

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Katedra studií občanské společnosti

Mgr. Zuzana Schmidtová

Resocializace bývalých vězňů v České republice a Spojených státech amerických: rozdílnost přístupu OOS a role dobrovolníků

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Tereza Popíšílová, PhD.

Praha 2013

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

V Praze dne

Zuzana Schmidtová

Poděkování

Mé poděkování patří mé vedoucí diplomové práce PhDr. Tereze Pospíšilové, PhD., která ani přes mé přerušené studium se mnou neztratila kontakt a byla mi oporou při psaní této práce.

Děkuji také svým rodičům, babičce a sestře, že mě podporovali a také se snažili mě trochu usměrňovat, skrze celé mé několikanásobné studium a umožnili mi tak stát se osobou, kterou dnes jsem.

Poslední poděkování patří MUDr. Petře Žilkové, která jako jediná se mnou od počátku mého studia sdílela každodenní úspěchy i neúspěchy a byla a je mi velkou oporou.

Obsah

Abstrakt.....	1
Úvod.....	2
Metodologie.....	6
1. Komunitní vs. profesionalizovaný model.....	9
1.1 Komunita.....	9
1.2 Komunitní model řízení neziskových organizací.....	10
1.3 Sociální služby.....	14
1.4 Vývoj komunity a jejího povědomí o sobě samé.....	15
1.4.1 Komunitní model v České republice.....	17
1.4.2 Komunitní model ve Spojených státech amerických.....	19
1.5 Profesionalizovaný model řízení neziskových organizací.....	20
2. Trestní systém a péče o propuštěné vězně- srovnání.....	24
2.1 Americký trestní systém.....	24
2.1.2 Programy ve věznicích.....	26
2.1.3 Propuštění z vězení.....	27
2.2 Trestní systém v České republice.....	28
2.2.1 Po propuštění.....	29
3. Probace, mediace, postpenitenciární péče a zločin v komunitě.....	31
3.1 Základní pojmy.....	31
3.2 Probační a mediační služba.....	32
3.3 Povědomí o alternativních trestech, Probační a mediační službě a péče o propuštěné	34
3.4 Zločin v komunitě.....	35
3.4.1 Mentoring.....	36
4. Dismas House a Rubikon- dvě ukázky spolupráce s propuštěnými vězni.....	38
4.1 Dismas House.....	39
4.1.1 Financování.....	42
4.2 Rubikon.....	43
4.2.1 Financování.....	44
5. Dobrovolnictví a jeho využití v organizacích Dismas House a Rubikon.....	46
5.1 Dobrovolníci v Rubikonu.....	48

5.2 Dobrovolníci v Dismas House.....	50
5.3 Získávání dobrovolníků v Rubikonu.....	53
5.4 Získávání dobrovolníků a oceňování jejich přínosu v Dismas House.....	54
5.5 Organizace Rubikon a komunita.....	56
5.6 Organizace Dismas House a komunita.....	58
6. Srovnání a doporučení.....	63
6.1 Doporučení.....	67
Závěr.....	68
Seznam použité literatury a zdrojů.....	71
O autorce.....	74
Slovník důležitých jmen a pojmů.....	75
Rejstřík.....	77

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá porovnáním profesionalizovaného a komunitního modelu vedení neziskových organizací. Tyto modely byly sledovány na příkladu organizací, které se zabývají resocializací propuštěných vězňů a to v České republice a ve Spojených státech. Cílem práce je skrze zúčastněné pozorování, polostrukturované rozhovory a studium dokumentů popsat odlišnost těchto organizací zejména s ohledem na rozdílnost přístupu k dobrovolníkům, na odlišnost služeb, které obě organizace nabízejí i na vztah s komunitou, který obě organizace mají. Výsledkem je, že obě organizace splňují podstatu toho, co je komunitní a profesionalizovaný model organizace a těmito modely se řídí i v rámci spolupráce s dobrovolníky

This master thesis is aimed at comparison of two different non-profit organizations which are using grassroot, respectively professionalize model. These models were examined on the example of two non-profit organizations which deal with re-socialization of ex-offenders. One is located in the Czech Republic, the other one in the United States of America. The aim of this thesis is to describe the differences between these organization with special aim at the differ role of volunteers, different services that are provided and the relationship with the community while using techniques such as interviews, stadium of the available documents and case study methods. In the end, the result is that both organizations are following the rules that are set up within community or professional model and as such they also treat the volunteers.

Klíčová slova

Vězen, resocializace, profesionalizovaný a komunitní model fungování neziskových organizací, dobrovolník, probace, mediace, mentoring, komunita.

Key words

Prisoner, re-socialization, professional and grassroot model of the non-profit organizations, volunteer, probation, mediation, mentoring, community.

Úvod

Kdysi jsem četla, že zločin je jako nemoc- má se na něj odpovědět terapií, léčením a uzdravením. Byla použita paralela s nemocemi, které si člověk způsobí sám- třeba rakovina plic z nadměrného kouření nebo obezita- a společnost přesto neodmítne je léčit. Vězni jsou ale v jiné situaci. Do vězení jsou posíláni s tím, že jde o nápravně- výchovné zařízení a tudíž po několikaletém trestu opustí brány vězení jiní- lepší, společenštější, lidštější. Opak je pravdou. Většina vězňů ve vězení ztratí i ten poslední kontakt s „realitou“ tam venku a propuštění pro ně znamená návrat do jiné, a často vůči nim nepřátelsky naladěné, společnosti, ve které jsou ztraceni. Zároveň jak napsal Václav Havel „většina vězňů, kteří se krátce pro propuštění vrátili zpět do vězení, se tam vrátila proto, že nedovedli odhadnout rozsah svobod. Po vojenském drilu, který ve vězení zažili, po tom sešněrovaném životě si mysleli, že mají konečně svobodu, a nepostřehli, že i život venku má svá pravidla.“¹

Kromě toho, že se po letech strávených mimo společnost těžce socializují, si sebou nesou i jistou nálepku. Nálepka, neboli „labeling“ kterou si bývalí vězni sebou nesou, jim stěžuje návrat do většinové společnosti, protože se na ně i díky ní společnost dívá „skrze prsty“. Základem teorie „labelingu“ je fakt, že okolní svět nás vidí určitým způsobem, hodnotí nás a vytváří soudy. Tyto soudy pak mohou vyústit ve vytvoření nálepky pro člověka, který byl vyhodnocen jako odchylovající se od normy, kterou společnost uznává. Na tuto skupinu osob jakoby se nevztahovalo obecné dobrodiní, které prokazujeme těm v nouzi- handicapovaným, znevýhodněným, seniorům. A přitom právě bývalí vězni jsou skupinou, která potřebuje pomoc. Pomoc sociální, psychologickou a často také finanční. Bez různých úrovní této pomoci se i díky nálepce, kterou si sebou po propuštění nesou, mohou vrátit - a pravděpodobně se vrátí- ke kriminální činnosti, sklouznou k recidivě a nastoupí zpět do vězení. Společnost je spokojená, protože jednak měla ve svém hodnocení dané osoby pravdu, a jednak je už takováto osoba bezpečně odstraněna za mřížemi věznice.

Spíše než takovéto jednání by si lidé i společnost jako celek měli uvědomit, že je lepší pomoci této skupině co nejdříve, než čekat na nekončící spirálu recidivy, ze které se už rezignovaný jedinec nedokáže sám dostat. Ať obecně takovýto názor ve společnosti nepanuje, pro ni samotnou by bylo nejen z hlediska bezpečnosti, ale také

¹ Rieger, Zdeněk. 2009. *Návrat k rodině a domů*. Praha: Portál, (7).

z hlediska finančního nebo třeba z hlediska sanaci rodiny, mnohem výhodnější pomoc poskytnout.

Pro účely této diplomové práce jsem se tudíž zaměřila na neziskové organizace, které se snaží bývalým vězňům pomoci po tom, co opustí bránu vězení. Tyto organizace neziskového sektoru spojuje jen jejich zaměření. Působí v jiných zemích světa, dokonce na jiných hemisférách.

Každá organizace také reprezentuje odlišný styl řízení, cíle, motivy a také přístup k dobrovolníkům. Obě organizace jsem měla možnost poznat v rámci své stáže, studovat jejich fungování, dokumenty a spolupracovat s jejich pracovníky, stejně tak jako s nimi dělat rozhovory.

Opačné póly řízení organizací neziskového sektoru reprezentuje komunitní organizace Dismas House se sídlem ve státě Vermont, USA. Profesionalizovanou organizaci pak reprezentuje organizace Rubikon se sídlem v Praze. Obě organizace také prezentují typ organizace v dané zemi v této oblasti činností nejrozšířenější- teda ve Spojených státech organizace komunitního charakteru a v České republice organizace profesionalizovaná.

Diplomová práce je tedy zaměřena na porovnávání dvou organizací občanské společnosti, jež se zabývají stejným tématem- prací s bývalými vězni a jejich resocializací pomocí různých programů. Pomocí případové studie budu sledovat hlavní rozdíly v těchto organizacích, budu se snažit porovnat jednotlivé projekty a přístupy k vězňům. Důraz bude kladen na rozdílný přístup v tzv. komunitním a profesionalizovaném modelu organizace. Za jádro rozdílů mezi komunitním a profesionalizovaným modelem jsem zvolila rozdílnou roli dobrovolníků v každém z těchto modelů. Dobrovolníci budou hlavním zkoumaným prvkem obou organizací, jak české, tak americké. Od role dobrovolníků v těchto organizacích pak nejde oddělit ani roli zaměstnanců a vůbec celé jejich fungování včetně poskytovaných programů a přístupu okolí a komunity k těmto organizacím.

Práce se snaží najít odpovědi na následující výzkumnou otázku a výzkumné podotázky:

Výzkumná otázka: Jak souvisí charakter organizace zabývající se pomocí vězňům s rolí dobrovolníků a typem programů a charakterem služeb, které organizace vězňům nabízí?

Podotázka 1.: Jaké služby/programy nabízí česká organizace?

Podotázka 2.: Jaké služby/programy nabízí americká organizace?

