

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Katedra studií občanské společnosti

Bc. Alena Jonášová

Mateřská centra jako podpora v rozvoji kariéry aktivních členek
Diplomová práce

Vedoucí práce: Ing. Kateřina Legnerová, M.Sc., MBA, Ph.D.

Praha 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím pramenů a literatury řádně citovaných a uvedených v seznamu literatury. Práci jsem nevyužila k získání jiného nebo stejného titulu.

Souhlasím, že tato diplomová práce může být zveřejněna v elektronické knihovně FHS UK a může být využita i jako studijní text.

V Praze dne 10. května 2019

Alena Jonášová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat zástupcům mateřských (rodinných a komunitních) center, které se mnou spolupracovali, všem respondentkám, které se zúčastnily mého výzkumu a mé vedoucí práce Ing. Kateřině Legnerové, M.Sc., MBA, Ph.D. za pomoc a cenné připomínky.

Abstrakt

V Českém jazyce:

Tato diplomová práce má stanovené dva cíle. Prvním cílem je zjistit, v jaké míře mateřská centra podporují kariérní rozvoj svých aktivních členek. A druhým vymezeným cílem je prozkoumat, jakou roli přisuzují aktivní členky dobrovolnictví v mateřských centrech ve své snaze o uplatnění na trhu práce a při budování své kariéry.

V teoretické části jsou popsána základní vymezení týkající se kariéry, odlišností v kariéře žen a mužů, kariérních typů žen, s čím se ženy potýkají na trhu práce a informálního učení v kariéře žen. Dále je uvedeno, co je dobrovolnictví a jaký přínos má v rámci dobrovolnických aktivit motivace pro rozvoj kariéry. A závěrem jsou zmíněna mateřská centra, která jsou určena ženám na mateřské a rodičovské dovolené hledajícím místo, které by je mohlo podpořit v seberealizaci a rozvoji.

Empirická část je vedena kvantitativní metodou sběru dat s využitím dotazníkového šetření určeného pro současné i bývalé aktivní členky z center, které spolupracují se spolkem Síť pro rodinu, z.s. Výsledkem výzkumu jsou sesbírané odpovědi na předem stanovené výzkumné otázky.

Klíčová slova: *kariéra a kariérový rozvoj žen, informální učení, dobrovolnictví, kariérní motivace, mateřská centra, aktivní členky*

In English:

The thesis has two goals: determine the extent of support maternity centers provide to the career development of their active female members. And the second goal is to find out how active female members see the role of volunteerism in maternity centers in their pursuit of employment and career development.

The theoretical part describes elemental definitions of career, differences between feminine and masculine careers, female career types, what women face in the labor market and informal learning in female career. Description of volunteering and the contribution motivation in volunteer activities has in career development is also included. Finally, the aforementioned

maternity centers intended for women on maternity and parental leave and seeking a place to support them in self-fulfillment and development are also addressed.

Empiric part is led by quantitative method of data collection utilizing questionnaire survey designated for both current and former active center members cooperating with association "Sít' pro rodinu, z.s.". Research result is represented by collected answers to designated research inquiry.

Keywords: career, feminine career development, informal learning, volunteering, career motivation, maternity centers, active members

Obsah

1	Úvod	8
I.	Teoretická část	9
2	Rozvoj kariéry žen	10
2.1	Vymezení pojmu kariéra	10
2.2	Kariérový rozvoj	12
2.3	Úvod do kariéry žen	13
2.4	Kariéerní typy žen	14
2.5	Současné výzkumy zaměřené na kariéru žen	16
2.6	Trh práce a kariéra žen	18
2.7	Problematika v kariéře žen	19
2.8	Neformální vzdělávání a Informální učení v kariéře žen	20
3	Dobrovolnictví a kariérový rozvoj	23
3.1	Vymezení pojmu dobrovolnictví	23
3.1.1	Formální a neformální dobrovolnictví	26
3.1.2	Členské (komunitní a grassroots) dobrovolnictví	27
3.2	Kariéerní motivace dobrovolníků	29
3.3	Přínosy dobrovolnictví na kariéerní rozvoj a trh práce	33
4	Mateřská centra	35
4.1	Mateřská centra jako organizace občanské společnosti	35
4.2	Vymezení mateřských center	39
4.2.1	Chod mateřských center	39
4.3	Spolek Sít' pro rodinu, z.s.	41
5	Shrnutí teoretické části	43
II.	Empirická část	45
6	Úvod do metodologie	46
6.1	Hlavní a vedlejší výzkumné otázky	46
6.2	Design výzkum	47

6.3	Příprava a předvýzkum (pilotáž)	48
6.4	Výzkumný soubor	49
6.5	Výsledky z dotazníkového šetření	53
6.5.1	Základní charakteristika respondentek „A“ a „B“	54
6.5.2	Základní údaje o aktivním členství v centru	59
6.5.3	Kariérový rozvoj a dobrovolnictví v centru	63
6.5.4	Dobrovolnictví v rámci kariérní motivace a uplatnění na trhu práce	70
6.6	Diskuze a výsledky	78
7	Závěr	81
	Seznam použitých zdrojů	82
	Seznam obrázků	89
	Seznam tabulek	90
	Seznam grafů	91
	Příloha 1	92
	Příloha 2	93
	Příloha 3	95

1 Úvod

V současnosti mají ženy možnost se kariérově rozvíjet několika směry. Pokud se ale žena rozhodne pro založení rodiny, vystupují na povrch omezení se sladčováním péče o rodinu a uplatněním na trhu práce, která mohou ženě uškodit v jejím rozvoji. Žena během mateřské a rodičovské dovolené se může vědomě i nevědomě kariérově rozvíjet. Pokud má žena ambice k tomu, aby využila svůj potenciál a nadále se rozvíjela a získávala nové kompetence, které by ji mohly napomoci k lepšímu uplatnění na trhu práce a při budování její kariéry, je důležité, aby našla místo, kde by tyto možnosti a zkušenosti mohla nabývat a zužitkovat.

Mateřská centra plní důležitou úlohu v rámci služeb pro děti, která je významná pro jejich socializaci a pro rozvoj dovedností. Jsou významná také pro občanskou společnost a pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené. Mateřská centra se zakládají z potřeb okolí, tedy „zdola nahoru“, proto většina těchto center začíná na dobrovolnické bázi se skupinou aktivních maminek. Mateřská centra jsou místem, které se snaží propojovat rodinné a sousedské vztahy, podporovat komunitní život, a především nabízet ženám prostor bezpečí a podpory s možností osobního a kariérového rozvoje. Seberealizace, která je součástí kariérového rozvoje, je jednou ze základních potřeb, o kterou je nutné se starat i během mateřské a rodičovské dovolené.

Diplomová práce se zabývá tématem dobrovolnictví aktivních členek v mateřských centrech. Tyto aktivity mohou být členkám prospěšné, díky nim mají možnost se kariérově rozvíjet i během mateřské a rodičovské dovolené a tím si zlepšit pozici na trhu práce.

Toto téma je mi velmi blízké, neboť se v současné době nacházím na rodičovské dovolené a zároveň docházím do mateřského centra, kde jsem vedena jako aktivní členka vykonávající dobrovolnictví. Jelikož jsem poznala blíže provoz mateřského centra, rozhodla jsem se, že by bylo vhodné zjistit, v jaké míře se aktivní členky mohou v centru kariérově rozvíjet a zda jim tato zkušenost může pomoci s uplatněním na trhu práce a při budování jejich kariéry.

Výstupem empirické části bude shrnutí výsledků z výzkumu, ve kterém byly osloveny současné a bývalé aktivní členky z center, jež spolupracují se spolkem Sít' pro rodinu, z.s.

I. Teoretická část

2 Rozvoj kariéry žen

Na začátku teoretické části je vhodné začít s kapitolou „Rozvoj kariéry žen“, ve které bych vymezila základní pojmy jako je kariéra, kariérový rozvoj, neformální vzdělávání a informální učení. Dále bych se zmínila o tom, jaké jsou kariérní odlišnosti mezi muži a ženami, jaké jsou kariérní typy žen, jaké je jejich uplatnění na trhu práce a poukázala na problematiku při budování kariéry žen.

2.1 Vymezení pojmu kariéra

Pojem kariéra má v literatuře mnoho podob a obvykle si tento pojem každý vysvětluje jinak. Někdo vnímá kariéru jako ohraničené časové období své profese a někdo naproti tomu jako celoživotní cestu ve formě seberealizace a učení.

Nejprve je vhodné představit základní vysvětlení slova *kariéra*, které kooperuje s tématem diplomové práce. Dle etymologického slovníku (Rejzek, 2001 s. 274) se toto slovo odvozuje od francouzského slova *carrière* a od italského slova *carriera*, jež v překladu znamená *dráha, cesta*. Prapůvod samotného slova pochází z latiny jako *carrus*, tedy *vůz*. Lze tedy vycházet z toho, že kariéra je cesta, která souvisí se životem, se životní dráhou. Alan (1989, in Klímová Chaloupková, 2009 s. 242) zformuloval životní dráhu „jako řetězec úzce propojených událostí nebo stavů v různých oblastech života, které člověk zažívá od narození do smrti“.

Základní definice, která pojímá kariéru jako součást životní dráhy, je od známého sociologa Supera (cit. dle Štikara, 1996 s. 107), který mimo jiné hovoří o postprofesionální a předprofesionální etapě života jedince. Z řad českých autorů bych zmínila Palána (2002 s. 93), který definuje kariéru jako „profesionální životní dráhu, posloupnost pracovních míst, které pracovník zaujímá v průběhu svého ekonomicky aktivního života“. Palán ale v definici poukazuje pouze na ekonomicky aktivní život, kdežto Bělohávek (1994 s. 11) spatřuje kariéru jako „dráhu člověka životem, zejména pak profesionální, na které získává nové zkušenosti, rozvíjí své kompetence a realizuje svůj osobní potenciál“. Je vhodné komentovat, že tato definice podtrhává význam seberealizace a připouští širší chápání pojmu. Ohledně seberealizace v kariéře se také zmiňuje Havlová (1996 s. 7), která říká, že kariéra, „...vymezuje prostor pro seberealizaci, uplatnění schopností a znalostí...“. Vedle toho je nutno podotknout, že kariéru je třeba chápat v závislosti na biologickém a sociálním vývoji jedince, nahlížet na ni vždy komplexně v rámci výše zmíněné životní dráhy člověka (Štikar et al. 2003).

Dle literatury je možno kariéru rozdělit na vnější (objektivní) a vnitřní (subjektivní) kariéru. Vnější kariéra souvisí s vnějšími faktory, a to se socioekonomickým prostředím a organizací, ve které ovlivňují objektivní kariéru: velikost organizace, organizační struktura a kultura, pracovní pozice, styly vedení. Z pohledu socioekonomického prostředí lze pokládat za faktory například trh práce, technologický rozvoj, sociální, společenské a demografické faktory, globalizaci ekonomiky, pracovněprávní vztahy a možnosti vzdělávání (Kirovová, 2007). Bělohlávek (1994, s. 11-12) dále hovoří o objektivních údajích, jež se týkají materiální složky personálního oddělení a životopisů, které mohou obsahovat počet absolvovaných škol a kurzů a předchozí pracovní zkušenosti. Vnitřní kariéra je opakem, neboť si všímá významu jednotlivých událostí jednotlivce, tedy jeho cílů, postojů, zkušeností a osobního růstu (Clark, 1992 in Bělohlávek, 1994).

Dále se kariéra dělí na tradiční a současné koncepcí kariéry. Tradiční kariéra je chápána jako dlouhodobý vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy jedinec pracuje v jedné organizaci po celý svůj život a v rámci této organizace projde všemi stadii vývoje jeho kariéry (Baruch, Y. Bozionelos, 2011). Hall (1984, in Armstrong, 2015, s. 324) popisuje několik takových vývojových fází kariéry: Začátek kariéry v organizaci, Počáteční fáze kariéry, Střední fáze kariéry, Pozdní fáze kariéry a Ukončení kariéry v organizaci. Moje práce se ale nezaobírá kariérou zaměřenou na pracovní dráhu v jedné organizaci a se zakotvením v konkrétní profesi, proto je příhodnější se zmínit o jiném typu rozdělení. Bělohlávek (1994) uvádí čtyři období kariéry, jež provázejí jedince po většinu jeho života:

- *Přípravné období* – je období dětských let a adolescentů, kteří hledají svojí budoucí profesi např. u svých rodičů, formálně se vzdělávají
- *Počátek kariéry* – jedinec se osamostatňuje od svých rodičů, zakládá rodinu a vytváří svojí domácnost, první pracovní období člověka je provázeno nejistotou a zklamáním
- *Střední věk* – dosah stálého a jistého pracovního postavení, jedinec již má za sebou založení rodiny, děti jsou odrostlejší a tím pádem zbývá více energie na práci, objevuje se kariérové plató – stagnace v zaměstnání, hledání nových pracovních příležitostí
- *Starší věk* – jedinec ztrácí pružnost a energii, ale na druhou stranu disponuje zkušenostmi a rozhledem

Ve společnosti se stále vyskytují znaky tradiční kariéry, ale toto schéma kariéry většinou vyhovuje těm, kteří potřebují stabilitu a jistotu (Zaleska a Menezes, 2007, s. 990). Kdežto současné koncepcí kariéry tvoří několik typů kariéry a větší důraz je kladen na individualitu a nezávislost. Níže uvádím několik současných koncepcí kariéry:

- *Kariéra bez ohraničení (Boundaryless career)*: Jedinec využívá svých kariérních příležitostí neomezeně a bez hranic mezi jednotlivými zaměstnavateli. Vyznačuje se spíše nezávislostí než závislostí na tradičním uspořádání kariéry v organizaci (DeFillippi a Arthur, 1996).
- *Proteovská kariéra*: V rámci této teorie je jedinec schopný reagovat na změny tím, že přizpůsobuje své znalosti, dovednosti a schopnosti k měnícímu se pracovnímu prostředí stejně jako svou potřebu naplnění v rámci pracovního života. Namísto organizace, jedinec řídí vlastní kariéru a její rozvoj. Podle teorie jedinec disponuje flexibilitou, nezávislostí, s chutí se celoživotně vzdělávat a usilovat o vnitřní odměny (Briscoe a Hall, 2006).
- *Postkorporátní kariéra*: Jedinec se zaměřuje na možnosti svého kariérového rozvoje, kterými mohou být samostatná práce (například poskytování poradenských služeb) a různé varianty flexibilních pracovních vztahů. Postkorporátní kariéra jedinci nepřináší odměny ve formě hierarchického postupu, ale poskytuje mu jiné odměny jako je uspokojení z práce a finanční honoráře (Baruch a Bazionelos, 2011).
- *Portfoliová kariéra*: Handy (1989, in Brad et al. 2007, s. 115) objasňuje portfoliovou práci tak, že jedinec vykonává více než jednu práci, ať už placenou nebo neplacenou (např. dobrovolnictví). Dále se uchyluje k různým druhům pracovních vztahů, ale také může kombinovat zaměstnanecký vztah s podnikáním.

2.2 Kariérový rozvoj

Kariérový rozvoj je disciplína, která se zabývá kariérou z různých směrů, a dělíme ji na:

- *Rozvoj kariéry (career development)*
 - „Úsilí jednotlivce o nalezení a uskutečnění své vlastní cesty životem.
 - Úsilí organizace, které umožňuje pracovníkům růst v souladu s jejich potenciálem“ (Bělohávek, 1994, s. 9).
- *Management kariéry (career management)*
 - „Pro člověka a organizaci je důležité dosažení souladu – situace, kdy se pracovník realizuje ve shodě s potřebami vlastními i potřebami organizace“ (Bělohávek, 1994, s. 9).

Kariérový rozvoj lze tedy pojímat jako zodpovědné řízení kariéry jedincem, konkrétně celoživotní proces růstu skrze jeho učení, práci a realizaci osobního potenciálu (Australian, 2006; Jarvis, 2003; Kirovová, 2007; Toric, 2007 in Hloušková, 2013, s. 345).

2.3 Úvod do kariéry žen

V minulých dobách nebyla kariéra žen nikterak významná, žena byla matkou a ochránkyní rodinného krbu. V Evropských společnostech byla ženská a mužská práce přesně rozdělena (Možný, 2008, 150-151). Poté, co proběhl historický vývoj s novodobými událostmi jako je průmyslová revoluce a světové války, se ženská kariéra začala pozvolna rozvíjet. Velkým přínosem pro vstup na trh práce byly aktivity hnutí feminismu (Možný, 2008, s. 150) a umožněný přístup žen ke vzdělání (Lisowska in Machovcová, 2007, s. 10). V polovině 20. století byly zformovány tři postoje k zaměstnanosti žen, které prohlašují (Možný, 2008, s. 152–154):

- 1) *Konzervativní stanovisko*, že vdané ženy by neměly být zaměstnány mimo domácnost.
- 2) *Neokonzervativní stanovisko*, že je práce pouze pro bezdětné ženy. Žena smí získat kvalifikaci v nějakém zaměstnání a vykonávat je pouze do doby, než se stane matkou. Žena se vrací zpátky do zaměstnání poté, kdy už děti nepotřebují péči.
- 3) *Egalitární stanovisko* vychází z toho, že handicap způsobený znehodnocením ženské kvalifikace, dlouhodobou péčí o dítě, je neslučitelný s nárokem rovnosti životních šancí, který je součástí moderní artikulace lidských práv (Možný, 2008).

Česká historie je poněkud odlišná, neboť po II. světové válce zemi zasáhl socialismus, který zavedl pracovní „povinnost“. Ženy sice pracovaly, ale z ekonomického důvodu, ne kvůli budování si své kariéry (Havlová, 1996, s. 90).

V současnosti neexistuje ucelený teoretický rámec, který by jednotně vysvětloval kariérový rozvoj žen, neboť kariéra žen je v několika ohledech odlišná od té mužské, která bývá přímočará bez zásadních životních změn ovlivňujících rozvoj kariéry mužů. Mezi známé teoretičky, kteří se zabývali ženskou kariérou, byl Hollanda (1966, cit. dle Patton a McMahon, 2006, s. 135), který se snažil o to, aby byla vytvořena „oddělená, ale úzce související teorie pro ženy“. Super (1957, cit. dle Patton a McMahon, 2006, s. 135) se pokusil popsat profesní problematiku žen a kariérové vzorce u žen. Fitzgeraldová a Crites (1980, cit. dle Patton a McMahon, 2006, s. 136) zase uznávají názor, že se mužský a ženský kariérový rozvoj od sebe neliší. Na druhou stranu se Astinová snažila vytvořit model ucelené teorie kariérového rozvoje u mužů a žen a došla k úsudku, že ženy mají stejnou motivaci k práci jako muži, nicméně se ženy odlišují na rozdíl od mužů ve svých rozhodnutích, které bývají ovlivňovány ranou socializační strukturou a strukturální příležitostmi (Astin, 1984).

Hall (1996) v rámci vývoje kariéry zdůraznil, že je třeba brát v potaz to, že kariéra bude v budoucnu většinou nelineární, to znamená, že bude jejím součástí prolínání pracovních pozic, rolí, projektů a pracovních míst. Záleží tedy na jedinci, v jaké míře přikládá váhu pracovních a nepracovních příležitostech (Patton a McMahon, 2006). Mimo jiné Herr (1992) upozornil na to, že již není možné vnímat kariéru jako synonymum k zaměstnání nebo povolání, ale jako „výtvoř“ jedinců.

Z pohledu žen se tedy kariéra může podobat skládání "mozaikové" struktury s tím, že počet propojených sítí životních zkušeností posunuje jedince směrem k sebeaktualizaci a skrze ni. Další "kariéry", jako je mateřství, placené práce na plný úvazek a na částečný úvazek a dobrovolnická práce, potom lze oprávněně zahrnout do struktury, neboť ty také skýtají příležitosti k osobnímu růstu a mohou být považovány za potenciálně významné zkušenosti v životní kariéře (Patton a McMahon, 2006, s. 13).

Pojem mateřství je jednou ze zásadních témat dnešní společnosti a odvíjí se od něj i kariéra žen. Období, které bývá označováno jako mateřská a rodičovská dovolená, je pro ženu náročné z několika oblastí, a to jak z ekonomické a sociální tak z psychologické. Například Bártlová (2007) říká, že přerušení seberealizace kvůli mateřství může někdy vést až k negativním pocitům. Proto je příhodné, aby se žena na mateřské a rodičovské dovolené nadále ve své kariéře seberealizovala a rozvíjela.

Abychom se více probrali tímto tématem, níže je uvedeno několik poznatků, které souvisí s kariérou žen.

2.4 Kariérní typy žen

V roce 1996 uvedl Štikar tři základní typy kariéry, které se u žen objevují jako:

- 1) *Konvenční kariéra* – krátkodobě pracující žena, která po svatbě ukončí svojí profesní kariéru.
- 2) *Přerušovaný typ kariéry* – žena pracuje do porodu a po porodu pečuje o dítě a zároveň pokračuje v pracovním procesu.
- 3) *Dvoustupý typ kariéry* – žena „přerušuje“ kariéru před porodem a pečuje o dítě, dokud se dítě nestane samostatnějším. Poté se vrátí do původního zaměstnání nebo vykonává jinou výdělečnou činnost.

První kariérní typ není v současné době tak častý, v naší společnosti spíše převládají poslední dva typy. Jak je vidět z tohoto rozdělení, závisí především na tom, jaké má žena hodnotové preference. To můžeme vidět v rozdělení dle Hakimové (2000), která klasifikovala ženy podle převládajících preferencí v oblasti práce a rodiny:

- 1) *Ženy orientované na rodinu a domácnost (home-centered)*: tyto ženy preferují tradiční rozdělení rolí (žena v domácnosti, vydělávající muž), po narození dítěte převládá jedno příjmová domácnost, pokud žena pracuje, tak pouze z ekonomické nutnosti. Podle autorky spadá do této skupiny 20 % žen z populace.
- 2) *Ženy orientované na zaměstnání a kariéru (work-centered)*: sem spadají ženy, u nichž není prioritou založení rodiny, především se zaměřují na budování své kariéry, na seberealizaci, většinou je kariéra jejich celoživotním úsilím. Autorka zde připouští, že se priority u žen, které jsou orientované na práci, mohou po narození dítěte změnit. V populaci najdeme 20 % těchto žen.
- 3) *Ženy adaptivní, které volí jednu nebo druhou orientaci podle momentální životní situace nebo hledají trvalejší kompromis (adaptive)*. Tyto ženy se snaží propojit obě role, a to jak profesionálky, tak matky. Jejich kariéra není plánovaná, úspěch bývá zaručen vnějšími okolnostmi a podmínkami. Tato skupina žen je nejčastěji v populaci zastoupena, což dělá 60 % (Hakim, 2000, s. 158).

Hakimová uvádí ve své klasifikaci posledního typu žen propojení rolí – profesionálky a matky. Gallosová (1989, in Bělohlávek, 1994) zase říká, že žena prochází dvěma dimenzemi – profesionální a mateřsko-rodinnou. Podobným směrem také ubírají Cromptonová a Harrisová (1998, s. 123), které připouští možnost, že "ženy touží po "pracovní" i "rodinné" kariéře" a zdůrazňují, že orientace žen na pracovní a rodinný život je složitá a proměnlivá. Bělohlávek (1994) tímto směrem podotýká, že žena tedy čelí obtížnému úkolu, a to spojit obě tyto dimenze/role. I když se může zdát, že je pro ženu náročné vžít se do více rolí, opak je pravdou, neboť existují výsledky z výzkumů, které potvrzují „pozitivní vliv mnohočetnosti obsahu ženské role“ (Haffnung et al., 1997, cit. dle Vágnerové, 2000):

Ženy, které jsou schopné zvládnout profesní roli a zároveň si vytvořily rodinné zázemí, získaly lepší sociální hodnocení, více privilegií, a tím i větší sebeúctu. Nehrozí jim izolace v rodině, mají dostatek různých sociálních kontaktů, které mohou působit korektivně (člověk si uvědomí relativnost svých problémů). Jejich životní styl není tak stereotypní, mají možnost získat různorodé zkušenosti, mohou rozvíjet různé kompetence. Jsou aktivnější, mají pocit větší

kontroly nad svým vlastním životem, neupadají do stereotypu naučené bezmocnosti a zbytečné závislosti na manželském partnerovi (Vágnerová, 2000).

2.5 Současné výzkumy zaměřené na kariéru žen

Ve výzkumu pod názvem *Budování kariéry mladých žen¹ v kontextu mateřské dovolené* z roku 2012, prostřednictvím kvalitativního šetření, najdeme rozdělení žen-matek na dvě skupiny. První skupina žen se nazývá „balancující ženy“ a druhá „odpočínutá zaměstnankyně“ (Bodláková, 2013).

Autorka výzkumu uvádí kritéria, „jež reflektují sledované hodnoty a priority respondentek a míru aktivity, s níž přistupují k jejich naplňování“ (Bodláková, 2013). Kritéria, která jsou vidět v tabulce č. 1, rozděluje na vnitřní (Hodnoty a priority, Sny a přání) a vnější (Strategie budování kariéry, Bariéry).

Tabulka 1 Kritéria: hodnoty a priority respondentek

	Hodnoty a priority	Strategie budování kariéry	Bariéry	Sny a přání
Vstup na trh práce	<ul style="list-style-type: none"> › Nastartování kariéry › Rozvoj vlastního potenciálu › Naplnit ideály 	<ul style="list-style-type: none"> › Budování sítě kontaktů › Studium › stěhování za prací › rozšiřování kvalifikace 	<ul style="list-style-type: none"> › Nerozvinutí sítě kontaktů › Nezkoušenost absolventa › Nevyhraněnost, úmrtí živitele › Neznalost cizího prostředí › Situace na trhu práce, nepříznivá pracovní situace 	<ul style="list-style-type: none"> › osamostatnění se › Pracovní úspěch › rozvoj vlastního potenciálu › Vyřešení nepříznivé pracovní situace › Uplatnění kvalifikace
	<ul style="list-style-type: none"> › Finanční samostatnost 	<ul style="list-style-type: none"> › Využití profesionální služby (ÚP) › Budování sítě kontaktů 	<ul style="list-style-type: none"> › Nezkoušenost absolventky › Nevyhraněnost › Nepříznivá pracovní situace, Vlastní povaha › Situace na trhu práce 	<ul style="list-style-type: none"> › Osamostatnění se › Vyřešení nepříznivé pracovní situace
Přerušeni kariéry – Rodičovská dovolená	<ul style="list-style-type: none"> › Péče o dítě › Finanční zajištění › seberealizace 	<ul style="list-style-type: none"> › Přívýdělký v profesi › Informální vzdělávání, studium › Udržování kontaktu s pracovištěm › Hledání zaměstnání › Předčasný návrat do zaměstnání 	<ul style="list-style-type: none"> › Špatná finanční situace › Nezaměstnanost › Absence pomoci ze sociální sítě 	<ul style="list-style-type: none"> › Pomoc s chodem rodiny › Harmonizace rodiny a kariéry › Zlepšení nepříznivé pracovní situace › Rozvoj vlastního potenciálu

¹ Respondentky do 35 let

		› Rozvoj vlastního potenciálu		
	› Péče o dítě › Finanční zajištění › seberealizace	› Hledání zaměstnání › rozvoj vlastního potenciálu › Předčasný návrat do zaměstnání	› Špatná finanční situace › Nezaměstnanost	› Harmonizace rodiny a kariéry › Zlepšení nepříznivé pracovní situace › Práce z domu
Návrat na trh práce	› Péče o dítě › sladění rodiny a práce › Finanční zajištění › rozvoj vlastního potenciálu	› Hledání zaměstnání › Založení vlastního podniku › rekvalifikace, studium › rozvoj vlastního potenciálu	› Péče o dítě › Absence pomoci ze sociální sítě › nepříznivá pracovní situace › situace na trhu práce	› Vlastní podnikání › Harmonizace rodiny a kariéry › Uplatnění kvalifikace › rozvoj vlastního potenciálu › Finanční zajištění
	› Finanční zajištění, péče o dítě › sladění rodiny a práce	› Hledání zaměstnání › Budování sítě kontaktů	› Péče o dítě, stereotypní myšlení › Situace na trhu práce, nepříznivá pracovní situace	› Harmonizace rodiny a kariéry › Finanční zajištění

Zdroj: převzato od Bodlákové (2013)

Balancující ženy (tmavě šedá) jsou ženy, které nemění své postoje k budování své kariéry během své dosavadní kariérní dráhy. Tyto ženy se seberealizují v roli matky a v profesním životě s důrazem na finanční zajištění a péči o dítě (Bodláková, 2013).

Odpočínutá zaměstnankyně (světle šedá) jsou ženy, u nichž je na prvním místě péče o dítě a finanční zajištění rodiny. Při budování kariéry se minimálně zajímají v rámci pracovního procesu o svoji seberealizaci a cílem výdělečné činnosti je především finanční zajištění. Tyto priority přetrvávají napříč všemi sledovanými vývojovými stádii přerušované kariéry mladých žen (Bodláková, 2013).

