů s několika ženami, které působí v této sféře, došla k závěru, že si ženy volí práci v občanském sektoru kvůli psychologickému zisku, který jim tato práce poskytuje. *„Zdá se, že neziskový sektor poskytuje ženám uspokojení z práce právě proto, že jim nabízí zajímavé pracovní příležitosti, které jsou skloubené s pocitem smysluplné a užitečné práce.“* (Černá 2005) To odpovídá hypotéze, že pro ženy může být spokojenost se zaměstnáním, zajímavá práce a rozvoj schopností, které jim občanský sektor nabízí, velmi atraktivní. (Odendahl, O'Neill 1994)

Prostředí dobrovolnické organizace může podle mého názoru hrát také značnou roli při rozhodování žen, zda do této sféry vstoupit a setrvat v ní. Podle Steinbergové a Jacobse je prostředí občanského sektoru příznivé pro ženy také proto, že zde již vysoké procento žen pracuje, a hodně se jich vyskytuje i v manažerských postech. (Steinberg, Jacobs In: Odendahl, O'Neill 1994:95)

Esencialistické pojetí Sozanské, která se účastnila výzkumného projektu italské agentury SPES zaměřující se na ženy v dobrovolnictví, odůvodňuje inklinaci žen k dobrovolnickým činnostem tak, že jsou ženy lépe psychicky disponované k sociální práci, jež je součástí dobrovolnictví a neorientují se tolik na finanční zisk jako muži. (Sozanská In: [Spes - Centro di Servizio per il Volontariato del Lazio](#)) Otázku odměny za práci rozpracovává ve svém díle i slavný francouzský sociolog a antropolog Pierre Bourdieu.

Tvrdí, že ženy disponuje k dobrovolnické činnosti zvyk vykonávat neplacenou práci. V tradičním genderově určeném rozdělení prostoru podle něj existoval mužský – veřejný prostor a pole moci, a ženský - soukromý prostor domácnosti a reprodukce. Ženy byly vždy vylučovány ze světa vážných věcí, světa veřejných, zvláště ekonomických záležitostí. Byly dlouho drženy jen v domácnosti a u činností spojených s biologickým a sociálním uchováním rodu. Protože ženská domácí práce nemá peněžní ekvivalent, snižuje ji dokonce i v očích ženy samotné. Vzniká dojem, že čas, který nemá peněžní hodnotu, nic neznamena a je možné věnovat ho neomezeně a bez oplátky nejenom členům rodiny a dětem, ale i nejrůznějším

dobrovolným a charitativním činnostem a institucím. Podle Bourdieua, tím, že byly ženy často odsuzovány k nijak odměňovaným činnostem, nemyslí tolik na peněžní hodnotu práce a jsou mnohem více disponovány k dobrovolné službě. (Bourdieu 2000: 80-85)

4. Cíl výzkumu a pracovní hypotézy

Cílem mého výzkumu je zjistit, proč se podle koordinátorek dobrovolnických programů pohybují v oblasti dobrovolnických organizací právě ženy. K zodpovězení výzkumné otázky mi pomohou následující pracovní otázky:

- Jaké jsou motivace žen k angažovanosti v dobrovolnické organizaci?
- Artikulují zkoumané ženy nějaké speciální schopnosti, které jsou v dobrovolnictví zapotřebí?
- Jak vnímají respondentky odměnu za dobrovolnictví?
- Jsou dobrovolnické organizace něčím specifické, že přitahují právě ženy?

Na základě studia literatury – odborných knih i studentských prací jsem zformulovala následující hypotézy:

- Ženy si volí práci v občanském sektoru kvůli psychologickému zisku.
- Ženy disponuje k dobrovolnictví jejich tradiční spojení s „měkkými, pečovatelskými činnostmi.“
- Ženy disponuje k dobrovolnictví zvyk vykonávat neplacenou práci a nemyslí tolik na peněžní hodnotu práce
- Prostředí neziskové organizace je pro ženy příznivé z toho důvodu, že zde již vysoké procento žen pracuje.
- Oblast s převahou žen umožňuje ženám snazší přístup k vedoucím pozicím.

5. Metodologická část

Domnívám se, že pro mou práci bylo nejvhodnější využít kvalitativní metody zkoumání, vzhledem k tomu, že mým cílem bylo zjistit pokud možno veškeré jevy, které se vyskytují ve vybrané skupině a tyto jevy pak interpretovat; tj. nalézat v dané skupině nějaké struktury, vazby, pravidelnosti. (Novotná In: <http://moodle.fhs.cuni.cz/course/view.php?id=435> 10.6. 2010) Kvantitativní metody by v tomto případě nevystihly komplexnost a složitost sledovaného problému. Kvalitativní způsob zkoumání aplikuji na jeden konkrétní případ. Data analyzuji pomocí metody zakotvené teorie, protože je však příliš složitá a široká pro práci mého typu, využiji pouze metodu trojího kódování. Mým cílem je na základě analýzy dat porozumět lépe zkoumanému jevu. K získání dat jsem použila metodu dotazování pomocí polostrukturovaných rozhovorů.

5.1. Výběr a popis vzorku

Při výběru zkoumaného vzorku jsem dbala na to, aby reprezentoval populaci problému (Dismar 2002: 92). Zvolila jsem účelový výběr. Vybrala jsem pět žen, vedoucích dobrovolnických programů, které splňují následující kritéria:

1. Působí na expertní pozici v dobrovolnické organizaci.
2. V dobrovolnické organizaci působí déle než dva roky.
3. Samy se věnovaly či stále aktivně věnují dobrovolnictví.
4. Jejich působištěm je Praha.

Šlo tedy o předem danou strukturu výběru. (viz Hendl 2008) Expertní pozici respondentek jsem požadovala z toho důvodu, že je můj výzkum přímo zaměřen na koordinátorky dobrovolnických programů, které zprostředkovávají spojení dobrovolníků s konkrétní dobrovolnickou činností. Chtěla jsem získat pohled „zevnitř“ na fungování dobrovolnické organizace, typologii zaměstnanců a dobrovolníků. Zárukou zkušenosti respondentek je pro mne kritérium, že se v této oblasti pohybují více než dva roky. Dále požaduji, aby měly moje respondentky samy zkušenosti s dobrovolnickou činností a mohly tak reflektovat dobrovolnictví z druhé strany, očima dobrovolnic. Omezujícím faktorem je pro mne místo působení respondentek. Vybrala jsem Prahu z toho důvodu, že je zde registrováno nejvíc dobrovolnických organizací v ČR a také proto, že mám sama s pražskými organizacemi zkušenost. Domnívám se, že tento vzorek je složen z informačně bohatých případů a poslouží mi k zodpovězení výzkumného problému.

Vzhledem k tomu, že neexistuje žádný oficiální seznam dobrovolnických organizací (Ministerstvo vnitra eviduje pouze akreditované dobrovolnické programy), vyhledávala jsem organizace působící v Praze pomocí internetu – na webových stránkách zaměřených na dobrovolnictví (www.dobrovolnik.cz) a pomocí databáze Národního dobrovolnického centra Hestia, které eviduje dobrovolnické organizace, které si v Hestii sjednávají pojištění. U nalezených organizací jsem si na jejich webových stránkách ověřovala, zda splňují mnou zadaná kritéria – zda aktivně zprostředkovávají dobrovolnickou činnost a zda sídlí a působí v Praze. U vyhovujících organizací jsem si poté vyhledala ženy, které jsou v organizaci zaměstnány jako koordinátorky dobrovolníků (v některých případech šlo zároveň i o ředitelky organizací). A na základě oslovovacího mailu, kde jsem uvedla zbylé požadavky (dlouhodobá zkušenost s prací v dobrovolnické organizaci, zkušenost s dobrovolnictvím), jsem ženy požádala o spolupráci. V mailu jsem vyložila cíl výzkumu a důvod, proč mne ženy zaměstnané v dobrovolnických organizacích zajímají. Dostala jsem okamžitou odpověď, která byla ve všech případech kladná. Ženy byly velmi ochotné, téma je zaujalo a samy předběžně žádaly o kopii hotové bakalářské práce. Stejně vstřícně se chovaly respondentky i v průběhu rozhovoru. Celkově se mi podařilo provést pět rozhovorů.

Věk mých respondentek se pohybuje v rozpětí 26 - 47 let. Jejich rodinný stav je rovnoměrně rozdělen mezi vdané a svobodné. Několik z nich má vzdělání středoškolské, většina dosáhla vzdělání vysokoškolského. Všechny dotazované žijí v Praze a mají českou národnost. Dobrovolnické organizace, ve kterých jsou mé respondentky zaměstnány, působí ve zdravotní a sociální oblasti.

5.2. Prostředí výzkumu

Při volbě prostředí výzkumu jsem nechala dotazované ženy, aby si samy zvolily, kde chtějí rozhovor uskutečnit. Chtěla jsem tak docílit toho, že se budou ve známém a bezpečném prostředí cítit pohodlněji a uvolněněji. Rozhovor tak může být veden s větší vzájemnou důvěrou. Všechny respondentky si zvolily jako místo rozhovoru svoji kancelář v sídle organizace. Zkoumané ženy jsem před rozhovorem znovu seznámila s účelem mé práce a přibližným časem trvání rozhovoru, který se měl pohybovat v závislosti na jejich časových možnostech. Ve všech případech rozhovory nepřesáhly jednu hodinu. Pro každou respondentu jsem měla připravený malý dárek jako poděkování za jejich ochotu a čas. Některé rozhovory si vyžádaly doplnění, které se dělo pomocí e-mailové korespondence. Tohoto doplňujícího dotazování jsem použila tehdy, když jsem si potřebovala ujasnit nějaký výrok z předešlého rozhovoru, nebo v případě, když jsem zapomněla na některou otázku v interview.