Podotázka 3: Jaká je role dobrovolníků a zaměstnanců v české organizaci, která se věnuje resocializaci vězňů? V čem odpovídá profesionalizovanému (byrokratické, modernímu) stylu řízení a v čem komunitnímu (grassroot)?

Podotázka 4: Jaká je role dobrovolníků a zaměstnanců v americké organizaci, která se věnuje resocializaci vězňů? V čem odpovídá profesionalizovanému (byrokratické, modernímu) stylu řízení a v čem komunitnímu (grassroot)?

První kapitola se věnuje úvodu do problematiky ve formě porovnání rozdílů mezi profesionalizovanou a komunitní organizací. Zde je důležitý koncept komunity a jejího vývoje v průběhu posledních dvou století tak, jak se postupně lidé začali sdružovat a vytvářet různé spolky a organizace. Zdůrazněný je rozdíl v rozvoji komunity v České republice a ve Spojených státech zejména s ohledem na politicko-spoločenský vývoj v daných zemích, kde tradice komunitní ve Spojených státech nebyla přerušena, zatímco v České republice se mezi některými autory vůbec polemizuje o existenci komunitního modelu v dobách socialismu. Kapitola uzavírá popis profesionalizovaného modelu a přehledná tabulka porovnání obou modelů.

Následující kapitola popisuje stručně rozdíly mezi vězeňskými systémy a programy v obou zemích, přičemž je zde možné pozorovat, že oba tyto systémy do jisté míry jsou katalyzátorem následné neziskové činnosti napojených organizací, které jenom odrážejí způsoby, pravidla trendy těchto systémů. Signifikantní je zde opět zapojení komunity do různých programů ve Spojených státech, které slouží k tomu, aby odsouzení neztratili kontakt s vnějším světem a naopak, tento činitel pak takřka chybí v České republice.

S tématem resocializace vězňů je neodlučitelně spjatý i koncept probace a mediace a také postpenitenciární péče, což poskytují, každá ve své podstatě jinak, obě organizace. Dále je v třetí kapitole vysvětlen koncept mentoringu a vlivu zločinu na komunitu.

Kapitola čtvrtá představuje obě organizace a to jak skrze studium jejich dokumentů, tak zejména skrze odpovědi respondentů z obou organizací. Základní schéma tvoří představení obou organizací, jejich historie, služeb, organizační struktury a financování. Už zde je možné sledovat významné rozdíly mezi komunitní a profesionalizovanou organizací.

Dobrovolníci jsou hlavním tématem kapitoly páté. Jeden aspekt spojený s dobrovolníky je popsán nejdříve pro jednu a následně pro druhou organizaci, tak aby byly rozdíly mezi nimi lépe porovnatelné. Kapitola se zabývá jak obecným

porovnáním jejich postavení v daných organizacích, tak tím jakou činnost vykonávají, jak jsou nabírání, jestli jsou nějak ze strany organizace motivováni nebo třeba odměňováni. Součástí kapitoly jsou i vztahy s okolní komunitou tak jak je vnímají respondenti, jak je pro ně tento segment důležitý, nebo naopak nedůležitý.

Poslední kapitolu tvoří shrnutí rozdílů obou organizací a také možné doporučení, která by mohly obě organizace aplikovat. Toto doporučení plyne z mé angažovanosti v obou organizacích a porovnání jednotlivých aspektů jejich fungování, které by přeneseně do druhé organizace mohly tuto posunout dále v úspěšnosti služeb a činností, které nabízí.

Metodologie

Cílem této diplomové práce je jednak přiblížit čtenáři problematiku péče o osoby propuštěné z výkonu trestu a zároveň poukázat na rozdíly, se kterými je tato péče nabízena s ohledem na kulturní, sociální a geopolitickou odlišnost dvou zemí, v nichž je postpenitenciární péče zkoumaná- v České republice a ve Spojených státech amerických. Z odlišností které plynou je tato práce zaměřena zejména na typ organizací, které danou službu nabízejí a podstatu jejich fungování (komunitní a profesionalizovaný přístup řízení organizací) a také jak toto fungování ovlivňuje koordinaci dobrovolníků v dané organizaci. K tomuto účelu byly vybrány dvě organizace. V České republice je to organizace Rubikon, předtím Organizace pro probaci a mediaci v justici se sídlem v Praze. Ve Spojených státech pak organizace Dismas House se sídlem v Burlingtonu ve státu Vermont. Tyto dvě země byly vybrány jednak dle mých možností jako výzkumníka zjišťovat zde fakta a pořizovat rozhovory a také díky tomu, že pro každou zemi je charakteristický jiný model řízení.

Výběr organizací probíhal nejdříve jako reakce na moji stáž v Dismasu. Po příjezdu do České republiky mě zaujímal, jaké organizace se podobnému tématu věnují zde. Objevila jsem organizaci Rubikon, v níž jsem stážovala a byla jsem fascinována odlišnostmi programů a hlavně chápáním mé role jako dobrovolníka. Výsledkem byla snaha shrnout tyto dva odlišné přístupy do diplomové práce.

Tyto dvě organizaci spojuje mnoho prvků- jednak jejich náplň- tedy snaha o resocializaci bývalých vězňů, dále jejich poloha, obě se nacházejí v největším městě daného státu (byť Burlington mám jenom 80 000 obyvatel). Dále je pojí jejich umístění, obě se mají své sídlo v tzv. lepší čtvrti, takřka ve středu města (organizace v Praze sídlí vedle Náměstí Jiřího z Poděbrad), v obytných čtvrtích. Na druhou stranu jejich základní odlišnost plyne právě z modelu řízení.

Obě organizace představují ve svém poli působnosti takřka sólistu, ve Vermontu se dané problematice jiná organizace nevěnuje (jiné organizace nabízejí různé podpůrné programy jako setkání pro bývalé alkoholiky a drogově závislé atd.), celistvý program jako Dismas House ale nenabízí nikdo. Situace je velmi podobná v České republice, existuje ještě jedna malá pražská organizace, která ale nemá žádné stálé pracovníky a ta pořádá spíše terapeutické skupinové povídání s příbuznými osob ve výkoně trestu. Z tohoto pohledu jsou obě organizace v dané zemi (státu) unikátní.

Informace k oběma organizacím, stejně jako k různým trestním politikám a rozdílům mezi komunitním a profesionalizovaným přístupem, jsem čerpala ze studia dostupných českých i amerických tištěných i elektronických zdrojů, jde tedy o analýzu dokumentů. Kromě studia vhodných a různorodých materiálů jsem se v roce 2009, 2011 a 2012 zúčastnila tříměsíčních stáží v organizaci Dismas House, které měly podobu pasivního pozorování. Hendl popsal pasivní pozorování jako činnost, v níž „pozorovatel nefunguje jako pasivní registrátor dat, který stojí mimo předmětovou oblast, nýbrž se sám účastní dění v sociální situaci, v níž se předmět výzkumu projevuje“². V mém případě to znamenalo nejen spolupráci s pracovníky a dobrovolníky této organizace, ale i denní kontakt s jejími klienty. Tyto stáže mi pomohly pochopit roli dobrovolníka v kontextu americké organizace a následně ji porovnat s chápáním a postavením dobrovolníka v české organizaci. Zároveň jsem absolvovala 2- měsíční stáž v organizaci Rubikon v roce 2011.

S pracovníky, dobrovolníky i klienty organizace Dismas House i Rubikonu jsem vedla i neformální rozhovory, které byly zejména zaměřeny na fungování jak amerického vězeňského systému jako celku, tak i této organizace. Skrze tyto neformální rozhovory jsem získávala obraz o tom, jak je organizace a její poslání chápáno různými součástmi společnosti, tedy pracovníky, dobrovolníky i klienty. Neformálně jsem měla možnost mluvit s třemi pracovníky, deseti dobrovolníky a 8 klienty. V Rubikonu jsem neformálně mluvila se čtyřmi pracovníky, jedním dobrovolníkem a dvěma klienty.

Poslední část dat jsem čerpala z polo strukturovaných rozhovorů s předem připravenou přibližnou strukturou otázek. Takto provedené polostrukturované dotazování se podle Hendla vyznačuje „definovaným účelem, určitou osnovou a velkou pružností celého procesu získávání informací“³. Rozhovory tak byly rozděleny do tří větších okruhů- představení organizace a její financování, dobrovolníci a jejich začlenění do organizace a nakonec spolupráce s komunitou, okolím a PR organizace.

V organizaci Dismas House jsem měla možnost vést jeden rozhovor s M.G., projektovou koordinátorkou a dva rozhovory s R.G., ředitelem jednoho z domovů na půl cesty. V české organizaci Rubikon jsem vedla rozhovor s K.M. a T.K., projektovými koordinátorkami. V seznamu literatury se nachází jejich seznamy spolu s délkou rozhovoru. Následně jsem pro potřeby této diplomové práce pracovala

² Hendl, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál (193).

³ Hendl, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál (164).

s přepisy rozhovorů. Kromě primárního zaměření na osoby, které bezprostředně spolupracují s propuštěnými vězni, jsem vedla i neformální rozhovory s lidmi, jež pracují v různých komunitních organizacích v České republice.

Co se týče etiky a anonymity výzkumu, dotazovaní souhlasili s nahráváním i citací rozhovorů i se zveřejněním plného názvu organizací. Díky tomu ale, že jsou zde organizace přímo jmenovány, jsou dané iniciály jejich jmen, kvůli zhoršení možné identifikace, pseudonymem.

Informace jsem čerpala jak z webových stránek obou organizací, tak z publikací, které obě organizace vydávají (kromě výročních zpráv zejména Rubikon často publikuje odborné publikace k tématu a vlastní i malou, ale dovoluji si říci, že v České republice spíše ojedinělou knihovnu, kde převažují knihy o penologii, probaci, mediaci a postpenitenciární péči).

Překlady rozhovorů s pracovníky organizace Dismas House z anglického jazyka jsou dílem autorky diplomové práce.

1. Komunitní vs. profesionalizovaný model

1.1 Komunita

Pro lepší pochopení komunitního modelu řízení neziskových organizací (dále jen komunitní model) jako celku, je nezbytné si definovat základní pojmy jako je komunita a komunitní práce. Bez pomoci komunity, jejího přispění a působení, by celý komunitní model ztrácel na významu.