Z tohoto výzkumu vyplývá to, že ženy přerušování kariéry, v důsledku nové role matky a nastoupení na rodičovskou dovolenou, negativně neovlivňuje. Ženy je vnímají jako součást jejich života, a pokud ženy mají potřebu se seberealizovat v rámci své profese, použijí takové strategie budování kariéry, které jim tuto potřebu umožní uspokojit (Bodláková, 2013).

V roce 2013 proběhl jiný výzkum, a to „Informální učení v kariéře žen“ (více o informálním učení v podkapitole *Neformální vzdělávání a informální učení v kariéře žen* ve formě kvalitativního šetření, jež byl součástí výzkumu podle zadání Centra Euroguidance ČR s názvem: „Potřeby dospělých ve vztahu k řízení své kariéry a možnosti jejich uspokojování prostřednictvím služeb kariérového poradenství“ (Hloušková, 2013). V této práci bylo zjištěno

následující: „V období rodičovské dovolené“ (...) „se ženy učily buď tzv. do zásoby, nebo se učily za účelem řešení aktuální situace. Z hlediska obsahu informálního učení se ženy učily něco, co do té doby neznaly a neuměly, a z hlediska využití výsledků informálního učení pro účely řízení kariéry se ukázalo, že všechny ženy předpokládaly, že nové vědomosti nebo dovednosti vyústí ve změnu jejich kariéry“(Hloušková, 2013). Ženy se učily profesním dovednostem (samostudium), dovednostem řízení kariéry (jako např. organizace času, sebereprezentace, hledání zaměstnání) a i řízení kariérového rozvoje (Hloušková, 2013).

Z výše uvedených výzkumů můžeme vyvodit, že se ženy během mateřské a rodičovské dovolené seberealizují a chtějí získávat nové zkušenosti, znalosti a dovednosti, které jim mohou pomoci při návratu na trh práce a při budování jejich kariéry.

2.6 Trh práce a kariéra žen

V rámci působení žen na trhu práce byly vymezené tři fáze vývoje kariéry žen.

První fáze představuje vstup na trh práce a je vymezena nejčastěji věkovým obdobím od 18 do 25 let. Vágnerová (2000) podotýká, že „pro většinu mladých žen je nejvýznamnějším úkolem rané dospělosti vyřešení dilematu mezi rodinou a profesí“.

Druhá fáze je „přerušeni“ kariéry, a to odchodem z trhu práce na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Kuchařová (2006) ve své studii hovoří o systémových a individuálních faktorech, které ovlivňují ženu při rozhodování o délce rodičovské dovolené.

Systémové (vnější) faktory:

- opatření rodinné politiky (koncepte MD a RD² v zemi, zařízení pro denní péči o děti),
- opatření ovlivněné situací na trhu práce (celková nezaměstnanost, lokální situace, nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti),
- opatření neformálními lokálními a příbuzenskými strukturami (opatření na úrovni obce, mezigenerační pomoc)(Kuchařová, 2006, s. 8-9).

Individuální (osobnostní) faktory:

- socio-profesní status ženy před narozením dítěte (sektor práce, profesní status, zaměstnanecký status, délka praxe a účasti na trhu práce),
- lidský kapitál (vzdělání, věk, motivovanost a adaptabilita),

² Mateřská a rodičovská dovolená

- rodinný stav a zázemí (přítomnost/nepřítomnost partnera, počet a pořadí dítěte, zdravotní stav, příjem domácnosti) (Kuchařová, 2006, s. 9-12).

Z výše uvedených faktorů je nutné podtrhnout nemožnost zajistit kvalitní a dostupnou péči o dítě při výkonu zaměstnání, která u nás způsobuje základní problém zaměstnanosti žen (MPSV, 2013, s. 29).

S tímto problémem souvisí třetí fáze, která představuje návrat po rodičovské dovolené na trh práce (Vágnerová, 2000). Návrat žen z mateřské a rodičovské dovolené na trh práce bývá častokrát obtížný, jelikož nastává problém, jak skloubit jejich rodinný a pracovní život. Kromě toho ženy spadají do skupiny, která je mnohdy terčem diskriminace na trhu práce.

Diskriminace mateřství je vnímána jako jedna z nejsilnějších dimenzí diskriminace žen na českém trhu práce, která se však týká všech žen, i těch bezdětných. V současné společnosti je totiž zakořeněné mínění o tom, že žena je spjatá s mateřstvím, což souvisí s genderovou nerovností sociální politiky (Křížková, 2011, s. 123). Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (MPSV, 2013, s. 35) uvádí jako ohrožené ženy na trhu práce matky ve věkové skupině 20-49 let s jedním dítětem mladší 6 let. I když se situace nezaměstnanosti žen nepatrně zlepšuje, stále se nachází pod průměrem EU.

V současné době se setkáváme s opatřeními, která se snaží usnadnit harmonizaci rodinného a pracovního života rodin. Tato opatření dělíme na formální (sociální politika, trh práce a zaměstnavatelé) a neformální (výpomoc blízkých s péčí o dítě a domácnost) (Sirovátka a Hora, 2008). Například zaměstnavatel má možnost poskytnout ženě po mateřské a rodičovské dovolené několik forem flexibilního pracovního úvazku, jako je práce z domova, kratší pracovní doba, práce na dálku, dohoda o provedení práce aj. (Bičáková, 2008). Ale tato možnost není u nás stále dostatečně podporována, aby mohla přispět k vyššímu souladu rodinného a pracovního života (MPSV, 2013, s. 32). Další problém souvisí se zajištěním kvalitní a dostupné péče o dítě při výkonu zaměstnání, jež souvisí s nedostatečným využíváním již zmíněných flexibilních forem práce (MPSV, 2013, s. 31). Jak můžeme spatřovat v uvedených příkladech, je nezbytné, aby se budovaly takové nástroje, které by umožnily ženám - matkám pohybovat se na trhu práce bez strachu s podporou kariérového rozvoje a seberealizace.

2.7 Problematika v kariéře žen

Jednou z eventualit, při které se zdůrazňuje rozvoj kariéry, je dvoukariérové manželství. Tzn. žena po skončení mateřské/rodičovské dovolené, která žije v partnerském vztahu, začne

vykonávat placenou práci a zároveň se zaměřuje na budování své kariéry. Toto manželství propojuje dva příjmy manželů do rodinného rozpočtu a zároveň mohou oba partneři pracovat na svém profesionálním rozvoji a pečovat o rodinu. Výhody, které vyplývají z dvoukariérového manželství, jsou pro rodinu velmi přitažlivé: nadprůměrné příjmy, vyšší životní úroveň, vzájemná nezávislost a individuální soběstačnost partnerů. Ale mimo těchto výhod, jsou i nepříjemné záležitosti, které ovlivňují rodinu, jde především o management času: spory vznikají o to, kdo a jak velké povinnosti má zastávat v rodině a v domácnosti (Bělohlávek, 1994).

Tento model se sice ve společnosti rozšiřuje, ale není vždy proveditelný. I když se společnost snaží o to, aby rostl ženský pracovní potenciál, který ženám zvyšuje pocit vlastní identity, nezávislosti, umožňuje seberealizaci, autonomii a kariéru. I přes existenci genderových dohod a jiných výhod, bývají i tak často muži zvýhodňováni nad ženami, co se týče pracovních pozic, kde jsou zejména kariéra a pracovní postupy závislé na nepřerušované a stabilní pracovní dráze a konkurenceschopnosti (Šnýdrová, 2006).

Dalšími důvody, které ovlivňují problematiku kariéry žen, jsou:

- „ženy sice dokážou vykonávat současnou péči o rodinu a náročné zaměstnání, avšak neobstojí už v kariérních nárocích, jako je zvýšená mobilita, časová investice, neformální schůzky aj.
- existence modelu zaměstnané ženy bez kariérových ambic, který snižuje riziko konkurence ženy v pracovní sféře a zároveň vyhovuje z hlediska komplementarity rolí muže a žen
- ženy nejsou vnímány individuálně a diferencovaně, neuvažuje se u nich o možnosti jiného, odlišného přístupu ke kariéře“ (Šnýdrová, 2006).

2.8 Neformální vzdělávání a Informální učení v kariéře žen

Jak bylo výše popsáno, kariérový rozvoj je proces růstu, který se formuje během života a je konán jedincem skrze učení, práci a seberealizaci. Tudíž je namístě hovořit o neformálním vzdělávání a obzvláště o informálním učení, se kterým se setkáváme, a to v každodenních činnostech.

Nejprve je příhodné vymezit pojem „celoživotní vzdělávání“. Bočková vymezuje tento pojem jako „veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odbornou přípravu, neformální vzdělávání a informální učení získané v průběhu života, jejichž výsledkem je

zdokonalení znalostí a dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě (Bočková, 2000, s. 29). Celoživotní vzdělávání lze tedy rozdělit na tři složky: formální a neformální vzdělávání a informální učení (Evropská komise, 2001). Formální vzdělávání se uskutečňuje ve vzdělávacích zařízeních, které se řídí právními předpisy a tvoří hierarchickou strukturu (stupně vzdělávání), a ukončení studia je stvrzené příslušným osvědčením. Kdežto neformální vzdělávání jsou organizované výchovně vzdělávací aktivity (mimo školské instituce), bývají zpravidla dobrovolné a svým zájemcům nabízí rozvoj životních zkušeností, dovedností a postojů, založených na uceleném systému hodnot (NUV 2007). Cílem neformálního vzdělávání je získávání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou jedinci upravit či zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Díky své organizační decentralizaci, obsahové i procesní flexibilitě (vzdělávací aktivity mívají kratší dobu trvání) se stává neformální vzdělávání účinným nástrojem, který napomáhá s vyrovnáním se s aktuálními potřebami v osobním i pracovním životě, v podnikání či na trhu práce (ČSÚ, 2014). Jelikož se v této práci zaměřuji na získávání znalostí a dovedností v rámci kariérového rozvoje prostřednictvím dobrovolnických aktivit v mateřských centrech, je vhodné se více zabírat informálním učením, neboť jde o „...proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase. Zahrnuje také sebevzdělávání, kdy učící se nemá možnost ověřit si nabyté znalosti (např. televizní jazykové kurzy). Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované“ (NUV, 2007).

Eurostat (2016) popisuje informální učení jako každodenní pracovní, rodinné či odpočinkové aktivity. Přičemž není organizované ani strukturované, ve smyslu cílů, času či podpory učení. Součástí tohoto učení bývá zpravidla zprostředkované učení (skrze koučování, doučování nebo výklad průvodce), nezprostředkované učení (sebe-řízené učení, skupinové učení), které bývá z pohledu učícího se jedince ve většině případů nezáměrné (Bjørnåvold a Colardyn, 2005). Také v dokumentu Memorandum on lifelong Learning (2000) je uvedeno, že sami účastníci nemusí snadno rozpoznat, jak tato forma učení přispívá k jejich vědomostem a dovednostem. Z toho vyplývá, že informálním učením jedinec nedostane žádné osvědčení o tom, že získal nové zkušenosti a nabyt nových znalostí a dovedností z oblasti, o kterou se v určitém životním úseku zajímal nebo byl plně zapojený do jejích aktivit, neboť tyto zkušenosti, znalosti a dovednosti nelze formálně přeškolit žádným vzdělávacím či profesním způsobem akreditace (Evans, 1984). Z výše uvedených definic můžeme vycházet z toho, že informální učení může být přijímáno nezáměrně, ale i záměrně.

Informální učení je mimo jiné pro jedince výhodné z několika důvodů, kterými jsou například spojení učení s reálnými životními situacemi a problémy nebo vnitřní motivace vycházející ze zájmu jedince a osobní rozvoj. Nevýhody informálního učení jsou spatřovány v náchylnosti k omylům, omezenosti vlastních zkušeností a nízkou systematickostí informálního učení (Beneš, 2008, s. 55). I když se může zdát, že informální učení probíhá izolovaně v okruhu samotného učícího jedince, není tomu tak. Pro účely vzdělávacích potřeb, se jedinec obrací i na další lidi, skupiny nebo instituce, které mu mohou pomoci k jejich naplnění (Merriam, Caffarella a Baumgartner, 2007, s. 37).

3 Dobrovolnictví a kariérový rozvoj

Ve většině mateřských center (dále jako „MC“) se setkáme s dobrovolnicemi - matkami, které spolupracují na chodu samotného centra, ale také pracují na svém rozvoji. V této kapitole nejprve vymezím pojem dobrovolnictví, uvedu jeho základní rozdělení a vysvětlím členské dobrovolnictví. A na závěr uvedu motivaci v dobrovolnictví, a to především kariévní motivaci, která propojuje dobrovolnictví a kariérový rozvoj.

3.1 Vymezení pojmu dobrovolnictví

Podle Friče a Pospíšilové (2010, s. 9) dobrovolnictví nelze jednoznačně definovat, jelikož „neexistuje shoda na jediné přijímané definici dobrovolnictví“. Vyskytují se definice, které jsou širšího charakteru, ale také užšího. V roce 2009 Rada EU (2009) vymezila širokou definici dobrovolnictví, neboť každá země EU nakládá s jinými definicemi. Rada EU definuje dobrovolnictví jako činnost, která může být formální nebo neformální se záměrem řešit různé potřeby a problémy prostřednictvím neziskové organizace nebo občanské iniciativy. Dobrovolníci jednají svobodně, bez nároku na materiální odměnu, ať už jako jednotlivci nebo ve sdružení. Užší vymezení pojmu dobrovolnictví lze najít v dokumentu pro Mezinárodní organizaci práce OSN, kde je dobrovolnictví definováno jako „neplacená, nepovinná práce, což je čas, který jednotlivci bez nároku na plat věnují aktivitám vykonávaným pro lidi mimo jejich vlastní domácnost, a to buď prostřednictvím organizace anebo přímo“ (ILO, 2011).

Dekker a Halman (2003) shrnují dobrovolnictví do tří společných znaků, které jsou také viditelné u výše uvedených definic. Jedná se o fixní orientační rámec, který vysvětluje dobrovolnictví jako činnost:

- nepovinnou
- neplacenou
- a vykonávanou ve prospěch druhých.

Dobrovolnickou činnost můžeme také rozdělovat dle pomoci, kterou Rochester a kol. (2010) prezentuje jako neplacenou práci, občanský aktivismus a zábavu neboli volnočasové aktivity.

Kromě zmíněného vymezení pojmu dobrovolnictví je příhodné definovat jedince, jenž vykonává dobrovolnickou činnost. Tošner a Sozanská (2006) říkají, že dobrovolník je „člověk,

který bez nároku na finanční odměnu poskytuje svůj čas, svoji energii, vědomosti a dovednosti ve prospěch ostatních lidí či společnosti. Role dobrovolníka je vymezena tak, aby se příjemce pomoci na ni mohl v rámci dohodnuté spolupráce spolehnout“. V zákoně o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (Zákon č. 198/2002 Sb.) se dočteme, že dobrovolníkem může být osoba starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území ČR, nebo osoba starší 18 let, pokud vykonává dobrovolnickou službu v zahraničí, a to za předpokladu svých vlastností, znalostí a dovedností, kdy se svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu³.

Dobrovolníci v organizacích občanské společnosti (dále jako “OOS“) hrají určité role, během níž poskytují pomoc.

Rozdělujeme je:

- na dobrovolníky, na kterých je přímo závislý chod organizace: dobrovolníci se podílejí na naplňování hlavních cílů organizace.
- na dobrovolníky vykonávající činnosti spolu s placenými zaměstnanci. Dobrovolnická činnost není základem provozu organizace, přispívá ke snížení finančních nákladů organizace.
- na činnost dobrovolníky, jejichž činnost není pro vlastní chod organizace nepostradatelná. Dobrovolnická činnost pomáhá zkvalitňovat služby a usnadňovat provoz organizace (Tošner a Sozanská, 2006).

Důležitou oblastí v dobrovolnictví je dobrovolnická participace, která tvoří tři základní perspektivy. Taktéž nazývané jako přístupy, které se od sebe v několika bodech rozlišují:

- *Nezisková perspektiva dobrovolnictví* je vnímána jako neplacená práce, dar, pomoc pro méně šťastné. Obsahuje několik oblastí pomoci (např. welfare služby), je formálně strukturovaná a organizace jsou profesionalizované, ve kterých se objevují specifické role dobrovolníků jako je pomocník či doplněk placeného místa.
- *Občanská perspektiva* bývá označován jako občanský aktivismus, ve kterém se řeší společné problémy formou svépomoci a vzájemné pomoci, častokrát mimo welfare politiku. V této perspektivě najdeme základnu dobrovolníků a svépomocné skupiny, kdy člen asociace plní celou škálu rolí.
- *Volnočasová perspektiva* je způsob trávení volného času, s obsahem určitého nadšení pro aktivitu. V rámci této perspektivy dobrovolník získává kvalifikaci, má možnost se sebe-vyjádit, tvořit. Nejčastěji ji shledáme v oblasti působení jako je umění, sport,

³ V tomto zákoně najdeme několik kritérií, podle kterých se vymezuje např. dobrovolnická služba, dobrovolník a vztahy mezi dobrovolníkem, právnickou osobou a organizací.

kultura a rekreace. Organizace jsou zakládány od velkých až po pomalé. Dobrovolník působí v několika pracovních rolích (Frič a Pospíšilová, 2010 s. 19).

MC vycházejí ze svépomocných skupin a z volnočasových aktivit⁴, což by odpovídalo občanské a volnočasové perspektivě. Níže bych se rozepsala více o volnočasové perspektivě, neboť se „jedná o komplexní přístup, který má ambici pokrýt všechny oblasti dobrovolnictví“ (Frič a Pospíšilová, 2010 s. 19). Hlavním představitelem této perspektivy je sociolog Robert Stebbins, který rozlišuje tři kategorie trávení volného času: 1. *seriózní volnočasové aktivity* (volnočasová „kariéra“: nalézání seberealizace a smyslu života), 2. *příležitostné aktivity*: okamžik potěšení a radosti, a za 3. *projektové aktivity*. Další rozdělení je z hlediska postavení vůči placeným profesionálům na osoby při volnočasových aktivitách: 1. *amatéři*, kteří vykonávají stejnou práci jako placení profesionálové, ale ve svém volném čase, 2. *hobbyisti*, jejichž práce nebývá zahrnuta jako placená profese, ale může být komercionalizovaná, 3. *dobrovolníky*, kteří vykonávají dobrovolnou a bezplatnou pomoc ve prospěch druhých nebo vlastní. Dále Stebbins neuznává jako hlavní znak dobrovolnictví „neplacenost“, neboť připouští to, že mohou být dobrovolníkům proplácené jejich náklady nebo mohou dostávat různé formy darů, symbolické odměny aj. Na závěr vymezení této perspektivy bych ráda zmínila Stebbinsův výrok, který říká, že je třeba mít „důvod“ ke zvolení dané dobrovolnické činnosti, aby z této aktivity dobrovolník získal odměny, které jej naplňují (znalosti, zkušenosti, postavení v komunitě, pocit seberealizace, potěšení z interakce, radost, aj.) (Frič a Pospíšilová, 2010 s. 19).

Kromě výše zmíněného rozdělení, můžeme dobrovolnictví rozlišovat podle několika kritérií. První kritérium je způsob vzniku dobrovolnictví:

- *zdola nahoru* - na počátku je okruh nadšených přátel se stejným zájmem, kteří tvoří neformální strukturovanou skupinu, časem se tato skupina přetransformuje na registrovanou strukturovanou OOS (Tošner a Sozanská, 2006).

- dobrovolnictví, které působí *zvenčí dovnitř*: strukturovaná profesionální organizace se rozhodne začít spolupracovat s dobrovolníky či dobrovolnou činnost lépe organizovat (Tošner a Sozanská, 2006).

Z hlediska časového vymezení rozeznáváme tři typy dobrovolné činnosti:

⁴ Viz kapitola „Vymezení mateřských center“

- dobrovolné zapojení při *jednorázových akcích* (kampaních, sbírkách, benefičních koncertech apod.), které se pořádají jednou či několikrát do roka. Činnost dobrovolníka nemusí být nijak formalizována, postačí ústní dohoda.

- *dlouhodobá dobrovolná pomoc* je poskytována opakovaně a pravidelně. Většinou bývá písemná dohoda o spolupráci mezi dobrovolníkem a organizací, v níž jsou upraveny závazky, práva a povinnosti obou stran. Podmínkou je minimálně 1 rok dobrovolnických aktivit.

- *dobrovolná služba*, závazek k dobrovolné práci na dobu několika měsíců i let mimo svoji zemi. Zde hraje významnou roli příprava dobrovolníka na jeho misi, včetně nákladů spojených s jeho cestou, pobytem a případnými dalšími výdaji, jako je zdravotní a sociální pojištění a další náklady spojené s jeho vysláním (Tošner a Sozanská, 2006).

Frič a Pospíšilová (2010, s. 82) zase definovali délku činnosti dobrovolnictví na krátkodobý a dlouhodobý styl. A to tak, že dobrovolníci, kteří působí v jedné organizaci déle než 3 roky, zastávají dlouhodobý styl.

Z hlediska pravidelnosti dobrovolnické činnosti můžeme rozdělit dobrovolníky na dvě skupiny. První skupinou jsou pravidelní dobrovolníci, kteří v posledních 12 měsících vykonávali formální dobrovolnictví, a to alespoň jednou měsíčně. Dobrovolníci, kteří vykonávají dobrovolnictví méně jak jednou měsíčně, se označují jako příležitostní (Frič a Pospíšilová, 2010, s. 82).

Věk dobrovolníků není zcela zásadní, v dobrovolnické angažovanosti mezi mladými lidmi a lidmi ve středním věku nejsou rozdíly. Výjimku tvoří osoby nad 55 let a po dosažení 65 let, kdy mezi těmito lidmi výkon dobrovolnictví klesá. Co se týče pohlaví, muži a ženy jako dobrovolníci jsou si zastoupení poměrně rovnoměrně. Rozdíly ale najdeme v oblastech dobrovolnických aktivit. Ženy se dobrovolnický angažují hlavně v oblasti sociálních služeb, kultury a církevního dobrovolnictví, kdežto muži převažují v oblasti sportu, tradičních zájmových organizacích (zahrádkáři, rybáři apod.) a ve sboru dobrovolných hasičů. Ve vzdělání dobrovolníků jsou značné rozdíly. Nejméně zastoupených dobrovolníků najdeme se vzděláním základním a následně se středoškolským vzděláním. Z toho vyplývá, že mezi dobrovolníky nejčastěji najdeme osoby s vysokoškolským vzděláním (Pospíšilová a Frič, 2010, s. 19).

3.1.1 Formální a neformální dobrovolnictví

V podkapitole *Vymezení pojmu dobrovolnictví* bylo zmíněno, že dobrovolnictví je činnost, která se rozděluje na formální a neformální participaci. Toto rozdělení je podstatné,

neboť se využívá při metodologických výzkumech, které především sledují formální dobrovolnictví (Frič a Pospíšilová, 2010). Neformální dobrovolnictví tedy znamená činnost v běžných aktivitách, jako je pomoc v rodině, blízkým přátelům, sousedům aj. (Frič a Vávra, 2012). Dalším rozdílem je, že formální dobrovolnictví musí mít určitou strukturu, odehrává se v kontextu nějaké organizace, kdežto neformální dobrovolnictví je záležitostí více osobní a neorganizovanou. Formální dobrovolnictví je spíše věcí veřejnou, naproti tomu neformální dobrovolnictví věcí soukromou (Musick a Wilson, 1997). Je tedy důležité zmínit, že v této práci jde především o formální dobrovolnictví, neboť je vykonáváno v rámci jedné organizace.

3.1.2 Členské (komunitní a grassroots) dobrovolnictví

Pokud se v této práci zaměříme na formální dobrovolnictví, kdy dobrovolník dlouhodobě spolupracuje s určitou organizací, je vhodné se zmínit o členství, neboť členství má s dobrovolnictvím blízký vztah. Dle Friče a Pospíšilové (2010) je souběh dobrovolnictví a členství koncipován jako klasický model. V České republice je 91 % dobrovolníků, kteří jsou zároveň členy v organizacích občanské společnosti. Záleží ale na oblasti činnosti, neboť v sociálních službách činí souběh členství a dobrovolnictví 96 %, naproti tomu u profesních komor a odborů je jich pouze 27 %. Mezi dobrovolníky-členy a dobrovolníky-nečleny jsou značné rozdíly. Dobrovolníci - členové vykonávají dobrovolnickou činnost pravidelněji, dlouhodoběji a v servisních typech organizací. Kdežto u dobrovolníků-nečlenů převažuje krátkodobý a nepravidelný styl dobrovolnictví, který je spojován především s aktivismem (Frič a Pospíšilová, 2010, s. 77).

Dále dělíme formální dobrovolnictví na komunitní a nekomunitní dobrovolnické působení. MC jsou součástí komunity, tudíž je řadíme mezi formální komunitní dobrovolnictví, které se vyznačuje jako „dobrovolná a neplacená činnost členů lokální komunity konající činnost v rámci nějaké komunitní organizace, jejímž cílem je prospěch jiných členů komunity“ (Frič a Vávra, 2012). Do komunitního dobrovolnictví řadíme organizace občanské společnosti, které často bývají charakterizované jako grassroots organizace (Frič a Vávra, 2012).

Pojem grassroots dobrovolnictví není tak veřejnosti povědomý, je ale pro tuto práci příhodný, neboť takto většina MC začínala. Grassroots dobrovolnictví najdeme ve sdruženích, jež jsou zakládána jako formální neziskové skupiny s místním rozměrem. Jsou do značné míry samostatné a jsou založené na dobrovolné práci svých členů (dobrovolníků). Hovoříme tedy o členském dobrovolnictví, kdy většinu nebo obvykle veškerou činnost těchto skupin vykonávají členové (Pospíšilová, 2011). Níže uvádím tabulku, ve které jsou dle Smitha popsány rozdíly

mezi Členským dobrovolnictvím (grassroots) a Programovým dobrovolnictvím. Tabulka byla převzata z vědecké rešerše od doktorky Pospíšilové (2011).

Tabulka 2 Členské a programové dobrovolnictví

Členské dobrovolnictví (= grassroots)	Programové dobrovolnictví
dobrovolná neziskovka = většinou jde o místní sdružení	neziskovka se zaměstnanci = součást širší kategorie „zaměstnaneckých organizací“, které zaměstnávají placené zaměstnance (profesionály) a existují i v jiných sektorech (veřejná správa, firmy)
organizace nemá žádné nebo jen pár placených zaměstnanců	organizace má placené zaměstnance
dobrovolník = aktivní člen	dobrovolník = „naverbovaný“ nečlen
jádro činnosti: komunitní s politickým přesahem	jádro činnosti: služby bez politického přesahu
účel činnosti: především členský neboli vzájemný prospěch	účel činnosti: především externí neboli obecný prospěch
hlavní zdroj: práce a nadšení vlastních členů (relativní nezávislost na vnějších zdrojích a možnost být i radikální)	hlavní zdroj: vnější granty a smlouvy (relativní závislost na vnějších zdrojích a nutnost respektovat pravidla donorů)
obvykle malá hierarchičnost a horizontální uspořádání organizace (tj. základní organizace, nikoli hierarchicky uspořádaný a centralizovaný svaz, jehož je základní organizace součástí)	obvykle hierarchická struktura a centralizace

Zdroj: Převzato od Pospíšilové (2011)

Dle Smitha (1997a, 1997b in Pospíšilová, 2011) existuje několik oblastí, které grassroots dobrovolnictví ovlivňuje. Jsou to přínosy v rámci:

- Sociální podpory, pomoci a sociálních služeb,
- Štěstí a zdraví,
- Sociopolitické aktivizace a vlivu.

Dalšími přínosy, které jsou v této práci významnými, jsou:

- Stimulace, sebevyjádření a učení: „sdružení fungují pro své členy (ale celkově vzato i pro společnost obecně) jako zdroj podnětů, informací a zkušeností; jsou způsobem sebevyjádření a osobního růstu. Dobrovolníci mohou získat specifické znalosti a dovednosti (zahrádkáři o rostlinách, členové svépomocné skupiny nemocných, hasiči o hašení ohně) přes obecnější znalosti o fungování společnosti (právo a právní řád, kterému se naučí ve snaze něco prosadit) až po techniky protestu nebo know-how pro zorganizování stávků“.
- A ekonomické dopady, kdy členové získají pracovní kontakty nebo jsou vedeny k placenému zaměstnání (Smith, 1997 in Pospíšilová, 2011).

3.2 Kariérní motivace dobrovolníků

Důležitou rolí v dobrovolnictví je motivace. Samotné slovo motivace má nespočet definic, tudíž je vhodné poukázat na několik málo z nich, které jsou pro tuto práci příhodné. Tento pojem můžeme jednoduše vymežit jako „všechno, co způsobuje nějaké chování, jednání nebo reakci“ (Kern, 2006, s. 53). Nebo se zaměřit na detailnější definici od Younga (cit. dle Mrkvičky, 1971, s. 13), který říká, že motivace je „proces vzbuzeného nebo podníceného chování, udržení činnosti v běhu a jejího usměrňování do určité dráhy“. Motivace tedy představuje určitý proces vycházející z motivů, které jsou označovány jako hypotetické dispozice k procesu motivace (Nakonečný, 1998). Pro každého jedince je charakteristický určitý relativně stálý, hierarchicky uspořádaný soubor motivů, který je obvykle označován jako motivační systém osobnosti. Ten se vytváří během života a značnou roli při tomto procesu hraje okolí, především sociální (Homola, 1972).