5.3. Technika sběru dat

Jako techniku sběru dat jsem zvolila polostrukturované rozhovory. Šlo o rozhovory pomocí návodu, rozhovory řízené, kdy jsem měla předem připravený seznam témat, které chci probrat (Hendl 2006). Klíčovými body rozhovoru byly motivace pro práci v dobrovolnické organizaci a motivace k dobrovolnictví, respondentkami preferované schopnosti u dobrovolníků a pracovníků v dobrovolnické organizaci, subjektivní reflexe odměny za dobrovolnictví a práci v dobrovolnické organizaci, specifika dobrovolnické organizace (mocenské uspořádání, vztahy mezi zaměstnanci, vztahy zaměstnanců a dobrovolníků), reflexe genderu v souvislosti s dobrovolnictvím a prostředím dobrovolnické organizace.

Při výzkumu jsem dbala na to, abych dotazované poskytla prostor pro její svobodná vyjádření, osnova sloužila především pro mne, abych si byla jistá, že nezapomenu na žádné zajímavé téma a aby bylo čeho se přidržet v případě, že by respondentka rozhovor odvedla příliš daleko od sledovaného tématu. Předem jsem si sepsala pracovní výzkumné okruhy, k nim poté připojila konkrétní otázky a promyslela jejich pořadí. Při řazení otázek jsem kladla důraz na jejich logickou a významovou souslednost, s tím, že jsem nejdůležitější a citlivá témata umístila až na konec rozhovoru. K některým otázkám jsem si navíc předem načrtla i otázky prohlubující. Ačkoli jsem si dávala pozor na to, aby mé otázky nebyly návodné, domnívám se, že jsem se jim zcela nevyhnula. Mým cílem bylo flexibilně reagovat na výpovědi respondentek, na mně závisela plynulost rozhovoru a jeho konečná podoba. V průběhu rozhovorů jsem neustále dávala pozor na to, zda data opravdu vypovídají o sledovaném výzkumném problému. (Novotná In: <http://moodle.fhs.cuni.cz/course/view.php?id=435> 17.6. 2010) Dotazované ženy se nemusely držet mé osnovy, jejich výpovědi se mnohdy týkaly i několika témat najednou, v takovém případě jsem se snažila mít na paměti, že zodpovězenou otázku již pokládat nemusím. Hlavní zodpovědnost za vedení rozhovoru byla na mně, hrála jsem klíčovou roli v jeho průběhu a jistě ovlivnila jeho konečnou podobu. (viz Kiczková 2006)

Rozhovor jsem zaznamenávala na audio nahrávač: digitální diktafon. Tento způsob nahrávání mi umožnil zachytit verbální projevy respondentek a zachovat rozhovor pro jeho přepis a analýzu. Jako formu přepisu nahraných souborů jsem zvolila doslovnou transkripci. Transkripci jsem dále opatřila některými komentáři (přestávka v projevu, nerozhodný tón, váhání, tázací intonace, nápadné zdůraznění) a důležitá místa zdůraznila podtržením. Očíslovala jsem si text podle otázek, které jsem vznesla, tzn. každé otázce jsem přidělila pořadové číslo. To mi umožnilo lepší orientaci v textu a možnost odkazování na konkrétní

pasáže. Přepisovala jsem rovněž mé poznámky, které jsem sepsala bezprostředně po skončení rozhovoru. Oddělovala jsem řeč tazatelky a řeč dotazované. Při přepisu jsem cítila anonymitu respondentek, včetně dobrovolnických organizací¹⁸, ve kterých působí, aby nebylo možné rozpoznat, používala jsem místo jmen smyšlené značky. Rozhovory jsem paspartizovala, uvedla jsem kde probíhaly, kdo byl tazatelem, v jakou denní dobu se rozhovor uskutečnil a jak dlouho trval. Zaznamenávala jsem i jakékoli přerušení rozhovoru a specifika prostředí, ve kterém byl rozhovor veden.

5.4. Analýza rozhovorů

Pro analýzu rozhovorů jsem zvolila metodu trojího kódování, jež je součástí zakotvené teorie (grounded theory). Zakotvená teorie vychází ze zkoumaného jevu a získaných dat (Silvermann 2000 In: Strauss a Corbin 1999). Trojí kódování odpovídá určitému stupni abstrakce. Podle Corbinové a Strausse jsou hranice mezi nimi umělé a ve skutečnosti se mohou prolínat. (Corbin a Strauss 1999: 40).

V prvním stupni, v otevřeném kódování, jsem lokalizovala v textu témata a přiřadila jim konkrétní označení. Tento druh kódování je podrobnější a má vytvořit provizorní koncept vycházející z dat (Corbin a Strauss 1999). Ve druhém stupni – axiálním kódování, jsem pak hledala „osy“, které propojují jednotlivé kategorie. Snažila jsem se zahrnout veškeré příčiny a důsledky, podmínky a interakce, strategie a procesy (viz Hendl 2008) a nalézat v nich určitou významovou linii. K odhalení a propojení kategorií mi pomohl teoretický rámec, díky kterému jsem poznala, které druhy fenoménů mohou spojit. V této části jsem text nestrukturovala podle kategorií, ale spíše podle témat, uvnitř nichž jsem identifikovala jednotlivé kategorie. Na základě kategorií vzešlých z axiálního kódování jsem se pokusila navrhnout možné teoretické výstupy.

V případě, že jsem narazila na nějakou nejasnost, znovu jsem vstoupila do terénu a doplnila svá data o nové informace, které dotvořily analýzu. Teprve v okamžiku, kdy jsem cítila, že jsem odpověděla na všechny otázky plynoucí z analýzy dat, jsem přestala do terénu vstupovat (Hendl 2005)

5.5. Etika výzkumu

Během výzkumu jsem také dbala na jeho etickou stránku. Informátorky jsem předem informovala o cílech a účelu mé práce – nejprve prostřednictvím mailu, poté před samotným

¹⁸ Na výslovnou žádost jedné z respondentek, uvádím název organizace: Dobrovolnické centrum FN Motol

rozhovorem. Dala jsem respondentkám možnost ptát se mě v průběhu rozhovoru na cokoli, co by je v souvislosti s výzkumem nebo mojí osobou zajímalo.

Důležité pro etickou stránku výzkumu bylo podepsání informovaného souhlasu dotazovanými. Informovaný souhlas chrání respondentky před zneužitím jejich osobních údajů, zvyšuje moji důvěryhodnost jakožto výzkumníka a informuje dotazované o možnostech zveřejnění jimi poskytnutých informací. (Ezzedine In: <http://moodle.fhs.cuni.cz/course/view.php?id=435> 17.6. 2010)

Během zpracovávání dat jsem zachovávala anonymitu dotazovaných i dobrovolnických organizací, ve kterých působí. Místo skutečných jmen jsem v transkripci uváděla pseudonymy. Po zvážení jsem se rozhodla nepublikovat přepsané rozhovory, kompletní transkripce samozřejmě na vyžádání poskytnu.

6. Analýza rozhovorů

V rozhovorech se objevila řada témat, která mi umožní detailněji vykreslit prostředí dobrovolnické organizace a zodpovědět otázku, proč se podle koordinátorek dobrovolnických programů pohybují v oblasti dobrovolnických organizací právě ženy. Zajímalo mě, jak se ženy k dobrovolnictví dostaly a jaké jsou jejich motivace pro práci v dobrovolnické organizaci. Dále, zda dobrovolnictví vyžaduje nějaké speciální schopnosti a jaké schopnosti nejvíce oceňují samy u sebe. Část analýzy jsem zaměřila na odměňování v oblasti dobrovolnictví, kdy jsem nechala respondentky, aby mi popsaly, jak vnímají odměnu za dobrovolnickou činnost a jak vnímají odměnu za svoji práci. Další důležitou součástí mé analýzy je výzkum toho, zda jsou dobrovolnické organizace něčím specifické, že přitahují právě ženy. V souvislosti s tím mne zajímalo, jak vnímají zkoumané ženy mocenskou strukturu ve své organizaci a jak by popsaly vztahy mezi zaměstnanci dobrovolnické organizace a dobrovolníky. Klíčovou částí analýzy je reflexe postojů respondentek ke genderu: zda se setkávají ve své dobrovolnické organizaci častěji se ženami nebo s muži, jak artikulují motivace žen k dobrovolnictví, zda vnímají nějaké rozdíly ve schopnostech žen a mužů v souvislosti s dobrovolnickou činností a jak vnímají genderové rozložení ve svém pracovním prostředí.

6.1. Neznámý pojem dobrovolnictví

Tato úvodní kategorie se věnuje zkušenostem respondentek s dobrovolnictvím. V souvislosti s motivacemi k dobrovolnictví mne zajímalo, jak se respondentky k dobrovolnictví dostaly a jaké byly jejich prvotní motivace k této činnosti. Ve výpovědích žen se objevil zajímavý moment, který jsem pracovně nazvala jako „neznalost pojmu“. Ukázalo se, že ačkoli se ženy v minulosti věnovaly dobrovolnictví, nedokázaly si tuto činnost pojmenovat a tím pádem ani zařadit do obecnějšího rámce veřejně-občanských občanských aktivit.¹⁹

Všech pět respondentek mělo v minulosti zkušenost s dobrovolnickou činností. Všechny však shodně říkají, že v době (ve všech případech období 90. let), kdy s dobrovolnictvím začínaly, nevěděly, že jsou dobrovolnicemi. Jedna z respondentek tuto skutečnost vysvětluje tím, že označení „dobrovolník“ v takové podobě, v jaké ho používáme dnes, neexistovalo.