Pojem komunita má mnohoznačný význam, který se mění také s ohledem na historickou dobu a region. Už v roce 1972 dvojice Bell a Newby identifikovala 98 různých definic pojmu komunita.⁴

Pavel Hartl, jenž se v České republice zabývá tématem komunit do hloubky, ve svých pracích⁵, definuje komunitu odkazováním na mnoho jiných zdrojů (Jarvis, 1990; Velký sociologický slovník, 1996), pro tuto práci je ale nejrelevantnější pojetí následující: „Komunita je místo, kde člověk může získat emocionální podporu, ocenění a praktickou pomoc v každodenním životě.“⁶

Další stěžejní dílo, které se zabývá komunitami a komunitní prací, pochází od kolektivu autorů na čele s Oldřichem Matouškem. Komunita je tu charakterizována následovně: „Komunita je vymezena hranicemi (mohou být geografické, politické, ekonomické nebo sociální), postavena na pilířích (sdílené hodnoty, společné kulturní dědictví, společné zájmy, společné problémy) a má strukturu (tj. formální a neformální organizace a sociální uskupení, skrze něž obyvatelé vykonávají určité funkce).“⁷ Konečně Velký sociologický slovník definuje komunitu jako „pospolitost danou zvláštním typem vnitřních vztahů a vazeb a jejím zařazením do širšího sociálního prostředí.“⁸

Rozlišujeme několik typů komunit, mezi jiným:

- 1, sídelní komunitu kde je pojičkem sociálně vymezený fyzický prostor a
- 2, morální komunitu, kde se členové sdružují na základě určitých vazeb jako je třeba víra nebo původ.

⁴ Bell, Collin, Howard Newby. 1972. *Community studies: an introduction ot the sociology fo the local community*. New York: Praeger publishers (36).

⁵ Hartl, Pavel. 1997. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha: SLON.; Hartl, Pavel. 1992. *Úvod do práce s komunitami*. Praha: Katedra sociální práce Filosofické fakulty.

⁶ Hartl, Pavel. 1997. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha: SLON (35).

⁷ Matoušek, Oldřich. 2008. *Metody řízení sociální práce*. Praha: Portál (253).

⁸ Linhart, Jiří, Alena Vodáková, Miloslav Petrušek. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum.

Přínos komunitě se pak odvíjí od toho, jestli je do ní člověk zapojen pasivně (latentně) nebo aktivně.⁹

Pro účely této práce je důležitý první typ komunity, který je nezbytný pro popsání komunitního modelu organizace. Zahrnuje následující atributy:

- 1, geografickou oblast
- 2, společnost obývající danou geografickou oblast
- 3, pocit zodpovědnosti a chuť participovat na chodu místní komunity bez ohledu na existenci/neexistenci aktivit místních úřadů.

V neposlední řadě je nezbytné odlišit významové blízké celky, jakými jsou společnost a komunita. S komunitou se většinou pracuje jako s určitou částí společnosti spolu se společenským životem a všemi pozitivy a negativy, které v ní vznikají. Komunitu a její možný vývoj ovlivňují a utváří „skupinové rozhodnutí či sankce a vše co vyjadřuje společnou loajalitu a symbolizuje kolektivní identitu určité skupiny obyvatel.“¹⁰

1.2 Komunitní model řízení neziskových organizací

Jestliže komunita pracuje na principu geografickém, její nejdůležitější složkou je obyvatelstvo. Společnost, která se za vlastní komunitu necítí zodpovědná, nebo nemá potřebu ji pomáhat, může jenom těžko uspět s vytvořením komunitního modelu.

Důvody, proč se může komunitní model ustanovit a být úspěšný, jsou ve skutečnosti dva. První důvod je spojen s význačnými osobnostmi komunity, které jsou příkladem a inspirují zbytek tak, že pomoc (práce) pro komunitu se stane zažitou normou. Druhým důvodem je existence problému, který je viditelný natolik, že donutí členy komunity poskytnout svůj volný čas na nápravu. Zde se dostáváme k druhému pojmu, který je nutný při definování a studování komunitního modelu a to je komunitní práce. „Komunitní práce je metoda směřující k vyvolání a podporování změny v rámci místního společenství.“¹¹ Obdobně charakterizuje komunitní práci i Pavel Hartl když tvrdí, že „komunitní práci lze definovat jako metodu zvládnutí sociální změny.“¹² Základem je tedy podporovat jak sociální změnu v dané komunitě, tak změnu vnitřní dynamiky a vztahů uvnitř komunity, tak aby tito byli schopni dané

⁹ Hartl, Pavel. 1992. *Úvod do práce s komunitami*. Praha: Katedra sociální práce Filosofické fakulty (15).

¹⁰ Hartl, Pavel. 1997. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha: SLON (37).

¹¹ Matoušek, Oldřich. 2008. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál (254).

¹² Hartl, Pavel. 1992. *Úvod do práce s komunitami*. Praha: Katedra sociální práce Filosofické fakulty (18).

změny přijímat a postupně i sami definovat své potřeby a žádat po svých členech nápravu stávajícího stavu.

Ve Velké Británii přišla s důležitou definicí komunitní práce už v roce 1959 Younghusbandová, která ji popsala jako “jednu ze tří metod sociální práce, která se zaměřuje zejména na pomoc lidem v rámci místní komunity, snaží se určit jejich sociální potřeby, zvážit nejúčinnější způsoby jejich naplnění a začít na nich pracovat do té míry, jak to umožňují zdroje, které mají k dispozici.”¹³

Koncepci komunitního modelu se primárně v České republice nevěnuje žádná publikace, mluví se ale o „komunitním přístupu“¹⁴ nebo „občanské komunitě“ a „komunitní práci“¹⁵ a pro účely této práce je jejich deskripce odpovídající a tudíž použitelná. Je ale důležité rozlišovat mezi komunitní a sociální prací, jelikož sociální práce se zaměřuje na jednotlivce, zatímco komunitní práce jde dál a předpokládá, že na člověka a jeho pozitivní nebo negativní vývoj má zásadní vliv komunita.

Pro účely terminologie je důležité poznamenat, že nejbližší českému „komunitním přístupu“ je ve Spojených státech používaný termín „grassroots organization“ anebo „grassroots community“. „Grassroot“ organizace jsou neziskové organizace založeny na čistě místní příslušnosti a čerpají z dobrovolnické práce svých členů, kteří se s komunitou silně ztotožňují.¹⁶ Zároveň platí, že dobrovolníci nejsou bráni jako určití „pomáhači“ plnící roli, kterou jim organizace přidělila, ale jako pevná součást dané organizace, jako její členové. „Grassroot“ organizace je často pokládána za základ demokracie, jelikož rozhodování plyne od toho nejnižšího společenského celku- komunity- a není vymezeno jen pro nejvyšší politické špičky. Toto vymezení ale není striktní, jelikož se do „grassroot“ organizací dají započítávat i organizace, které dané parametry splňují (lokálnost organizace a zaměření se na lokální projekty, zapojení dobrovolníků atd.) ale na druhé straně se spoléhají i na malý počet placených pracovníků a zároveň žádají o různé příspěvky a granty. Takovéto organizace, jež se ještě stále mohou počítat mezi „grassroot“, jsou malé a platí, že počet zaměstnanců nesmí být větší než počet dobrovolníků.¹⁷ Toto vymezení

¹³ Hartl, Pavel. 1997. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha: SLON (30).

¹⁴ Matoušek, Oldřich. 2008. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál (254).

¹⁵ Hartl, Pavel. 1997. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha: SLON (32).

¹⁶ Pospíšilová, Tereza. 2011. *Grassroot Volunteering: Definition, Concepts and Terms*. [cit. 10. 2. 2013] [online]. Praha: Univerzita Karlova. Dostupné z :

<http://www.fhs.cuni.cz/kos/kos_soubory/grassroots%20volunteering_AGORA.pdf>.

¹⁷ Pospíšilová, Tereza. 2011. *Grassroot Volunteering: Definition, Concepts and Terms*. [cit. 10. 2. 2013] [online]. Praha: Univerzita Karlova. Dostupné z :

<http://www.fhs.cuni.cz/kos/kos_soubory/grassroots%20volunteering_AGORA.pdf>.

je pro tuto práci stěžejní, jak si ukážeme při pozdějším popisu organizace ve Spojených Státech.

Při studování materiálů k danému tématu jsem objevila několik různých vymezení a typologií co opravdu komunitní práce je. Pro lepší přiblížení zde zmiňuji několik různých konceptů komunitní modelu a s ním spojené komunitní práce. Tato diplomová práce vychází z následujícího pojetí Nadace Open Society Fund, která vytvořila (nejen) pro české prostředí popis toho, co je komunitní projekt, přičemž se inspirovala v zahraničí a vytvořila tzv. Ukazatel dobrého komunitního projektu.¹⁸ Patří sem několik hlavních zásad (ukazatelů):

- I, Projekt propojuje skupinu nebo různé skupiny lidí
- II, Projekt pomáhá proti lhostejnosti, indiferenci, posiluje účastníky skupiny
- III, Projekt pomáhá lidem překonávat černobílé vidění problémů
- IV, Projekt odkrývá a využívá existující potenciál komunity a pomáhá formulovat priority zájmu komunity
- V, Projekt představuje veřejnosti všechny zúčastněné skupiny.¹⁹

Dále kolektiv autorů v příručce Celoživotní vzdělávání v komunitním plánování. Modul 1: Komunita, komunitní práce a sociální služby vytváří modely komunitní práce a rozlišuje

- Komunitní péči- zlepšení situace obyvatel pomocí kultivace sociálních sítí a služeb. Úloha profesionálů je podněcování k péči a dobrovolné iniciativě.
- Komunitní organizace- zlepšení koordinace činnosti různých sociálních služeb, zlepšování vztahů mezi různými organizacemi, a to s cílem poskytování služeb, které reagují na aktuální potřeby klientů.
- Komunitní rozvoj- pomoc při vytváření svépomoci a svépomocných skupin a tak zlepšit kvalitu života členů jednotlivých skupin.
- Komunitní plánování- zapojování uživatelů služeb do rozhodování, zlepšit kvalitu služeb.
- Komunitní vzdělávání- zahrnuje programy, jejichž cílem je rozvoj určitého společenství. Jde o dosažení změny v určité struktuře mezilidských vztahů prostřednictvím vzdělávání členů celého systému.
- Komunitní akce- přímá akce na lokální úrovni, vyjednávání s nositeli moci.²⁰

¹⁸ *Typologie komunitních projektů*. 2001. Praha: Open Society Fund (5).