Co se týče motivů k dobrovolnictví, ty nelze zobecňovat, protože dobrovolníci mají v různých organizacích jiné charakteristické znaky a jinou subjektivní motivaci (Hrbková, 2015). Například ve studii *Dobrovolnická práce a její ocenění* z roku 1978, jež byla zaměřena na dobrovolníky v sociálních službách, uvádí rozdělení dobrovolníků do tří skupin, a to dle věku respondentů. První skupinou jsou mladí lidé do 24 let, kteří vykonávají dobrovolnictví z důvodu vidiny růstu jejich kariéry, získání zkušeností a testování sami sebe. Další skupinou jsou dobrovolníci starší 55 let, kteří vyhledávají sociální kontakt a společenské uspořádání. Třetí skupinou jsou lidé středního věku, u nichž jsou motivy dobrovolnictví kolísavé, neboť jsou ovlivňovány osobním životem. Tito dobrovolníci nejsou zcela vyhranění, jejich motivy jsou z části jako u mladých lidí a z části jako u starších osob. Z výzkumu tedy vycházejí tři oblasti motivů:

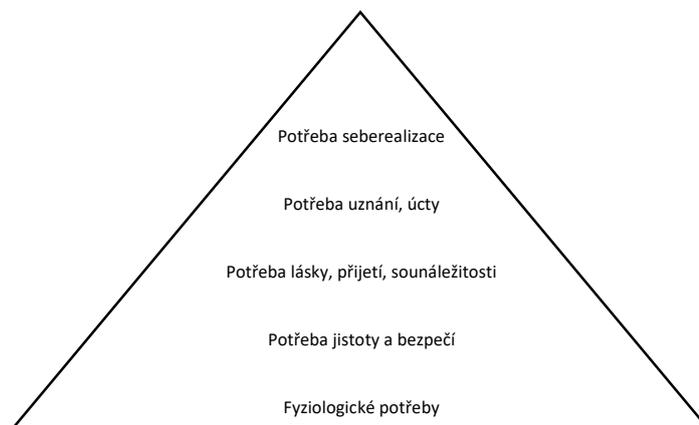
- *osobní*: příležitost se seberealizovat
- *společenská*: rozvoj interpersonálních vztahů
- *ekonomická*: získání pracovních zkušeností (Gidron, 1978).

Dále je motivace tvořena zdroji, které představují motivační profil každého člověka. Bedrnová, Nový a kol. (2007) uvádějí tyto základní zdroje:

- Potřeby
- Návyky
- Zájmy
- Hodnoty a hodnotové orientace
- Ideály

Za zmínku stojí pyramida potřeb od Abrahama Maslowa (1970), kde na jejím vrcholu stojí potřeba seberealizace (též nazývána jako sebeaktualizace), která je v této práci častokrát zmiňována. Je vhodné podotknout, že potřeba seberealizace mívá poněkud odlišný obsah ve vztahu k pohlaví: „u mužů převažuje směřování k výkonu, k úspěchu a k ocenění. Pro ženy je důležitější potvrzení smysluplnosti a užitečnosti jejich práce, jejího významu pro jiné. Práce se může stát smyslem života, opakem je pocit její zbytečnosti“ (Vágnerová, 2000).

Obrázek 1 Maslowova hierarchie potřeb



Zdroj: Vlastní zpracování

Obecně motivaci dělíme na vnitřní a vnější přístup. Deci a Degli (1972, 2009, cit. dle Friče a Pospíšilové, 2010) toto rozdělení přizpůsobují dobrovolnické činnosti, kdy:

- u *vnitřního přístupu* je dobrovolnická činnost pro dobrovolníky cílem sama o sobě, mezi jeho motivy patří sebeuplatnění, získání nových zkušeností, navázání nových vztahů, podílení se na smysluplné činnosti, pocit dluhu ke společnosti a
- u *vnějšího přístupu* je dobrovolnická aktivita stimulována tím, co existuje mimo ni, například morálními normami, sociálním okolím dobrovolníka nebo neformálními pravidly chování určité společnosti, příkladem přátel nebo příbuzných apod.

Frič (2001, s. 25) uvádí tři základní druhy motivace, které se mohou prolínat, ale u každého jedince se liší síla působení dle subjektivních charakteristik:

- 1) *Konvenční/normativní motivace*: jedinec vykonává dobrovolnictví, neboť ho ovlivnily morální hodnoty svého nejbližšího okolí nebo neformální pravidla chování ve společnosti. Často souvisí s principy křesťanské morálky a s představou o správném způsobu života příslušné vrstvy ve společnosti. Hlavními představiteli této motivace jsou věřící lidé a starší osoby 60ti let, celkem jich je 41 %.

- 2) *Reciproční motivace*: jedinec se stal dobrovolníkem, aby konal dobro, ale také získal něco ke svému prospěchu. Především má zájem o navazování nových vztahů, k získání zkušeností, uplatnit své znalosti a dovednosti, zůstat v rámci dobrovolnických aktivit v kondici. Tato motivace se projevuje u 37 % českých dobrovolníků, kteří se hlásí k ateismu a je jim do 30 let.
- 3) *Nerozvinutá motivace*: jedinec, aby se rozhodl pro dobrovolnictví, potřebuje získat důvěru z okruhu několika pilířů: důvěra v organizaci, šíření dobré myšlenky a přesvědčení o smysluplnosti dobrovolnické aktivity v dané organizaci. Nerozvinutá motivace se objevuje nejčastěji u studentů vysokých škol a u osob zastupujících střední a starší generaci populace (46 – 60 let), což dělá 23 % dobrovolníků (Frič, 2001).

Tošner a Sozanská (2006) podotýkají, že rozdíl mezi českými a západními dobrovolníky není nikterak odlišný, neboť se společně shodli na tom, že dobrovolnictví přináší: nové zážitky, zkušenosti, přátele, možnost být někomu užitečný a také možnost se seberealizovat.

Další výsledky ze studie „Dárcovství a dobrovolnictví v ČR“ poukazují na to, jakou motivaci dobrovolníci nejčastěji volí pro zvolení dobrovolnické činnosti:

- Důvěryhodnost organizace 93%.
- Přesvědčení, že dobrovolnou prací lze napomoci šíření dobré myšlenky 91%.
- Možnost navazovat nové vztahy se zajímavými lidmi 76%.
- Snaha uplatnit své schopnosti 75%.
- Pocit, že dobrovolná práce patří ke způsobu života lidí, jako jsou oni 75%.
- Možnost získat nové dovednosti a zkušenosti 74%.
- Pocit, že jejich pomoc potřebují lidé, které znají 74%.
- Oslovení lidmi, kteří pro danou organizaci již pracovali 74% (Frič, 2001).

V eseji pod názvem *Mapping Volunteer Activity* její autoři předkládají pět základních kategorií odměn, které může dobrovolník získat. Můžeme na ně pohlížet jako na pět základních motivací k dobrovolnictví:

- Hmotné, materiální – služby zdarma, výhoda při studiu, pracovní zkušenost atd.
- Vnitřní odměny – dobrý pocit ze sebe sama, pocit důležitosti a naplnění.
- Sociální interakce – setkání s novými lidmi, kteří navíc sdílejí podobné zájmy.
- Uspokojení normativního tlaku – naplnění očekávání rodiny, blízkého okolí či společnosti.

- Vyhnutí se jiné povinnosti – např. platit pokutu či jít do vězení (Voicu & Voicu, 2009).

Na závěr této podkapitoly je nezbytné se zaměřit na *Inventář funkcí dobrovolníka*, (Volunteer Function Inventory – VFI), který byl v roce 1998 sestaven Clarym, Snyderem a kol. Tento inventář obsahuje koncept zkoumání motivační struktury dobrovolníka, představuje šest kategorií funkcí a jím odpovídajících motivací v rámci dobrovolnictví:

- 1) *Funkce hodnot* (souvisí s altruistickou a humanitární starostí o druhé, hodnoty podložené vírou ve smysl a význam pomoci méně šťastným),
- 2) *Funkce pochopení* (motivace učit se, vyzkoušet si něco neobvyklého, využití stávajících dovedností),
- 3) *Rozvoj osobnosti, zdokonalení* (motivace rozvoje a psychologického růstu, zvýšení sebeúcty a respektu),
- 4) *Kariérní funkce* (motivace získat zkušenosti pro kariéru, rozvíjení specifických pracovních schopností),
- 5) *Sociální funkce* (interpersonální rozvoj, motivace posílit sociální vztahy nebo chování, které mají v oblibě jiné významné osoby, konformita k normativním vlivům sociálního okolí),
- 6) *Protektivní funkce* (motivace řešit své osobní problémy, redukovat pocity viny, ochrana ega, útek od negativních pocitů o sobě samém apod.) (Clary et al., 1998).

Seznam VFI obsahuje 30 základních výroků, které jsou často využívány při metodologických výzkumech. V rámci celoživotního učení lze pracovat se třemi uvedenými funkcemi: Funkce pochopení, Rozvoj osobnosti, zdokonalení a Kariérní funkce. Jelikož se práce zaměřuje především na kariérový rozvoj, který spadá do celoživotního procesu, bude příhodnější pracovat s Kariérní funkcí.

Pro účely mého výzkumu jsem vybrala 5 výroků kariérní funkce:

- 1) Díky dobrovolnictví získám nové kontakty, které mi pomohou v mé kariéře.
- 2) Dobrovolnictví mi pomůže získat práci, kde bych ráda pracovala.
- 3) Dobrovolnictví mi pomůže uspět v mé vybrané profesi.
- 4) Dobrovolnictví bude vypadat dobře v životopise.

Tyto výroky jsem poupravila a aplikovala v dotazníkovém šetření, viz „Příloha 2 a 3“.

Cos se týče žen na mateřské a rodičovské dovolené⁵, jejich nejčastější motivací v rámci dobrovolnických aktivit, jak již bylo zmiňováno, je seberealizace. Dále rozvíjení schopností a dovedností, posilování sebevědomí, získání zkušeností, přátel a kontaktů, smysluplné trávení volného času nebo pocit užitečnosti (Zášková a Mojžíšová, 2011, s. 62-68).

3.3 Přínosy dobrovolnictví na kariérní rozvoj a trh práce

Výše bylo řečeno, že dobrovolník vykonává dobrovolnickou činnost z různých motivů. Frič (2001) ve své kategorizaci motivací dobrovolníků se zmiňuje taktéž o kariérní motivaci. A říká, že tato motivace umožňuje dobrovolníkům získávat nové a praktické zkušenosti nebo různá osvědčení, která potom mohou zúročit na trhu práce.

Musick a Wilson (2008) rozdělili pozitivní dopady dobrovolnictví do dvou skupin: dobrovolnictví dělá z lidí lepší občany, a dobrovolnictví má pozitivní dopad na jejich zaměstnání a zdraví. Tato práce se především ubírá směrem, ve kterém má dobrovolnictví pozitivní dopad na zaměstnání. Teoreticky může dobrovolnictví ovlivnit šanci získat zaměstnání třemi způsoby (Musick a Wilson, 2008):

- 1) Dobrovolnictví vede k lepšímu vzdělání a zprostředkovaně k lepšímu zaměstnání.
- 2) Dobrovolnictví je druh přípravy na zaměstnání. Zde Pospíšilová (2011) uvádí, že dobrovolník získává znalosti a dovednosti, které může využít v zaměstnání (např. plánování, řízení, prezentace, editace časopisu).
- 3) Dobrovolnictví je zdroj sociálních sítí, které k zaměstnání vedou. Dobrovolníci mají šanci získávat nové sociální kontakty (Musick a Wilson, 2008).

V roce 2008 byl v Irsku proveden výzkum, který zjistil, že dobrovolníci vnímají přínosy z dobrovolnické činnosti pozitivně, a to více nežli motivaci, která je přivedla k této činnosti. Jako významný benefit dobrovolníci často uváděli možnost něčemu se naučit, ať už sami o sobě nebo například z oblasti, ve které pomáhali. Nové dovednosti a znalosti mohou dobrovolníci využít při budování vlastní kariéry v několika směrech:

- „Na začátku pracovní dráhy je zkušenost s dobrovolnictvím důležitou počáteční praxí pro uplatnění na trhu práce.
- Při výběrovém řízení mohou znalosti a dovednosti získané díky dobrovolnické práci hrát ve prospěch uchazeče.

⁵ Týká se také nezaměstnaných

- V případě pokročilejší kariéry je tato zkušenost zase zdrojem užitečných sociálních kontaktů“ (McNeela, 2008).

4 Mateřská centra

Předtím než žena po mateřské a rodičovské dovolené vstoupí zpátky na trh práce, se vědomě, ale i nevědomě rozvíjí a vzdělává, a to jak mimo péči o dítě, tak během ní. Ale zkombinovat svoji seberealizaci s péčí o dítě, je obtížné, tudíž je potřeba nalézt místo, kde může zkombinovat obě tyto činnosti. Jak si níže představíme, mateřské centrum je ideálním místem, neboť ženě nabízí služby, podporu a možnost získat znalosti a dovednosti, které může využít pro své budoucí uplatnění. Seznámíme se s mateřskými centry jako s organizacemi občanské společnosti. Dále si řekneme, jaké je jejich vymezení v zahraničí a v České republice a představíme si spolek Síť pro rodinu, z.s., který zastřešuje mateřská centra po celé republice.

4.1 Mateřská centra jako organizace občanské společnosti

Mezi trhem, státem a rodinou existuje prostor, který je nazýván občanskou společností. Tato společnost je významná ze dvou pohledů. Za prvé v sobě zahrnuje organizace neziskového typu a za druhé je tvořena neformálními společenstvími, sítěmi, veřejnými shromažďováními, demonstracemi a občany (Potůček, 1997).

Organizovaná občanská společnost disponuje několika označeními: občanský, třetí, neziskový, dobrovolnický nebo nezávislý sektor. Každé toto označení stojí na stejném základu vymezení sociálního prostoru, ale zaměřují se převážně na jiné směry a problémy (Skovajsa, 2010).

Mateřská centra (dále jen „MC“) jsou organizacemi občanské společnosti (dále jen „OOS“), neboť vykazují znaky OOS. Díky těmto znakům lze rozeznat OOS od organizací jiných sektorů⁶. Významnou mezinárodní definicí, která určuje OOS, je strukturálně-operacionální definice. Tato definice vznikla v 90. letech 20. století na základě studie německého sociologa H. K. Anheier a amerického sociologa L. M. Salomona (1999). Těmito znaky jsou:

- Soukromý charakter
- Samosprávnost
- Dobrovolnost
- Nerozdělování zisku
- Organizovanost (Anheier a Salamon, 1999).

⁶ Kromě sektoru OOS, je sektor soukromý, veřejný, domácnost

Soukromý charakter a taktéž nezávislost na státu znamená, že jsou organizace oddělené institucionálně od státu. OOS nemohou využívat vládních nástrojů a nemohou uplatňovat vládní autoritu. U **samosprávnosti** organizace nejsou závislé na státu a mají pod kontrolou své záležitosti. **Dobrovolnost** znamená, že členství není povinné, organizace vyžadují čas nebo peněžitý příspěvek od svých dobrovolníků, zapojují dobrovolníky do svých rad nebo do jiných operací. **Nerozdělování zisku** se objevuje v případě, kdy organizace generují nějaký zisk a nesmějí jej rozdělovat mezi manažery a vlastníky, ale mohou jej použít pouze pro účely organizace. **Organizovanost se** vyznačuje strukturou a organizovaností v rámci organizace, přetrvávání cílů, činností nebo dodržování organizačních hranic s právním ukotvením. Vyloučeny jsou skupiny ad hoc a dočasné shromáždění bez struktury a organizační identity (Anheier a Salamon, 1999).

Výše uvedené znaky OOS je možné aplikovat převážně v každé zemi a určit tak, zda se jedná o organizaci občanské společnosti (Skovajsa, 2010). Kromě splněných mezinárodních znaků OOS, se organizace zakládají dle právní formy, které bývají v každé zemi odlišné.

V České republice, dle aktuálního právního řádu, lze OOS dělit na několik subjektů právnických osob, které je možno najít:

- V Novém občanském zákoníku (Zákon č. 89/2012 Sb.): spolek a poboční spolek, ústav, nadace a nadační fondy
- V zákoně o církvích a náboženských společnostech (Zákon č. 3/2002 Sb.), kde jsou upravena právní postavení církví a náboženských společností a právní postavení evidovaných právnických osob
- Ve školském zákoně (Zákon č. 561/2004 Sb.): školské právní osoby
- V zákoně o obecně prospěšných organizacích (Zákon č. 248/1995 Sb.), který byl zrušen, ale nadále upravuje postavení u obecně prospěšných organizací. Tyto organizace ale již nelze nově založit.
- A v zákoně o rozpočtových pravidlech státu (Zákon č. 218/2000 Sb.) a v zákoně o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů (Zákon č. 250/2000 Sb.): příspěvkové organizace

V České republice jsou MC většinou zakládána jako spolek, ale taktéž najdeme MC v právní formě jako je ústav, obecně prospěšná organizace, příspěvková organizace či církevní právní osoba. Pokud budeme hovořit o spolku jako o nejčastěji zvolené právní formě MC, je vhodné se o něm podrobněji rozepsat. Spolek dle občanského zákoníku se zakládá alespoň třemi osobami vedené společným zájmem, a to jako samosprávný a dobrovolný svazek, ve

kterém se tito členové spolčují. Hlavní činností spolku je především uspokojování a ochrana zájmů, k jejichž naplnění je spolek založen. Co se týče členství, tak nikdo nesmí být nucen k účasti ve spolku a nikomu nesmí být bráněno z něj vystoupit (Zákon č. 89/2012 Sb.). Každý spolek má vlastní stanovy, ve kterých si určuje práva a povinnosti svých členů.

OOS jsou charakteristické svými rozmanitými činnostmi, které jsou určené jednotlivcům, komunitě a společnosti. V této práci je vhodné nastínit alespoň základní typologii OOS a poukázat, kam v rámci občanské společnosti zařadit MC.

První dělení OOS se týká hlediska prospěšnosti organizace, které pak dělíme na:

- organizace vzájemně prospěšné, jejichž hlavním cílem je sloužit zájmům svých členů (tzn. uzavřenému okruhu osob, které jsou zároveň členy organizace). Pokud tyto organizace slouží veřejnému prospěchu, není to jejich hlavní cíl. Tyto skupiny vznikly např. na bázi určité podobnosti zájmů, koníčků, sociálního postavení, profese atd.
- organizace veřejně prospěšné, jejichž hlavním účelem je poskytování veřejně prospěšných služeb. Tyto organizace jsou otevřené široké veřejnosti, tj. všem, kteří tuto službu potřebují (Frič a Goulli, 2001).

V České republice jsou organizace, které jsou zřizovány na základě vzájemné prospěšnosti např. sportovní oddíly, zájmové spolky, svépomocné skupiny, odbory aj. Do této skupiny zařazujeme i většinu MC, neboť bývají zakládány jako spolek. U veřejně prospěšných organizací jsou to všechny nadace a nadační fondy, obecně prospěšné společnosti, účelová zařízení církví aj (Skovajsa, 2010, s. 41-42).

Druhé dělení je z hlediska členství, a to na členské a nečlenské organizace. Čistě členskou základnu najdeme u spolků, kdežto nadace a nadační fondy nemají členy, mají pouze pracovníky a členy správních orgánů (Skovajsa, 2010). Zde MC řadíme mezi členské organizace.

Další dělení je z hlediska činností a funkcí. Dle literatury dělíme činnosti OOS na servisní, zájmové a advokační (Skovajsa, 2010):

- U servisních OOS jde nejčastěji o organizace z oblasti sociální, zdravotní, vzdělávací, jejichž záměrem je poskytovat služby členům a nečlenům.

- K zájmovým OOS patří umělecké spolky, sportovní oddíly, zájmové kroužky aj., které nabízejí svým členům a klientům aktivity, které slouží k trávení volného času, k seberealizaci a k přímé realizaci vlastních zájmů.
- Do advokačních OOS zahrnujeme odbory, lobbistické skupiny, organizace na ochranu životního prostředí, práv zvířat a jiných práv apod. Tyto organizace obhajují zájmy vlastních členů nebo jiných skupin obyvatelstva, nebo zájmy obecné.
MC vytvářejí jak zájmové aktivity, tak mohou také poskytovat služby, které slouží veřejnosti např. poradenství, dětské skupiny, kurzy pro veřejnost aj.

Co se týče rozdělení OOS dle funkcí, tvoří jej několik typů. ICNPO (Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project) neboli Mezinárodní klasifikace neziskových organizací, rozlišuje dvě základní funkce OOS:

- servisní funkce (neziskové organizace v oblasti sociálních služeb, zdraví, vzdělávání, rozvoje)
- expresivní funkce (neziskové organizace v oblasti životního prostředí, prosazování zájmů (advokacie), profesní organizace a odbory, kultura, sport a rekreace) (Salamon, 1999).

K výše zmíněnému rozdělení funkcí můžeme vyjmenovat několik dalších funkcí: budování komunity, ochrana hodnot, inovační funkce, filantropická funkce, charitativní/přerozdělovací funkce, podpora společenských změn, podpora pluralismu (Salamon, 2002, s. 9-11).

Posledním rozdělením je dle působení OOS, u něhož rozlišujeme dvanáct základních oblastí (Anheier a Salamon, 1996):

Tabulka 3 Základní oblasti působení dle ICNPO

1) Kultura a umění, sport a rekreace	7) Ochrana práv a obhajoby zájmů a politiky
2) Vzdělání a výzkum	8) Dobročinnost
3) Zdraví	9) Náboženství
4) Sociální služby	10) Mezinárodní aktivity
5) Ekologie	11) Profesní a pracovní vztahy
6) Komunitní rozvoj a bydlení	12) Jiné

Zdroj: Vlastní zpracování

V MC se prolínají oba typy funkcí a působí v několika oblastech působnosti, a to nejčastěji v rekreaci, ve vzdělání, v sociálních službách a v komunitním rozvoji, viz *Chod mateřských center*.

4.2 Vymezení mateřských center

První MC byla založena v Německu v 80. letech 20. století, a to díky Hnutí mateřských center, jejímiž hlavními představitelkami byly Monika Jaeckel a Greta Tüllmann (Jaeckel, 2017). Předzvěstí MC byl projekt, který přišel s myšlenkou levnějšího, dostupnějšího a efektivnějšího řešení vzdělávání rodičů, kdy se investovalo do preventivního opatření a omezila se tak cena, která by se musela platit za řešení dysfunkční socializace v rodině. Bylo snadnější podpořit rodiny, aby si pomohly navzájem s pomocí svých zdrojů a dovedností (Kolínská, 1995). Mateřská centra tedy patří ke klasickým příkladům občanské iniciativy „zdola nahoru“, neboli grassroots iniciativy (MINE, 1995).

K nám se MC dostaly díky Aleně Wagnerové, která žila několik let v Německu, a nadchl ji koncept mateřských center. Poté co se Wagnerová vrátila zpět do Československa, oslovila Rut Kolínskou, představitelku hnutí Pražské matky a navrhla jí, zda by nechtěla založit MC. Nejdříve Rut Kolínská a její kolegyně z hnutí navštívily Německo, kde jim byl představen koncept MC. Poté v roce 1992 vzniklo první MC v Praze v ulici Na Poříčí v prostorách organizaci YMCA (Kolínská, 1995). Od té doby se MC rozrostla po celé České republice.

V rámci mezinárodní úrovně sdružuje MC organizace MINE (Mother Centers International Network for Empowerment), která podporuje MC po celém světě. Tato organizace primárně sdružuje členská MC na regionální a nadnárodní úrovni a tvoří síť se zeměmi, ve kterých se MC rozvíjejí (Jaeckel in O'Reilly, 2010, s. 807).

Kromě toho je důležité zmínit platformu Grassroots Women's International Academy („GWIA“), která vytváří mezinárodní síť žen na místní úrovni již od roku 2000 (Curriculum Vitae – Monika Jaeckel, 2009).

4.2.1 Chod mateřských center

MC jsou „místem setkání matek s malými dětmi, jejich zapojení do společnosti a vyproštění matky z domácí izolace a zapojení dětí v nejranějším věku do kolektivu“ (Kolínská, 1995). Kromě matek a jejich dětí se v MC sdružují celé rodiny, jako jsou otcové a prarodičové. MC slouží ke sdílení vzájemné podpory a spolupráce, jež se odehrává na bezpečném místě (Co jsou MC, © 2008) a jsou založené na svépomoci a spoluúčasti, tedy myšlenka, že každý je dobrý, alespoň v jedné věci, se kterou může přispět centru a komunitě (Jaeckel, 2007, s.7).

V MC nalezneme tři základní poslání:

1) Primární prevence patologických jevů v rodině a ve společnosti

- nabízejí veřejný a bezpečný prostor pro rodinu
- umožňují prevenci sociálního vyloučení
- podporují vícegenerační soužití

2) MC spočívají na principu svépomocných skupin, a to na:

- vzájemném naslouchání
- vzájemném poradenství
- vzájemném učení a učení se
- na vzájemné svépomoci

3) Společenství v MC motivuje k aktivní účasti na životě komunity:

- ke zlepšování životních podmínek komunity
- k integraci odlišných
- k podílu na rozhodování (Co jsou MC, © 2008)

Co se týče aktivit v „klasických“ mateřských centrech, tak jsou většinou řízené samotnými matkami, jež se starají o chod centra a poskytují služby, které bývají velmi časově náročné a jsou nabízené jednotlivcům a komunitě. Primární skupinou, která využívá tyto služby, tvoří rodiny ze střední třídy (Jaeckel, 2009). V MC se nejčastěji setkáme s těmito službami:

- služba péče o dítě
- služba pro seniory
- rodinné a sousedské služby (např. školící služby, bazar)
- služby v oblasti zdraví, kosmetiky a pohody (např. kurzy jógy, stříhání vlasů) (Jaeckel, 2009).

Pokud budeme hovořit o ženách-matkách, které se podílejí na chodu organizace, mají zde příležitost získat nové dovednosti a schopnosti, které jim mohou pomoci na trhu práce a v rozvoji jejich kariéry. Kolínská podotýká, že „se málo zdůrazňuje, že návštěva centra a následné aktivní zapojení do jeho činnosti znamená pro mnoho matek také udržování pracovních návyků a kompetencí. A některé z nich zde pak mohou najít i krátkodobé, popřípadě dlouhodobé zaměstnání“ (Kolínská in Hejbalová, 2016).

MC přinášejí tři přidané hodnoty ženám-matkám:

- Princip svépomoci: ženy se sdružují v prostoru, který jim umožňuje se seberealizovat.
- Vzdělávání: ženy se vzdělávají v době, kdy nejsou aktivní na trhu práce.
- MC jako školy občanského života: ze žen se stávají aktivní občanky, které se snaží řešit problémy formou participace na komunální úrovni (Kolínská in Hejbalová, 2016).

MINE hovoří o MC jako o místě, které přesahuje i globální úroveň při řešení problémů. V současné společnosti se především řeší výzvy, které se týkají zvýšené individualizace, stárnoucí populace a multikulturních problémů, zatímco rodinné a sousedské sítě se ztenčují. Na druhou stranu se zdá, že MC odpovídají na „historickou potřebu“ a to tak, že vytvářejí rodinné a sousedské struktury, jež byly oslabené modernizací. Mateřská centra jsou tedy místem, kde se „podporují ženy, aby spojily své síly, aby zlepšily život svých rodin a komunit, spojily se s rodinami z různých sociálních a kulturních prostředí, utvrdily veřejný prostor a uznání za svou každodenní odbornost, bojovaly proti chudobě a sociálnímu vyloučení a zapojily se do místní správy“ (About us, © 2019). Mimo jiné mateřská centra nabízejí systémy podpory v konfliktních a krizových situacích, podporují zaměstnanost a lepší přístup na trh práce. A hlavně jsou tato centra přínosem pro děti, které rozvíjejí své sociální a psychické dovednosti (About us, © 2019).

4.3 Spolek Síť pro rodinu, z.s.

MC bývají zřizována na základě potřeb z okolí, a to prostřednictvím svépomoci. Je proto nezbytné, aby tato centra byla podporována ke správnému fungování. Díky spolku Síť pro rodinu, z.s (dále jen „Síť“) mají MC snadnější přístup k informacím a ke vzdělávání se. Tato Síť působí již od roku 2002 (do roku 2015 působila pod názvem Síť mateřských center) a zastřešuje MC po celé České republice (O nás, © 2019). V současné době se Síť spolupracuje 259 center, jež zahrnuje mateřská, rodinná a komunitní centra, a to ze všech 14 krajů.