„No já jsem od nějakých patnácti, šestnácti pracovala jako dobrovolník na Kociánce, což je taková brněnská Jedličkárna, takový velký zařízení pro tělesně postižené, kde jsem byla jako dobrovolník, ale vzhledem k tomu, že už je to docela dávno, tak se tomu ještě dobrovolník neříkalo. To bylo hned po revoluci, a to že jsem tam dobrovolničila nějakých pět let, tak jsem se vlastně dozvěděla až zpětně. (...) tenkrát prostě tyhle termíny nebyly.“
(R 5, o.1)

Dalším důvodem, proč o pojmenování dobrovolnictví respondentky v minulosti vůbec neuvažovaly je to, že tato činnost nebyla nijak institucionalizovaná²⁰, ačkoli měla podobnou náplň jako dnes.

„Po zamyšlení jsem vlastně zjistila, že v podstatě jsem pomáhala několika svým blízkým takovým způsobem, který by se dal srovnat s dobrovolnictvím, protože jsem měla dlouhodobě nemocnou kamarádku a X let jsem jí chodila pomáhat. Zároveň jsem docházela do nemocnice (...) za dlouhodobě hospitalizovaným tatínkem.“ (R 4, o.1)

Jedna respondentka ani nepřipustila, že by mohla být v minulosti dobrovolnicí – *„dříve jsem vedla děti, jezdila jsem na tábory, ale s dobrovolnictvím jsem se poprvé setkala až v*

¹⁹ Malé povědomí o pojmu dobrovolnictví si lze vysvětlit tím, co tvrdí v diplomové práci Štěpánková, a sice, že v devadesátých letech zájem čelních politických představitelů byl orientován spíše na stimulaci tržních procesů a potenciál a kultivace občanského sektoru byl druhotný (Štěpánková 2008). Takové prostředí nemělo potenciál k rozvoji povědomí dobrovolnictví ve společnosti.

²⁰ Dobrovolnictví bylo zahrnuto do právního řádu až v roce 2002. Zákon o dobrovolnické službě mimo jiné vymezoval pojmy jako dobrovolník, dobrovolnická služba, vysílající organizace nebo přijímající organizace. (Tošner 2008).

(*název organizace, kde momentálně pracuje*)“ (R 1) - ačkoli popsala stejnou činnost jako jiná respondentka, která ji a považuje za typ dobrovolnictví.

Zajímavé je, že respondentky odpovídaly shodně i na to, kdy u nich došlo k uvědomění jejich dřívější angažovanosti a k porozumění toho, co dobrovolnická činnost obnáší. Bylo to v momentě, kdy vstoupily do neziskové organizace podporující dobrovolnictví, ať už na pozici dobrovolníka, nebo přímo koordinátorky dobrovolníků. Jak např. popisuje jedna z respondentek, „*to, že jsem dobrovolník jsem vlastně zjistila až ve chvíli, kdy jsem sama začala dělat koordinátorku dobrovolníků.*“ (R 5)

Jak se ukázalo, přes dřívější zkušenosti s dobrovolnictvím, jej respondentky dokázaly pojmenovat a zařadit až mnohem později. Pomoc druhým, věnování volného času dětem, nebo vedení zájmového kroužku si spojily s označením *dobrovolnictví* až poté, co se aktivně zapojily do dobrovolnické organizace. Tato skutečnost značí, že k neplacené činnosti, která směřuje k pomoci druhým, inklinují dlouhodobě a nejedná se tedy o nějaký náhlý impuls.

6.2. Motivace k práci v dobrovolnické organizaci

- chuť zkusit něco nového
- lákavá práce s lidmi
- smysluplnost práce

Motivace k práci v oblasti dobrovolnictví jsem po analýze dat rozdělila do dvou kapitol – motivace k práci v dobrovolnictví na profesionální úrovni a motivace k dobrovolnické činnosti. Chci tak oddělit motivace k profesionální a neprofesionální sféře dobrovolnictví. V této kapitole se věnuji první skupině motivací. Pokouším se odpovědět na následující otázky: Jaké byly počáteční motivace žen pro práci v dobrovolnické organizaci? Co ženy vede k tomu zde pracovat? Změnily se nějak prvotní motivace po určité době jejich angažovanosti v tomto prostředí?

Počátky práce v oblasti dobrovolnictví úzce souvisí s výše popsanou neznalostí dobrovolnické činnosti. Pro většinu respondentek znamenal vstup do dobrovolnické organizace zároveň vstup do neznámého prostředí. Rozhodnutí pro tak závažný krok mělo u většiny z nich dvě hlavní příčiny, které jsou vzájemně provázané. Jedním důvodem pro vstup do organizace byla „*chuť zkusit něco nového, něco neznámého*“ (R 5), druhý důvod vyjadřovaly všechny respondentky téměř jednohlasně, dobře ho charakterizuje výrok jedné z nich: „*mám ráda lidi a moc ráda pracuju mezi lidmi*“ (R 4).

Práce s lidmi je však dost široký pojem a zahrnuje širokou paletu činností. Z výpovědí lze vysledovat, že respondentky v minulosti sice zkusily činnosti, které odpovídají kritériu „práce s lidmi“, ale charakter těchto činností je mnohdy velmi rozdílný. Jedna respondentka hledala praxi při studiu veřejné správy a zkusila se uchytit nejprve v institucích v rámci oboru, jako je např. Úřad sociálního zabezpečení. Ačkoli se s lidmi setkávala denně, nesplňovalo to její představy.

„Bylo to monotónní a byla to služba sice jakoby pro veřejnost, ale byla dost jednostranná“. (R 3)

Tuto jednostrannost si respondentka vykládá jako jednosměrné obohacení klienta bez toho, aby se nějak obohatil i poskytovatel služby. Naproti tomu jiná respondentka zakusila opačnou situaci. Pracovala jako asistentka v nácvikové kavárně pro mentálně postižené a po určité době ji intenzivní práce s klienty zcela vyčerpala.

„(...) po dvou letech práce s těma klientama jsem byla unavená, ono to ta přímá práce každý den je náročná.“ (R 5) Začala uvažovat o změně zaměstnání a o práci s lidmi trochu víc „z dálky“. (R 5)

Práce s lidmi může být, jak se ukázalo velmi různorodá, proč tedy respondentky zaujala právě ta v dobrovolnické organizaci? Je podle nich v něčem odlišná? Našly zde dotazované ženy něco, co v předchozím zaměstnání postrádaly? Na základě jejich výpovědí, lze skutečně usoudit, že jim působení v dobrovolnické organizaci přineslo něco nového. Jde sice také o práci s lidmi, tito lidé však mají podle respondentek určité společné vlastnosti, které mohou, jak popisují v následujících odstavcích, zásadně změnit charakter práce. Předem je nutné si objasnit, že lidé, se kterými se respondentky ve své práci nejčastěji setkávají, představují dvě skupiny. Jednu tvoří spolupracovnice/spolupracovníci, druhou pak dobrovolnice/dobrovolníci.

Skupinu spolupracovnic a spolupracovníků respondentky shodně popisují jako zajímavé a příjemné lidi, kteří mají společná témata k hovoru.

„Akorát jdete do práce a na ty lidi se těšíte, že si s nima máte o čem povídat, že prostě ta pohoda tady je. Jakože to je asi ne úplně tak pravidlem a není to všude jednoznačné.“ (R1)

Kladně vnímá většina z nich také smysl pro týmovou práci.

„Ale pořád je (název organizace) fajn lidsky. Jsou tady dobrý lidi, jsme tak nějak všichni stejně naladěný, máme víceméně hodně podobný názory na spoustu věcí, což je důležitý, protože prostě fungujem hodně týmově.“ (R5)

Pokud jde o dobrovolnice a dobrovolníky, u nich respondentky oceňují zejména chuť pracovat, tzn. věnovat svůj volný čas a svoji energii určité činnosti, a vůli pomáhat jiným lidem, kteří pomoc potřebují.

„(...) je to taková zvláštní skupina lidí, nadšených, protože vlastně už dopředu máme možnost pracovat s lidmi, kteří chtějí a nemusí je člověk k ničemu přemlouvat. To bych řekla, že je asi velká odlišnost od spousta jiných prací.“

Na základě těchto skutečností lze vyvodit závěr, že lidé, kteří se pohybují v oblasti dobrovolnictví, ať už jsou to zaměstnankyně/zaměstnanci nebo dobrovolnice/dobrovolníci, skutečně vytvářejí specifické pracovní prostředí. Obě skupiny sdílejí stěžejní vlastnost, kterou podle mého názoru nejlépe vystihuje označení „stejně naladěni“, jež při popisu kolektivu použila jedna z dotazovaných žen. (R 5) Jde o společně sdílený cíl, který zahrnuje chuť pomoci druhým, chuť být prospěšný a sám se angažovat. Respondentky hodnotí toto naladění velmi pozitivně a většina z nich jej považuje za něco výjimečného, něco, co v jiných zaměstnáních spojených s prací s lidmi často chybí.²¹

Řada z nich v této souvislosti používá přívlastek „obohacující“. Např. respondentka, která měla negativní zkušenost s jednosměrným obohacením klientů na úřadech, vyzdvihává význam dobrovolnické organizace jako místa, kde dochází k oboustrannému obohacení.