¹⁹ *Typologie komunitních projektů*. 2001. Praha: Open Society Fund (5).

Pavel Hartl popisuje komunitní práci za součinnost tří kroků:

- 1, analyzování, předvídání, plánování
- 2, přímé práce s místními lidmi
- 3, propojování pracovišť sociální práce.²¹

Hartl vidí organizaci komunitní práce v nutnosti postupovat dle určených kroků, přičemž první je nutno poznat lokalitu a její potřeby. Jde samozřejmě o osoby v dané komunitě žijící, které ji znají, jen možná potřebují prvotní impulz. Dalším krokem je vytyčení si oblasti kam komunita zasahuje, stejně jako vytyčení možných překážek při implementaci různých programů jako jsou segregované komunity nebo stavební bariéry (dálnice). Nově vzniklá organizace by neměla být duplicitní k organizaci, která už existuje, protože i toto vnáší nesoulad do chodu komunity. Dalšími úkoly je určení si aktivit, zapojení lidí z komunity a dále spolupráce také s různými úřady, bez kterých je fungování mnoha programů problematické, nebo nemožné. Následuje zaměření se na nejdůležitější z problémů, které komunitu tíží a nesnažit se vše vyřešit najednou, zapojit co největší počet lidí a také už existující organizace jako jsou kluby nebo církve. Kroky, kterými docílíme chod organizace je zajištění si podpory- i finanční, dostatečná publicita a schopnost prezentovat svůj plán, přičemž Hartl radí nesnažit se jen o změnu něčeho ale také nabídnout jinou alternativu.²²

K tématu komunitní model a komunitní práce byly vydána i oficiální příručka Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), která ve svém Průvodci procesem komunitního plánování a sociálních služeb (2004) vytváří trojúhelník vztahu Zadavatel- Poskytovatel- Uživatel²³ a také hlavní zásady a principy komunitního plánování, bez nichž nemůže fungovat. Jde o:

- 1, partnerství a spolupráce (vytipovat koho zapojit do spolupráce- podnět k partnerství může vzejít z jakékoliv strany trojúhelníku)
- 2, zapojování místního společenství (nejdůležitějším aspektem je komunikace- vytvořit dobrou komunikační kampaň)

²⁰ Celoživotní vzdělávání v komunitním plánování. Modul 1: Komunita, komunitní práce a sociální služby. . [cit. 10. 4. 2013] [online]. Dostupné z <http://www.komunitniplanovani.com/dokumenty/skripta1_18.pdf>.

²¹ Hartl, Pavel. 1992. *Úvod do práce s komunitami*. Praha: Katedra sociální práce Filosofické fakulty (7).

²² Hartl, Pavel. 1997. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha: SLON(77).

²³ Topolovský, Marek. 2004. *Průvodce procesem komunitního plánování sociálních služeb*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (56).

3, potřeby, priority a směry rozvoje jsou stanoveny lidmi, kteří v obci žijí (je důležité podívat se na specifičnost dané obce)

4, průběh zpracování komunitního plánování je stejně důležitý jako jeho výstupy (už v průběhu zapojit a informovat všechny partnery)

5, kompromis přání a možností (důležitý je dialog a splnitelná očekávání).²⁴

Průručka Sociální práce a sociální služby vydaná v roce 2007 pro studenty oboru Sociální práce uvádí jako principy komunitního plánování následující:

1, aktivní účast uživatelů a veřejnosti

2, snaha o spolupráci a dosažení dohody

3, rovné příležitosti

4, udržitelnost plánování a jeho výsledky.²⁵

Ke komunitní práci patří neoddelitelně komunitní vzdělávání. To se dělí podle toho na jaké úrovni komunita je a jestli je schopna reflektovat problémy v ní, či nikoliv. Platí tak, že se komunitní vzdělávání zaměřuje buď na zvýšení motivace a postojů něco vůbec změnit, nebo pokud už komunita tento krok má za sebou, tak nabízí dovednosti a vědomosti jak problémy řešit.

1.3 Sociální služby

To co obě organizace, tedy Rubikon i Dismas nabízí, jsou tzv. sociální služby. To, jaké služby jsou nabízeny, plyne z individuálních potřeb jedinců a z celkových potřeb dané komunity. „Sociální služby jsou jedinci poskytovány na základě jeho potřeby vzniklé z důvodu ztráty soběstačnosti s cílem obnovení schopnosti jedince zvládat základní životní potřeby bez pomoci druhých lidí (jde o dobré sociální fungování v každodenním životě). Služba je poskytována v přímé interakci s uživatelem.“²⁶ Sociální služby rozdělujeme na 3 typy a to:

- Sociální poradenství poradny- občanské, rodinné, manželské, pro zdravotně postižené, oběti trestných činů a domácího násilí apod.
- Sociální péče- zajištění soběstačnosti a zapojení do běžného života, důstojné prostředí a zacházení- osobní asistence, pečovatelská služba, tísňová péče,

²⁴ Topolovský, Marek. 2004. *Průvodce procesem komunitního plánování sociálních služeb*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (57).

²⁵ Smutek, Martin, Milan Šveřepa. 2007. *Sociální práce a sociální služby*. Hradec Králové: Gaudeamus (78).

²⁶ Celoživotní vzdělávání v komunitním plánování. Modul 1: Komunita, komunitní práce a sociální služby. [cit. 12. 4. 2013] [online] Dostupné z <http://www.komunitniplanovani.com/dokumenty/skripta1_18.pdf>.

průvodcovské a předčitatelské služby, podporované bydlení, respitní (odlehčovací) péče, centra denních služeb, denní a týdenní stacionáře, domovy pro osoby se zdravotním postižením, domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem, chráněné bydlení, služby poskytované ve zdravotnickém zařízení ústavní péče a jiné.

- Služby sociální- prevence napomáhají zabránit sociálnímu vyloučení osob, které jsou tímto ohroženy, pomáhají v krizové sociální situaci, modifikují životní návyky a způsob života- telefonická krizová pomoc, tlumočnické služby, azylové domy, domy na půl cesty, kontaktní centra, krizová pomoc, nízkoprahová centra pro děti a mládež, noclehárny, služby následné péče, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, sociálně aktivizační služby pro seniory a zdravotně postižené, terapeutické komunity, terénní programy, sociální rehabilitace.²⁷

Jak se píše v dokumentu Celoživotní vzdělávání v komunitním plánování: „Neziskové organizace tvoří drtivou většinu všech provozovatelů a poskytovatelů sociálních služeb napříč všemi oblastmi sociální pomoci definovanými komunitním plánem.“²⁸

1.4 Vývoj komunity a jejího povědomí o sobě samé

Jesliže jedním ze základních určujících prvků komunitního modelu je komunita, je nutno načrtnout její obecný vývoj, zejména s přihlédnutím na Spojené státy, jelikož zbytek světa většinou jejich příkladu následoval. Následně bude komunitní model přiblížen pro obě země.

Různé svépomocné spolky vznikaly už na konci 18. století a dobročinná práce se stala základním kamenem společenského život mnoha dam ze střední a vyšší vrstvy v století 19. Teprve ale na počátku 20. století opouštějí různí sociální pracovníci své kanceláře a snaží se s komunitou úzce spolupracovat. Tato proměna v sociálních a charitativních službách se udála nejdříve ve Spojených Státech a Velké Británii, aby se postupně rozšířila do Evropy a posléze do zbytku světa. Jak píše Pavel Hartl:

²⁷ Celoživotní vzdělávání v komunitním plánování. Modul 1: Komunita, komunitní práce a sociální služby. [cit. 10. 4. 2013] [online] Dostupné z:

<http://www.komunitniplanovani.com/dokumenty/skripta1_18.pdf>.

²⁸ Celoživotní vzdělávání v komunitním plánování. Modul 1: Komunita, komunitní práce a sociální služby. [cit. 10. 4. 2013] [online] Dostupné z:

<http://www.komunitniplanovani.com/dokumenty/skripta1_18.pdf>.

„zjistili (soc. pracovníci), že je nutné pracovat nejen s jednotlivci, kteří pomoc potřebují, s jejich rodinami a okolím, ale také s klíčovými představiteli komunity.“²⁹

To, že je komunita při nápravě různých problémů, ať už problémů celospolečenských (rasismus a segregace v USA) nebo problémů jednotlivců jako je alkoholismus nebo drogy stěžejní, se projevilo zejména v 50. a 60. letech 20. století ve Spojených státech, kde je dodnes komunita pokládána za základní stavební částici společnosti. Protesty komunit vůči segregaci bílého a afro-amerického obyvatelstva nezapočaly jen s Rosou Parksovou a jejím odmítnutím propustit místo bílému muži potom, co se unavená vracela z práce autobusem v roce 1956, ale byl to významný milník toho, co všechno je možné skrze komunitu a její postoje docílit. Masové protesty v 60. letech takřka po celém světě byly zase ukazatelem toho, že zejména poválečná generace mladých lidí si je vědoma své síly, která netkví v jednotlivci, ale v masové organizovanosti komunit. Došlo k signifikantnímu vzednutí velkých komunit, které protestovaly proti starému uspořádání a jejichž představa nového uspořádání stavěla na kritice a nutné změně stávajících poměrů.³⁰

Ve Spojených Státech následně díky organizovanosti komunit a jejich protestům byla zrušena segregace a závažné sociální problémy jako nedostatečné vzdělání nebo gendrová nerovnost byly projednávány. Zároveň se zde ale potvrdilo, že jakékoliv změny, které komunita vyžaduje, jsou velmi zdlouhavé a nové přístupy k pochopení a prosazení změny jsou velmi často těžko aplikovatelné, jelikož kromě obavy určité skupiny obyvatel, která ze stávajícího uspořádání těží a změny se bojí je zde i neochota byrokracie změnit jednou dané, byť špatně fungující podmínky.