Síť prosazuje několik bodů poslání zaměřující se na jednotlivce, rodinu, komunitu a společnost. První poslání je propojování jednotlivých center, organizací státních, nestátních, domácích a zahraničních, odborníků a zprostředkování spojení s firmami a médií. Dále se Síť snaží prosadit a posilovat občanský život komunity, hodnoty rodiny a mezigeneračních vztahů, mateřskou a otcovskou roli v rodině a ve společnosti, právní ochranu rodiny, rovné příležitosti pro všechny, zdravý život ve zdravém prostředí a roli MC v systému předškolní péče. Poslání, které se týká podpory, pomáhá začínajícím mateřským centrům a spolupracovat v jednotlivých krajích. Dalším důležitou činností Síť je mapování aktivity svých členů, názorovou škálu,

zpětnou vazbu, trendy v péči o rodiny, příležitostí pro své členy a rodiny, možností, jak snadněji sdílet nápady. Kromě toho Sít' vyhledává a šíří příklady dobré praxe v mateřských centrech, jež se týkají služeb pro rodinu, v organizacích, kde podporují rodiny a ve firmách se zaměřují na péči o zaměstnance a podporu zaměstnanosti žen. Posledním posláním je inspirování k rozvoji a šíření nových dobrých nápadů a k obnově a zachování tradic (Poslání, © 2019).

Aby Sít' mohla podporovat svá vymezená posláním, musí vykonávat činnosti k tomu příslušná. Zejména podporuje rozvoj a spolupráci s MC (u vznikajících a již fungujících MC), realizuje vzdělávací činnosti, pořádá semináře, konference, kongresy, kampaně a projekty, šíří osvětu veřejnosti a mediím, reprezentuje MC navenek a v zahraničí, spolupracuje s odborníky a jinými orgány a navrhuje a prosazuje legislativní opatření ve prospěch rodin a několik dalších činností (Stanovy spolku, 2015).

Mimo jiné Sít' umožňuje členkám MC absolvovat kurzy, semináře a zkoušku z profesní kvalifikace. Za zmínku stojí, že Sít' nabízí rekvalifikační kurz „Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky“, který připravuje taktéž ke zkoušce z profesní kvalifikace chůvy (Profesní kvalifikace, © 2019).

Obrázek č.2: Logo Sítě pro rodinu, z.s.



Zdroj: Sít' pro rodinu (2019). Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/public-relations/loga.html>

5 Shrnutí teoretické části

V teoretické části bylo několikrát zmíněno, že ženy „přerušují“ kariéru během vstupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou, ale kariéru jsme si na začátku práce vymezili jako součást životní dráhy, během které se celoživotně vzděláváme, seberealizujeme a procházíme různými rolemi. Je tedy příhodné spíše mluvit o „přerušení“ placené práce, neboť žena během této dovolené, i když nebývá častokrát ekonomicky aktivní, získává zkušenosti a nabývá nových znalostí a dovedností. Způsob, kterým získává nové zkušenosti, znalosti a dovednosti je celoživotní vzdělávání, a to především forma informálního učení. Toto učení vychází z každodenních aktivit, ať už vědomě nebo nevědomě, bez dané struktury a osvědčení, díky kterým mohou získat jedinci lepší pozici na trhu práce. Můžeme tedy říci, že informální učení je jedním z nástrojů kariérového rozvoje (Hloušková, 2013). Dalším poznatkem je to, že je třeba rozdělovat ženy-matky na ženy, které se chtějí kariérově rozvíjet, ať už během své ekonomické aktivity nebo během mateřské a rodičovské dovolené a na ženy, které jsou zaměřené převážně na rodinu a jsou bez kariérových ambic. Pokud ženě záleží na její kariéře a zároveň chce být matkou, ve velké pravděpodobnosti se setká s problémem „diskriminace“ a omezujícím přístupem k propojení rodiny a kariéry. Ale tohle téma přenechám jiným odborníkům, neboť se tato práce odvíjí jiným směrem.

Dobrovolnictví je určitá forma neplacené práce, která je nepovinná a vykonává se ve prospěch druhých. Jedinci mají možnost se prostřednictvím dobrovolnických aktivit neformálně a informálně vzdělávat. To znamená, že získávají znalosti, dovednosti a zkušenosti, které mohou využít v rámci kariérového rozvoje při uplatňování na trhu práce a při budování své kariéry.

Již jsme hovořili o kariéře žen a o dobrovolnictví a na závěr je třeba shrnout mateřská centra jako místo, kde se tyto pojmy střetávají. Většina MC vzniká na základě dobrovolnické participace „zdola nahoru“, kterou vytvářejí především ženy – matky. Dobrovolnictví v MC je nejčastěji vykonáváno spolu se členstvím, tzn., že členky mají určité výhody, které nabízí organizace (např. snížené vstupné při akcích, do herny), ale zároveň vykonávají dobrovolnictví, díky kterému mají možnost se podílet na chodu organizace. Důvodem, proč se ženy stanou členkami - dobrovolnicemi MC, může být několik, například využívání členských výhod nebo vystoupení z izolace. Poté, co se ženy seznámí s chodem organizace, zjistí, že mají možnost využít svůj potenciál a nabídnout svůj čas a zkušenosti. Ženy se tak mohou, díky dobrovolnictví v MC, seberealizovat a učit novým věcem. Získaný soubor nových kompetencí v rámci dobrovolnické působnosti v MC může ženám po mateřské a rodičovské dovolené pomoci

v jejich kariérovém rozvoji a zlepšit jejich postavení na trhu práce a tím pádem jim pozvednout šance pro získání lepšího/nového zaměstnání. V empirické části se tedy dozvíme, v jaké míře se členky v centrech kariérově rozvíjejí a jakou roli členky přisuzují dobrovolnickým aktivitám, které jim mohou zajistit lepší uplatnění na trhu práce.

II. Empirická část

6 Úvod do metodologie

Na začátku této diplomové práce byl představen teoretický základ, ve kterém bylo vysvětleno několik pojmů, jež měly za úkol obeznámit s tématem práce, která nese název: *Mateřská centra jako podpora v rozvoji kariéry aktivních členek*. V empirické části bude představený výzkum, který má za úkol objasnit **dva vytyčené cíle**:

- V jaké míře mateřská centra podporují kariérní rozvoj/kariérní motivaci svých aktivních členek.
- Jakou roli přisuzují aktivní členky dobrovolnictví v mateřských centrech ve své snaze o uplatnění na trhu práce.

Mateřská centra (též se můžeme setkat s názvy rodinná či komunitní centra) budou v této části práce vedena pod názvem „centra“.

6.1 Hlavní a vedlejší výzkumné otázky

V souladu se záměrem práce byly formulovány dvě výzkumné otázky a několik vedlejších výzkumných otázek:

- **HVO1: Do jaké míry podporují mateřská centra kariérní rozvoj svých aktivních členek?**

Vedlejší výzkumné otázky:

VVO1: V jakém rozsahu jsou zastoupeny pracovní funkce u aktivních členek v rámci provozování mateřského centra?

VVO2: Na jakých oblastech provozu mateřského centra se aktivní členky zpravidla podílejí?

VVO3: Mají aktivní členky prostor se v mateřském centru kariérně rozvíjet/seberealizovat a jakým způsobem toho dosahují?

- **HVO2: Jakou roli přisuzují aktivní členky dobrovolnictví v mateřských centrech ve své snaze o uplatnění na trhu práce a při budování jejich kariéry?**

Vedlejší výzkumné otázky:

VVO1: Zmiňují se aktivní členky ve svém životopise, že vykonávaly v mateřském centru dobrovolnictví?

VVO2: V jaké míře je funkce kariérní motivace dobrovolníků naplňována při budování kariéry aktivních členek?

VVO3: Umožňují získané znalosti a dovednosti z dobrovolnické činnosti aktivním členkám v rozvoji jejich kariéry?

6.2 Design výzkum

Pro tuto práci jsem zvolila kvantitativní metodu výzkumu, neboť se pracuje s hromadnými daty (Mareš, Rabušic a Soukup, 2015, s. 25). Tato metoda byla zvolena na základě stanovených výzkumných cílů. Nejčastější metodou sběru dat kvantitativního výzkumu je dotazníkové šetření neboli dotazník. Dle Dismana (2011, s. 141) existuje několik kladných kritérií dotazníkového šetření. Níže uvádím důvody, díky kterým jsem se rozhodla pro dotazník:

- Jedná se o efektivní techniku, při které lze postihnout velký počet jedinců při relativně malých nákladech.
- Snadnější získání informací od velkého počtu jedinců v poměrně krátkém čase.
- Anonymita je relativně přesvědčivá.
- Náklady šetření na rozptýleném vzorku jsou relativně nízké.

Mimo jiné je důležité podotknout i několik negativních aspektů, které tato metoda má:

- Dotazník klade vysoké nároky na ochotu dotazovaného.
- U dotazníku je možné, že otázky byly zodpovězené jiným člověkem, který nezapadá do vzorku.
- návratnost bývá často velice nízká (Disman, 2011, s. 141).

Dotazník byl vytvořen v elektronické formě přes *Google Forms* a běžel v rámci dvou a půl měsíce (od poloviny ledna do začátku dubna 2019). V jednom centru jsem taktéž rozdala dotazníky v papírové podobě.

6.3 Příprava a předvýzkum (pilotáž)

Jelikož každé centrum má svojí strukturu organizace⁷ a většina se řídí svými stanovami, musela jsem nejprve zjistit, zdali centra nabízejí svým členkám možnost se podílet na provozu centra, jaké funkce mohou zastupovat, a které činnosti směřují k jejich rozvoji/seberealizaci v rámci podílení se na chodu centra. Cílem bylo zjistit informace, které bych následně zakomponovala do dotazníků. Prostřednictvím elektronické korespondence jsem oslovila zástupce 14ti center v Praze⁸ a zeptala se jich na tři otázky, viz *Příloha 1*. Získala jsem rozmanité odpovědi, díky kterým jsem vytvořila kategorie a vložila je do dotazníků. Z těchto kategorií poté respondentky vybíraly odpovědi na otázky v uvedeném dotazníku.

Co se týká druhé výzkumné otázky, zde jsem chtěla propojit přínosy dobrovolnictví v kariérovém rozvoji související s uplatněním na trhu práce. Pro nezbytné zjištění jsem se inspirovala inventářem „VFI“, ze kterého jsem zahrнула do dotazníků 5 motivů kariérní funkce, viz *Příloha 2 a 3*.

Před hlavním sběrem dat jsem v jednom centru provedla předvýzkum (pilotáž), kde jsem rozdala dotazníky v papírové a elektronické podobě. Tohoto předvýzkumu se zúčastnilo celkem 25 respondentek, z toho 15 současných a 10 bývalých aktivních členek. Díky této metodě jsem se dozvěděla o některých nedostacích v dotaznících. Poté, co jsem upravila dotazníky dle potřeb diplomové práce, začala jsem oslovovat prostřednictvím emailové korespondence zástupce center a požádala je o zprostředkování odkazu na dotazník současným a bývalým aktivním členkám. Kromě elektronické formy jsem se v emailu zmínila o tom, že bych případně zaslala dotazníky i v papírové formě, ale tuto formu dotazníků nakonec využilo v menší míře pouze jedno centrum. Taktéž jsem oslovila koordinátorky ze Sítě pro rodinu, z.s., aby mi pomohly se zprostředkováním odkazu na dotazník centrům, které mají na starosti. V některých krajích se vyskytla nízká účast, tudíž jsem je opět oslovila a požádala o zprostředkování odkazu na dotazníky prostřednictvím elektronické komunikace.

⁷ Ve většině případů se jednalo o spolky.

⁸ Oslovila jsem pouze centra z Hlavního města Prahy, neboť mým prvotním záměrem bylo zahrnout do výzkumu pouze pražská mateřská centra.

6.4 Výzkumný soubor

Výzkum je pojímán ve dvou rovinách, a to na úrovni center a na úrovni respondentek – současných a bývalých aktivních členek.

Výzkumným souborem se rozumí aktivní členky a centra, která jsou vedena jako členové spolku Síť pro rodinu, z.s. Celkem těchto center sdružuje spolek 259 po celé České republice⁹.

V tomto seznamu najdeme i organizace s právní formou zapsaného ústavu nebo příspěvkové organizace. Pro účely výzkumu byly vybrány pouze spolky, obecně prospěšné společnosti a evidované církevní právnické osoby, a to z toho důvodu, neboť se jedná o soukromoprávní neziskové organizace, které umožňují souběh členství a dobrovolnictví, jež je pro tuto práci zásadní.

Ze seznamu jsem musela vyřadit centra:

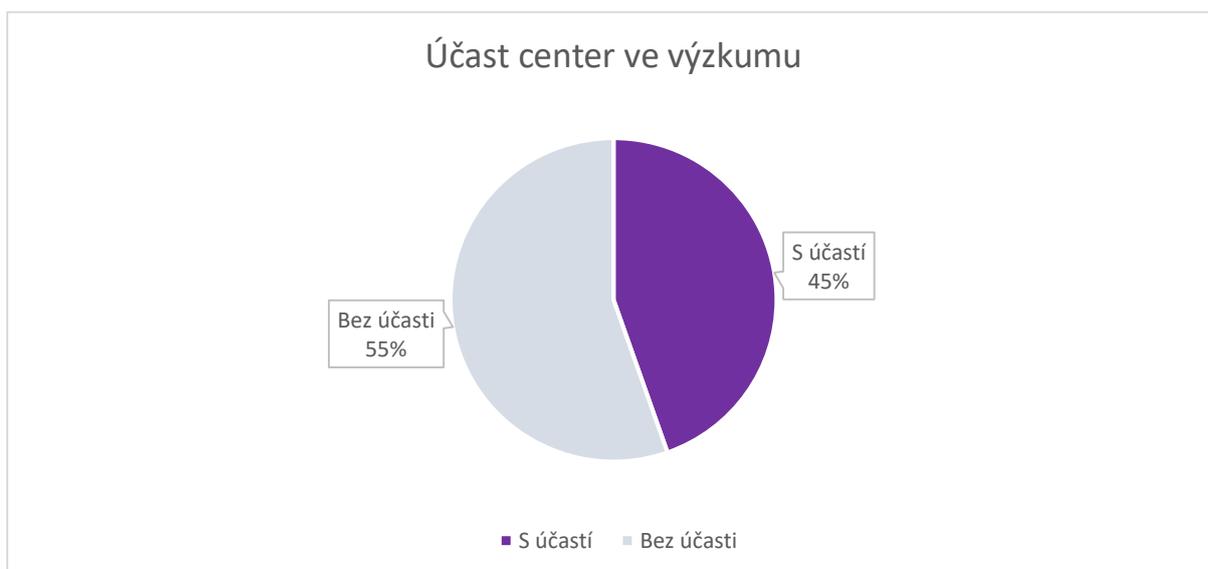
- jež neodpovídala právním formám, které jsem si stanovila,
- nebylo možné na ně dohledat kontakt,
- byl dočasně přerušovaný provoz centra.

Po této redukci jsem získala celkem 233 center, které jsem oslovila prostřednictvím elektronické korespondence (email, Facebook). Posléze, co jsem požádala zástupce center o spolupráci, proběhlo další snižování účasti center ve výzkumu, a to z těchto příčin:

- centra neměla zájem se účastnit výzkumu
- nebo můj požadavek na účast ve výzkumu byl ze strany zástupců center opomíjen.

⁹ Dle webových stránek spolku Síť pro rodinu, z.s. ke dni 19. 2.2019. Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/rodina-v-centru/seznam-clenskych-mc/>

Graf 1 Účast center ve výzkumu



Zdroj: Vlastní výzkum

Celkem se do výzkumu zapojilo **104 center z 233**. U zvolených center jsem získala nazpět alespoň jeden vyplněný dotazník.

Tabulka 4 Přehled center dle jednotlivých krajů

Kraje	Celkový počet center	Celkový počet zúčastněných center	v %
Plzeňský kraj	7	4	57%
Moravskoslezský kraj	5	1	20%
Karlovarský kraj	2	2	100%
Ústecký kraj	18	11	61%
Liberecký kraj	7	5	71%
Pardubický kraj	17	9	53%
Olomoucký kraj	15	4	27%
Kraj Vysočina	24	6	25%
Jihomoravský kraj	34	14	41%
Jihočeský kraj	22	11	50%
Hlavní město Praha	14	6	43%
Zlínský kraj	10	5	50%
Královehradecký kraj	17	6	35%
Středočeský kraj	41	20	49%
Průměr	16,64	7,43	49%

Zdroj: Vlastní výzkum

V tabulce vidíme spolupracující centra dle jednotlivých krajů a jejich procentuální znázornění. Kraje, u nichž byla účast center pod 50 %, jsou: Moravskoslezský kraj (20 %), kraj Vysočina (25 %), Olomoucký kraj (27 %), Královehradecký kraj (35 %), Jihomoravský kraj

(41 %) a Hlavní město Praha (43 %) a Středočeský kraj (49 %). U dalších zbylých krajů byla účast zaznamenaná s 50 % a více: Zlínský kraj (50 %), Jihočeský kraj (50 %), Pardubický kraj (53 %), Plzeňský kraj (57 %), Ústecký kraj (61 %), Liberecký kraj (71 %) a Karlovarský kraj (100 %). Průměr zúčastněných center ze všech krajů činí 49 %.

Ze zúčastněných center byly osloveny tyto respondentky:

- Současné aktivní členky
- Bývalé aktivní členky

Současnými aktivními členkami se rozumí ženy, které se podílí na provozu centra formou dobrovolnických aktivit, ať už jako pravidelné nebo příležitostné dobrovolnice (minimálně jednou do roka) (Frič a Pospíšilová, 2010). Mimo jiné jsou evidované v organizaci jako členky (musí splnit určité podmínky např. zaplacení členského příspěvku) a využívají tak výhody vycházející ze členství.

Bývalé aktivní členky jsou ženy, které vykonávaly dobrovolnické aktivity a zároveň byly členkami v centru, a to v rozmezí počínajícím rokem 2009 až do března 2019. Toto časové ohraničení je z důvodu, že některé ženy bývají na rodičovské dovolené opakovaně a po sobě jdoucí (3 děti a více). Dalším důvodem mohou být zkreslené informace, které vznikají v případě dlouhodobější absence určité činnosti, což je v tomto případě nevykonávání dobrovolnictví v daném centru.

Z toho vyplývá, že dotazník byl vytvořen ve dvou podobách, a to pro současné a pro bývalé aktivní členky oslovených center.

Tabulka 5 Přehled oslovených členek

	Celkový počet členek	Současné členky	Bývalé členky
Celkový počet oslovených členek	1126	760	425
Celkový počet zúčastněných členek	462	355	107
Návratnost v %	41 %	47 %	25 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Spolek Síť pro rodinu, z.s. neviduje žádný seznam členek svých členských center. Abych odhadla návratnost vyplněných dotazníků, musela jsem zpětně oslovit zástupce zúčastněných center a požádat je o zaslání počtu oslovených členek, kterým byl zaslán odkaz

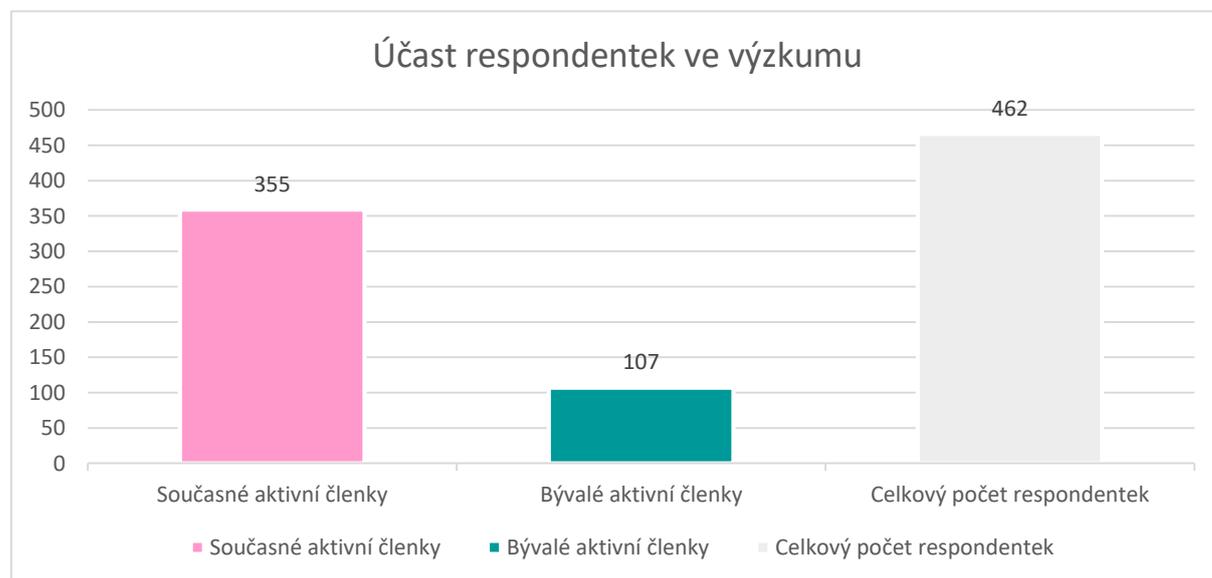
na dotazník. Je nutné brát hodnotu návratnosti pouze orientačně, neboť jsem získala zpětnou vazbu od více jak tří čtvrtin zástupců center. Mimo jiné zástupci využívali k oslovování členek nástroje, které mohly zkreslovat počet oslovených respondentek, například přes facebook tzv. na „zed“ centra, přes emailové databáze a newsletters, ve kterých mohou chybět kontakty nebo obsahují i jiné kontakty, než pouze na aktivní členky aj. Odhadem se zaslal odkaz na dotazník celkem 1 126 členkám, z toho 760 aktivním členkám a 425 bývalým členkám..

Celkem jsem získala od aktivních členek **477 vyplněných dotazníků**, z toho 360 od současných aktivních členek a 117 od bývalých aktivních členek. Pro účely výzkumu jsem nemohla zahrnout 10 vyplněných dotazníků od bývalých aktivních členek a 5 vyplněných dotazníků od současných aktivních členek. A to z těchto příčin:

- konec působení respondentek v centru se datoval před rokem 2009,
- respondenti byli muži,
- respondentky nebyly dobrovolnice.

Ve výsledku jsem do výzkumu zahrнула **462 vyplněných dotazníků: 355 od současných aktivních členek a 107 od bývalých aktivních členek..**

Graf 2 Účast respondentek ve výzkumu



Zdroj: Vlastní výzkum

Nepoměr mezi současnými a bývalými aktivními členkami je zjevný, neboť oslovit bývalé členky bylo obtížné z několika důvodů¹⁰:

- některá centra nechtěla zveřejnit seznam svých členů,
- centra neshromažďují kontakty svých bývalých členů,
- bývalí členové přerušují vztah s centrem poté, co s ním ukončí spolupráci,
- nebo bývalí členové mohou časem změnit na sebe kontakty aj.

Označení respondentek v rámci zpracovaných výsledků

Současné aktivní členky = Respondentky „A“

Bývalé aktivní členky = Respondentky „B“

Současné a bývalé ekonomicky aktivní členky = Respondentky „C“

Současné a bývalé ekonomicky pasivní členky = Respondentky „D“

6.5 Výsledky z dotazníkového šetření

Shrnutí výsledků z dotazníkového šetření je rozděleno do několika sekcí:

Základní charakteristika respondentek (Věk, Nejvyšší dosažené vzdělání, Působení v centru během MD/RD, Počet dětí, Působení v centru během zaměstnání/samostatné výdělečné činnosti),

Členství v centru (Počátek působení v centru, Délka aktivního členství v centru, Četnost dobrovolnických aktivit za posledních 12ti měsíců),

Kariérový rozvoj a dobrovolnictví v centrech (Funkce v centru, Oblasti provozu centra v rámci realizačního týmu, Seberealizace během MD/RD, Kariérový rozvoj (seberealizace) v centru, Získané znalosti a dovednosti v centru),

Dobrovolnictví v rámci kariérní motivace a uplatnění na trhu práce (Uvedené dobrovolnictví v životopise, Kariérní motivace a její tvrzení, Dobrovolnictví a uplatnění na trhu práce, Uplatnění znalostí a dovedností v kariéře).

¹⁰ Na základě několika výpovědí od center, jež se účastnily výzkumu.

6.5.1 Základní charakteristika respondentek „A“ a „B“

Tabulka 6 Věkové kategorie u respondentek „A“ a „B“

Věk	Res. "A"	v %	Res. "B"	v %	Souhrn	v %
15-20	1	0,3 %	0	0 %	1	0,2 %
21-25	5	1,4 %	0	0 %	5	1,1 %
26-30	42	11,8 %	7	6,5 %	49	10,6 %
31-35	114	32,1 %	12	11,1 %	126	27,2 %
36-40	101	28,5 %	44	40,7 %	145	31,3 %
41-45	64	18 %	35	32,4 %	99	21,4 %
46-50	21	5,9 %	8	7,4 %	29	6,3 %
51 a více	7	2 %	2	1,9 %	9	1,9 %
Celkem	355	100 %	107	100%	462	100 %

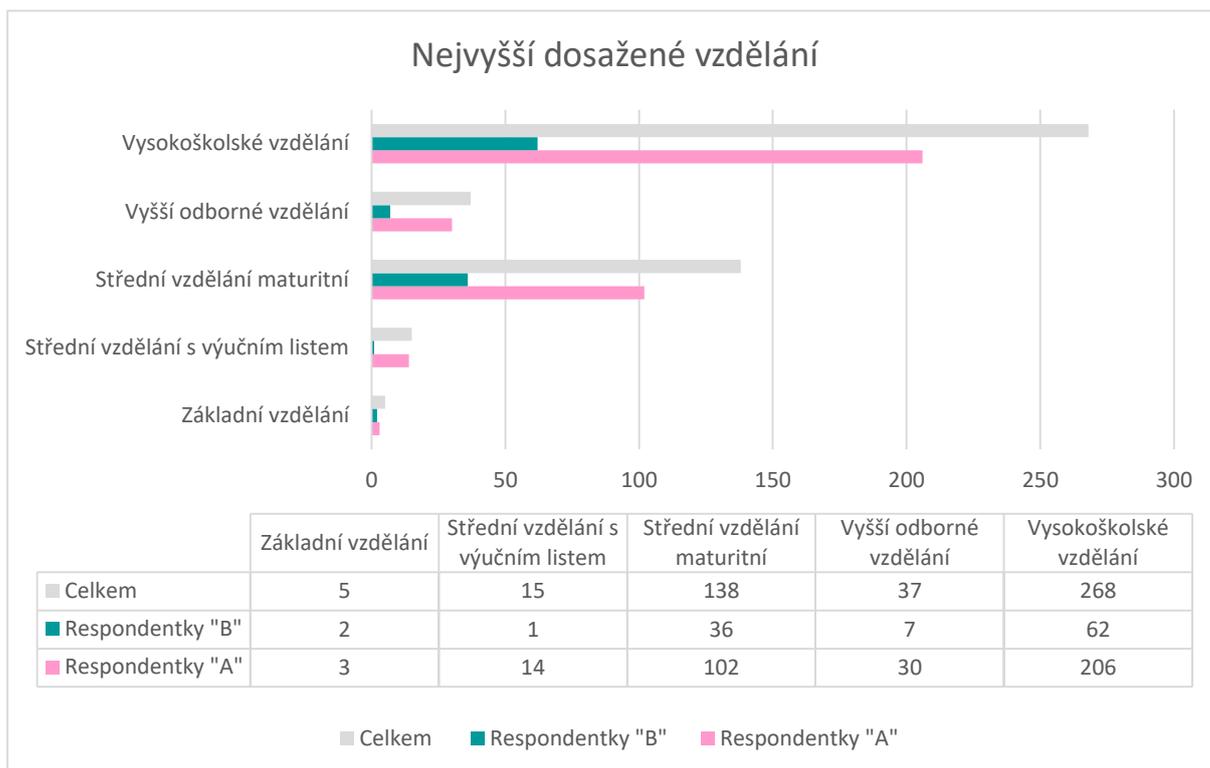
Zdroj: Vlastní výzkum

Jako nejpočetnější věková skupina respondentek „A“ byla ve věkovém rozmezí 31 - 35 let (32 %), na druhém místě se umístily respondentky ve věku mezi 36 - 40 let (29 %), třetí místo patřilo respondentkám ve věku 41- 45 let (18 %). Na dalším místě se ocitly respondentky, které se nacházely mezi 26 - 30 rokem (12 %). S věkovým rozmezím 46-50 se umístilo celkem 6 % respondentek. Respondentek ve věku 51 a více, byla celkem 2 %. Na předposledním místě se umístily ženy, kterým bylo 21 - 25 let (1 %) a na posledním místě pouze jedna (0,3 %) respondentka, které bylo mezi 15 - 20 let.

U respondentek „B“ bylo nejvíce zastoupených ve věku 36 - 40 let (41 %). Na druhém místě se ocitly respondentky ve věkové kategorii 41 - 45 (32 %). Na třetím místě se umístily respondentky (11 %), kterým bylo ve věku 31-35, čtvrté místo sdílely respondentky ve věku 26- 30 let a 46 - 50 let po 7 %. Na posledním místě se umístily 2 % žen nad 51 let. Ve věkové kategorii 15 - 20 a 21 - 25 se neúčastnila žádná respondentka „B“.