„Třeba přijde někdo popovídat si o dobrovolnictví, tak mu řeknu informace, který chce vědět, tím ho jakože obohatím (smích), navíc se setkám se zajímavýma lidma, takže tím jsem zase obohacená já, a je tam ta třetí strana, jakoby vidina toho, že oni jdou někam pomáhat, něco dělat jakoby dalším lidem, takže je to zajímavý.“ (R3)

Po určité době působení v dobrovolnické organizaci, poté, co respondentky pronikly hlouběji do práce koordinátorek, se jejich motivace pro tuto činnost dále vyvíjely. Jako velké pozitivum opět shodně uvádějí spolupráci s dobrovolnicemi/dobrovolníky a kolektivem zaměstnankyň/zaměstnanců organizace, a to i poté, co se složení kolektivu u několika žen výrazně proměnilo.

„A určitě jsem si daleko více uvědomila, že kromě toho, že jsem chtěla být jednou z lidí pracujících v (název organizace), tak je hrozně fajn pracovat s dobrovolníkama, což mi dříve vůbec nedocházelo.“ (R1)

²¹ DiMaggio a Anheier podobně popsaly charakter občanského sektoru. Spojují jej s hodnotami jako je dobrovolnictví, pluralita a altruismus, které jsou mimo jiné ztotožňovány s tím, co je tradičně ženské. (DiMaggio, Anheier In: Odendahl, O'Neill, 1994)

Pohled na dobrovolnictví z druhé strany, očima těch, které tuto činnost zprostředkovávají, navíc pro většinu z nich znamenal prohloubení pocitu smysluplnosti této práce. Dobrovolnictví hodnotí jako potřebnou činnost, která má smysl.

„Když děláme koordinátorky profesionálně, tak zas to vidíme úplně jinak než z pohledu dobrovolníka. To znamená, že možná ještě více vidíme tu smysluplnost.“ (R1)

Často rychlé reakce klientů na činnost dobrovolníků pomáhají získat potřebnou zpětnou vazbu. Je pravděpodobné, že předávání informací usnadňuje také fakt, že jde o malé organizace, ve kterých mají podle respondentek jednotliví zaměstnanci přehled víceméně o všem. Jedna respondentka vyzdvihuje v souvislosti se smysluplností také transparentnost prostředí dobrovolnické organizace, především to, že ví kdo jí práci zadává a zná širší souvislosti toho, co se kolem ní děje. *„(...) věděla jsem přesně, kdo mi tu práci zadává a proč to dělám.“ (R 3)*

Respondentky uvedly jako prvotní motivy pro vstup do organizace chuť zkusit něco nového a chuť pracovat s lidmi. Práci s lidmi dále konkretizovaly jako práci s takovými jedinci, kteří mají společně sdílené cíle. Společnými cíli jsou v tomto případě touha pomoci druhým, touha být nějak prospěšný a sám se angažovat. Práci s lidmi se společným „naladěním“ považují za něco výjimečného a hodnotí ji velmi pozitivně. Prvotní důvod, práce s lidmi, tak lze na základě výpovědí respondentek označit za současnou a stále trvající motivaci žen k práci v dobrovolnické organizaci.

Dalšími výraznými motivy jsou transparentnost práce v organizaci a její smysluplnost. Zajímavé je, že podle výpovědí žen profesionalita prohlubuje pocit smysluplnosti. Domnívám se, že zmíněné motivace lze souhrnně označit pojmem „psychologický zisk“. Ženy v souvislosti s motivacemi k práci nezmínily jiné faktory, jako např. finanční odměnu.

6.3. Motivace k dobrovolnické činnosti

- dobrovolníci s „přebytkem“ a s „nedostatkem“
- mapování terénu, užitečnost a vyplnění prázdného místa

V této kapitole se věnuji druhé skupině motivací, a sice skupině motivací k neprofesionální dobrovolnické činnosti. Zajímá mne, jaké motivace považují respondentky u potencionálních dobrovolníků za důležité, případně jaké jejich vlastní motivace se mohou v souvislosti s tímto tématem vynořit. Dotazované ženy jsou v neustálém pracovním kontaktu s velkým počtem dobrovolníků a díky své zkušenosti mi pomohly nahlédnout hlouběji do této problematiky.

Práce koordinátorky v dobrovolnické organizaci zahrnuje mimo jiné i nábor nových dobrovolníků. Vzhledem k tomu, že všechny mé respondentky pracují v oboru již několik let, setkaly se s velkým množstvím lidí, kteří se přišli ucházet o pozici dobrovolníka. Na základě vstupních pohovorů se snaží ověřit, zda je jedinec vhodný pro jimi nabízenou činnost či ne. Díky této dlouholeté zkušenosti dokázaly respondentky zformulovat motivace, se kterými se u adeptů na dobrovolnickou pozici setkávají. Jednotlivci chodí žádat o práci dobrovolníka z vlastní iniciativy a často i na základě toho, že se nechají inspirovat někým blízkým. Respondentky často zmiňují tuto variantu.

„(...) celkem hodně se taky sektáváme, že opravdu ti další dobrovolníci sem přicházejí na základě zkušeností, které získají zase od nějakého svého známého. Takže zase nějaká takováhle zkušenost funguje při té motivaci také.“ (R 1)

Obecně bychom na základě výpovědí respondentek mohli motivace rozdělit na dvě skupiny. První skupinu tvoří motivace, které jsou podle koordinátorek žádoucí, druhou skupinu pak představují motivace, které ženy označují za potenciálně rizikové. U tohoto rozdělení je nutné podotknout, že všechny respondentky považují první skupinu za jednoznačně převažující.

Kladně hodnotí dotazované ženy jedince, kteří mají přebytek energie, který chtějí nějakým způsobem předávat dál. Nejčastěji se sektávají s lidmi, kteří mají chuť dělat něco užitečného, mají chuť pomáhat nebo smysluplně strávit volný čas.

„Někdo má pocit, že má volnej čas a chtěl by ho smysluplně strávit někde s někým, něčím.“ (R3)

Stejně jako u samotných koordinátorek se u potenciálních dobrovolníků objevuje chuť vyzkoušet něco nového.

Další silnou motivací je podle některých respondentek vrácení pomoci. Přicházejí lidé, kterým v minulosti někdo pomohl a oni mají chuť to sami splatit tím, že pomohou někomu jinému. Jedna respondentka to popsala jako *„pocit dluhu ke společnosti.“ (R3)*

Pokud jde o potenciálně rizikové motivace, zde se respondentky v mnohém shodují. Ostražitost u nich vzbuzují ti lidé, kteří přicházejí *„s nedostatkem“ (R2)* Podle jedné respondentky jde o jedince, kteří si potřebují léčit deprese. Jiná dodává, že hledají v dobrovolnické činnosti náhradu něčeho, co jim chybí v osobním životě. Může jít například o potřebu komunikace s lidmi, potřebu vídat se s dětmi nebo seniory.

„Jakmile se někde u někoho zjistí, že tam je nějaké vakuum nebo že tady hledá něco, že já nevím, když uvedu příklady, nemá děti, nemůže mít děti a chce tady pomáhat dětem, aby si třeba vynahradil tu touhu po dětech nebo dejme tomu mu třeba zemřela maminka, tak jako

chce pomoci někde u seniorů, protože mu třeba maminku připomínají, nebo je hodně osamělý a hledá prostě kontakt, hledá jenom nějaký svět, kde by se realizoval, tak to jsou pro nás dobrovolníci potenciálně trošku jako s vykřičníkem.“

Vykřičník u respondentky znamená potenciální hrozbu toho, že by se mohl takový jedinec navázat na klienta, mohl by s ním být ve větším kontaktu, než jaký od dobrovolníků vyžadují a to by mohlo vést k jeho předčasnému vysílení či dokonce vyhoření.

Velmi specifický typ uchazečů o dobrovolnickou činnost představují nezaměstnaní. Jak popsala jedna respondentka, *„chtěli by mít nárok na dávky hmotné nouze a zákon teďka říká, že pokud člověk chce, aby jim ty dávky nebyly sníženy, tak musí dobrovolně pracovat.“* (R3) Vnímá v tom však značný rozpor, vzhledem k tomu, že jejich motivace tu je vyložene nedobrovolná. (R3). Domnívám se, že pro „nedobrovolnost“ těchto motivací je nelze zařadit do žádné z výše zmíněných skupin.

Několik žen začalo na otázku motivace dobrovolníků odpovídat přímo v kategoriích. Dobrovolníky rozdělily do několika věkových skupin a u každé z nich uváděly motivace, které jsou pro ně podle jejich zkušeností nejtypičtější. Shodují se ve třech následujících skupinách.

Mladé lidi, středoškoláky a vysokoškoláky, vede často k dobrovolnictví potřeba někde se angažovat, ale také potřeba „mapování terénu“ (R4), jak uvedla poměrně výstižně jedna z koordinátorek. Hlásí se obvykle na nějakou školu se sociálním, zdravotním nebo pedagogickým zaměřením a kromě získání praxe potřebné k přijímacím zkouškám, chtějí také zkusit, zda by jim práce v podobné oblasti vůbec něco říkala, a zda by ji zvládali.