Typickým příkladem je časové rozpětí mezi protestem Rosy Parksové, rozhodnutím Nejvyššího soudu v případě *Brown v. Board of Topeka*³¹ a přijetím zákona *Civil Right Act* v roce 1964, který zakázal všechny formy diskriminace založené na rasovém, etnickém, národním, náboženském nebo gendrovém původu.

V 70. letech se pak těžiště komunitní práce zaměřilo na ty nejchudší vrstvy společnosti, stejně tak jako na osoby, které jen těžko bez pomoci zvenčí získají potřebnou kvalifikaci nebo emancipaci- zejména ve Spojených státech je tento krok

²⁹ Hartl, Pavel. 1997. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha: SLON (23).

³⁰ McShane, Marilyn D. 2008. *Prisons in America*, New York: LFB Scholarly Publishing LLC (102).

³¹ *Brown v. Board of Topeka* je rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 1957, který zakazoval segregaci škol podle rasy a rušil tím předchozí rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 1896 v případě *Plessy v. Ferguson* kde bylo rozhodnuto, že Afro-Američané mají sice stejná práva jako bílí Američané ale nemají právo s nimi tyto práva sdílet- tudíž platila formule- „separate but equal“ tedy oddělení (ve školách, v autobusech, na plovárnách) ale rovnoprávní.

nazýván „affirmative action“ tedy pozitivní diskriminace vůči menšinám, ženám, postiženým lidem atd.³²

V 80. letech se přidal důraz na ekologii, čistotu a spořádanost komunity, snaha bojovat s prostitucí, proti různým gangům atd. V 90. letech se dostala do popředí prevence, tedy zabraňování negativním jevům, které byly v té době už pro místní komunitu dobře známé, protože jen jejich prevencí bude komunita žít v relativní harmonii. Dochází k profesionalizaci uvnitř komunit, teda i stát nebo místní samospráva si uvědomuje aktuální problémy a snaží se je řešit ustanovením speciálního úřadu nebo skupiny pracovníků, přičemž ale nedochází k deaktivaci komunity jako takové, protože ta vidí, že s profesionalizací některých funkcí nedošlo nutně k zlepšení situace a zakládají se neziskové a/nebo dobrovolné platformy, které se mají i nadále danou situací zabývat.³³

1.4.1 Komunitní model v České republice

Česká republika měla před rokem 1989 jen omezenou zkušenost s komunitním modelem. Období překotného rozvíjení se spolkového života v druhé polovině 19. a počátkem 20. století se dá v omezené míře označit za období komunitních organizací, např. Matoušek a kol. za určitý typ spolků, které měly vytvořit změnu v komunitě považuje např. tzv. okrašlovací spolky.³⁴ Kromě tzv. okrašlovacích spolků se ale určitě nesmí zapomenout na Sokol, různé sdružení myslivců nebo hasičů. Jejich primární činnost sice byla a je směřována na pořádání akcí, plesů a podobně, v omezené míře ale zasahují také do politiky a formují místní komunitu.

Po roce 1948 byly podobné aktivity zaštiťované Národní frontou a projevila se zde nechuť obyvatelstva nechat se ještě ve svém volném čase zatáhnout do aktivit řízených stranou. Pokud tak byli přinuceni udělat, ať už kvůli profesním, odborným nebo kariérním vyhlídkám, velmi rychle zase unikali do rodinného kruhu, daleko od jakékoliv angažovanosti. Soukromý život a určitý standart volno časových aktivit stát v jisté míře také hojně podporoval. S tím také souvisí znehodnocení prostoru veřejné sféry a angažovanosti se v ní.³⁵ Tento obecně rozšířený pohled na neexistenci „opravdového“ dobrovolnictví před rokem 1989 se snaží narušovat někteří výzkumníci občanské společnosti, kteří ho považují za zjednodušující, až

³² McShane, Marilyn D. 2008. *Prisons in America*, New York: LFB Scholarly Publishing LLC (88).

³³ McShane, Marilyn D. 2008. *Prisons in America*, New York: LFB Scholarly Publishing LLC (100).

³⁴ Matoušek, Oldřich. 2008. *Metody řízení sociální práce*. Praha: Portál (257).

³⁵ Muller, Karel. 2003. *Češi a občanská společnost: pojem, problémy, východiska*. Praha: Triton (89).

stereotypizující. Pospíšilová³⁶ poukazuje na nedostatek dat o dobrovolnictví před rokem 1989 a také na obecnou představu, která totalitní typ společnosti před rokem 1989 dává do bezprostředné souvislosti s absencí dobrovolnictví bez hlubšího zkoumání.

Skovajsa navrhuje rozlišovat mezi občanskou společností a tudíž i komunitou, která se angažuje v dobrovolnictví a pak občanskou společností, která byla k dobrovolnictví a angažovanosti nucena skrze výhody, kterých by jinak oni a jejich rodinní příslušníci nemohli využívat, ať už šlo o bydlení, vzdělání, nebo možnost aspoň částečně cestovat.³⁷

Po roce 1989 byla iniciativa změny a nastolení komunitního modelu vedení organizace na straně občanského sektoru, nejčastěji nestátních neziskových organizací (NNO), které se zde snažily rozšířit tzv. euroamerické pojetí tohoto modelu.³⁸ Nejčastěji se takto „od nuly“ začaly budovat tzv. nové organizace, které vznikaly po roce 1989 a které se spíše zabývají tématy, jako je ochrana lidských práv, ekologie, humanitární akce než organizace staré, které přetrvávají zejména v menších městech a které své členy zaštiťovaly i před rokem 1989 a často pro danou oblast znamenaly vrchol společenského vyžití i možnosti se angažovat.³⁹

Takováto změna ale narazila na společnost, která nebyla zvyklá o sobě přemýšlet jako o komunitě ve výše zmíněných konotacích a to zejména z důvodů společenského individualizmu nastoleného socialistickým státem a také z důvodu přesvědčení, že za takovéto akce nese zodpovědnost stát, kterému občané odvádějí daně. Stát má pak pověřit osoby povolanejší a k tomu určené, než je skupina, která sice má dobrý nápad, ale nulové schopnosti a kontakty.

Na druhé straně jsou ale autoři, kteří tvrdí, že to jak se dobrovolnictví uvnitř komunity rozvíjí, odráží to, jak dobře vlády a sociální organizace legitimizují,

³⁶ Pospíšilová, Tereza. 2011. *Dobrovolnictví v České republice před rokem 1989*: [cit. 12. 2. 2013] [online]. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzita Karlova. Dostupné z : <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d9aeff97e66b24afc72d96fb1c43370e77903fe_Pospisilova%20soccas2011-5-bezor.pdf>.

³⁷ Pospíšilová, Tereza. 2011. *Dobrovolnictví v České republice před rokem 1989*: [cit. 12. 2. 2013] [online]. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzita Karlova. Dostupné z : <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d9aeff97e66b24afc72d96fb1c43370e77903fe_Pospisilova%20soccas2011-5-bezor.pdf>.

³⁸ Matoušek, Oldřich. 2008. *Metody řízení sociální práce*. Praha: Portál (253).

³⁹ Pospíšilová, Tereza. 2011. *Dobrovolnictví v České republice před rokem 1989*: [cit. 12. 2. 2013] [online]. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzita Karlova. Dostupné z : <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d9aeff97e66b24afc72d96fb1c43370e77903fe_Pospisilova%20soccas2011-5-bezor.pdf>.

organizují a podporují (nejen finančně) dobrovolníky v dané komunitě.⁴⁰ Nezbytnou součástí studia komunitního i profesionalizovaného dobrovolnictví je tedy i zkoumání toho jak vlády, lokální autority, legislativa atd. dobrovolnictví v České republice a Spojených státech podporují/usměřňují nebo naopak. Salomon, Smith a Lipsky dokazují přímý vztah mezi velikostí a zaměřením neziskových organizací (a počtu dobrovolníků) a velikostí vládních dotací.⁴¹

Nadace Open Society Fund při svém zkoumání typologií komunitních organizací v České republice vytvořila škálu tří přístupů, dle kterých se dají jednotlivé organizace rozdělit. Jde o tzv. normativní typologii, která se používá např. při rozdělování žadatelů o granty

- I. přístup charakterizuje ty projekty a komunity, které se starají o své okolí, chtějí žít v pěkném prostředí a pomohou v rámci komunity potřebným
- II. přístup charakterizuje ty, kteří se cítí zodpovědni za komunitu a celou budoucnost svoji i společnosti
- III. přístup charakterizuje profesionální rovina těch, jež poskytují potřebné a často jinak nedostupné nebo drahé (profesionální) služby převážně sociální, zabývají se získáváním finančních zdrojů pro komunitní programy.⁴²

1.4.2 Komunitní model ve Spojených státech amerických

Jeden z nejvýznamnějších vzorů komunitního modelu je právem spatřován ve Spojených státech. Zdejší neziskový sektor je mírou angažovanosti občanů a finančními prostředky, které do něj plynou, vzorem pro mnoho ostatních zemí.

Ve Spojených státech je také jinak vnímaná komunita. Jelikož tato se formovala na protestantské tradici, která velí, že jednotlivec je zodpovědný sám za sebe a nemá očekávat příliš od vládních orgánů nebo úřadů. Rovněž je zde zakořeněno přesvědčení, že ti, kdo mají více, jsou povinováni těm, jimž se daří méně.

Rozvoj komunitní práce i komunitních center je datován do 1. pol. 19. století, kdy byl v New Yorku založen *New York Association for Improving the Condition of the Poor*⁴³ Takto zaměřené organizace pomáhaly nejenom chudým lidem a nemajetným rodinám ale i přistěhovalcům, kteří měli zejména v době největší

⁴⁰ Haddad, Mary Alice. 2004. Community Determinates of Volunteer Participation and the Promotion of Civic Health. *Nonprofit and voluntary sector quarterly* 33: 8s-31s.