Z celkového počtu všech respondentek činí nejpočetnější skupinu ženy s věkovým rozmezím 36 - 40 (31 %). A nejméně zastoupená věková skupina byla 15 - 20 let, a to pouze s jednou (0,2 %) respondentkou.

Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání



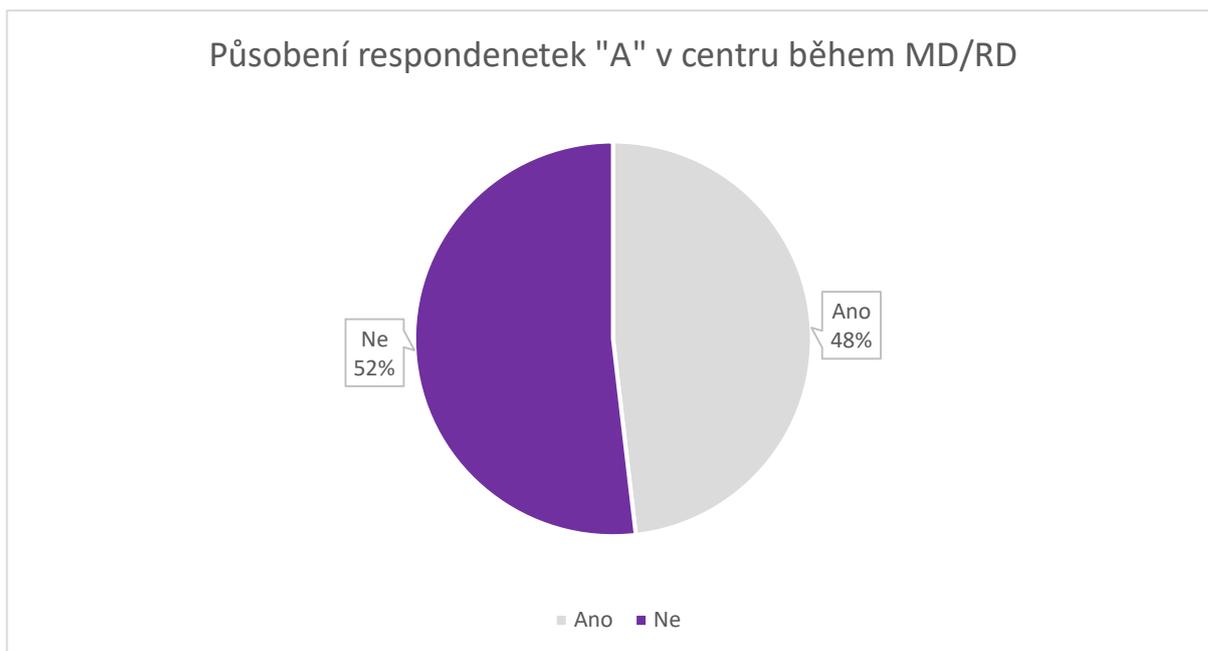
Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu č. 3 vyplývá, že ve výzkumu účastnilo nejvíce respondentek „A“ s vysokoškolským vzděláním (58 %). Na druhém místě se umístilo 29 % respondentek se středním vzděláním ukončené maturitní zkouškou. Respondentky s vyšším odborným vzděláním (8 %) se ocitly na třetím místě. Předposlední místo patří respondentkám se středním vzděláním ukončeným výučním listem (4 %) a na posledním místě se umístily respondentky se základním vzděláním (1 %).

U respondentek „B“ je obdobné schéma, kde je nejvíce zastoupených s vysokoškolským vzděláním (57 %). Poté je následují respondentky „B“ se středním vzděláním maturitním (33 %). Na třetím místě se umístily respondentky „B“ s vyšším vzděláním (6 %). Na předposledním místě se umístily respondentky „B“, které mají základní vzdělání (2 %) a 1 (1 %) respondentka „B“ má ukončené střední vzdělání s výučním listem

Po sečtení obou skupin respondentek, můžeme konstatovat, že se nejvíce v centrech podílí na dobrovolnických aktivitách respondentky, které dosáhly terciárního vzdělání. Poté následují respondentky se středním vzděláním a na posledním se základním vzděláním. Toto rozdělení podle nejvyšší dosaženého vzdělání dobrovolníků se shoduje s výsledky z výzkumu *The Patterns and values of Volunteering in the Czech and Norwegian Society*.

Graf 4 Působení respondentek „A“ v centru během MD/RD



Zdroj: Vlastní výzkum

Tento graf představuje, kolik respondentek "A" je v současné době na mateřské a rodičovské dovolené a kolik jich není. To znamená, že 172 respondentek je na mateřské a rodičovské dovolené (dále jen „MD/RD“), z toho 21 respondentek pracuje při MD/RD v zaměstnání nebo jako OSVČ. Co se týče žen na MD/RD, tak následovala otázka, která zněla: *Budete muset po skončení mateřské/rodičovské dovolené hledat nové zaměstnání?*

Tabulka 7 Respondentky na MD/RD a jejich návrat na trh práce

Ne, vrátím se do původního zaměstnání.	45
Ano, chci změnu.	45
Ano, měla jsem smlouvu na dobu určitou.	31
Ne, již pracuji při MD/RD.	21
Nevím.	9
Ano, předtím jsem nepracovala.	7
Ne, budu pracovat jako OSVČ.	5
Ano, kvůli stěhování.	4
Ne, budu ženou v domácnosti.	4
Ano, kvůli dojíždění.	1

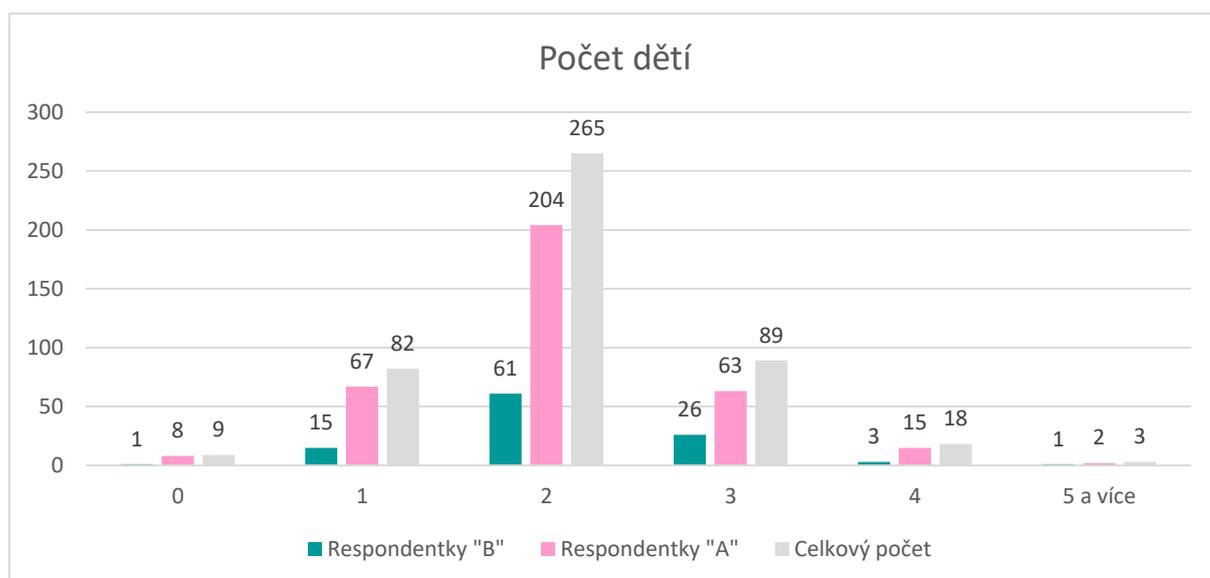
Zdroj: Vlastní výzkum

Zde vidíme několik odpovědí respondentek, které se po skončení MD/RD chystají vrátit na trh práce. Nejvíce ženy odpověděly, že „Ne, neboť se vrátím do původního zaměstnání“ a „Ano, chci změnu“. Na třetí příčce uvedly respondentky, že měly v zaměstnání smlouvu na dobu určitou, tudíž budou nucené po skončení MD/RD hledat nové zaměstnání.

Dále 183 (52 %) respondentek není na MD/RD. Z tohoto počtu je nutné odečíst 8 respondentek, které jsou bezdětné a 1, která je vedena na Úřadu práce. Poté získáme celkem 175 respondentek, které v současné době nejsou na MD/RD, ale i tak jsou stále aktivními členkami.

Respondentek „B“, které vykonávaly dobrovolnictví v centru během MD/RD, je celkem 101 ze 107, z toho 7 respondentek je stále na MD/RD. Celkem šest respondentek nebylo možné zahrnout do výsledků této odpovědi, neboť 3 respondentky, která sice mají děti, tak uvedly, že nebyly na MD/RD z důvodů samostatné výdělečné činnosti. Dále 3 respondentky, z toho 1 je bezdětná, 1 uvedla, že šla do předčasného důchodu a 1 respondentka je nyní ženou v domácnosti.

Graf 5 Počet dětí

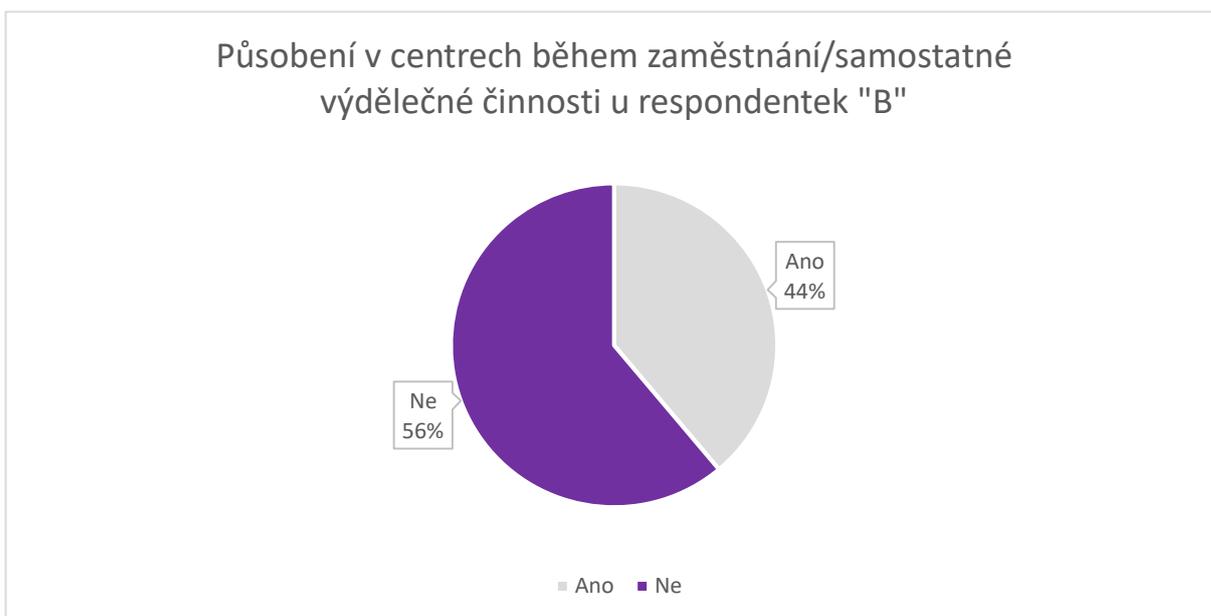


Zdroj: Vlastní výzkum

Na předešlou otázku navazuje dotaz, který se týká toho, kolik mají respondentky dětí. Respondentky „A“ a „B“ mají nejčastěji 2 děti. Poté 67 respondentek „A“ má po jednom dítěti a 26 respondentek „B“ po 3 dětech. Celkem 63 respondentek „A“ má po třech dětech a 15 respondentek po jednom dítěti. Poté pokračují respondentky, které mají po 4 dětech a po 5 a více.

V průměru vychází na každou respondentku 2,07 dětí, což je víc než je celorepublikový průměr z roku 2016, který dosahoval 1,63 dítěte na každou ženu v České republice (ČSÚ, 2016).

Graf 6 Působení v centrech během zaměstnání/samostatné výdělečné činnosti u respondentek „B“



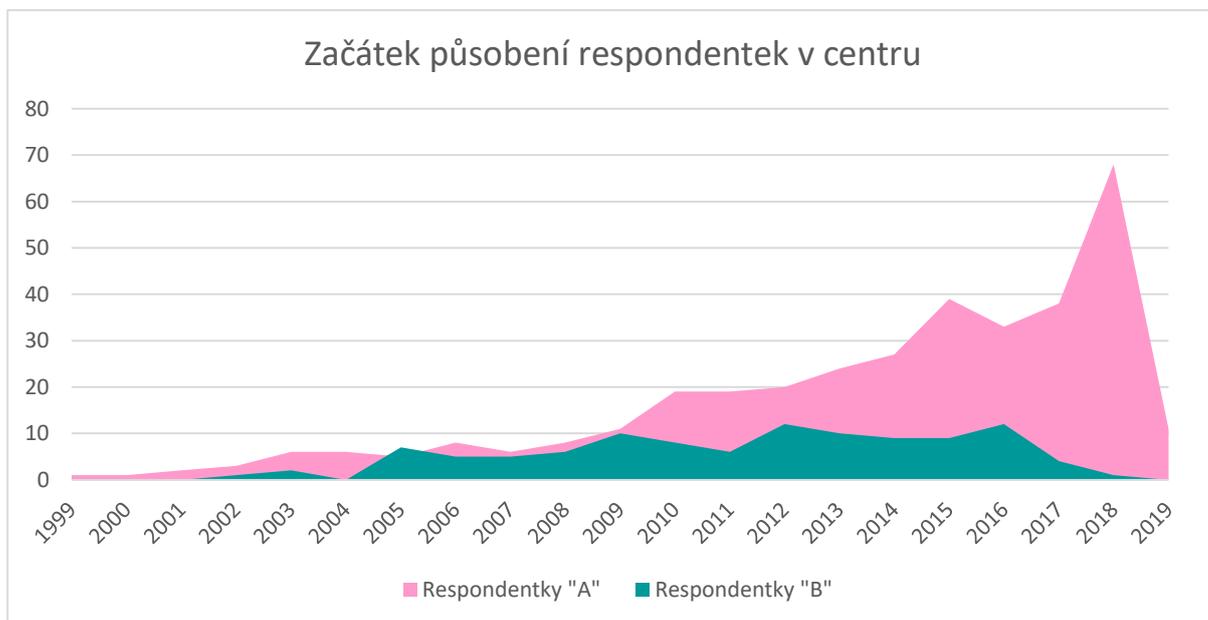
Zdroj: Vlastní výzkum

U otázky, zda respondentky „B“ dobrovolně pracovaly v centru i během zaměstnání/samostatné výdělečné činnosti nebo poté, co získaly novou práci, odpovědělo „Ano“ 44 % respondentek. Celkem 56 % respondentek odpovědělo „Ne“, tedy, že již nepůsobily v centru, poté co začaly být ekonomicky aktivní. Do této odpovědi, jsem nezahrnula 8 respondentek, a to respondentky, které se nachází na MD/RD nebo nepracují.

Z výsledků můžeme vyvodit, že podstatná většina žen se stane aktivní členkou během MD/RD a polovina z nich působila nebo působí v centrech nadále i po skončení této dovolené.

6.5.2 Základní údaje o aktivním členství v centru

Graf 7 Začátek působení respondentek v centru



Zdroj: Vlastní výzkum

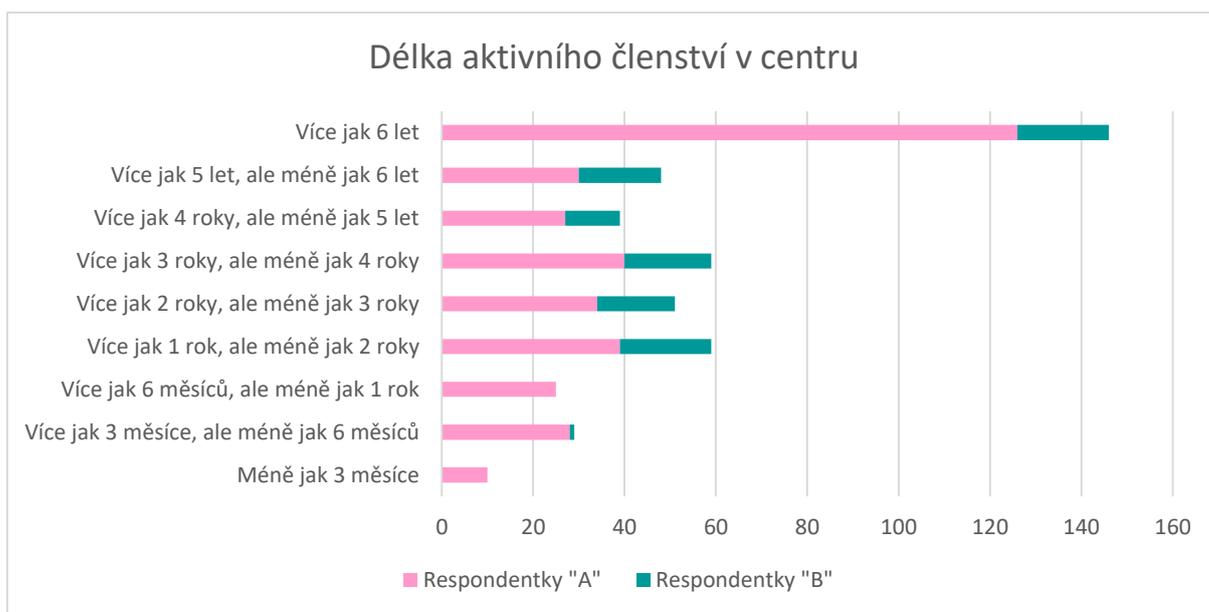
Tabulka 8 Začátek působení respondentek v centru

Rok	Respondentky "A"	v %	Respondentky "B"	v %
1999	1	0,3 %	0	0 %
2000	1	0,3 %	0	0 %
2001	2	1 %	0	0 %
2002	3	1 %	1	1 %
2003	6	2 %	2	2 %
2004	6	2 %	0	0 %
2005	5	1 %	7	7 %
2006	8	2 %	5	5 %
2007	6	2 %	5	5 %
2008	8	2 %	6	6 %
2009	11	3 %	10	9 %
2010	19	5 %	8	8 %
2011	19	5 %	6	6 %
2012	20	6 %	12	11 %
2013	24	7 %	10	9 %
2014	27	8 %	9	8 %
2015	39	11 %	9	8 %
2016	33	9 %	12	11 %
2017	38	11 %	4	4 %
2018	68	19 %	1	1 %
2019	11	3 %	0	0 %

Zdroj: Vlastní výzkum

U otázky *Od jakého roku působíte jako aktivní členka v centru?* odpovídaly respondentky v různé míře. Nejvíce respondentek „A“ uvedlo, že začaly působit jako aktivní členky od roku 2018, poté následuje rok 2017 a 2015 a další. Jedná se hlavně o ženy, které v současné době jsou na MD/RD. Respondentky „B“ zase nejčastěji uvedly rok začátek působení 2016 a 2011.

Graf 8 Délka aktivního členství v centru



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 9 Délka aktivního členství v centru

Délka aktivního členství v centru	R "A"	v %	R "B"	v %
Méně jak 3 měsíce	10	3 %	0	0 %
Více jak 3 měsíce, ale méně jak 6 měsíců	27	8 %	1	1 %
Více jak 6 měsíců, ale méně jak 1 rok	25	7 %	0	0 %
Více jak 1 rok, ale méně jak 2 roky	37	11 %	20	19 %
Více jak 2 roky, ale méně jak 3 roky	34	9 %	17	16 %
Více jak 3 roky, ale méně jak 4 roky	40	11 %	19	18 %
Více jak 4 roky, ale méně jak 5 let	26	8 %	12	11 %
Více jak 5 let, ale méně jak 6 let	30	8 %	18	17 %
Více jak 6 let	126	35 %	20	19 %

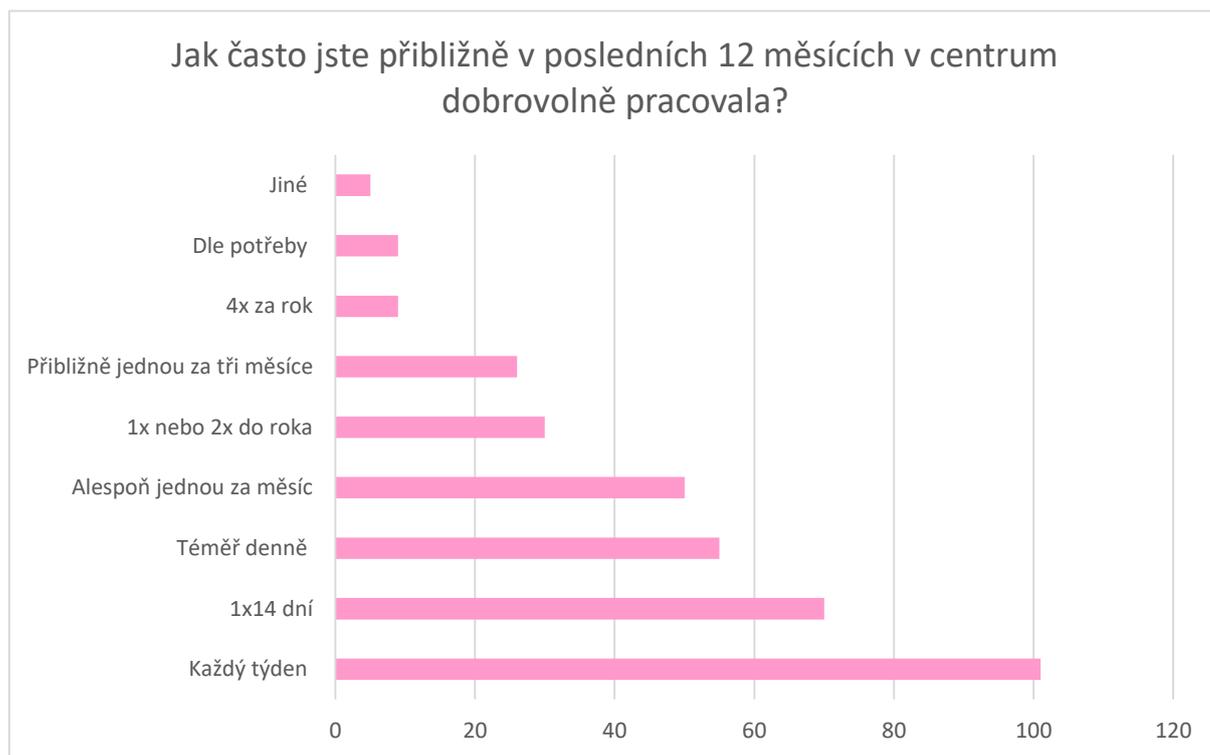
Zdroj: Vlastní výzkum

Převážně 1/6 respondentek „A“ je aktivními členkami méně než rok. U respondentek „B“ vidíme značný rozdíl a to v tom, že pouze 1 respondentka odpověděla, že nebyla aktivní

členkou déle jak jeden rok. U současných aktivních členek můžeme předpokládat, že většina z nich bude nadále pokračovat ve členství, neboť se nachází na MD/RD.

U respondentky „A“ a „B“, které jsou nebo byly členkami déle jak rok, jsou převládající majoritní skupinou. Respondentky „A“ vykazují značnou převahu u aktivního členství, které trvá déle jak 6 let. Některé z nich mimo jiné uvedly, že jsou zakladatelkami nebo působí v centrech od jejich založení. Jelikož je aktivní členství v centrech spojováno s výkonem dobrovolnictví, můžeme se zmínit o tom, že členky, které působí v centrech déle jak jeden rok, vykonávají nebo vykonávaly dlouhodobou dobrovolnou pomoc v rámci jedné organizace. Podle rozdělení, které definoval Frič a Pospíšilová (2010, s. 82), lze zařadit 62 % respondentek „A“ a 64 % respondentek „B“ do dlouhodobého stylu dobrovolnictví. Tento styl se značí výkonem dobrovolnictví v jedné organizaci trvající déle než 3 roky.

Graf 9 Četnost dobrovolnických aktivit v centru za posledních 12 měsíců u respondentek „A“



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 10 Četnost dobrovolnických aktivit v centru za posledních 12 měsíců-respondentek „A“

Četnost	Počet	v %
Každý týden	101	28 %
1x14 dní	70	20 %
Téměř denně	55	15 %
Alespoň jednou za měsíc	50	14 %
1x nebo 2x do roka	30	8 %
Přibližně jednou za tři měsíce	26	7 %
4x za rok	9	3 %
Jiné	14	4 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Respondentky „A“ vykonávají dobrovolnické aktivity v centru nejčastěji „každý týden“ (28 %), poté následuje odpověď „1x14 dní“ (20 %), „téměř denně“ (15 %) a „alespoň jednou za měsíc“ (14 %). Z odpovědí vyplývá, že není rozdíl v rámci vykonávání dobrovolnictví v centrech mezi ženami, co jsou na MD/RD a co nejsou. Dále následují odpovědi 1x nebo 2x do roka (8 %), „přibližně jednou za tři měsíce“ (7 %), „4x za rok“ (3 %) a nakonec „Jiné“ (4 %). Na závěr můžeme říct, že 78% respondentek „A“ vykonává dobrovolnictví jednou až víckrát měsíčně a 18 % respondentek „A“ přispěje s pomocí jako dobrovolník několikrát do roka. Zbývá 4 % odpověděla, že vypomáhají nejčastěji dle potřeby, nebo jsou aktivními členkami zatím krátkou dobu.

Z výsledků lze vyvodit, že přibližně $\frac{3}{4}$ respondentek vykonává dobrovolnictví v centru pravidelně, a to minimálně jednou měsíčně. Zbylé respondentky fungují jako příležitostní dobrovolníci. Toto zjištění se shoduje s výsledky z výzkumů, které byly zveřejněny v publikacích „Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v České republice na začátku 21. století“ (Frič a Pospíšilová, 2010) a „Tři tváře komunitního dobrovolnictví“ (Frič a Vávra, 2012).

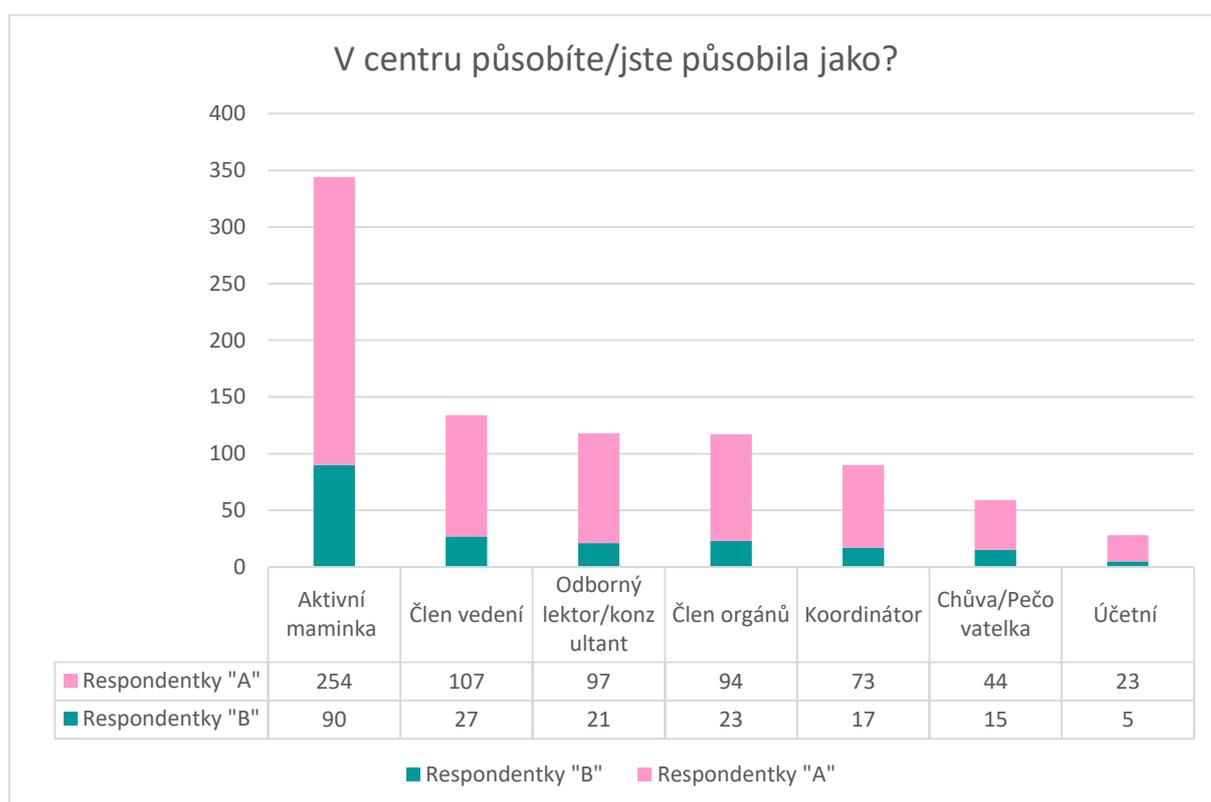
Respondentkám „B“ jsem tuto otázku nepokládala, neboť by se získaly nepřesné údaje z důvodu dlouhodobé neúčasti na dobrovolnických aktivitách. Pouze se můžeme domnívat, že v době, kdy byly respondentky „B“ současnými členkami, tak by schéma bylo srovnatelné, jako je u respondentek „A“.