„A třeba u děcek, který studujou třeba vejšky, že mají chuť zkrátka se někde angažovat a u těch mladších, tak je to docela často, že se třeba hlásí na nějakou školu, potřebujou nějakou tu praxi i aby jí vykazali u přijímaček a aby i vyzkoušeli třeba to, že se chtějí pohybovat v nějaký sociální sféře a že třeba mají představu, že budou pracovat s dětma, tak jestli je to to, co chtějí dělat. Docela často sem choděj na takovej ten poslední rok na střední a v rámci toho zjistěj, že třeba si tu přihlášku vůbec podávat nebudou, protože je to daleko náročnější, než si mysleli.“ (R5)

Pracovně aktivní lidé tvoří další skupinu. Respondentky ji věkově přesně nevymezují. Blíže definující charakteristikou je zde zaměstnání na plný úvazek s relativním nedostatkem volného času. Podle koordinátorek tyto lidi velmi často k dobrovolnictví motivuje získání chybějícího pocitu zadostiučinění. Svoji práci dělají hlavně proto, aby se uživili, ale nijak je nenaplňuje.

„Prostě seděj někde v kanclu a těšej se, až si odkoutěj těch osm hodin a dostanou tu výplatu, ale nenaplňuje je to, nebaví je to úplně a přitom mají chuť být nějak prospěšný.“
(R5)

Jedna z respondentek tuto skupinu popisuje jako jedince, kteří už vystudovali a působí někde ve firmách nebo organizacích, kde se věnují převážně businessu. Podle ní hledají jednak odpočinek od takové práce, jednak pocit, že jsou pro někoho prospěšní, že je někdo potřebuje.

„Tady je to pro ně úplně jiný svět. (...) Tam nám to vyloženě říkají, že prostě tady je to pro ně relax, to že můžou pomoci a že si tady trošku odpočinou od toho světa, ve kterém pracují.“ (R4)

Další často zmiňovanou skupinou jsou jedinci mezi 40 - 55 lety, kteří mají již odrostlé děti. Podle jedné respondentky mají tito lidé tzv. „syndrom prázdného hnízda“ (R4). Byli zvyklí na starost o rodinu a najednou jim zbylo více času a postrádají pocit potřeby. Řada z nich stále pracuje, ale ráda by se ještě někde realizovala. Je to mimo jiné i případ jedné z mých respondentek.

Koordinátorky si u uchazečů o dobrovolnictví všímají motivací jako je chuť předávat energii a čas druhým, chuť pomáhat a smysluplně trávit čas, poznat něco nového nebo vrátit pomoc a „splatit tak dluh společnosti“. Tyto motivace vnímají pozitivně. Naopak pokud jedinci hledají v dobrovolnictví něco, co v osobním životě postrádají, pro zkoumané ženy je to známka motivace s jistým rizikem. Dodávají, že první skupina motivací jednoznačně převažuje.

Každá věková skupina má podle respondentek typický soubor motivací k dobrovolnictví. „Mapování terénu“ označuje motivace u nejmladší skupiny. Jde o účelové prozkoumání oblasti dobrovolnictví. U druhé skupiny dobrovolníků je motivem chuť dělat něco užitečného, vzhledem k tomu, že tuto užitečnost nespátřují ve vlastní práci. A ve skupině starších je to vyplnění prázdného místa, které původně zaplňovaly děti.

6.4. Preferované schopnosti dobrovolníků

Na otázku, podle jakých kritérií vybírají dobrovolníky, respondentky shodně odpověděly, že do své dobrovolnické organizace nehledají lidi s nějakými speciálními schopnostmi. Velmi důležité je pro většinu z nich to, aby byl dobrovolník otevřený novým věcem, vnímavý k potřebám lidí a srovnaný sám se sebou. Některé respondentky tuto srovnanost definují jako „psychickou pohodu“ (R1, R2), jiné jako „vnitřní energii“ (R4). To znamená, že by dobrovolník měl být pohodový, dobře naladěný a schopný nabídnout něco

druhým, ne od nich brát. Jedna respondentka dokonce zmiňuje, že mezi dobrovolníky preferuje spíše laiky, než odborníky. Oceňuje na nich „*lidský přístup*“ (R5), se kterým přistupují k dobrovolnictví a možnost dávat něco ze sebe.

„My chceme, aby byli zorientovaný v té problematice toho, co se tak zhruba děje, ale právě to kouzlo toho dobrovolnictví je v tom, že je to laik. My nepotřebujeme úplně dobrovolníky, který prostě budou z těch pomáhajících profesí a budou v tom mít jako kdyby praxi (...) Ty dobrovolníci jsou naopak fajn, když tam přinesou něco úplně jiného, když dělají bojový umění, jsou letuška a můžou povídat o cizích zemích.“ (R5)

Respondentky z dobrovolnických organizací, které se orientují na pomoc nemocným, dále vyzdvihují, že u dobrovolníků vítají schopnost empatie, vnímavé komunikace a psychické odolnosti. Respondentky působící v oblasti organizace dětských programů zase kladně hodnotí kreativitu, zodpovědnost a akční povahu dobrovolníků.

Respondentka, která pracuje v organizaci, kde se spojuje více různých oblastí dobrovolnictví, shrnuje výběr dobrovolníků následovně:

„Vlastně dobrovolník může být úplně kdokoli, protože ta práce je tak různorodá. Stačí mít chuť a být otevřený novým věcem a to místo nebo to uplatnění si najde.“ (R3)

6.5. Odměna za práci v dobrovolnické organizaci a odměna za dobrovolnictví

Na otázku odměny za práci respondentky většinou odpovídaly pouze v relacích nehmotné odměny. Pokud některá z nich zmínila hmotnou odměnu, tak v souvislosti s tím, že se domnívá, že je za svou práci spíše finančně podhodnocována.

„(...) hmotné odměňování, což jsou platové podmínky, prostě nejsou slavné. Osobně si myslím, že to je hodně podhodnocená činnost.“ (R2)

Jak již bylo zmíněno, daleko větší důraz dávaly respondentky na odměňování nehmotné, které je podle jedné z nich tou „*radostnější*“ (R2) částí odměny. Dotazované ženy zmiňují, že jim práce koordinátorky dobrovolnických programů dává pocit, že zprostředkovávají smysluplnou věc. Odměnou za práci je jim také práce v přátelském prostředí a setkávání s příjemnými lidmi. Jedna respondentka to shrnuje jako „*příjemný pracovní duch*“ (R3).²²

Co se týče odměny dobrovolnic/dobrovolníků za jejich činnost, i zde respondetky vydvíhují odměnu nehmotnou. Jakákoli forma finanční odměny podle nich nabourává smysl samotného dobrovolnictví.

„No myslím, že pokud jsou organizace, který nabízej dobrovolníkům potom nějaký odměny, jako finanční odměny, tak si myslím, že to nejsou dobrovolníci, ale brigádníci a to už je úplně jiná kapitola potom.“ (R5)

Koordinátorky podle svých vlastních zkušeností a podle výpovědí dobrovolnic/dobrovolníků, se kterými přišly do styku, popisují odměnu za dobrovolnickou činnost jako neopakovatelný, výjimečný pocit zadostiučinění. Jde o hmatatelný pocit toho, že mohli někomu pomoci a že jsou pro někoho potřební.

„(...) je tam ten pocit prostě, že jsem někomu pomohl, že jsem někomu udělal ten svět o trochu hezčí. To si myslím, že tohle vám peníze nebo věcné dary nebo něco takového z toho nikdy jako nevyzískáte...je to ta úplně hmatatelná pomoc.“ (R4)

Tento pocit je u kontaktního typu dobrovolnictví navíc často posílen okamžitou zpětnou vazbou. Tuto zpětnou vazbu představuje spokojenost klientů, kteří díky dobrovolnicím/dobrovolníkům na určitou dobu zapomenou na své trápení.

„Že prostě konkrétně, že někoho rozesmějí, pobaví a vědí, že mu pomohli, nebo mu ukrátí poslední dny života tak, jakože jsou třeba snesitelnější.“ (R4)

Pro některé dobrovolníky je podle respondentek navíc odměnou to, že mohou získat nové přátele nebo zkušenost z práce v neziskovém sektoru. Jedna respondentka také uvádí jako možnou odměnu sebepoznání dobrovolnice/dobrovolníka.

Ženy sice hodnotí práci v dobrovolnické organizaci jako finančně podhodnocenou, nedávají však této skutečnosti nijak zásadní váhu. Významnější část odměny je pro ně ta nehmotná, kterou tvoří dobrý pocit ze smysluplné práce a přátelské pracovní prostředí. Odměnu za dobrovolnictví shrnují jako výjimečný pocit zadostiučinění.

6.6. Specifika pracovních vztahů v dobrovolnické organizaci

- týmovost a transparentnost
- nekonfliktní vztahy

Specifikum organizace utváří i vzájemné vztahy spolupracovníků a jejich vztahy s dobrovolníky. Domnívám se, že analýza těchto vztahů je důležitou součástí výzkumu, která pomůže k přiblížení celkového obrazu fungování dobrovolnické organizace.

Vnímání mocenské struktury v dobrovolnických organizacích, ve kterých respondentky působí, se u žádné z nich nijak významně neliší. Časté váhání respondentek ze samotného pojmu „mocenská struktura“ ukazuje, že ženy příliš neuvažují o vymezení pracovních pozic v organizaci v souvislosti s nějakou mocenskou hierarchií. Pokud respondentky připouští, že nějaká hierarchie existuje, tak ihned dodávají, že jde pouze o formální, „papírové“ rozdělení, se kterým se musí vykazovat navenek. Struktura musí být podle jedné respondentky daná jednak kvůli nezbytnému vykazování na úřadech a zkompletování výročních zpráv, jednak kvůli lepší přehlednosti pro klienty.