⁴¹ Haddad, Mary Alice. 2004. Community Determinates of Volunteer Participation and the Promotion of Civic Health. *Nonprofit and voluntary sector quarterly* 33: 8s-31s.

⁴² *Typologie komunitních projektů*. 2001. Praha: Open Society Fund (7).

⁴³ Matoušek, Oldřich. 2008. *Metody řízení sociální práce*. Praha: Portál (256).

přistěhovalecké vlny (po roce 1850 Irové a po roce 1880 východoevropské národy a Italové) ztížené podmínky při hledání práce.

Další vlna rozvoje komunitních organizací se váže k 30. letům 20. století na období velké hospodářské krize, kdy bylo nutno komunitně plánovat a kde byly komunity aktivizovány skrze veřejně prospěšné práce, jejichž cílem bylo jednak zaměstnat řady nezaměstnaných, jednak vytvořit propracovaný a účelný plán jak bojovat s hospodářskou krizí.

Skutečný „boom“ komunitních projektů a práce veskrze navázal na úspěch, který mělo hnutí za lidská práva a následná mobilizace obyvatelstva a jejich zapojení do řešení problémů jakým byla nejenom rasová nerovnoprávnost, ale i chudoba (zejména přistěhovalců) a později od 80. let i práce s drogově závislými a vypořádávání se s důsledky tzv. *War on Drugs*. Tak jako se respektovanou součástí nabídky vysokoškolského vzdělání staly tzv. *Gender studies*, pozornost byla směřovaná i na komunitu a komunitní práci, do které nastupovala první generace vůdců vzdělaná v oboru komunitní nebo sociální práce. Úloha a postavení komunitních pracovníků se i díky jejich vzdělání zvyšuje a tito se stávají zaměstnanci na plný úvazek buď státu, nebo neziskových organizací. Zde dochází i k štěpení na komunitní aktivisty, tedy osoby, které věnují komunitě maximum svého volného času, ale jen na neprofesionalizované úrovni a komunitního pracovníka, tedy profesionála s odpovídajícím vzděláním a tréninkem.⁴⁴

S návaznosti na *War on Drugs* se do popředí dostala snaha komunity pomáhat marginalizovaným skupinám a skupinám na okraji společnosti, kteří se tam částečně dostali vlastní vinou, částečně zde ale působila neschopnost státu jejich situaci řešit.

Lester Salomon popisuje vývoj neziskového sektoru ale i komunitního modelu ve Spojených státech od 80. let 20. století pomocí následujících tendencí: neziskový sektor se profesionalizuje, komercionalizuje a roste.⁴⁵

1.5 Profesionalizovaný model řízení neziskových organizací

Profesionalizace neziskové organizace značí její přechod od využívání služeb a schopností dobrovolníků k placeným zaměstnancům.⁴⁶ Tento proces úzce souvisí

⁴⁴ Matoušek, Oldřich. 2008. *Metody řízení sociální práce*. Praha: Portál (256).

⁴⁵ Salomon, Lester. 2005. *The Changing Context of American Nonprofit Management*. San Francisco: Jossey Bass (93).

⁴⁶ Salomon, Lester. 2005. *The Changing Context of American Nonprofit Management*. San Francisco: Jossey Bass (80).

s vývojem organizace, kdy čím organizace existuje déle, tím víc se rozrůstá, byrokratizuje a na druhé straně přestává být i tak radikální jako na počátku, kdy za její kauzu „bojovalo“ několik zapálených dobrovolníků. Někteří výzkumníci jako Smith pokládají za důležitý krok směrem k profesionalizaci i přijímání různých grantů a dotací od státních institucí, čímž je nastartována spolupráce mezi státem a danou neziskovou organizací.⁴⁷

Tak jako komunitní model i profesionalizovaný model řízení neziskových organizací (dále jenom profesionalizovaný model) využívá částečně ke svému chodu dobrovolníky. V tomto případě je ale dobrovolnictví postaveno na více-méně té samé funkci, která je u jiných lidí placena. To znamená, že nejčastěji ve větších neziskových organizacích, se vedle sebe ocitají pracovníci, kteří určitou práci dělají jako zdroj svého živobytí a zároveň lidé, kteří dobrovolně pro tu samou věc darují svůj čas. Jelikož je na dobrovolníky nahlíženo jako na „lidský kapitál“⁴⁸ který, byť neplacen, je využíván organizací, tyto dobrovolníci jsou v profesionalizovaném modelu přeškolení, vzděláváni, motivováni určitými malými dárky nebo pozornostmi, tak aby jim byl vyjádřen vděk za jejich dobrovolnou práci, která je sice samozřejmá v organizaci založené na komunitním modelu ale už ne v profesionalizované organizaci zaměstnávající pracovníky na plný pracovní úvazek.

Profesionalizovaný model ale neznamená jen zapojení zaměstnanců, ale souvisí i se zaváděním nástrojů profesionalizace jako management, marketing, specializace pracovních pozic ale také postavení a hodnoty a přístup, které se sebou přinesli zaměstnanci ze soukromého sektoru. Přehnaně by se dalo zhodnotit, že přátelství mezi dobrovolníky a zapálení pro věc v komunitním modelu vystřídal chladný management a dodržování termínů ze strany zaměstnanců.

Rozdělením organizací podle toho jak fungují, se ve své knize *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století* zabývají i Frič a Pospíšilová, kteří citují rozdělení dle Hustinx a Lammertyho. Tito charakterizují období post-industrializace jako dobu, kdy došlo k odklonu od masových členských organizací a organizace se rozdělily na neformální decentralizované iniciativy, jež působí jenom na lokální úrovni, teda paralela nebo dokonce shoda s komunitními

⁴⁷ Smith, D.H. 1981. Altruism, volunteers and volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, Vol. 10 (Jan- March), 21-36.

⁴⁸ Rochester, Colin et. al. 2009. *Volunteering and Society in the 21century*. New York: Palgrave and Macmillan (112).

organizacemi a na druhou stranu vznikají profesionalizované organizace, které přecházejí od členství a dobrovolníků k profesionalizovaným zaměstnancům.⁴⁹

Profesionalizace dle Salomona se odráží ve fundraisingu, pro který je v organizaci vytvořena speciální pracovní pozice, v založení tzv. „infrastrukturních organizací, které poskytují jiným specifickěji zaměřeným neziskovým organizacím zázemí, ve využití tisku a PR.⁵⁰ Patří sem i akademický výzkum neziskového sektoru, který se snaží poskytnout podklady k dalšímu napředování tohoto sektoru s tím, že jeho další vývoj je přímo ovlivněn těmito výzkumy. Nespoléhání se na komunitu a její artikulaci toho co potřebuje ale na akademické výzkumy, i to přináší profesionalizace neziskového sektoru.

Frič a Pospíšilová ale upozorňují na nutnost rozlišovat profesionalizaci organizací od profesionalizace práce s dobrovolníky. Zatímco to první je měřeno zejména přítomností či nepřítomností placených zaměstnanců a dalších faktorů popsanych výše, profesionalizace dobrovolnictví je chápána jako styl řízení dobrovolníků a může nebo nemusí být součástí jak komunitní tak profesionalizované organizace.⁵¹

Někteří, jako třeba Colin Rochester, vidí profesionalizaci v chování se k dobrovolníkům a v tom, jak jsou tito svázáni různými pravidly. V tomto případě rozlišuje mezi organizacemi, které nazývá moderní (v našem kontextu profesionalizované), které mají hierarchickou strukturu a k dobrovolníkům přistupují spíše byrokratickým stylem řízení obsahujícím mnoho příkazů a pravidel. Na straně druhé jsou pak demokratické organizace, nebo v našem pojetí komunitní, neprofesionalizované, které se k dobrovolníkům chovají rovnostářsky a uplatňují mnohem méně pravidel a příkazů.⁵² K porovnání moderního (profesionalizovaného) a „home-grown“ neboli komunitního přístupu lze načrtnout přehlednou tabulku.

V 6. Kapitole se k tomuto přehledu vrátím a porovnáím ho s výsledky výzkumu.

⁴⁹ Frič, Pavol, Tereza Pospíšilová. 2010. *Vzorci a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Agnes (142).

⁵⁰ Salomon, Lester. 2005. *The Changing Context of American Nonprofit Management*. San Francisco: Jossey Bass (93).

⁵¹ Frič, Pavol, Tereza Pospíšilová. 2010. *Vzorci a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*. Praha: Agnes (145).

⁵² Rochester, Colin et. al. 2009. *Volunteering and Society in the 21st century*. New York: Palgrave and Macmillan (153).

	Profesionalizovaný model	Komunitní model
Cíl organizace	Přesně strukturované cíle a směřování organizace, efektivní byrokracie	Spoléhání spíše na hodnoty a předsevzetí organizace
Vedení	Formální a universální: pravidla a procedury	Neformální vedení
Vztah mezi zaměstnanci a dobrovolníky	Hierarchický, dobrovolníci podřízeni zaměstnancům	Dobrovolníci a zaměstnanci jako partneři
Kontrola	Přímá, formální	Nepřímá, volná, neformální
Vztahy v organizaci	Vztahy profesionalizované mezi zaměstnanci a nadřízenými	Vztahy často založeny na přátelském poutu a to jak mezi dobrovolníky tak mezi zaměstnanci
Úkoly	Profesionalizace času, rozdělení úkolů, distribuce práce	Ad hoc úkoly, minimální distribuce práce

Zdroj: Rochester, Colin et. al. 2009. *Volunteering and Society in the 21century*. New York: Palgrave and Macmillan (154).