6.5.3 Kariérový rozvoj a dobrovolnictví v centru

Mým záměrem v této části dotazníku bylo zjistit, v jaké míře se aktivní členky podílí/podílely na chodu centra, a to v rámci pracovních pozic, činností prostřednictvím realizačního týmu, a zda je/bylo pro ně centrum místem, kde mají/měly možnost se rozvíjet (seberealizovat) a v čem to je/bylo. A zda aktivní členky motivuje/motivovalo dobrovolnictví v centru i k jiným činnostem, které je kariérové rozvíjí/rozvíjely.

V dotaznících jsem uvedla slovní spojitost kariérového rozvoje se seberealizací. Domnívám se, že většina respondentek může vnímat kariéru v tradičním kontextu, tedy v rámci placeného zaměstnání s hierarchickým postupem. Jelikož je tato práce zaměřená na současné vnímání kariéry, kam patří i dobrovolnické aktivity a mateřství, zakomponovala jsem tedy do otázek i seberealizaci, která je součástí kariérového rozvoje, jež jsme si vymezili v teoretické části této diplomové práce.

Graf 10 Funkce v centru



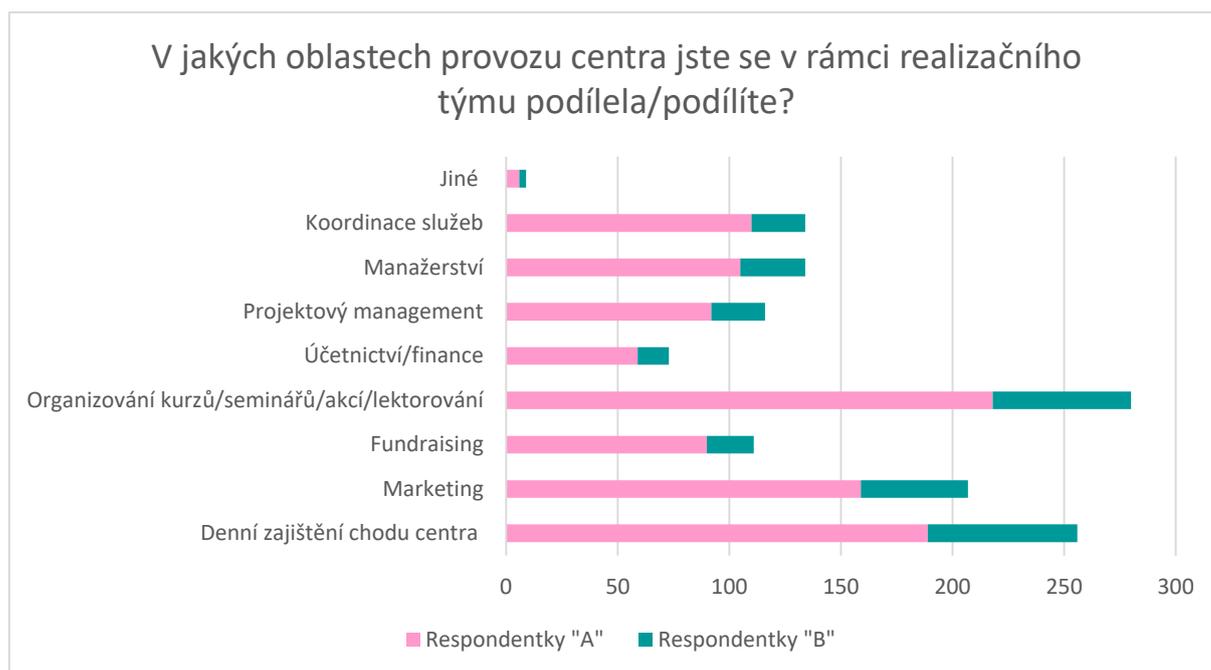
Zdroj: Vlastní výzkum

Respondentky měly možnost vybrat z více možností, neboť členky mohou v průběhu působení v centrech projít několika pozicemi, díky kterým si mohou vyzkoušet různé činnosti. To znamená, že členka může začínat jako aktivní maminka a po určitém čase, kdy získá zkušenosti, se stát například předsedkyní, ředitelkou nebo jednatelkou. Některé funkce mohou, ale nemusí být finančně ohodnocené, zde záleží na organizaci a jednotlivci.

Respondentky „A“ nejčastěji vykonávají funkci „Aktivní maminka“, a to s počtem 254. Aktivní maminka je dobrovolník, který zastává jakoukoliv činnost v centru, to je například služba v herně, podílení se na chodu centra, organizování kroužků/seminářů, výpomoc na akcích aj. Další funkcí, kterou vykonávají respondentky v centru, je „Odborný lektor/konzultant“ s počtem 97. Zde záleží na člence, jestli bude vyžadovat za poskytování svých služeb pro sebe finanční odměnu nebo ne. S celkovým počtem 107 respondentek se umístila pozice pod názvem „Člen vedení“, což znamená menší okruh osob, který se zaměřuje na řádné fungování centra. Na čtvrtém místě se umístili „Členové orgánů“ centra s počtem 94. Tyto orgány si většina center pojmenovává sama, ale nejčastěji se setkáme s názvy nejvyšší, statutární a kontrolní. Celkem 73 respondentek zvolilo, že vykonávalo funkci „Koordínátor centra“. Pod tímto pojmem si lze představit někoho, kdo má manažerské schopnosti a řídí okruh aktivních maminek, chod organizace a spolupracuje s vedením centra. Další funkce je „Pečovatelka/chůva s počtem 44 respondentek. Tato funkce je finančně odměňována, mnohdy bývá spojována s hlídáním dětí ostatních rodičů například ve formě předškolky nebo dětských skupin, které často centra provozují. Díky této profesi si některé aktivní maminky mohou k MD/RD finančně přilepšit nebo případně získat práci na hlavní pracovní poměr. Respondentek, které vyplnily, že vykonávaly funkci „Účetní“, je celkem 23. A na posledním místě najdeme jednu respondentku, která uvedla „Jiné“.

U respondentek „B“ se objevila také na horní příčce pozice „Aktivní maminka“, kterou vykonávalo 90 respondentek. Celkem 27 respondentek bylo součástí „Vedení centra“. „Členem orgánů“ se stalo 23 respondentek. Dále 21 respondentek uvedlo, že byly „Odborným lektorem/konzultantem“. Jako „Koordínátora centra“ označilo 17 respondentek a 15 respondentek pracovalo jako „Pečovatelka/chůva“. Na předposledním místě se umístilo 5 účetní a poslední místo obsadila jedna odpověď jako „Jiné“.

Graf 11 Oblasti provozu centra v rámci realizačního týmu



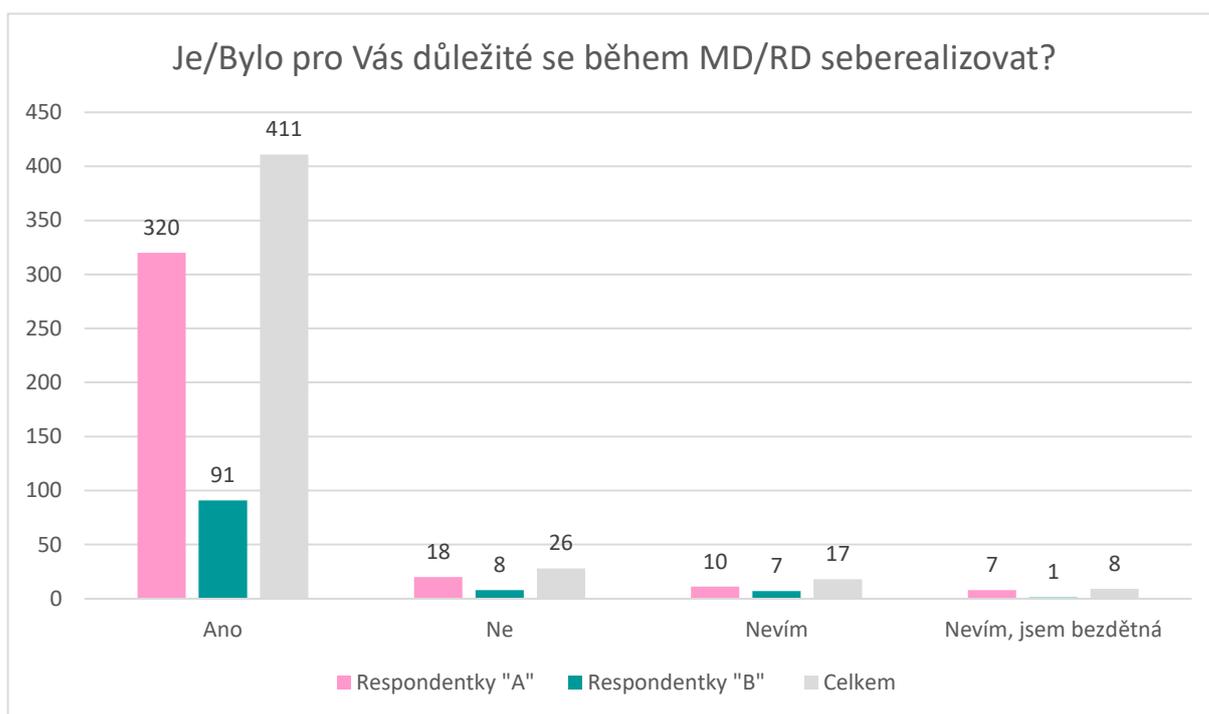
Zdroj: Vlastní výzkum

U této otázky mohly respondentky vybrat z více možností. Nejčastěji zastoupená činnost, kterou vykonávají respondentky „A“ v rámci realizačního týmu, je organizování kurzů, seminářů, akcí a lektorování s celkovým počtem 218. Na druhém místě respondentky „A“ s počtem 189 zastávají „denní zajištění chodu centra“, což zahrnují služby v herně, hlídání a péče o děti, zvelebování centra a jiné úkony. Dále se 159 respondentek podílelo nebo podílí na „marketingu“, tedy propagují centrum prostřednictvím internetu, sociálních sítí, letáků nebo dělají reklamu. Další významnou činností je „koordinace služeb“, neboť pobízí členky, aby se více zapojovaly do chodu centra a do kolektivu maminek. Jde především o spolupráci mezi členkami. K této činnosti se hlásí celkem 110 respondentek, ale reálné číslo musí být vyšší, neboť jde o každodenní komunikaci a aktivity v centru. Další činností, kterou využívá 105 respondentek, je „manažerství“, které bývá spojováno s vedením lidí, plánováním, organizováním aj. „Projektový management“ se využívá při tvorbě projektů a slouží k získání grantů a dotací, jež jsou důležitou složkou pro fungování centra. S touto činností má zkušenost 92 respondentek. Celkem 90 respondentek provádělo fundraising, který slouží k získávání kontaktů a dárců. Na předposledním místě jsou finance a účetnictví, které řeší 59 respondentek. Na „Jiné“ odpovědělo 6 respondentek.

U respondentek „B“ bylo nejčastěji zvoleno „Denní zajištění chodu organizace“ s počtem 67 respondentek. Na druhém místě se umístilo 62 respondentek, které organizovaly kurzy, semináře, akce a lektorování. Celkem 48 respondentek mělo zkušenosti s marketingem

v rámci provozování centra. Poté následuje manažerství s počtem 29 respondentek. Se stejným počtem se umístily činnosti, které se týkají koordinace služeb a projektového managementu. Celkem 21 respondentek označilo fundraising jako činnost, na které se podílely. Účetnictví a finance skončily na předposledním místě, které jej označilo 14 respondentek a na „Jiné“ odpověděly tři respondentky.

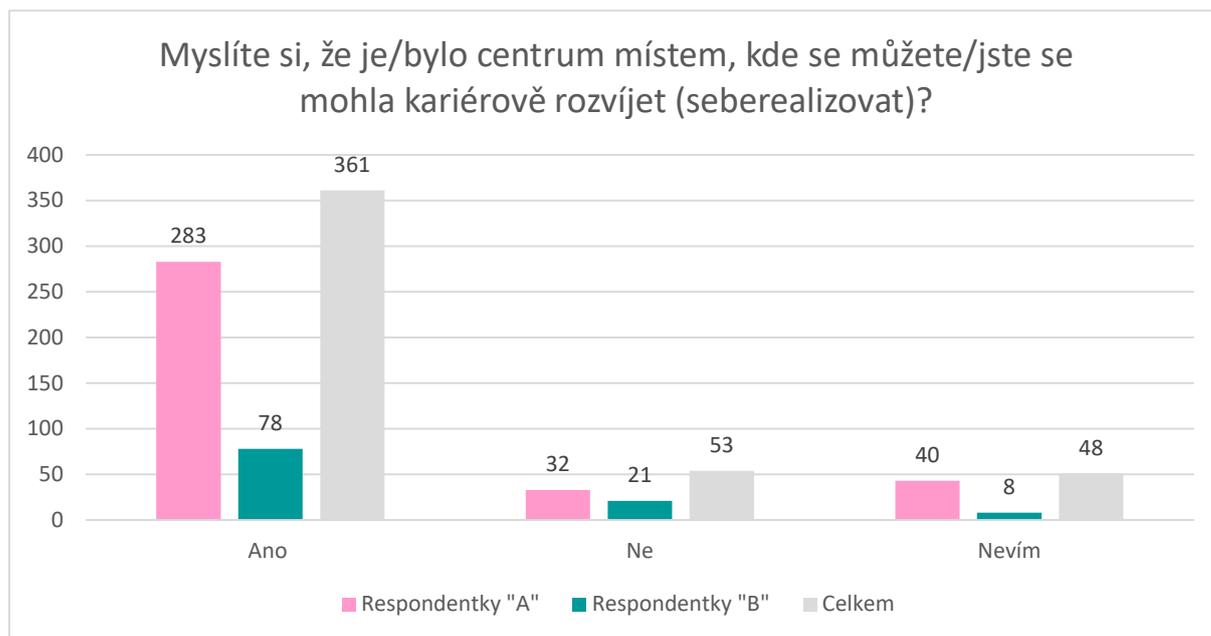
Graf 12 Seberealizace během MD/RD



Zdroj: Vlastní výzkum

U otázky *Je/Bylo pro Vás důležité se během MD/RD seberealizovat?* odpověděly respondentky „A“ a „B“ v podstatné většině, že „Ano“. Tento fakt je pozitivní v tom, že se ženy snaží být aktivní ve svém rozvoji i během MD/RD a vědomě se vzdělávají a získávají nové znalosti a dovednosti. Na tuto otázku navazuje následující, ve které se zjišťuje, zda si respondentky myslí, že je centrum místem, kde mají možnost se rozvíjet (seberealizovat).

Graf 13 Kariérový rozvoj (seberealizace) v centru

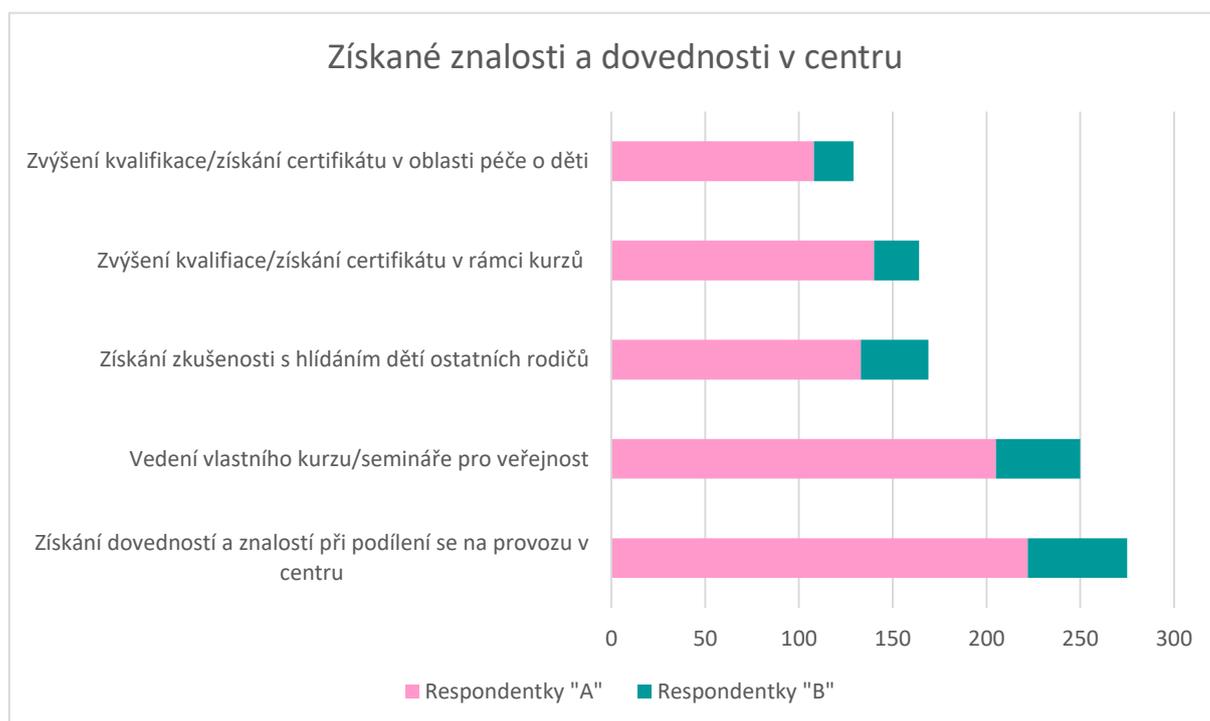


Zdroj: Vlastní výzkum

Na tomto grafu můžeme pozorovat převahu v odpovědi „Ano“, u respondentek „A“ 80 % a u respondentek „B“ 73 %. Pokud shrneme obě tyto čísla, zjistíme, že více jak tři čtvrtiny zúčastněných respondentek si myslí, že jsou centra místem, kde se mohou kariérově rozvíjet (seberealizovat). U odpovědí „Ne“ a „Nevím“ v celkovém souhrnu nepozorujeme značné rozdíly. Jen u respondentek „A“ převažuje „Nevím“ nad odpovědí „Ne“ a u respondentek „B“ je tento jev opačný.

Pokud respondentky odpověděly na tuto otázku „Ano“, následovala doplňující, která se týkala činností v rámci center, které vedou k rozvoji (seberealizaci).

Graf 14 Získané znalosti a dovednosti v centru



Zdroj: Vlastní výzkum

Tato otázka byla doplňující pro ty, co odpověděly na předešlou otázku „Ano“. Respondentky měly na výběr z více možností. Uvedené znalosti a dovednosti jsou získané prostřednictvím informálního učení a neformálního vzdělávání. Celkem odpovědělo na tuto otázku 310¹¹ respondentek „A“. Kromě zmíněných, se účastnila této otázky i převážná většina těch, co na předešlou otázku odpověděly „Nevím“. Co se týká respondentek „B“, tak zde odpovědělo všech 99¹² respondentek, které na předešlou otázku odpověděly „Ano“ a „Nevím“.

Z grafu je vidět, že nejčastěji respondentky získávají znalosti a dovednosti z podílení se na provozu centra, což znamená, že jsou součástí realizačního týmu. Celkem 222 respondentek „A“ vybraly tuto možnost a u respondentek „B“ to bylo 53. Na dalším místě se umístilo vedení vlastního kurzu/semináře pro veřejnost, kdy respondentky mají možnost si zorganizovat a vést svůj vlastní kurz/seminář, což souvisí s obsáhlou kompetencí znalostí a dovedností. Celkem na tuto odpověď reagovalo 205 respondentek „A“ a 45 respondentek „B“. Získání zkušeností v péči o děti vybralo celkem 169 respondentek, z toho 133 „A“ a 36 „B“. Poté následuje zvýšení kvalifikace v rámci kurzů zprostředkované centrem. Zde odpovědělo celkem 164 respondentek, a to 140 respondentek „A“ a 24 respondentek „B“. Poslední možností bylo zvýšení kvalifikace v oblasti péče o dítě, které bývá zprostředkována spolkem Síť pro rodinu, z.s. a slouží k tomu,

¹¹ Z celkového počtu 355 respondentek „A“

¹² Z celkového počtu 107 respondentek „B“

aby maminky byly kompetentní jako chůvy v předškolkách a v dětských skupinách, které provozují ve svých centrech. Jedna respondentka odpověděla na „Jiné“.

Poslední otázka, jež se zaměřovala na kariérový rozvoj v centrech, se týkala toho, zda práce v centrech motivují/motivovala respondentky natolik, že se kariérově rozvíjejí/rozvíjela (seberealizují/seberealizovala) i jinde.

Na tuto otázku odpovědělo celkem 177 respondentek, z toho 150 respondentek „A“ a 27 respondentek „B“. Tato otázka byla otevřená a nepovinná. Nejvíce zastoupených odpovědí se týkalo formálního vzdělávání, kdy respondentky uváděly, že je motivovala práce v centru k tomu, aby studovaly nebo uvedly, že zvažují, nastup na školu. Respondentky nejčastěji zmiňovaly obory jako je předškolní, školní pedagogika, speciální pedagog, sociální práce, a sociální pedagogika. Dále respondentky motivovala práce v centru k dalšímu rozvoji ve formě neformálního vzdělávání, a to především absolvování různých rekvalifikačních, akreditovaných a jiných kurzů. Zde respondentky uváděly paletu oblastí jako například koučink, Montessori, logopedické semináře, projektový management, počítačové kurzy, muzikoterapie, aromaterapie, účetnictví, PR, komunikační dovednosti, cvičitelka rodičů s dětmi, seberozvojové kurzy pro rodiče, dula, studování jazyka aj. Kromě toho ženy uváděly, že díky centru začaly podnikat, získaly zaměstnání přímo v centru nebo začaly pracovat i v jiných neziskových organizacích, ať už jako dobrovolník nebo zaměstnanec. Taktéž se některé začaly zajímat o veřejnou sféru - o komunální a sociální politiku. Nebo čerpaly informace z knih, z internetu, z televize a z osobního setkání, což souvisí zase s informálním učením.

6.5.4 Dobrovolnictví v rámci kariérní motivace a uplatnění na trhu práce

V tomto úseku dotazníku jsou otázky, které směřují k tomu, aby se zjistilo, jakou roli přisuzují aktivní členky dobrovolnictví v centrech při jejich snaze o uplatnění na trhu práce a při budování jejich kariéry. Otázky byly zvoleny jako polootevřené, tudíž respondentky mohly kromě uvedených odpovědí, napsat i své vlastní postřehy. V tomto úseku dotazníku jsem pracovala se dvěma skupinkami respondentek, a to s ekonomicky aktivními a pasivními. Ekonomicky aktivními se rozumí členky, které v době výzkumu pracovaly v zaměstnání nebo byly OSVČ, případně pracovaly a byly zároveň na MD/RD. O ekonomicky pasivních respondentkách mluvíme, pokud se nachází na MD/RD, ale nevykonávají žádnou ekonomickou aktivitu nebo se jedná o ženy v domácnosti. Co se týká těchto žen, zajímá nás jejich postoj k dobrovolnictví a jaké možnosti jim může dobrovolnictví v rámci centra nabídnout při jejich uplatnění na trhu práce a při budování jejich kariéry. U ekonomicky pracujících členek jde o zjištění, zda jim dobrovolnická činnost v centrech pomohla se lépe uplatnit na trhu práce a v rozvoji jejich kariéry.

Abychom měli shodný počet obou skupin respondentek, musela jsem snížit počet ekonomicky aktivních respondentek. Pro tyto účely jsem si stanovila podmínky. Nejdříve jsem seskupila respondentky ekonomicky pasivních žen (ženy na MD/RD, evidované na Úřadu práce nebo již v penzi¹³) z obou skupin „A“ a „B“. U ekonomicky aktivních se jednalo o současné a bývalé aktivní členky, jež jsou zaměstnané nebo vykonávají samostatnou výdělečnou činnost. A poté jsem provedla u ekonomicky aktivních respondentek (zároveň s ekonomicky aktivními respondentkami na MD/RD) systematický výběr, a to ve svém seznamu s počátečním polem č. 2 a se zvoleným klíčem po dvou.

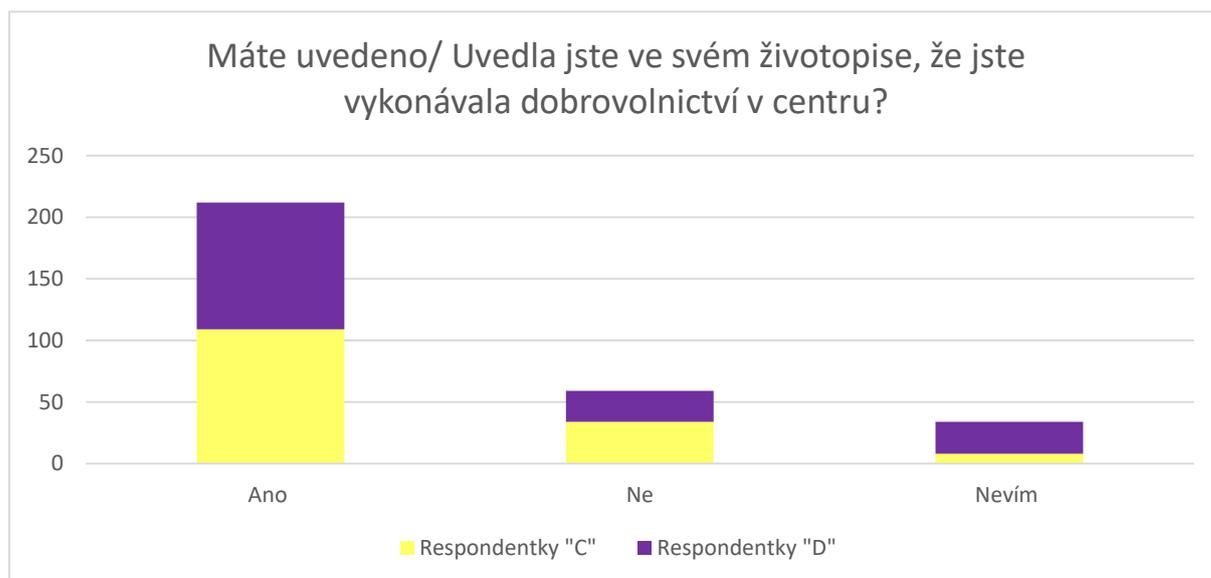
Následně jsem získala tyto data:

151 ekonomicky aktivních respondentek (Respondentky „C“)

154 ekonomicky pasivních respondentek (Respondentky „D“)

¹³ Z této sekce dotazníku jsem vyřadila ženy, které se chystají být ženami v domácnosti nebo již jimi jsou, evidované na Úřadu práce anebo se jedná o ženy, které se nachází v penzi. Důvodem je, že se tyto ženy v dohledné době nechystají vstoupit na trh práce.

Graf 15 Dobrovolnictví uvedené v životopise respondentek



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 11 Dobrovolnictví uvedené v životopise respondentek

Odpověď	Respondentky "C"	v %	Respondentky "D"	v %
Ano	109	72 %	103	67 %
Ne	34	23 %	25	16 %
Nevím	8	5 %	26	17 %
Souhrn	151	100 %	154	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf č. 15 znázorňuje jako nejpočetnější odpověď „Ano“, a to jak u respondentek „C“ (72 %), tak u respondentek „D“ (67 %). Některé z respondentek dokonce napsaly, že je tato zkušenost nenapadla, ale díky dotazníku, si ji do životopisu zapíše. I když respondentky „C“ (23 %) měly větší převahu u odpovědi „Ne“ než u kolegyně (16 %), které jsou zatím ekonomicky pasivní. Zde respondentky mimo jiné uváděly, že již pracují a tím pádem nevedly dobrovolnictví ve svém životopise, anebo začaly podnikat, tudíž doposud nepotřebovaly životopis. U odpovědi „Nevím“ vidíme u respondentek u „C“ (5 %) a „D“ (17 %) patrný rozdíl. Několik respondentek podotklo, že záleží, na jakou pracovní pozici se uchází, nebo jsou na MD/RD a doteď životopis nepotřebovaly.

Tabulka 12 Kariérní motivace a její tvrzení u respondentek „C“

Tvrzení	Respondentky "C"	V %
Dobrovolnictví v centru mi pomohlo poznat jiné kariérní možnosti	92	61 %
V centru jsem získala kontakty, které mi pomohly v rozvoji mé kariéry.	88	58 %
Dobrovolnictví v centru mi pomohlo se dostat na místo, kde jsem chtěla pracovat.	52	34 %
Dobrovolnictví v centru mi pomohlo uspět v mé zvolené profesi/v mém podnikání.	45	30 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Tvrzení, která jsou určená pro respondentky „C“, jsou převedena do minulého času, neboť se jedná o ekonomicky aktivní respondentky, u kterých se předpokládalo, že mohou mít některé přímou zkušenost s uvedenými tvrzeními.