„No ona teoreticky je, každej ví, kdo je nad kým - v úvazkách - a pod kým, ale to je jenom taková papírová věc, kterou my musíme čas od času dát do nějaký výročky a čas od času to musíme ukázat nějaký kontrole, která přijde třeba z toho Ministerstva práce a sociálních věcí, protože to je jedna z těch podmínek, kterou oni jasně chtějí, aby byla přesně daná struktura, aby třeba i děti věděly, komu si mohou jít stěžovat (...)“ (R5)

Z toho vyplývá, že potřeba určité mocenské struktury vychází spíše zvenčí než od samotných pracovníků dobrovolnických organizací. Respondentky se shodují v tom, že nevnímají své pozice v nadřazeném nebo podřazeném smyslu. Zajímavé ovšem je, že se o svém ředitelce/řediteli organizace vyjadřují jako o „přirozené autoritě“ (R 1, 2, 3) a zároveň ho/ji vnímají jako kolegu, se kterým spolupracují. Tento způsob vedení jim vyhovuje.

„(...) takže nelze říci, že ředitele nebo ředitelky bychom se bály. Prostě ředitelka, přitom všem, že je to ředitelka, cítíme k ní přirozenou autoritu, tak je pořád ještě součástí té dobré party.“ (R1)

Pracovní kolektiv popisují respondentky jako přátelský, otevřený a vstřícný. (R5) Významná se mi jeví charakteristika týmovosti pracovního kolektivu. Z výpovědí respondentek vyplývá, že kolektiv funguje na vzájemné výpomoci. Vzhledem k tomu, že mají organizace relativně málo pracovníků (3-10), je zvykem, že mají pracovníci přehled o veškerém dění. Předávají si vzájemně informace a jsou připraveni kdykoli zastoupit své kolegy, pokud je to potřeba. To ostatně potvrzuje sama respondentka, která v době rozhovoru zastupovala ředitelku organizace, jež byla na mateřské dovolené.

Respondentky na takto nastaveném fungování organizace oceňují zejména to, že se zde cítí uvolněně. Podle jedné respondentky nemusí trpět žádné direktivní rozkazy nebo sankce, naopak veškeré nesrovnalosti se řeší na bázi domluvy. Podle výpovědí se lze domnívat, že si koordinátorky přímo zakládají na vyloučení jakékoli formy mocenské hierarchie a zaměřují se na vytváření společného týmu, (R5) jenž by spíše fungoval na bázi rovnosti.

„Každá máme svoje a máme to vlastně provázané dohromady a když se jako rozhoduje nebo něco projednáváme, tak bereme zase ty názory v potaz všechny.“ (R4)

Podoba vztahů mezi spolupracovníky v organizaci má vliv i na vytváření vztahů s dobrovolníky. Respondentky často zmiňují, že do jejich týmu přicházejí jedinci stejné *krevní skupiny*. (R5) To znamená jedinci, kteří sdílejí podobné hodnoty a názory. Jedna respondentka mluví v této souvislosti o důležitosti osobnostech zaměstnanců dobrovolnické organizace.

„(...) že vlastně to závisí částečně jakoby na osobnostech zaměstnanců toho dobrovolnického centra. Takže vlastně se jakoby přibírají nebo dostávají se k vám lidé, kteří jsou vám v něčem podobní.“ (R2)

Podle jiné respondentky jsou důležití především koordinátoři dobrovolnického programu, kteří svou prací mohou zajistit dobré fungování organizace. Sama na sobě tuto schopnost oceňuje. Domnívá se, že pokud dobrovolníci toto dobré fungování necítí, mají tendenci odcházet.

„Pokud by ti lidé, co tady přijdou pomoci necítili takovou jako přátelskou, příjemnou atmosféru, necítili, že nám to tady dobře funguje a že se mezi sebou nedohadujem a neřešíme nějaké vnitřní problémy, tak by přestali chodit. (...) Takže to je taková provázanost, tady na tohle je koordinátorka nebo koordinátor hrozně důležitý – jakmile nefunguje koordinátor, není spolehlivý, nefunguje to v tom týmu, ty lidi to vycítí prostě z různých signálů a my to naopak z té zpětné vazby víme.“ (R4)

Zpětnou vazbu zmiňují i další respondentky. V rámci rozhovorů s koordinátorkami nebo v rámci supervizních setkání, které organizace pro dobrovolníky pořádají, mají možnost dozvědět se o případných výhradách k fungování organizace nebo ke své vlastní osobě. Dotazované ženy tuto možnost vítají s tím, že stále vědí *na čem jsou*. (R4)

Podle výpovědí respondentek se v dobrovolnické organizaci neobjevuje žádná zřetelná mocenská struktura, resp. objevuje, ale označují ji pouze za formální, podle které se běžně neřídí. Potřeba pevně dané struktury organizace přichází spíše zvenčí než od samotných pracovníků organizace. Ženy si zakládají na týmovosti a přátelských vztazích mezi sebou i mezi dobrovolníky. Oceňují atmosféru rovnosti v organizaci, kde funguje vyjednávání na základě dohody a případné nedostatky se neřeší sankcemi.

6.7. Výroky týkající se genderu

Domnívám se, že pro účely mé práce je důležité vyzkoumat, jak ženy vnímají gender v souvislosti s prací v dobrovolnické organizaci. Zajímalo mne, zda se ženy ve své organizaci setkávají častěji se ženami nebo s muži a zda tuto skutečnost nějak reflektují.

Na začátku je třeba zmínit, že se respondentky samy od sebe ke genderovým otázkám téměř nevyjadřovaly až do chvíle, kdy jsem jim položila přímé otázky na toto téma. Z toho již lze usuzovat určitou absenci tematizace genderu a jeho vztažení do každodennosti.

Z výpovědí vyplývá, že jsou respondentky přesvědčeny o tom, že v jejich dobrovolnické organizaci jednoznačně prevažují ženy. Na tuto otázku odpovídají hned a bez dlouhého rozmyšlení, jako by šlo o samozřejmost. Některé z nich se v odpovědi na otázku, zda se v dobrovolnické organizaci setkávají častěji se ženami nebo s muži, zaměřují pouze na dobrovolníky, některé navíc obsáhnou i zaměstnance organizace.

Je pozoruhodné, že respondentky na jednu stranu vyjadřují názor, že důvodem převahy žen v řadách dobrovolníků je to, že jsou svým založením spíše disponovány k dobrovolnické činnosti. Na druhou stranu díky zkušenosti s muži dobrovolníky respondentky artikuluji, že v aktivitách žen dobrovolnic a mužů dobrovolníků neshledávají žádnou zásadní odlišnost. Tato odlišnost je podle jejich vyjádření spíše patrná u konkrétních osobností, než mezi ženami a muži. V tom spatřuji určitý rozpor.

Ženy mají podle respondentek přirozený sklon k pečovatelskému a ochraňovacímu. Spíše než u mužů se u nich objevuje potřeba pomáhat druhým a být takto užitečné. Domnívají se, že jsou tyto potřeby u mužů méně obvyklé. Muži jsou podle nich naopak orientováni spíše na zisk, kariéerní postup a prestiž, jež je s tím spojená.²³ To si vysvětlují tím, že jsou více nastaveni na soutěživost a bojovnost.

„A hodně chlapů je nastavených na takovou tu soutěživost. Nastoupí někde v té firmě a teď se tam jakože derou mezi sebou o ten lepší, vyšší post a tak.“ (R5, o.34)

Jedna respondentka tuto rozdílnost považuje za naprosto přirozenou a obhájí ji skutečnostmi, které jsou „odjakživa dány“:

„To už je ...to si myslím, že to je založením mužů, že oni v podstatě jsou bojovníci, že jdou a klesí cestu, zatímco ženy mají tady to ochraňování de facto z pravěku, ochraňují

²³ Renzetti a Curran mluví o tzv. expresivní roli ženy. Ta spočívá právě ve starosti o domácnost, děti a v uspokojování citových potřeb rodinných příslušníků. Oproti tomu tradičně muž – manžel – rodinu ekonomicky zajišťuje a zastává tzv. instrumentální roli, která v sobě zahrnuje rozhodovací a vedoucí pravomoci. (Renzetti, Curran 2003, 214)

oheň, aby nevyhořel a hlídají tam jako ten krb, takže to si myslím, že je tady o tomhle tom, to bych jako vůbec mužům nevyčítala, je to úplně a zcela přirozené.“ (R4, o.29)

Tyto esencialistické charakteristiky jednotlivých pohlaví jsou na základě výpovědí respondentek konstruovány jako binární opozice, tzn. co má jedno pohlaví, nemá, alespoň ne v takové míře, pohlaví druhé (např. skon k pečovatelskému, potřeba pomáhat, orientace na zisk, bojovnost). Některé respondenty na základě těchto odlišností soudí, že existují pracovní oblasti, které spíše přitahují ženy (např. oblast zdravotnictví).

Respondenty mají sklon vysvětlovat zastoupení žen a mužů ve svých dobrovolnických organizacích, a tak vlastně odůvodňovat jejich status quo, pomocí genderových stereotypů. Tyto podle mého názoru značně stereotypní postoje na ženskou a mužskou povahu však prostupují takové názory, které naopak jednoznačně stereotypní nejsou. Jedna respondentka například zmiňuje, že muži mohou mít jiné *lidské kvality*, nemají však příležitosti pro jejich rozvoj, vzhledem k tomu že u nás (v ČR) není zvykem zaměřit výchovu tímto směrem.

Jak již bylo uvedeno výše, zkoumané ženy nevidí v činnostech dobrovolnic žen a dobrovolníků mužů žádné rozdíly. Rozdíly jsou podle nich spíše patrné osobnosti od osobnosti.