2. Trestní systém a péče o propuštěné vězně- srovnání

V rámci této diplomové práce je nutné poukázat na základní odlišnosti ale i podobnosti v práci s vězni a zároveň poukázat na odlišnou realitu, ve které se octnou po propuštění. Práce s klienty po propuštění do určité míry odráží i trestní systém, ze kterého vzešli. Obě organizace úzce spolupracují s vězeňským systémem dané země, provádějí předselekcí možných klientů už v těchto zařízeních. Role NNO zde odráží i přístup, který vězňice k vězňovi zaujímá. Ve Spojených státech se vězňice aktivně zajímá o to, jestli má propuštěný vězeň kam jít, není možné propustit vězně na ulici. Propuštěnému vězňovi je dále přidělen probační důstojník, který s ním řeší jeho možné problémy, které mohou nastat, zajímá se o jeho začlenění zpět do komunity. To se odráží i ve službách Dismasu. Naopak české vězení vězně propustí, dá mu peníze na dopravu a dále se o něj nezajímá. I toto se následně odráží ve službách Rubikonu, které jsou sice vysoce profesionalizované, ale neřeší problémy jako je bydlení, zapojení zpátky do komunity atd.

2.1 Americký trestní systém

Ve Spojených státech je několik různých vězeňských systémů. Jde o soudy a vězňice místní, státní a federální. Tento systém se nazývá systémem duálním, jelikož funguje na dvou úrovních a to federální a státní. Zatímco federální soudy se řídí jenom americkou Ústavou, státní soudy používají své místní zákony, které ale samozřejmě nemohou být s Ústavou v rozporu. Nejvyšší institucí pro státy jsou státní soudy poslední instance, zatímco pro federální úroveň je to Nejvyšší soud Spojených států amerických. Pokud ale byly vyčerpány všechny zákonné možnosti na státní úrovni, má dotyčná osoba právo se obrátit na Nejvyšší soud.⁵³

Pachatel je souzen před institucí, pod kterou spadá daný zločin, popř. dané místo zločinu. Rozlišuje se také tzv. menší zločin, „misdemeanor“, v zásadě se na něj dá aplikovat skutková podstava českého přestupku a „felony“, neboli těžký zločin. Je velká pravděpodobnost, že za „misdemeanor“ pachatel do vězení nepůjde, ale zaplatí pokutu, popř. mu bude přikázáno odpracovat určitý počet hodin veřejně prospěšných prací a určitou dobu bude pod dohledem probačního pracovníka. Oficiálně platí, že „misdemeanor“ je zločin, za který může být pachatel potrestán maximálně jedním

⁵³ Bohm, Robert M., Keith M. Haley. (2009). *Introduction to Criminal Justice System*, New York: McGraw-Hill (237).

rokem ve vězení („jail“) anebo pokutou, zatímco „felony“ je zločin, který se trestá vždy vězením („prison“) nebo v některých státech dle závažnosti zločinu i trestem smrti. Rozdělením na „jail“ a „prison“ se trestní systém od sebe snaží oddělit těžké zločince a pachatele méně závažných trestních činů. Tomu samozřejmě podléhá i jiné fungování každé z těchto institucí. Zároveň je ale i „prison“ rozdělena na pět různých typů podle typu pachatele (minimum, nízká, střední, vysoká a super-vysoká úroveň ostrahy) čemuž odpovídá i přístup dozorců, možnost vězňů obdržet vycházky, chodit do práce, nebo se účastnit vzdělávacích aktivit.⁵⁴

Dlouhodobý trend ukazuje, že nejpočetnějším zločinem ve Spojených státech je užívání a distribuce drog, které se podílejí takřka na 1/3 všech zločinů. Jde o dlouhodobý problém, který započal už v 70. letech potom co prezident Richard Nixon vyhlásil tzv. „War on drugs“ nebo-li markantní zpřísnění trestů za užívání nebo distribuci drog. Toto opatření mělo ale přesně opačný efekt a počet uživatelů, ale i distributorů drog neustále narůstá, stejně jako počet uvězněných, jak mužů, tak žen.

V současné době je ve Spojených státech uvězněno asi 2,5 milionu vězňů ve všech zařízeních, tedy jak federálních tak státních, jak v „prison“ tak v „jail“. Z tohoto počtu je kolem 300, 000 žen. Největší počet vězňů je v Kalifornii, Texasu, Floridě, New Yorku a také ve federálním vězeňském systému, který se počítá jako jedna instituce bez ohledu na její umístění. Počet uvězněných osob roste dramaticky, mezi lety 1980 a 2005 o takřka jeden milion vězňů na všech úrovních. S tím souvisí i rostoucí finanční stránka, kdy v roce 2009 byly celkové výdaje na vězeňství 45 miliard, tedy skoro o 10% víc než v roce 2005.⁵⁵

Americký vězeňský systém se potýká s několika závažnými problémy. Patří sem přeplněnost věznic, které muselo být řešeno až na úrovni Nejvyššího soudu, jež rozhodl, že je nezákonné, aby počet vězňů v jednom zařízení převyšoval 115% jeho kapacity. K dalším výrazným problémům patří věznění menšin, zejména Afro-Američanů. Statistika hrozivě poukazuje na fakt, že každý třetí Afro-Američan ve věku do 30 let už má s vězením zkušenost.⁵⁶ Kromě Afro-Američanů jsou velmi zranitelnou skupinou i ženy, jejichž počet ve věznicích roste rychleji než počet mužů a které jsou ohroženy ztrátou dětí a také nevhodnou zdravotní péčí, která neodpovídá

⁵⁴ Regoli, Robert M., John D. Hewitt. (2009). *Exploring Criminal Justice- The Essentials*, Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers. (199).

⁵⁵ Bohm, Robert M. Keith, M. Haley. (2009). *Introduction to Criminal Justice System*, New York: McGraw-Hill (59).

⁵⁶ Bohm, Robert M. Keith, M. Haley. (2009). *Introduction to Criminal Justice System*, New York: McGraw-Hill (60).

jejich potřebám. Poslední výrazný problém, který se pojí s americkým vězeňstvím je tzv. privatizace věznic, tj. výstavba soukromých věznic, na které státy přispívají určitou sumou, ale většinu musí vězni odpracovat za směšnou mzdu a zároveň je jejich možnost dovolat se nápravy v případě diskriminace nebo šikany v soukromých věznicích ztížena.

Odborníci v USA poukazovali už v roce 1971 na fakt, že celá téma zločinu a kriminality je silně zpolitizovaná, tedy že politici se předhánějí v tom, kdo navrhne zákon, jež bude mít ještě tvrdší dopad na zločince a podle logiky věci bude mít odstrašující vliv na každého, kdo by chtěl zločin spáchat. Opak je ale pravdou a počet vězňů se od 70. let 20. století zněkolikanásobil.⁵⁷

2.1.2 Programy ve věznicích

Oficiálně platí, že jakýkoliv vězeň, který se chce v průběhu svého pobytu ve vězení vzdělávat a zlepšovat, má tuto možnost. Ve věznicích je knihovna a také nabídka různých programů. Sem patří programy určené k sebezdokonalování a poznávání vlastní osoby, jako jsou Anonymní Alkoholici, čtení Bible apod., dále pracovní programy založené na každodenní práci vězně pro nějakou společnost, vzdělávací programy a tréninkové programy a nakonec poradenství a terapie.⁵⁸

Pracovní programy jsou založeny buď na práci ve věznici, nebo na eskortování vězně do zařízení, kde bude práci vykonávat. Ve vězení jde většinou o podílení se na chodu věznice, práce v kuchyni, prádelně, nebo v kanceláři, třídění pošty. Mimo vězení jde často o zemědělské práce, práce v továrně nebo v autoservisu. Práci mimo vězení vězni vždy vykonávají pod dohledem dozorců a jen v případě, že si svůj trest odpykávají v nižší nápravní skupině. Práce patří většinou k vyhledávaným možnostem úniku z každodenní reality cel. Vzdělávací programy patřily kdysi k přednostem amerického vězeňského systému. Většina uvězněných nemá ukončeno středoškolské vzdělání a jako takový mají velký problém si najít jakoukoliv práci. Mnoho vězňů ve vězení končilo nejen střední školu, ale začalo navštěvovat i kurzy na college, které jsou zprostředkovaně věznicím nabízeny. Kromě toho věznice nabízely i rekvalifikační kurzy.

⁵⁷ Justová, Martina. 2005. *Cisár je nahý: Represia, prevýchova*. Bratislava: Oto Németh (12).

⁵⁸ Bohm, Robert, M.Keith, M. Haley. (2009). *Introduction to Criminal Justice System*, New York: McGraw-Hill (87).

Poslední nabízenou službou je poradenství a terapie. Až 70% vězňů přiznává, že před uvězněním měla problém, nebo byla přímo závislá na alkoholu nebo drogách. Mnoho vězňů (zejména žen) má traumatické zážitky spojené s fyzických nebo psychickým týráním a sexuálním obtěžováním či zneužíváním. To všechno jim ztěžuje se pro propuštění plnohodnotně začlenit do života a podstoupit úspěšnou resocializaci.⁵⁹

Výše popsaný stav je ideálním výčtem toho, co by americká věznice nabízet měla. Realita je ale bohužel jiná. Jelikož počet uvězněných neustále stoupá, mají věznice problém daný počet vězňů vůbec ubytovat a nenacházejí prostředky na aktivity, které by vězňům měli pomoci se změnit tak, aby se už do vězení nemuseli vracet. Reforma vězeňského systému je ve Spojených státech široce diskutované téma, protože při počtu těch, kdo jsou momentálně uvězněni a těch co už mají tuto zkušenost za sebou, není tak těžké mít v rodině nebo v okruhu známých někoho s kriminální minulostí.

2.1.3 Propuštění z vězení

Statistika ukazuje, že většina vězňů (93%) bude nakonec propuštěna.⁶⁰ Buď po odsedění celého trestu, nebo dřív na tzv. „parole“, tedy podmíněné propuštění. Předpokladem je, že se už nikdy do vězení nevrátí a že jsou tedy dostatečně resocializovaní. Opak je ale pravdou, byť mnoho autorů, např. Bohm a Hayley je opatrných při propojování resocializačních programů ve vězení s recidivou propuštěných vězňů. Z výsledků výzkumného šetření U.S. Justice Department's Bureau of Justice Statistics vyplývá, že kolem 31% propuštěných vězňů se do vězení opětovně vrátí. Západní společnosti tradičně věří, že vězení je schopno kontrolovat a redukovat zločinnost. Pro mnoho lidí je představa ocitnutí se ve vězení jednou z nejhorších možných. Přesto ale platí, že v dnešním světě se vězení změnilo na odstrašující příklad, už dávno není místem nápravy (ve Spojených státech se dříve vězení říkalo i „rehabilitation facility“ tedy nápravné zařízení).⁶¹

Po propuštění z vězení nastává pro americké vězně fáze, která svým názvem silně implikuje zapojení společnosti. Tzv. „community corrections“ je definovaná

⁵⁹ Bohm, Robert, M.Keith, M. Haley. (2009). *Introduction to Criminal Justice System*, New York: McGraw-Hill. (52).