Tabulka 13 Kariérní motivace a její tvrzení u respondentek „D“

Tvrzení	Respondentky "D"	V %
Dobrovolnictví v centru mi pomůže poznat jiné kariérní možnosti	86	56 %
V centru získám kontakty, které mi pomohou v rozvoji mé kariéry	71	46 %
Dobrovolnictví v centru mi pomůže uspět v mé zvolené profesi/v mém podnikání	23	15 %
Dobrovolnictví v centru mi pomůže se dostat na místo, kde bych ráda pracovala	15	10 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 16 Kariérní motivace v dobrovolnictví – respondentky „C“



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 17 Kariérní motivace v dobrovolnictví – respondentky „D“



Zdroj: Vlastní výzkum

Zde mohly respondentky vybírat z více možností, případně uvést vlastní komentáře. U respondentek „C“ (61 %) a „D“ (56 %) pozorujeme jako nejčastěji zvolené tvrzení, které říká, že dobrovolnictví respondentkám pomohlo poznat jiné kariérní možnosti. V rámci kariérních možností respondentky „C“ vybraly následující eventuality: 43 respondentek odpovědělo, že našlo práci v pomáhající profesi (např. práce s lidmi, práce s dětmi, sociální práce aj.), 30 respondentek, že sice jim dobrovolnictví pomohlo poznat jiné kariérní možnosti, ale nakonec pracují v původním zaměstnání/v komerční sféře/ve státní sféře, 8 respondentek uvedlo, že se dostaly do politických kruhů, 6 respondentek začalo pracovat v centru na zaměstnanecký poměr, a zbylých 5 odpovědělo „Jiné“. Dále několik respondentek nesouhlasilo s tím, že by jim dobrovolnictví pomohlo poznat jiné kariérní možnosti, a to především z důvodů: respondentky se vrátily k původnímu zaměstnání, již předtím pracovaly v pomáhající/neziskové oblasti, tudíž je práce v centru nikterak neovlivnila anebo, že respondentky zatím neměly možnost poznat jiné kariérní možnosti a další.

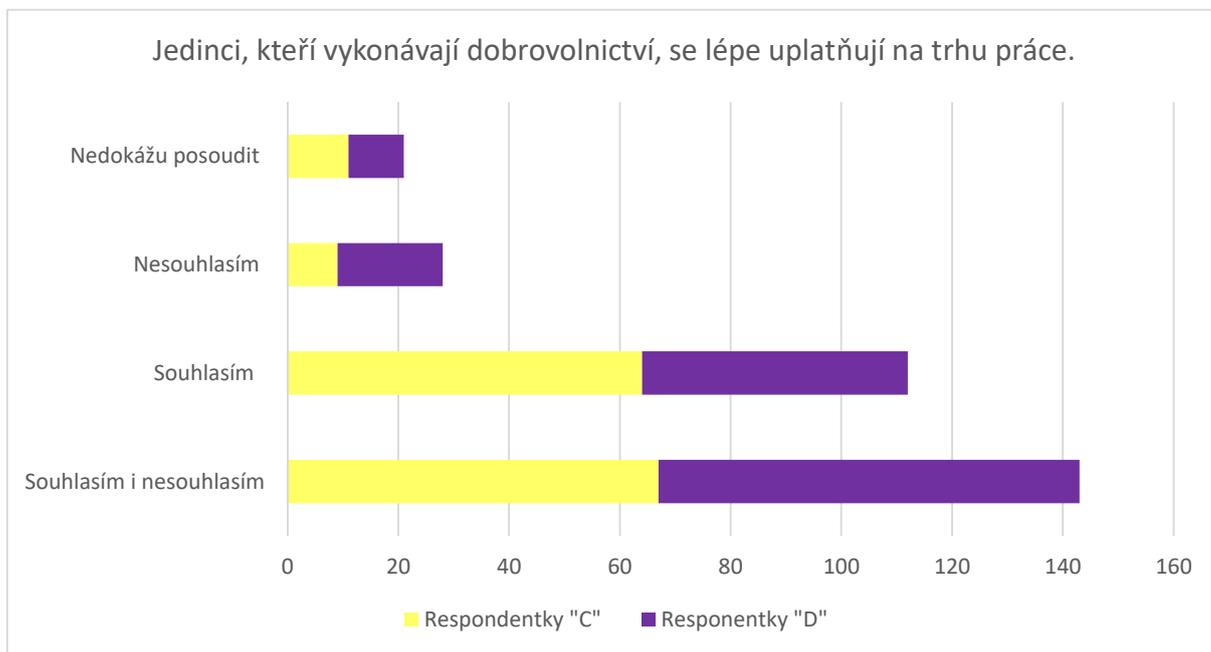
Na druhém místě se umístilo tvrzení, které respondentky „C“ (58 %) a „D“ (46%) označily: *V centru jsem získala nebo získám kontakty, které mi pomohly/pomůžou v rozvoji mé kariéry*. U toho tvrzení respondentky „C“ psaly mimo jiné, že místo kontaktů pro rozvoj jejich kariéry, získaly kontakty pro osobní/společenský život, a to s okruhem kamarádek.

Z tabulek můžeme vidět určité rozdíly mezi respondentkami „C“ a „D“, a to u posledních dvou tvrzení. Respondentky „C“ (34 %) zvolily, že jim dobrovolnictví pomohlo

dostat se na místo, kde chtěly pracovat. Co se týče respondentek „D“ (10 %), tak zvolily toto tvrzení jako poslední z nabídky. Tvrzení, které říká, že dobrovolnictví může pomoci nebo již pomohlo respondentkám uspět v jejich zvolené kariéře/v podnikání, vybralo 30 % respondentek „C“ a 15 % respondentek „D“.

Celkem 32 respondentek z obou skupin uvedlo, že nesouhlasí ani s jedním tvrzením. K této odpovědi se objevilo i několik komentářů, které spíše hovoří o jiných možnostech týkajících se dobrovolnictví v centru: *MC mi pomohlo poznávat nové lidi. Z dobrovolnictví v MC mám dobrý pocit, že dělám něco pro naše děti v naší obci. MC mi pomohlo "nevypadnout z pracovního tempa" během MD a RD, udržovat si nebo obměňovat moje profesní dovednosti, schopnost improvizace a zajímavou práci s jinou věkovou kategorií dětí, než jsem byla do té doby zvyklá. Aktivita v MC mi pomohla překonat náročné období mateřské a rodičovské dovolené s možností seberealizace.* V těchto výrociích respondentky mimo jiné uvádějí výrazy, jako jsou dovednosti, schopnosti a možnosti seberealizace, což taktéž souvisí s kariéerní motivací.

Graf 18 Dobrovolnictví a uplatnění na trhu práce



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 14: Dobrovolnictví a uplatnění na trhu práce

Odpověď	Respondentky "C"	v %	Respondentky "D"	v %
Souhlasím i nesouhlasím	67	44 %	76	49 %
Souhlasím	64	42 %	48	31 %
Nesouhlasím	9	6 %	19	12 %
Nedokážu posoudit	11	7 %	10	6 %
Souhrn	151	100 %	154	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Celkem 44 % respondentek „C“ odpovědělo, že se dobrovolníci mohou ale nemusí lépe uplatnit na trhu práce. Většinou respondentky uváděly, že záleží na jakou pracovní pozici se jedinec hlásí. Dále následuje odpověď „Souhlasím“ s 42 % respondentek. Dohromady 7 % respondentek nedokáže tuto situaci posoudit a pouze 6 % respondentek s tímto tvrzením nesouhlasí.

Téměř polovina respondentek „D“ (49 %) souhlasí i nesouhlasí s tímto tvrzením. Celkem 31 % respondentek odpovědělo, že souhlasí a 12 % nesouhlasí. Dále 6 % respondentek, nedokáže toto tvrzení posoudit, neboť nemá dostatek zkušeností nebo informací k danému tématu.

Graf 19 Uplatnění znalostí a dovedností získané z dobrovolnictví v kariéře/v podnikání – respondentky „C“

Zdroj: Vlastní výzkum

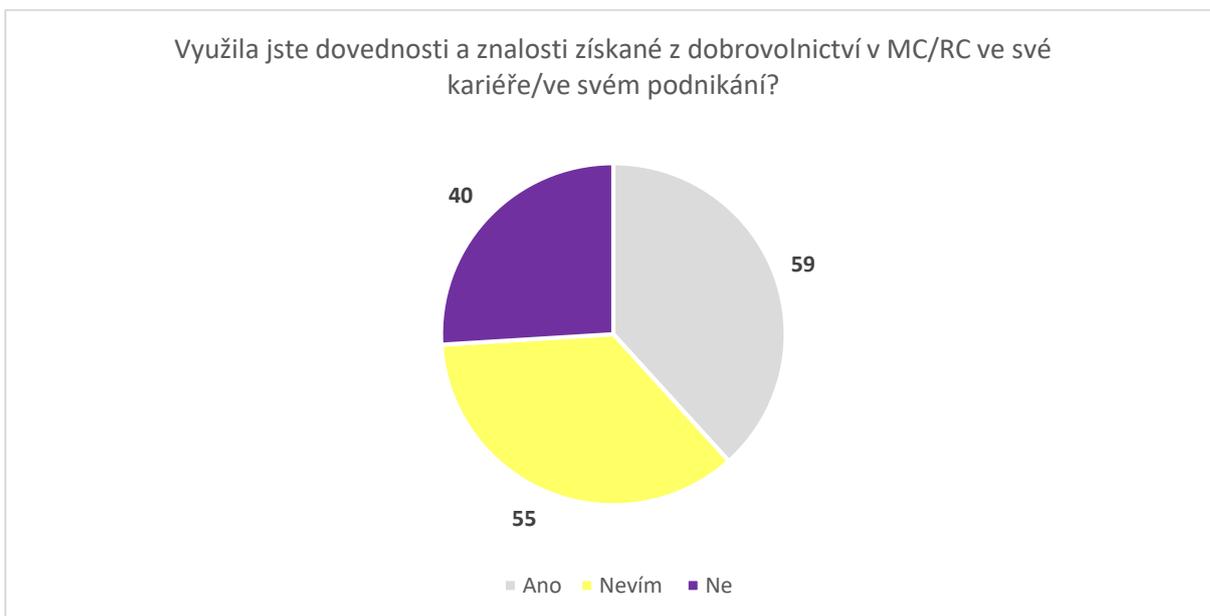


Tabulka 15 Uplatnění znalostí a dovedností získané z dobrovolnictví u respondentek „C“ v kariéře/v podnikání

Odpo věď	Respondentky "C"	v %
Ano	89	59 %
Ne	45	30 %
Nevím	17	11 %
Souhrn	151	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 20 Uplatnění znalostí a dovedností získané z dobrovolnictví v kariéře/v podnikání – respondentky „D“



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 21 Tabulka 16 Uplatnění znalostí a dovedností získané v rámci dobrovolnictví u respondentek „D“ v kariéře/v podnikání

Odpo věď	Respondentky "D"	v %
Ano	59	38 %
Nevím	55	36 %
Ne	40	26 %
Souhrn	154	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Z uvedeného grafu a tabulek můžeme vyvodit následující. Téměř 60 % respondentek „C“, tedy ekonomicky aktivních členek, již využila znalosti a dovednosti získané díky dobrovolnickým aktivitám v centru ve své kariéře/ve svém podnikání. Dalších 30 % respondentek uvedlo, že nevyužila tyto znalosti a dovednosti, z toho ale 11 % odpovědělo, že „Zatím ne“. A pouze 10 % respondentek odpovědělo, že „Neví“.

Respondentky „D“ sice nejčastěji označily odpověď „Ano“ (38 %), ale hned za touto odpovědí navazuje odpověď „Nevím“ (36 %). A 26 % respondentek uvedlo „Ne“.

Vidíme tedy určité rozdíly u ekonomicky aktivních a pasivních respondentek. Můžeme se domnívat, že je to způsobeno tím, že členky, které se nachází na MD/RD, ale nepracují nebo jsou evidovány na úřadu práce, neměly ještě šanci uplatnit nové znalosti a dovednosti z dobrovolnictví ve své praxi.

6.6 Diskuze a výsledky

Prvotním záměrem diplomové práce bylo shromáždit data z Hlavního města Prahy, ale z důvodu nízké návratnosti oslovených center jsem se nakonec rozhodla oslovit centra z celé České republiky. Pro lepší přehled mateřských center, jsem k tomuto účelu využila seznam, který eviduje spolek Síť pro rodinu, z.s. K mému rozhodnutí vedla skutečnost, že není možné zjistit přesný počet provozu schopných mateřských (rodinných a komunitních) center po celé České republice.

I když jsem se snažila sesbírat data z každého jednotlivého kraje, nedokázala jsem získat zodpovězené dotazníky od členek ve shodném poměru a v dostatečném množství. Ale pro účely této diplomové práce nebyla ani tato varianta možná, neboť by se jednalo o obsáhlou analýzu na úrovni mateřských center, kterou by bylo spíše příhodnější vypracovat v rámci jiné rozsáhlejší práce.

První výzkumná otázka zaměřená na to, v jaké míře podporují mateřská centra kariérový rozvoj svých aktivních členek, přinesla několik zajímavých výstupů. Aktivní členky¹⁴ mají možnost projít během svého působení v centru několika pozicemi, díky kterým mají šanci poznat různé činnosti, jež se týkají provozu centra. Nejčastěji aktivní členky působí nebo působily jako „Aktivní maminka“, „Člen vedení“, „Odborný lektor“, „Člen orgánů“, „Koordinátor centra“, „Chůva/Pečovatelka“ a nakonec jako „Účetní“. Co se týče podílení se na provozu centra v rámci realizačního týmu, tak respondentky uváděly nejvíce organizování kurzů/seminářů/akcí/lektorování a denní zajištění chodu centra. Poté následovaly činnosti, jež plní důležité role při fungování centra, jako je marketing, koordinace služeb, manažerství, projektový management, fundraising a nakonec účetnictví a finance.

Z toho vyplývá, že se aktivní členky v centru kariérově rozvíjejí, a taktéž si to myslí více jak tři čtvrtiny respondentek. Můžeme tedy podotknout, že se jedná o ženy, které se chtějí kariérově rozvíjet i během mateřské a rodičovské dovolené, což také dokazuje vyjádření většiny zúčastněných respondentek. Mimo jiné to potvrzuje i působení a četnost v rámci dobrovolnických aktivit v centru, kdy tři čtvrtiny respondentek vykonávají dobrovolnictví alespoň jednou měsíčně a déle jak jeden rok, kdy čtvrtina respondentek dokonce uvedla působení v centru 6 a více let. V rámci získávání znalostí a dovedností v centru, členky nejčastěji volí jako hlavní možnost se podílet na provozu centra, dále je to vedení vlastního kurzu/semináře, získání zkušeností s hlídáním dětí ostatních rodičů, zvýšení kvalifikace v rámci kurzů a kvalifikace v péči o dítě. Jde tedy hlavně o formu informálního učení a následně o neformální vzdělávání. Vedle toho mateřské centrum může fungovat i jako prostředek k tomu,

¹⁴ Současné a bývalé aktivní členky

aby se členky rozvíjely i jinde, a to jak v rámci formálního, neformálního vzdělávání, tak skrze informální učení.

Dalším problémem, se kterým jsem se potýkala, byl nepoměr mezi současnými a bývalými členkami a následného zjištění, že mezi současnými aktivními členkami najdeme více jak polovinu ekonomicky aktivních respondentek. Před zahájením dotazníkového šetření jsem se domnívala, že většina žen působí v centru pouze během mateřské a rodičovské dovolené. Ale v poslední výzkumné otázce této diplomové práce, která se týkala přínosů dobrovolnictví na kariérový rozvoj v rámci vstupu na trh práce, bylo na místě vytvořit zcela nové dvě skupiny respondentek, a to ekonomicky aktivní a pasivní. Díky tomuto rozdělení jsem mohla získat ze sběru dat přesnější výsledky, ve kterých jsem byla schopna porovnávat obě skupiny respondentek.

Druhá stanovená výzkumná otázka se týkala toho, jakým způsobem aktivní členky posuzují roli dobrovolnictví v mateřských centrech ve své snaze o uplatnění na trhu práce a při budování jejich kariéry. Významné je zjištění, že 70% ekonomicky aktivních a pasivních respondentek již má uvedené dobrovolnictví v životopise nebo o tom uvažuje. V rámci kariérní motivace dobrovolníků bylo zjištěno, že 60% respondentek má zkušenost s tím, že jim dobrovolnictví v centru pomohlo poznat jiné kariérní možnosti nebo si myslí, že jim to dobrovolnictví umožní. Více jak polovina respondentek získala nebo si myslí, že získá kontakty, které jim pomohou v rozvoji jejich kariéry. Čtvrtina respondentek měla tu možnost, že díky dobrovolnictví uspěla ve své zvolené profesi anebo si myslí, že uspěje. A jako poslední je tvrzení, kdy 22% respondentek dobrovolnictví pomohlo dostat se na místo, kde chtěly pracovat nebo v to alespoň doufají. Co se týká získaných znalostí a dovedností z dobrovolnické činnosti v centru, tak více jak polovina aktivních členek má zkušenost s tím, že je využila při budování své kariéry. Z výše uvedených výsledků můžeme tedy říci, že role dobrovolnictví v centrech má pozitivní význam ve snaze o uplatňování členek na trhu práce a při budování jejich kariéry. Dokazuje to i fakt, že se většina členek domnívá, že mají dobrovolníci na trhu práce lepší uplatnění, i když si více jak polovina myslí, že záleží ještě na jiných okolnostech, jako například, o jakou pracovní pozici se jedinec uchází.

Práce se zabývala popisnou analýzou, ve které se zjišťoval rozsah kariérového rozvoje zprostředkovaného mateřskými centry svým aktivním členkám a jakou roli plní dobrovolnické aktivity v centrech při návratu členek na trh práce. Z toho vyplývá, že je práce prospěšná v několika bodech. Zaprvé prezentuje mateřská centra jako organizace občanské společnosti, která napomáhají ženám na mateřské a rodičovské dovolené se odizolovat a umožňují jim se v různých podobách kariérově rozvíjet a seberealizovat. Za druhé předkládá možnosti

kariérového rozvoje v mateřských centrech, které členky ve značné míře využívají. A za třetí vyzdvihuje dobrovolnictví jako šanci pro lepší uplatnění na trhu práce a pro budování kariéry. V práci se ale nedozvíme, jaké motivy vedly členky k výkonu dobrovolnictví v mateřských centrech nebo jaký význam má pro ně kariérní motivace vůči ostatním motivům. Zaměřovala jsem se především na přínosy (nové dovednosti a znalosti), které vycházejí z dobrovolnické činnosti a jsou dobrovolníky vnímány pozitivněji nežli samotná motivace, která je přivedla právě k této činnosti (McNeela, 2008).

Nenajdeme zde podrobnější úvahy členek. Z jejich jednotlivých životních příběhů bychom se mohli dozvědět více o jejich hlubším nazírání na kariérový rozvoj například, jaký význam přikládají kariérovému rozvoji ve svém životě a v mateřském centru a jaké získané znalosti a dovednosti z dobrovolnictví využily členky na trhu práce a při budování kariéry. Proto by bylo také vhodné doplnit tento výzkum formou kvalitativních rozhovorů.

7 Závěr

Diplomová práce se věnuje tématu týkající se mateřských center, která mohou sloužit jako podpora v rozvoji kariéry svých aktivních členek. Koncept kariéry může každý vnímat odlišným pohledem. V této práci jsem vymezila kariéru jako celoživotní proces, do kterého zahrnujeme všechny vývojové fáze, během nichž získáváme znalosti, dovednosti a zkušenosti, které vedou k našemu růstu a seberealizaci. Do kariérového rozvoje můžeme zařadit také životní události jako mateřství anebo aktivity v podobě dobrovolnictví.

Místem, kde je možné propojit mateřství s dobrovolnictvím, jsou mateřská centra, která shledáváme jako organizace občanské společnosti. Tato centra by měla ženám umožňovat využít svůj potenciál, ať už během mateřské / rodičovské dovolené nebo mimo ni.

V úvodu jsem uvedla dva cíle, na které jsem vytvořila výzkumné otázky. Po zpracování výsledků můžeme vyhodnotit první výzkumnou otázku tak, že mateřská centra jsou významná pro ženy, které mají potřebu se i během mateřské a rodičovské dovolené kariérově rozvíjet a seberealizovat. Díky možnosti podílet se na provozu a různých činnostech v centru, mohou tyto ženy nalézat v tomto místě dostatečnou podporu, která jim toto umožňuje.

Z druhé výzkumné otázky vyplývá, že aktivní členky přisuzují dobrovolnictví velmi kladnou roli v rámci působení v mateřských centrech. Hlavními prospěšnými důkazy jsou, že značná část respondentek uvádí dobrovolnictví do svého životopisu jako pracovní zkušenost, dále je to šance poznat jiné kariérní možnosti (například zájem o pomáhající oblast nebo politiku), získat nové kontakty a hlavně nové dovednosti a znalosti, které jsou přínosem nejen v kariéře, ale také v osobním životě.

Závěrem můžeme říci, že mateřská centra jsou místem, kde se ženy-členky a především matky angažují převážně v rámci dobrovolnických aktivit, díky kterým získávají prostřednictvím informálního učení nebo formou neformálního vzdělávání obsáhlý soubor nových kompetencí (zkušenosti, znalosti a dovednosti), který jim napomáhá při uplatňování se na trhu práce a při budování jejich kariéry.

Seznam použitých zdrojů

- ANHEIER, Helmut K. a SALAMON, Lester M. a kol. 1999. *The Emerging Sector Revisited [ASummary]*. The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, ISBN: 1-886333-40-8.
- ALAMON, Lester M. a kol. 1999. *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector*. Baltimore: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies,. ISBN: 1-886333-42-4. Dostupné z: <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/08/Global-Civil-Society-I.pdf>
- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7.
- ASTIN, Helen. 1984. *The Meaning of Work in Women's Lives A Sociopsychological Model of Career Choice and Work Behavior*. The Counseling Psychologist, 12, 117-126.
- BARTLOVÁ, Petra. 2007. Některé aspekty identity matky: Some aspects of mother's identity. *Československá psychologie: časopis pro psychologickou teorii a praxi*. Praha: Academia, 2007, 51(3), 301-311. ISSN 0009-062X.
- BARUCH, Yehuda a Nick BOZIOELOS. 2011. Career issues. In: *Industrial and Organizational Psychology Handbook* [online].[cit. 2019-02-11]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/311627582_Career_issues
- BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. 2007. *Psychologie a sociologie řízení*. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-169-0.
- BĚLOHLÁVEK, František. 1994. *Osobní kariéra*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-083-X.
- BENEŠ, Milan. 2008. *Andragogika*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2580-2.
- BIČÁKOVÁ, Olga, 2008. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 20.10.2008 [cit. 2019-02-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5793>
- BJONAVOLD, Jens, COLARDYN, Danielle. 2005. *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning*. [online]Thessaloniki: Cedefop. [cit. 2019 - 01 - 05]. Dostupné z: http://www.cedefop.europa.eu/files/5164_en.pdf
- BOČKOVÁ, Věra. 2000. *Celoživotní vzdělávání - výzva nebo povinnost?*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého. S.O.S. Evropa. ISBN 802440155x.
- BODLÁKOVÁ, Jana, 2013. Budování kariéry mladých žen v kontextu mateřské dovolené [online]. Brno: Studia paedagogica [cit. 2018-06-06]. ISBN 1803-7437. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/view/341>
- BRAD, H. 2007. *Career Management and Work/life Integration*. SAGE. ISBN: 9781412937450.
- BRISCOE, Jon a Douglas HALL. 2006. The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and Implications. *Journal of Vocational Behavior* [online] [cit. 2019-02-02]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/222819868_The_Interplay_of_Boundaryless_and_Protean_Careers_Combinations_and_Implications

CLARY, E. G., SNYDER, M., RIDGE, R. D., COPELAND, J., STUKAS, A. A., HAUGEN, J., & MEINE, P. 1998. Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, [online] 1998 [online]74, 1516-1530. Dostupné z: https://backend.fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/HELPING_OTHERS.pdf

CROMPTON, R. HARRIS, F. 1998. Explaining Women's Employment Patterns: 'Orientations to Work' Revisited. *The British Journal of Sociology*. [online]1998 [cit 2019 – 02- 22]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1423/jaro2011/SPP457/um/23632422/Crompton_Harris_1998.pdf

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014. VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V ČESKÉ REPUBLICE V EVROPSKÉM KONTEXTU: Specifické výstupy z šetření Adult Education Survey [online]2011[cit. 2018 – 03- 10]. Praha. Kód publikace: 230041-14. Dostupné také z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561197/23004114.pdf/2defbde6-c04e-4355-93b9-78acdf7b0b4d?version=1.0>

DEFILLIPPI, Robert. ARTHUR, Michael.1996. Boundaryless contexts and careers: a competency-based perspective. *The Boundaryless Career*. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/242506242_Boundaryless_contexts_and_careers_a_competency-based_perspective

DEKKER, P., HALMAN, L. 2003. „Volunteering and Values: An Introduction“. In Paul Dekker, Loek Halman (eds.). *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers, 1-17

DISMAN, Miroslav. 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměň. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1966-8.

EVANS, Norman 1984: *Access to Higher Education: Non-standard Entry to CNAA First degree and DipHE courses*. CNAA Development Services Publication 6. London: Council for National Academic Awards.

EVROPSKÁ KOMISE. 2001. *Memorandum o celoživotním učení: Pracovní materiál Evropské komise* [online], 2001. [cit. 2019-03-07]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2001/ZP01PIIa.pdf>

FRIČ, Pavol & GOULLI, Rochdi. 2001. Neziskový sektor v ČR : výsledky mezinárodního srovnávacího projektu Johns Hopkins University /. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/40392803_Neziskovy_sektor_v_CR_vysledky_mezinarodniho_srovnavaciho_projektu_Johns_Hopkins_University

FRIČ, Pavol a kol. 2001. *Dárcovství a dobrovolnictví v České republice: (výsledky výzkumu NROS a Agnes)*. Vyd. 1. Praha: NROS, [online] [cit. 2019 – 03- 03]. ISBN 80-902633-7-2. Dostupné z: <https://www.sancedetem.cz/srv/www/content/pub/cs/odborna-knihovna/darcovstvi-a-dobrovolnictvi-v-ceske-republice-vysledky-vyzkumu-nros-a-agnes-6507.html>

FRIČ, Pavol a Martin VÁVRA. 2012. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví: neformální pomoc, organizovaná práce a virtuální aktivismus*. Praha: Agnes. ISBN 978-80-903696-9-6.

FRIČ, Pavol a Tereza POSPÍŠILOVÁ. 2010. *Vzorci a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Agnes. ISBN 978-80-903696-8-9.

GIDRON, B. 1978. *Volunteer work and its rewards*[on-line] [cit. 2019 – 02-03] Dostupné 28. 10. 2015 z:http://www.academia.edu/762267/Volunteer_work_and_its_rewards

HAKIM, C. 2000. *Work-lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.