„Opravdu každý člověk je originál a každý do toho přináší to svoje.“ (R 2, o.42)

Některé ženy dokonce vyzdvihují původně zmiňované „ženské“ vlastnosti u mužů, kteří s nimi jako dobrovolníci spolupracují. Jedná se například o empatii.

„(...) protože vlastně i mezi muži máme takové, kteří jsou úžasně empatičtí. Když už k nám nějaký muž přijde a stane se dobrovolníkem, tak většinou tyhle vlastnosti má stejně dobré jako ženy, co k nám chodí a jsou dobrovolnicemi.“ (R 1, o.38)

„To jsou chlapi, který v sobě mají nastavenou tu potřebu pomáhat (...) a kterejm nejde o to, aby měli za deset let od doby co začnou pracovat barák, ale zkrátka mají potřebu být nějakým způsobem prospěšný.“ (R 5, o.35)

Stejně tak motivace k dobrovolnictví, se kterými muži chodí do dobrovolnických organizací, se podle respondentek nijak neliší od těch, se kterými chodí ženy. Stejně jako ženy chtějí smysluplně trávit čas, chtějí se někde realizovat, splatit dluh společnosti, vyzkoušet si nové věci nebo potkat nové lidi.

Respondentky se tak vyjadřují poněkud rozporuplně, na jednu stranu některými svými výroky podporují zažitá stereotypy o tom, jaké jsou ženy a jací jsou muži, na druhou stranu potvrzují diverzitu dobrovolníků a jejich motivací k dobrovolnictví bez ohledu na jejich gender.

Ambivalentní postoj mají respondentky k tomu, zda by v týmu dobrovolníků preferovaly více mužů či ne. Některé ženy spatřují symbiózu obou pohlaví jako potenciálně prospěšnou v dobrovolnické činnosti, obzvláště, pokud je tato činnost zaměřená na péči o děti. Jedna respondentka zmiňuje, že by uvítala více mužů vzhledem k tomu, že klienty jejich dobrovolnické organizace jsou děti, které často žijí v neúplných rodinách (často jen s matkou) a pohybují se podle jejího názoru ve značně feminizovaném prostředí školství. Chybí jim pak mužské vzory.

„Jo, kvůli těm klientům jsme chtěli, aby tady byli chlapi, protože oni jsou často z neúplných rodin, zůstali sami s matkou, školy jsou hodně feminizovaný a my jsme chtěli, aby aspoň někde pro ně byli k dispozici chlapi. A u těch starších je to asi trochu víc potřeba, jednak i kvůli nějaký autoritě, protože co si budeme povídat, s těma staršíma není vždycky úplně jednoduchý si poradit a ti chlapi prostě nějakou tu přirozenou autoritu tady pro ty puberťáky prostě mají a u těch menších dětí (...), tam je chlap potřeba, protože i kluci sem choděj a i ti kluci potřebujou nějaký takovej vzor, někoho prostě staršího.“ (R 5, o.27)

Tato respondentka podle svých slov nedělá při náběru nových dobrovolníků rozdíly mezi ženami a muži, ale za každého muže je ráda, protože muži nejsou *samozřejmostí*. V rozhovorech se objevuje i názor, který striktně odmítá, že by poptávka po dobrovolnících byla nějak vázaná na pohlaví. Zastánkyně takovéhoho názoru tvrdí, že v oblasti, ve které jejich dobrovolnické organizace působí (zdravotnictví), nehraje roli, zda vykonávají dobrovolnickou činnost ženy či muži.

„Tak tím, že my jakoby nepotřebujeme...nebo poptávka po dobrovolnících není vázaná na pohlaví, tak vlastně ani my tu potřebu nemáme, že bysme si říkaly tak, kvůli statistice by se nám hodilo o jednoho chlapa navíc. Takže si nemyslím, že to při to výběru hraje roli.“ (R 2, o.41)

V souvislosti s potřebou genderově vyrovnaného týmu dobrovolníků se ve výpovědích žen často objevuje zmínka o roli oblasti dobrovolnictví. Ženy se domnívají, že v některé oblasti může být potřeba mužů dobrovolníků větší než v jiné. Dokládá to i skutečnost, že se názorově liší ty koordinátorky, které pracují v odlišné oblasti (zdravotnictví vs. péče o děti).

Zcela zvláštním jevem, který sice u všech respondentek nezazněl, ale zdá se mi důležitý, je rizikovost mužů v činnosti dobrovolníka. Některé ženy reflektují, že při výběru dobrovolníků jsou u mužů ostražitější, vzhledem k tomu, že nemusí mít požadované *správné* úmysly. Zejména pokud jde o práci s dětmi. Ženy si tuto předpojatost uvědomují a uznávají, že stejné riziko se může objevit i u žen. Podle zkušeností zatím žádná respondentka naznamenala u dobrovolníků mužů nevhodné chování.

„U těch chlapů je člověk takovej předpojatě ostražitější. Už jenom z toho důvodu, že si chce chlap chodit hrát s malejma dětma, tak si říká proč? Ale zas když ty lidi vidíte a vidíte je v akci s těma dětma, asi jsme jenom zbytečně fakt jako předpojatý.“ (R 5, o.32)

Pokud jde o zaměstnance dobrovolnické organizace, ke genderovému rozdělení v tomto prostředí se vyjádřily jen některé ženy. U několika respondentek převažují v kolektivu ženy, u jiných jsou pozice rovnoměrně rozděleny mezi ženy a muže. Obě skupiny žen se však vyjádřily v tom smyslu, že v pracovním kolektivu preferují genderovou vyváženost. Dotazované vyjadřují svou touhu po *mužském elementu* ve svém pracovním týmu. Mají zkušenosti s čistě homogenním ženským týmem a shodně uvádějí, že je po určité době toto složení *přestalo bavit*. Jedna respondentka uvádí jako důvod to, že debaty v takovém kolektivu snadno sklouzávají k neformálním „ženským“ tématům, které považuje za neprofesionální. Jiná vidí výhodu v určité *chlapské energii*, kterou muži do týmu přinášejí.

„Určitě když je kolektiv žen, já když to porovnáám třeba se svojí střední školou, kde jsme byly zase jenom dívčí kolektiv a ve čtvrtáku už mě to strašně štvalo, že jsme takovej slepičinec. Tak když jsem nastupovala sem, tak jsem byla ráda, že nejsem jenom v ženském kolektivu. Když je to rovnoměrně rozdělený, jak muži, tak ženy v jedné kanceláři, tak to vnáší i jinej duch do té práce, že se člověk víc nebo já mám pocit, že se víc hlídám, o čem se bavíme, že to nejsou jenom jakoby ženské věci, ale když tu ten muž není, tak to občas zapadá do koleje, která není úplně příjemná třeba pro mě. Když si pak zpětně proberu, co jsme probíraly a tak, že to jsou věci, který by se hodily sednout si na víno večer nebo do hospody, ale ne do kanceláře.“ (R 3, o.45)

„Dřív jsme tady byly samý ženský a už nás to přestalo bavit. A my jsme takový ty ženský asi takovýho toho míň ženskýho ražení, co tady jsme, jakože nejsme žádný slepice. Máme rádi takovej ten chlapej humor a máme rády takovýto třeba drsnější zacházení, jakože se mezi sebou různě štengrujem a prostě zkrátka nejsme netykavky a nechcem tady mít takovej ten slepičí kolektiv. (...) Chceme mít i ty chlapy v tom týmu, protože vnímáme, že ta chlapej energie je potřeba i při nějakým jako rozhodování, co dál a tak.“ (R 5, o.28)

Zaměříme-li se na práci obecně, respondentky uvádějí výhodné vlastnosti a schopnosti spojené s oběma gendery. Na mužích oceňují především fyzickou sílu a lepší technické dovednosti, především v souvislosti s ovládáním počítače. Na ženách pak jejich komunikativní dovednosti.

7. Závěr

V následující kapitole se pokusím shrnout poznatky analýzy a pomocí získaných dat zodpovědět výzkumné otázky. Tyto zjištěné poznatky budu konfrontovat s teoretickými východisky, které jsem nastínila v předchozí kapitole.

Respondentky dlouho neznaly význam pojmu dobrovolnictví, ačkoli se této činnosti v minulosti věnovaly. Tím, že se staly koordinátorkami v dobrovolnických organizacích, získaly hlubší vhled do této oblasti. Dokázaly si spojit dobrovolnickou činnost s jejím institucionálním rámcem a začaly ji vnímat jako součást občanské sféry. Pokud uvážíme, že jde o ženy, které měly dlouhodobě sklony k této činnosti, porozumění pojmu dobrovolnictví se u nich objevilo relativně pozdě. Koordinátorky samy vyjádřily, že se u lidí stále často setkávají s nepochopením tohoto označení, což poukazuje na to, že je povědomí o této sféře aktivního občanství stále malé.

Jednu část mého výzkumu představovaly motivace k dobrovolnictví. Rozdělila jsem je na motivace k profesionální činnosti v oblasti dobrovolnictví a motivace k neprofesionálnímu dobrovolnictví. Pokud jde o motivace respondentek pro expertní pozici v oblasti dobrovolnictví, převažuje u nich chuť poznat novou práci, chuť pracovat s lidmi a věnovat se smysluplné činnosti. Ženy v souvislosti s motivacemi neuvažovaly o jiných faktorech. Převažující pozitivní motivace dobrovolníků, které respondentky artikulovaly, jsou podobné – chuť být užitečný, pomáhat a smysluplně trávit čas. Zkoumané ženy samy označovaly tým dobrovolníků jako jedince se stejným cílem. V souvislosti s tím je možné vyvodit závěr, že mezi motivacemi expertních pracovníků dobrovolnické organizace a motivacemi dobrovolníků je velmi tenká hranice, v mnohém se jejich motivace shodují. Vzhledem k tomu, že lze všechny uvedené motivace spojovat s psychologickým ziskem, lze hypotézu o orientaci žen na občanský sektor vztáhnout i na dobrovolnické organizace, ve kterých mé respondentky působí. Je však důležité zmínit, že u mužů, kteří se uchází o pozici dobrovolníka se motivace nijak neliší od žen. Muži – potencionální dobrovolníci - jsou však podle respondentek ve výrazné menšině.