- HALL, Douglas. 1996. Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive* [online][cit. 2019-02-08]. DOI: 10.5465/AME.1996.3145315. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/234021556_Protean_Careers_of_the_21st_Century
- HAVLOVÁ, Jitka. 1996. *Profesní dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-220-6.
- HEJBALOVÁ, Lucie, 2019. Rut Kolínská: Mateřská centra jsou školou občanského života. In: *PERPETUUM Vzdělávání bez hranic* [online]. Scio, 9.6.2016 [cit. 2019-02-07]. Dostupné z: <https://perpetuum.cz/2016/06/rut-kolinska-materska-centra-jsou-skolou-obcanskeho-zivota/>
- HERR, Edwin. 1992. Emerging trends in career counseling. *International Journal for the Advancement of Counselling* [online] [cit. 2019-01-20]. DOI: 10.1007/BF02449904. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/225354356_Emerging_trends_in_career_counseling
- HLOUŠKOVÁ, Lenka. 2013. *Informální učení v kariéře žen*. Pedagogická orientace. 23. 342-363. 10.5817/PedOr2013-3-342.
- HOMOLA, M. 1972. *Motivace lidského chování*. Praha: SPN
- HRBKOVÁ, Romana. 2015. Pohled na motivaci a stimulaci v konkrétní neziskové organizaci očima dobrovolníků [online]. Brno [cit. 2019-04-23]. Dostupné z: <<https://is.muni.cz/th/jnt39/>>. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce Tomáš Sirovátka
- CHALOUPKOVÁ, Jana. 2009. Výzkum životní dráhy a analýza sekvencí: možnosti studia rodinných drah. In: *Proměny rodinných a pracovních drah v ČR* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [cit. 2019-03-08]. Dostupné z: http://dav.soc.cas.cz/uploads/62353fbc76dccb35eaac00d30ecce31bd563b2e6_DaV09_2_pp241_258.pdf
- ILO. 2011, *Manual on the measurement of volunteer work*. Geneva: International Labour Organization. ISBN: 978-92-2-125071-5. s. 11. [on line] [cit. 2019-02-07]. Dostupné z: <https://www.ifrc.org/docs/IDRL/Volunteers/ILO%20Manual%20on%20Measurement%20of%20the%20Volunteer%20Work.pdf>
- JAECKEL, M. 2007. Spreading like a Wildfire: The Development of Mother centers into a Global Movement. The Netherlands: the Bernard van Leer Foundation
- JAECKEL, M. Mother Centers – Creating Caring Communities. 2009.
- JAECKEL, Monika, 2017. Mother Centers – Creating Caring Communities. In: *Mother Centers International Network for Empowerment* [online]. 20.8.2017 [cit. 2019-02-25]. Dostupné z: <https://minemothercenters.org/2017/08/20/mother-centers/>
- JAECKEL, Monika. 2009. *Mother centers as a business*. [online] [2019 – 02 - 02] Dostupné také z: http://monikajaeckel.com/wordpress/wp-content/uploads/2009/08/mc10a_mother_centers_as_a_buisness.pdf
- KERN, Hans. 2006. *Přehled psychologie*. Vyd. 3. Přeložil Magdalena VALÁŠKOVÁ. Praha: Portál. ISBN 80-7367-121-2.
- KIROVOVÁ, Iva. 2007. *Kariéra v souvislosti s přechodem k postindustrialismu*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. ISBN 978-80-248-1667-8.
- KOLÍNSKÁ, Rut. 1995. *Mateřská centra*. Praha: Pražské matky. 80-901864-08

- KŘÍŽKOVÁ, Alena. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.
- KUCHAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S., NEŠPOROVÁ, O., SVOBODOVÁ, K. In SOKAČOVÁ, Linda, ed. 2006. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies. ISBN 80-86520-12-9.
- LESTER M. SALAMON and Helmut K. Anheier, 1996. *The International Clasification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision*. The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, Working Paper No. 19, ISBN: 1-886333-23-8.
- MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. 2007. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-86520-23-0.
- MAREŠ, Petr, Ladislav RABUŠIC a Petr SOUKUP. 2015. *Analýza sociálněvědních dat (nejen) v SPSS*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-6362-4.
- MASLOW, A.. 1970. *Motivation and personality*. Boston: Addison-Wesley Educational Publishers. ISBN 0-06-041987-3.
- MCNEELA, P. 2008. *The Give and Take of Volunteering: Motives, Benefits, and Personal Connections among Irish Volunteers*. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations. 19. 125-139. 10.1007/s11266-008-9058-8.
- MERRIAM, S. B., CAFFARELLA, R. S., & BAUMGARNER, L. M. 2007. Jossey-bass higher and adult education series. Learning in adulthood: A comprehensive guide (3rd ed.). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- MINE. 1995. *The Mother Centers in Germany*, Paper presented by the German Mother Centers to the UN World Conference on Women in Beijing, China in 1995 a Jaeckel in The Mother Centers in Germany--Empowerment Strategies for Community Women in Germany.
- MOŽNÝ, Ivo. 2008. *Rodina a společnost*. 2., upr. vyd. Ilustroval Vladimír JIRÁNEK. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-87-8.
- MPSV, 2013. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 –2020*. Dostupné také z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf
- MRKVIČKA, J.: 1971. *Člověk v akci: motivace lidského jednání*. 1. vyd. Praha: Avicenum,ISBN: 08-030-71
- MUSICK, M.A. a WILSON, J. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 1997. 62, 694-713.
- MUSICK, M.A. a WILSON, J. 2008. *Volunteers: A social profile*. Volunteers: A Social Profile. NAKONEČNÝ, Milan. *Základy psychologie*. Vyd. 1. Praha: Academia, 1998. 590 s. ISBN 80-200-0689-3

- O'REILLY. 2010. *Encyklopedia of Motherhood*. [online]SAGE, USA: 1998 [cit 2019 – 01-22]ISBN: 978-4129-6846-1. Dostupné z:
https://books.google.cz/books?id=Pcxqzal4bEYC&pg=PA807&lpg=PA807&dq=mine+mother+centers&source=bl&ots=dyb9MSFLZM&sig=ACfU3U14pSTR_x2Ljnvfg3LeIcE6_zRt5w&hl=cs&sa=X&ved=2ahUKEwjH_MHu0JbhAhVBZVAKHaugAmQQ6AEwCnoECACQAQ#v=onepage&q=mine%20mother%20centers&f=false
- PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje: výkladový slovník : výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- PATTON, Wendy a Mary MCMAHON. 2006. *Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí*. [online] Přeloženo v Praze: 2015. [2019-04 - 05]. Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce. ISBN 978-80-88153-04-7. Dostupné z:
https://www.dzs.cz/file/4963/EG_Karierovy%20rozvoj%20a%20systemova%20teorie_2015.pdf
- POSPÍŠILOVÁ, Tereza. 2011. *Grassroots dobrovolnictví: definice, koncepty a témata*. Creative commons. ISBN: 978-80-254-9663-3
- POTŮČEK, Martin. 1997. *Nejen trh: role trhu, státu a občanského sektoru v proměnách české společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studie (Sociologické nakladatelství), sv. 13. ISBN 80-85850-26-5.
- REJZEK, Jiří. 2001. *Český etymologický slovník*. Voznice: Leda. ISBN 80-85927-85-3.
- ROCHESTER, C., PAINE, A. E., HOWLETT, S., ZIMECK, M. 2010. *Volunteering and Society in the 21st Century*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- SALAMON, L.M. 2002. *The State of Nonprofit America*. Washington, D.C: Brookings Institution. ISBN: 9780815724360
- SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, ed. 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert. ISBN 978-80-7326-140-5.
- SKOVAJSA, Marek. 2010. *Občanský sektor: organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-681-0.
- STANOVY SPOLKU, 2015. In: *Sít pro rodinu, z.s.: O nás* [online]. Praha, 2015 [cit. 2019-02-25]. Dostupné z:
https://sitprorodinu.cz/assets/media/files/dokumenty%20S%C3%ADt%C4%9B%20pro%20rodinu/Sit%20pro%20rodinu_stanovy%20spolku.pdf
- NUV. 2007. *Strategie celoživotního učení ČR* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [cit. 2019-05-08]. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z:
http://www.nuv.cz/uploads/nuv/strategie/Strategie_2007_CZ_web.pdf
- ŠNÝDROVÁ, Ivana. 2006. *Manažerka a stres*. Praha: Grada. Pro moderní ženu. ISBN 80-247-1272-5.
- ŠTIKAR, Jiří, Milan RYMEŠ, Karel RIEGEL a Jiří HOSKOVEC. 2003. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum. ISBN 80-246-0448-5.
- ŠTIKAR, Jiří. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-091-2.

TOŠNER, J. a SOZANSKÁ, O. 2006. *Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-178-6.

VÁGNEROVÁ, Marie. 2000. *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-308-0

VOICU, Bogdan a VOICU, Malina. 2009. *Volunteers and volunteering in Central and Eastern Europe*. Sociologia. [online] [2019-04 - 05] 41. 539-563. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/242022883_Volunteers_and_volunteering_in_Central_and_Eastern_Europe

ZALESKA, Krystyna a Lilian MENEZES. 2007. Human resources development practices and their association with employee attitudes: Between traditional and new careers. In: *Human Relations* [online]. Sage, [cit. 2019-01-03]. DOI: 10.1177/0018726707081155. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/247717711_Human_resources_development_practices_and_their_association_with_employee_attitudes_Between_traditional_and_new_careers

ZÁŠKODNÁ, Helena a Adéla MOJŽÍŠOVÁ. 2011. Psychologické aspekty dobrovolnictví v kontextu sociální práce: Psychological Aspects of Volunteering in the Context of Social Work. *Sociální práce*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 11(4), 62-68. ISSN 1213-6204.

Webové stránky

About us, 2019. *Mother centers International Network of Empowerment* [online]. Germany, [cit. 2019-01-16]. Dostupné z: <https://minemothercenters.org/>

EUROSTAT. 2016. Adult Education Survey (AES) methodology [online]. Poslední změna únor 2016. [vid. 2018-08-16]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Adult_Education_Survey_\(AES\)_methodology#Introduction](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Adult_Education_Survey_(AES)_methodology#Introduction).

Co jsou MC, 2008. *Sít' pro mateřská centra* [online]. Praha [cit. 2019-01-4]. Dostupné z: www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/

Curriculum Vitae – Monika Jaeckel, 2009. *MonikaJaeckel* [online]. Amsterdam, 2009 [cit. 2019-03-09]. Dostupné z: <http://monikajaeckel.com/wordpress/2009/07/17/curriculum-vitae-monika-jaeckel/>

ČSÚ. 2016. *Aktuální populační vývoj v kostce*. In Český statistický úřad. [online]. Praha: 2019 [cit. 2019-05-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualni-populacni-vyvoj-v-kostce>

Profesní kvalifikace, 2019. *Sít' pro rodinu, z.s.: Vzdělávání* [online]. Praha [cit. 2019-02-15]. Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/vzdelavani/profesni-kvalifikace/>

Poslání, 2019. *Sít' pro rodinu, z.s.* [online]. Praha [cit. 2019-01-29]. Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/o-nas/>

O nás, 2019. *Sít' pro rodinu, z.s.* [online]. Praha [cit. 2019-02-25]. Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/o-nas/>

Seznam členských organizací, 2019. *Sít' pro rodinu, z.s.* [online]. Praha. [cit. 2019-05-09]. Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/rodina-v-centru/seznam-clenskych-mc/>

Legislativní dokumenty

EU. 2014. Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 375/2014 ze dne 3. dubna 2014 o zřízení Evropského dobrovolnického sboru humanitární pomoci. článek 3. [on line] Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014R0375&qid=1521892622122&from=EN>

Zákon č. 89/2012 Sb. (Zákon občanský zákoník)

Zákon č. 3/2002 Sb. (Zákon o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech))

Zákon č. 561/2004 Sb. (Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon))

Zákon č. 248/1995 Sb. (Zákon o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů)

Zákon č. 218/2000 Sb. (Zákon o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla))

Zákon č. 250/2000 Sb. (Zákon o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů)

Zákon č. 198/2002 Sb. Zákon o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů (zákon o dobrovolnické službě))

Seznam obrázků

Obrázek 1 Maslowova hierarchie potřeb30

Obrázek 2 Logo Sítě pro rodinu, z.s.42

Seznam tabulek

Tabulka 1 Kritéria: hodnoty a priority respondentek.....	16
Tabulka 2 Členské a programové dobrovolnictví.....	28
Tabulka 3 Základní oblasti působení dle ICNPO	38
Tabulka 4 Přehled center dle jednotlivých krajů	50
Tabulka 5 Přehled oslovených členek	51
Tabulka 6 Věkové kategorie u respondentek „A“ a „B“	54
Tabulka 7 Respondentky na MD/RD a jejich návrat na trh práce	56
Tabulka 8 Začátek působení respondentek v centru	59
Tabulka 9 Délka aktivního členství v centru	60
Tabulka 10 Četnost dobrovolnických aktivit v centru za posledních 12 měsíců-respondentek „A“	62
Tabulka 11 Dobrovolnictví uvedené v životopise respondentek.....	71
Tabulka 12 Kariérní motivace a její tvrzení u respondentek „C“	72
Tabulka 13 Kariérní motivace a její tvrzení u respondentek „D“	72
Tabulka 14: Dobrovolnictví a uplatnění na trhu práce	75
Tabulka 15 Uplatnění znalostí a dovedností získané z dobrovolnictví u respondentek „C“ v kariéře/v podnikání	76
Tabulka 16 Uplatnění znalostí a dovedností získané v rámci dobrovolnictví u respondentek „D“ v kariéře/v podnikání.....	76

Seznam grafů

Graf 1 Účast center ve výzkumu.....	50
Graf 2 Účast respondentek ve výzkumu	52
Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání	55
Graf 4 Působení respondentek „A“ v centru během MD/RD	56
Graf 5 Počet dětí	57
Graf 6 Působení v centru během zaměstnání/samostatné výdělečné činnosti u respondentek „B“	58
Graf 7 Začátek působení respondentek v centru.....	59
Graf 8 Délka aktivního členství centru	60
Graf 9 Četnost dobrovolnických aktivit v centru za posledních 12 měsíců u respondentek „A“	61
Graf 10 Funkce v centru	63
Graf 11 Oblasti provozu centra v rámci realizačního týmu.....	65
Graf 12 Seberealizace během MD/RD	66
Graf 13 Kariérový rozvoj (seberealizace) v centru.....	67
Graf 14 Získané znalosti a dovednosti v centru.....	68
Graf 15 Dobrovolnictví uvedené v životopise respondentek.....	71
Graf 16 Kariévní motivace v dobrovolnictví – respondentky „C“	72
Graf 17 Kariévní motivace v dobrovolnictví – respondentky „D“	73
Graf 18 Dobrovolnictví a uplatnění na trhu práce	74
Graf 19 Uplatnění znalostí a dovedností získané z dobrovolnictví v kariéře/v podnikání – respondentky „C“	75
Graf 20 Uplatnění znalostí a dovedností získané z dobrovolnictví v kariéře/v podnikání – respondentky „D“	76

Příloha 1

Dotazování prostřednictvím emailové korespondence

Dobrý den,

měla bych na Vás prosbu, která se týká Vašeho mateřského (rodinného/komunitního) centra. Jsem aktivní maminka z mateřského centra v Praze a v současné době píši diplomovou práci na téma: *Mateřská centra jako podpora v rozvoji kariéry aktivních členek*.

Důvodem, proč se na Vás obracím je, že bych potřebovala zodpovědět pár otázek, které využiji pro účely dotazníkového šetření. Následně bych Vás opět oslovila a požádala o zprostředkování odkazu na dotazník určený současným a bývalým aktivním členkám Vašeho centra prostřednictvím elektronické komunikace. Pokud by Vám tato varianta nevyhovovala, mohu předat dotazníky osobně nebo zaslat poštou.

Otázky:

1) Jaké názvy pozic nabízíte svým členkám – dobrovolnicím ve Vašem centru (např. aktivní maminka, koordinátor...)?

(prosím vypsát)

2) Jaké znalosti/dovednosti a zkušenosti mohou aktivní členky získat během působení v mateřském centru (např. vedení vlastního kurzu, získání dovedností a znalostí při podílení se na provozu MC...)

(prosím vypsát)

3) Na jakých činnostech provozu centra se mohou aktivní členky podílet (např. marketing, projektový management (dotace), koordinace služeb...)?

(prosím vypsát)

Děkuji Vám za spolupráci.

S přáním pěkného dne

Alena Jonášová

Příloha 2

Dotazník: Pro bývalé aktivní maminky

Dobrý den,
jmenuji se Alena Jonášová a jsem maminka a zároveň studentka oboru Studia občanského sektoru na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. V současné době pracuji na diplomové práci, která se zaměřuje na rozvoj kariéry aktivních členek v mateřských/rodinných centrech (dále jako „MC/RC“) a následného uplatnění na trhu práce.

Ráda bych Vás tímto požádala o pár minut Vašeho času pro vyplnění následujícího dotazníku.

Tento dotazník je zcela ANONYMNÍ a bude zpracován pouze pro potřeby mé diplomové práce.

Pro případné dotazy: Jonasova.diplomka@gmail.com

1) V jakém roce/V jakých letech jste působila v MC/RC jako aktivní členka? (např. 2015-2017)

2) Jak dlouho jste byla aktivní členkou v MC/RC?

- Méně jak 3 měsíce
- Více jak 3 měsíce, ale méně jak 6 měsíců
- Více jak 6 měsíců, ale méně jak 1 rok
- Více jak 1 rok, ale méně jak 2 roky
- Více jak 2 roky, ale méně jak 3 roky
- Více jak 3 roky, ale méně jak 4 roky
- Více jak 4 roky, ale méně jak 5 let
- Více jak 5 let, ale méně jak 6 let
- Více jak 6 let
- Jiné:

3) V MC/RC jste působila jako (můžete označit více možností):

- Aktivní maminka/dobrovolník
- Člen Valné hromady MC/RC
- Člen vedení MC/RC
- Pečovatelka/chůva
- Koordinátor MC/RC
- Odborný lektor/konzultant
- Účetní
- Jiné:

4) V jakých oblastech provozu MC/RC jste se v rámci realizačního týmu podílela? (můžete označit více možností)

- Marketing (reklama, propagování - internet, sociální sítě, letáky aj.)
- Fundraising (získávání kontaktů/dárců aj.)
- Manažerství (vedení skupiny lidí aj.)
- Účetnictví /finance
- Denní zajištění chodu centra (úklid, hlídání dětí, nástěnka aj.)
- Organizování kurzů/seminářů/akcí
- Projektový management (např. tvorba projektů pro získání dotací, grantů)
- Koordinace služeb
- Jiné:

"Kariérní rozvoj = životní dráha v oblasti života člověka, během níž získává nové zkušenosti, rozvíjí svůj osobní potenciál, a to s cílem realizovat se."

5) Myslíte si, že bylo MC/RC místem, kde jste se mohla kariérně rozvíjet/seberealizovat?

- Ano
- Ne
- Nevím
- Jiné:

❖ Pokud ano, v čem: (můžete označit více možností)

- Vedení vlastního kurzu/semináře pro veřejnost
- Získání dovedností a znalostí při podílení se na provozu v MC/RC (být součástí realizačního týmu)
- Získání zkušeností s hlídáním dětí ostatních rodičů
- Zvýšení kvalifikace/získání certifikátu v oblasti péče o děti
- Zvýšení kvalifikace v rámci kurzu zprostředkované MC/RC
- Jiné:

6) Motivovala Vás práce v MC/RC natolik, že jste se kariérně rozvíjela/seberealizovala i jinde? (Pokud ano, napište jak ... např. absolvování rekvalifikačního kurzu, studium aj.)

7) Bylo/Je pro Vás důležité se seberealizovat během mateřské/rodičovské dovolené?

- Ano
- Ne
- Nevím
- Nevím, jsem bezdětná
- Jiné:

Zaměstnání = pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti.

8) Musela jste po skončení mateřské/rodičovské dovolené hledat nové zaměstnání?

- Ne, ještě jsem na mateřské/rodičovské dovolené.
- Ne, pracovala jsem již při MD/RD.
- Ano, měla jsem smlouvu na dobu určitou.
- Ano, chtěla jsem změnu.
- Ano, předtím jsem nepracovala.
- Ne, vrátila jsem se do svého původního zaměstnání.
- Ne, pracovala jsem jako OSVČ.
- Ne, byla jsem ženou v domácnosti.
- Ne, neboť jsem nebyla na mateřské/rodičovské dovolené.
- Jiné:

„Dobrovolnictví = nepovinná a neplacená práce prováděna ve prospěch druhých“

- 9) **Máte uvedeno ve svém životopise, že jste vykonávala dobrovolnictví?**
- Ano, mám
 - Ne, nemám
 - Nemám, ale uvedu
- 10) **Získala jste v MC/RC kontakty, které Vám pomohly v rozvoji Vaší kariéry/Vašeho podnikání?**
- Ano
 - Ne
 - Nevím
 - Zatím ne
 - Jiné:
- 11) **Pomohlo Vám dobrovolnictví v MC/RC poznat jiné kariérní možnosti?**
- Našla jsem práci v pomáhající profesi (např. práce s lidmi, práce s dětmi, sociální práce aj.)
 - Dostala jsem se do politických kruhů.
 - Ne, vrátila jsem se do původního zaměstnání.
 - Ne, předtím jsem již pracovala v pomáhající/neziskové oblasti.
 - Nevím
 - Ne
 - Ne, jsem na mateřské/rodičovské dovolené a nepracuji.
 - Ano pomohlo, ale nakonec pracuji v komerční sféře.
 - Jiné:
- 12) **Pomohlo Vám dobrovolnictví v MC/RC dostat se na místo, kde jste chtěla pracovat?**
- Ano
 - Ne
 - Nevím
 - Zatím ne
 - Jiné:
- 13) **Pomohlo Vám dobrovolnictví uspět ve Vaší zvolené profesi/kariéře/podnikání?**
- Ano
 - Ne
 - Nevím
 - Zatím ne
 - Jiné:
- 14) **Tvrzení: Jedinci, kteří vykonávají dobrovolnictví, se lépe uplatňují na trhu práce.**
- Souhlasím
 - Nesouhlasím
 - Souhlasím i nesouhlasím
 - Nedokážu posoudit
- 15) **Využila jste získané dovednosti a znalosti, které jste se naučila v MC/RC, ve své (následující) kariéře/ve svém podnikání?**
- Ano
 - Ne
 - Nevím
 - Zatím ne
 - Jiné:
- 16) **Kolik máte dětí?**
- 0
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5 a více
- 17) **Jak dlouho jste celkem strávila na mateřské a rodičovské dovolené?**
- Méně jak 6 měsíců
 - Více jak 6 měsíců, ale méně jak 1 rok
 - Více jak 1 rok, ale méně jak 2 roky
 - Více jak 2 roky, ale méně jak 3 roky
 - Více jak 3 roky, ale méně jak 4 roky
 - Více jak 4 roky, ale méně jak 5 let
 - Více jak 5 let, ale méně jak 6 let
 - Více jak 6 let
 - Nebyla jsem na mateřské/rodičovské dovolené
- 18) **a) Pracovala jste dobrovolně v MC/RC během mateřské/rodičovské dovolené?**
- Ano
 - Ne
 - Ano, a jsem stále na mateřské/rodičovské dovolené.
 - Ne, v MC/RC jsem pracovala mimo mateřskou/rodičovskou dovolenou.
 - Ne, nebyla jsem na mateřské/rodičovské dovolené.
 - Jiné:
- b) Pracovala jste dobrovolně v MC/RC i poté, co jste se vrátila do zaměstnání (OSVČ)/si našla nové zaměstnání/práci?**
- Ano
 - Ne
 - Ne, jsem stále na mateřské/rodičovské dovolené a nepracuji.
 - Jiné:
- 19) **Prosím uveďte Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:**
- Základní vzdělání
 - Střední vzdělání s výučním listem
 - Střední vzdělání maturitní
 - Vyšší odborné vzdělání
 - Vysokoškolské vzdělání
- 20) **Prosím uveďte Váš věk:**
- 15-20
 - 21-25
 - 26-30
 - 31-35
 - 36-40
 - 41-45
 - 46-50
 - 51 a více

DĚKUJI VÁM ZA VÁŠ ČAS A PŘEJI VÁM KRÁSNÝ DEN.

Příloha 3

Dotazník: Pro současné aktivní maminky

Dobrý den,
jmenuji se Alena Jonášová a jsem maminka a zároveň studentka oboru Studia občanského sektoru na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. V současné době pracuji na diplomové práci, která se zaměřuje na rozvoj kariéry aktivních členek v mateřských/rodinných centrech (dále jako „MC/RC“) a následného uplatnění na trhu práce.

Ráda bych Vás tímto požádala o pár minut Vašeho času pro vyplnění následujícího dotazníku.

Tento dotazník je zcela ANONYMNÍ a bude zpracován pouze pro potřeby mé diplomové práce.

Pro případné dotazy: Jonasova.diplomka@gmail.com

1) Od jakého roku působíte v MC/RC jako aktivní členka?

2) Jak dlouho jste aktivní členkou v MC/RC?

- Méně jak 3 měsíce
- Více jak 3 měsíce, ale méně jak 6 měsíců
- Více jak 6 měsíců, ale méně jak 1 rok
- Více jak 1 rok, ale méně jak 2 roky
- Více jak 2 roky, ale méně jak 3 roky
- Více jak 3 roky, ale méně jak 4 roky
- Více jak 4 roky, ale méně jak 5 let
- Více jak 5 let, ale méně jak 6 let
- Více jak 6 let
- Jiné:

3) Jak často jste přibližně v posledních 12 měsících pro MC/RC dobrovolně pracovala?

- Téměř denně
- Každý týden
- 1 x 14 dní
- Alespoň jednou za měsíc
- Přibližně jednou za tři měsíce
- 4x za rok
- 1x nebo 2x do roka
- Jiné:

4) V MC/RC jste působila/působíte jako (můžete označit více možností):

- Aktivní maminka/dobrovolník
- Člen Valné hromady MC/RC
- Člen vedení MC/RC
- Pečovatelka/chůva
- Koordinátor MC/RC
- Odborný lektor/konzultant
- Účetní
- Jiné:

5) V jakých oblastech provozu MC/RC jste se v rámci realizačního týmu podílela/podílíte? (můžete označit více možností)

- Marketing (reklama, propagování - internet, sociální sítě, letáky aj.)
- Fundraising (získávání kontaktů/dárců aj.)
- Manažerství (vedení skupiny lidí aj.)
- Účetnictví /finance
- Denní zajištění chodu centra (úklid, hlídání dětí, nástěnka aj.)
- Organizování kurzů/seminářů/akcí
- Projektový management (např. tvorba projektů pro získání dotací, grantů)
- Koordinace služeb
- Jiné:

"Kariérní rozvoj = životní dráha v oblasti života člověka, během níž získává nové zkušenosti, rozvíjí svůj osobní potenciál, a to s cílem realizovat se."

6) Myslíte si, že je MC/RC místem, kde se můžete kariérně rozvíjet/seberealizovat?

- Ano
- Ne
- Nevím
- Jiné:

❖ Pokud ano, v čem: (můžete označit více možností)

- Vedení vlastního kurzu/semináře pro veřejnost
- Získání dovedností a znalostí při podílení se na provozu v MC/RC (být součástí realizačního týmu)
- Získání zkušeností s hlídáním dětí ostatních rodičů
- Zvýšení kvalifikace/získání certifikátu v oblasti péče o děti
- Zvýšení kvalifikace v rámci kurzu zprostředkované MC/RC
- Jiné:

7) Motivuje Vás práce v MC/RC natolik, že se kariérně rozvíjíte/seberealizujete i jinde? (Pokud ano, napište jak ... např. absolvování rekvalifikačního kurzu, studium aj.)

8) Bylo/Je pro Vás důležité se seberealizovat během mateřské/rodičovské dovolené?

- Ano
- Ne
- Nevím
- Nevím, jsem bezdětná
- Jiné:

Zaměstnání = pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti.

9) Budete muset po skončení mateřské/rodičovské dovolené hledat nové zaměstnání?

- Ne, pracuji při MD/RD
- Ano, měla jsem smlouvu na dobu určitou.
- Ano, chci změnu.
- Ano, předtím jsem nepracovala.
- Ne, vrátím se do původního zaměstnání.
- Ne, budu pracovat jako OSVČ.
- Ne, budu ženou v domácnosti.
- Ne, v současné době nejsem na MD/RD
- Jiné:

„Dobrovolnictví = je nepovinná a neplacená práce prováděna ve prospěch druhých“

10) Uvedla byste do svého životopisu, že jste vykonávala dobrovolnictví v MC/RC?

- Ano
- Již pracuji a uvedla jsem v životopise dobrovolnictví v MC/RC.
- Již pracuji a neuvedla jsem v životopise dobrovolnictví v MC.
- Nevím
- Ne

11) Souhlasíte s uvedenými tvrzeními? (můžete označit více možností)

- V MC/RC získám kontakty, které mi pomohou v rozvoji mé kariéry.
(V centru jsem získala kontakty, které mi pomohly v rozvoji mé kariéry)
- Dobrovolnictví v MC/RC mi pomůže poznat jiné kariérní možnosti.
(Dobrovolnictví v centru mi pomohlo poznat jiné kariérní možnosti)
- Dobrovolnictví v MC/RC mi pomůže se dostat na místo, kde bych ráda pracovala.
(Dobrovolnictví v centru mi pomohlo se dostat na místo, kde jsem chtěla pracovat)
- Dobrovolnictví v MC/RC mi pomůže uspět v mé zvolené profesi/kariéře.
(Dobrovolnictví v centru mi pomohlo uspět v mé zvolené profesi/v mém podnikání)
- Ani s jedním tvrzením nesouhlasím
- Nevím

❖ **Pokud pracujete, pomohlo Vám dobrovolnictví v MC/RC poznat jiné kariérní možnosti?**

- Našla jsem práci v pomáhající profesi (např. práce s lidmi, práce s dětmi, sociální práce aj.)
- Dostala jsem se do politických kruhů.
- Ne, vrátila jsem se do původního zaměstnání.
- Ne, předtím jsem již pracovala v pomáhající/neziskové oblasti.
- Nevím
- Ne
- Nepracuji a jsem na mateřské/rodičovské dovolené
- Ano pomohlo, ale nakonec pracuji v komerční sféře.

12) Tvrzení: Jedinci, kteří vykonávají dobrovolnictví, se lépe uplatňují na trhu práce.

- Souhlasím
- Nesouhlasím
- Souhlasím i nesouhlasím
- Nedokáži posoudit

13) Využila jste nebo si myslíte, že využijete získané dovednosti a znalosti, které jste se naučila v MC/RC, ve své (následující) kariéře/ve svém podnikání?

- Ano
- Ne
- Nevím
- Jiné:

14) Kolik máte dětí?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 a více

15) Jste v současné době na mateřské/rodičovské dovolené?

- Ano
- Nejsem, ale jsem aktivní členkou.
- Jiné:

16) Prosím uveďte Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- Základní vzdělání
- Střední vzdělání s výučním listem
- Střední vzdělání maturitní
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské vzdělání

17) Prosím uveďte Váš věk:

- 15-20
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51 a více

DĚKUJI VÁM ZA VÁŠ ČAS A PŘEJI VÁM KRÁSNÝ DEN.