Respondentky striktně odmítají, že by dobrovolnická činnost vyžadovala nějaké specifické schopnosti. U dobrovolníků preferují dobrý psychický stav, lidský přístup ke klientům, komunikační schopnosti a chuť dávat něco ze sebe. Vzhledem k tomu, že se schopnosti dobrovolníků projevují až při samotné činnosti, je možné posuzovat schopnosti ze zkušenosti žen s prací dobrovolníků. Důležitá je v této souvislosti skutečnost, že se muži jako dobrovolníci projevují stejně (dobře) jako ženy dobrovolnice.

„(...) protože vlastně i mezi muži máme takové, kteří jsou úžasně empatičtí. Když už k nám nějaký muž přijde a stane se dobrovolníkem, tak většinou tyhle vlastnosti má stejně dobré jako ženy, co k nám chodí a jsou dobrovolnicemi.“ (R 1, o.38)

Zdá se tedy, že jsou ženy disponovány stejnými schopnostmi k dobrovolnictví jako muži. Je na místě vyloučit existenci nějakých „speciálních“ schopností, které by náležely pouze jedné skupině.

Pokud jde o odměňování za práci v dobrovolnické organizaci, ženy jednoznačně vyzdvihují tu část odměny, která je nehmotná. Patří sem například dobrý pocit ze smysluplné práce nebo přátelské pracovní prostředí. Z toho je možné usuzovat, že finanční odměna pro ženy skutečně není na prvním místě a více si cení hodnot, které jsou součástí výše zmíněného psychologický zisku. Odměnu za dobrovolnictví popisují jako pocit výjimečného zadostiučinění, jenž se nedá kompenzovat finančním ziskem. Zajímavým momentem je, že jednu ze skupin dobrovolníků tvoří lidé, zaměstnaní v businessu, kteří právě vyhledávají jakousi vyváženost „finančního“ a „psychologického“ zisku tím, že po práci věnují čas dobrovolnictví. Tuto skupinu však respondentky nijak genderově nevymezily. Na základě výsledků analýzy však nejsem schopna potvrdit ani vyvrátit hypotézu, zda ženy disponuje k dobrovolnictví zvyk vykonávat neplacenou práci.

Podle výpovědí respondentek se v dobrovolnické organizaci neobjevuje žádná zřetelná mocenská struktura, nelze tedy uvažovat o hierarchii v tom smyslu, jak o ní mluví Steinbergová, Jacobs nebo Bergmannová. Podle Steinbergové a Jacobse ženy snáze pronikají do vedoucích pozic v neziskových organizacích. Může to být i jeden z důvodů jejich angažovanosti zde, v případě dobrovolnických organizací však tuto skutečnost nelze potvrdit. Respondentky na dobrovolnických organizacích naopak oceňují právě to, že zde žádná znatelná hierarchie není a zakládají si na tom, aby jejich pracovní kolektiv fungoval jako „tým“.

Koordinátorky potvrzují mezi dobrovolníky většinové zastoupení žen. Z výsledku analýzy vyplývá, že s touto situací nejsou spokojeny a více preferují rovnovážné genderové zastoupení ve svém kolektivu. Dotazované vyjadřují potřebu *mužského elementu* v pracovním týmu. Nepravděpodobná se tedy ukázala v případě dobrovolnických organizací i hypotéza, že neziskové prostředí je pro ženy příznivé z toho důvodu, že zde již vysoké procento žen pracuje.

Hypotézu, že ženy disponuje k dobrovolnictví jejich tradiční spojení s „měkkými, pečovatelskými činnostmi“, podobně artikulují i samotné ženy, do protikladu pak staví muže, kteří jsou podle nich orientovaní spíše na zisk, kariérní postup a prestiž, jež je s tím spojená.

V určitých částech rozhovoru však tento zřetelný genderový stereotyp samy vyvrací například tím, že nevidí v činnostech dobrovolnic žen a dobrovolníků mužů žádné rozdíly.

Seznam literatury:

- BASOW, A.S.: Gender Stereotypes: Traditions and Alternatives. Brooks/Cole Publishing Company, California 1986.
- BOBEK, M., MOLEK, P., ŠIMÍČEK, V. (eds.): Komunistické právo v Československu. Mezinárodní politologický ústav MU, Brno 2009.
- BOURDIEU, P.: Nadvláda mužů. Karolinum, Praha 2000.
- ČERNÁ, M.: Ženy v neziskovém sektoru, bakalářská práce, vedoucí práce PhDr. Hana Havelková, Ph.D., Praha, FHS UK 2005.
- DISMAN, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Nakladatelství Karolinum, Praha 2002.
- DOHNALOVÁ, M.: Antropologie občanské společnosti. Nadace Universita Masarykiana. Brno 2004.
- DOHNALOVÁ, M.: Sociální ekonomika v evropském kontextu. Nadace Universita Masarykiana, Brno 2006.
- FORMÁNKOVÁ L., RYTÍŘOVÁ K. (eds.): ABC feminismu. Nesehnutí, Brno 2004.
- FRIČ, P. a kol.: Dárcovství a dobrovolnictví v České republice. AGNES a NROS, Praha 2001.
- FRIČ, P., GOULLI, R.: Neziskový sektor v České republice. Eurolex Bohemia, Praha 2001.
- HENDL, J.: Kvalitativní výzkum. Portál, Praha 2008.
- KICZKOVÁ, Z a kol.: Paměť žien: o skúsensti sebeutvárania v biografických rozhovorech, Bratislava 2006.
- MULLER, K., jr.: Češi a občanská společnost. Triton, Praha 2003.
- NAGL-DOCEKAL, H.: Feministická filosofie. Sociologické nakladatelství SLON, Praha 2007.
- OAKLEY, A.: Pohlaví, gender a společnost. Portál, Praha 2000.
- ODENDAHL, T., O'NEILL, M.: Women & Power in the Nonprofit Sector. Jossey – Bass Publishers, San Francisco 1994.
- RENZETTI, M.C., CURRAN, J.D.: Ženy, muži a společnost. Karolinum, Praha 2003.
- [Spes - Centro di Servizio per il Volontariato del Lazio](#): Women in Volunteering. River Press Group, Roma 2004.
- STRAUSS, A., CORBIN, J.: Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a metody zakotvené teorie. Brno 1999.

ŠILHÁNOVÁ, H.: Dobrovolná sociální péče v období první republiky. Sociální politika. Praha, 1992.

ŠTĚPÁNKOVÁ, J.: Postoj státu k dobrovolníkům. diplomová práce, vedoucí práce Doc. PhDr. Pavol Frič, Ph.D., FSV UK, Praha 2008.

TOŠNER J., SOZANSKÁ O.: Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích. Portál, Praha 2006.

TESAŘOVÁ, J.: Ženská práva jsou lidská práva. Nesehnutí, Brno 2002.

VAJDOVÁ, T.: Česká občanská společnost 2004: po patnácti letech rozvoje. Akademické nakladatelství CERM, Brno 2005.

VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H.: Společnost žen a mužů z aspektu gender. Open Society Fund, Praha 1999.

Seznam pramenů

Dobrovolník: Druhy dobrovolnictví [online], datum neuvedeno [cit. 24.4.2010]. Dostupné z WWW: http://www.dobrovolnik.cz/d_druhy.shtml.

Portál veřejné správy ČR: Vyhledávání v předpisech ze Sbírky zákonů [online], datum neuvedeno [cit. 24.4.2010]. Dostupné z WWW: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=198/2002&PC_8411_l=198/2002&PC_8411_ps=10#10821

Dobrovolník: Dobrovolnická centra a dobrovolnické programy v ČR [online], datum neuvedeno [cit. 9.5.2010]. Dostupné z WWW: http://www.dobrovolnik.cz/l_centra.shtml
[9.5.2010](#)

Dobrovolník: Pohled do historie dobrovolnictví v ČR [online], datum neuvedeno [cit. 23.4.2010]. Dostupné z WWW: http://www.dobrovolnik.cz/d_hist.shtml

Feminismus: Slovníček pojmů [online], datum neuvedeno [cit. 10.5.2010]. Dostupné z WWW: <http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml#F>

Moodle.fhs: Novotná, H: Kvalitativní strategie výzkumu [online], datum neuvedeno [cit. 19.6.2010]. Dostupné z WWW: <http://moodle.fhs.cuni.cz/course/view.php?id=435>

Moodle.fhs: Novotná, H.: Příprava výzkumného projektu [online], datum neuvedeno [cit. 19.6.2010]. Dostupné z WWW: <http://moodle.fhs.cuni.cz/course/view.php?id=435>

Moodle.fhs: Ezzedine, P.: Etika ve společenskovedním výzkumu [online], datum neuvedeno [cit. 19.6.2010]. Dostupné z WWW: <http://moodle.fhs.cuni.cz/course/view.php?id=435>

U.S. Census Bureau: National Research [online], datum neuvedeno [cit. 19.6.2010]. Dostupné z WWW: http://www.census.gov/Press-Release/www/releases/archives/facts_for_features_special_editions/011179.html