⁶⁰ Bureau of Justice Statistics. 2012. [cit. 02. dubna 2013] Dostupné z: < www.bjs.ojp.usdoj.gov >.

⁶¹ Regoli, Robert M., John D. Hewitt (2009). *Exploring Criminal Justice- The Essentials*, Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers. (195).

jako podkategorie nápravného systému, která nabízí propuštěným vězňům programy, v průběhu kterých jsou pod dohledem probačního důstojníka. V těchto případech je zapojená komunita, do níž se má bývalý vězeň vrátit i díky programům jako resocializace nebo podpůrné mechanismy, které mají zabezpečit, aby nedošlo k recidivě. Sem patří i tzv. half-way house, neboli domovy na půl cesty, které nabízejí přechodné ubytování a pomoc, než je vězeň schopen se postavit na vlastní nohy. Dimas House, který bude později podrobně popsán, je typickým příkladem „community correction“. Podmíněné propuštění, neboli „parole“ může být dvojího druhu- jednak jde o propuštění rovnou do komunity, kdy je na dobu určenou soudem (tedy než bude dohled ukončen) přidělen každému vězni probační pracovník, který dohlíží na chování a vývoj bývalého vězně na svobodě. Druhá možnost podmíněného propuštění je podmíněna přechodným ubytováním v k tomu určených zařízeních, jako jsou třeba už zmíněné domovy na půl cesty.

Základním předpokladem pro úspěšný návrat propuštěného vězně do společnosti je jeho resocializace a reintegrace, která nejlépe probíhá, pokud si daná osoba najde práci a dostává od státu podporu určenou k úspěšnému začlenění, ať už ve formě konzultací s probačním pracovníkem, ve formě peněžních dávek nebo vzdělávacích programů.

2.2 Trestní systém v České republice

Současný trestní řád, který upravuje pravidla trestního řízení je kodexem trestního práva procesního. Některé zásady trestního práva jsou obsaženy jak v Ústavě ČR (jedná se ústavní zákon č.1/1993 Sb.) a dále v Listině základních práv a svobod (usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb.).⁶²

Základem trestní odpovědnosti je dle platného trestního zákona trestný čin, který se už dále nedělí na možné přečiny, zločiny apod. Protispolečenská jednání, která nejsou tak závažná jako trestní čin jsou posuzována jako přestupek dle zákona o přestupcích č. 200/ 1990 Sb.⁶³ Zde je viditelná paralela s americký typem trestního činu označovaným jako „felony“ a přestupku jako „misdemeanor“.

Soustava soudů v České republice je ustanovena dle zákona č. 6/ 2002 o soudech a soudcích a je tvořena (od nejnižší úrovně k nejvyšší) okresními soudy,

⁶² Karabec, Zdeněk et al. 2002. *Systémy trestní justice v Evropě a Severní Americe- Česká republika*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci (13).

⁶³ Karabec, Zdeněk et al. 2002. *Systémy trestní justice v Evropě a Severní Americe- Česká republika*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci (18).

krajskými soudy, vrchními soudy a Nejvyšším soudem. Za první stupeň řízení o trestních věcech zodpovídá okresní soud, pokud se nejedná o trestné činy, za které hrozí dolní hranice minimálně pět let odnětí svobody nebo výjimečný trest. Opravný prostředek k rozhodnutí soudu nižšího stupně vždy odpovídá soud nejblíže vyššího stupně. Nejvyšší soud je pak odpovědný za rozhodování o mimořádných opravných prostředcích i u pravomocných rozhodnutí soudů nižší instance.⁶⁴ Soudy mají obecně k dispozici tři druhy trestů: odnětí svobody, obecně prospěšné práce a peněžité trest. Dále je zde možnost podmíněného odložení trestu a to až na dobu tří let s povinným zvýšeným dohledem. Jde o tzv. probaci, která kombinuje aspekt penologický, tedy potrestání a aspekt sociální teda zvýšené sledování ale také sociální pomoc. Stejný princip sledování a dodržování udělených podmínek se musí dodržovat u podmíněného propuštění z vězení ještě před ukončením vyměřeného trestu.

Vězeňství je instituce k trestání odnětím svobody řízeno Vězeňskou službou České republiky jako součást resortu Ministerstva vnitra ČR. Vězeňská služba jednak odpovídá za výkon vazby a trestu odnětí svobody a jednak je zodpovědná za zajišťování pořádku v budovách justičních orgánů.

Dle vnitřních předpisů se vězni ubytovávají tak, aby byli odděleni muži od žen, prvo-věznění od recidivistů, duševně nemocní od zdravých. V reálných podmínkách ale díky nedostatečné kapacitě tyto podmínky nejsou splnitelné.

Trest odnětí svobody se vykonává ve věznicích, které se dle typu ostrahy dále rozčleňují do 4 základních typů (od nejméně pro nejpřísněji střežené) na věznice s dohledem, s dozorem, s ostrahou a se zvýšenou ostrahou. V České republice je 35 věznic, z nichž čtyři mají kapacitu přesahující 1000 uvězněných osob, přičemž standart je mezi 400-600 uvězněných osob na jedno zařízení. Osoby, které ještě nebyly pravomocně odsouzeny, podléhají vazebnímu, nikoliv vězeňskému režimu.

2.2.1 Po propuštění

Jsou zde dvě možnosti, jak opustit vězení ještě před uplynutím stanovené doby trestu: jednak podmíněné propuštění se zkušební dobou na 1 až 7 let nebo díky milosti, která je dle Ústavy svěřena jenom prezidentovi republiky. Následně po propuštění, ať už po řádném odpykání trestu nebo po podmíněném propuštění, je péče o propuštěné osoby svěřena sociálním kurátorům. Na rozdíl od Spojených států ale vězeň nemá

⁶⁴ Karabec, Zdeněk et al. 2002. *Systémy trestní justice v Evropě a Severní Americe- Česká republika*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci (35).

povinnost toto spojení navázat, pokud mu není přímo nařízeno a proto se tak ve velké míře neděje a to ani v případě, že má dotyčná osoba dlouhodobé problémy zařadit se zpátky do občanského života.

Existuje několik služeb, nebo spíš druhů pomoci, kterými se stát snaží po propuštění z vězení trestanci ulehčit resocializaci. Jde o jednorázový nevratný finanční příspěvek 1000 Kč, poradenství, výpomoc při hledání pracovního místa, zajištění ubytování, terapie, pomoc s obnovením vztahů v rodině.⁶⁵ Reálně ale tato pomoc nemá velký dopad, protože sociální kurátoři jsou zahlceni prací a pomoc při hledání pracovního místa znamená přihlášení se na pracovním úřadě, který bohužel uchazeči se záznamem v trestním rejstříku jen velmi těžko dokáže pomoci.

⁶⁵ Babková, Johana. *Resocializace a reintegrace trestaných a propuštěných osob z výkonu trestu odnětí svobody*. Nепublikovaná diplomová práce. Praha: FSV UK (14).

3. Probace, mediace, postpenitenciární péče a zločin v komunitě

3.1 Základní pojmy

Pro účely této práce je nutné vymezit si pojmy probace, mediace a postpenitenciární péče. Každý z nich nabízí jinou možnost jak spolupracovat s pachatelem trestního činu a zároveň každý z nich operuje na jiné úrovni, tj. daná osoba do vězení nenastoupí a spolupráce s ní je navázaná na svobodě (probace a mediace), nebo daná osoba naváže spolupráci až po propuštění z výkonu trestu (postpenitenciární péče). Následující definice jsou platné jak pro Českou republiku, tak pro Spojené státy americké.

Dle zákona č. 257/2000 Sb. o probační a mediační službě se probací rozumí „organizace a výkon dohledu nad obviněným, kontrola výkonu trestů nespojených s odnětím svobody, individuální pomoc obviněnému, jeho pozitivní motivování, působení na něj aby vedl řádný život, vyhověl soudem nebo státním zástupcem uloženým podmínkám, a tím došlo k obnově narušených právních i společenských vztahů.“ Datování vzniku probace se váže ke Spojeným státům poloviny 19. století, např. v Massachussets byla uzákoněna už v roce 1878 a postupně byla přijímána i jinými zeměmi s anglosaskou právní tradicí (Velká Británie uzákonila probaci v roce 1907).⁶⁶

Mediace v trestním řízení je dle výše zmíněného zákona „mimosoudní zprostředkování za účelem řešení sporu mezi poškozeným a obviněným a činnost směřující k urovnání konfliktního stavu vykonávanou v souvislosti s trestním řízením. Mediaci lze provést jen s výslovným souhlasem obviněného a poškozeného.“

Pod pojmem postpenitenciární péče se rozumí starostlivost o vězně propuštěné z výkonu trestu. Jedná se o poradenství, sociální péči, přidělení koordinátora, možnost ubytování na delší nebo kratší dobu v tzv. domovech na půl cesty nebo v útulcích. Jak to ve své knize shrnuje Hasmanová: „cílem postpenitenciární péče je sociální rehabilitace propuštěných osob, omezení jejich sociální exkluze, zvýšení kvality jejich života a začlenění zpět do společnosti.“⁶⁷ Pro potřeby této práce jsem postpenitenciární péči rozdělila na a) sociální služby a dávky obecného charakteru; b)

⁶⁶ Rozum, Jan., Petr Kotulan, Jan Vůjtech. 2000. *Výzkum nově zavedených prvků probace do trestního práva ČR*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci (43).

⁶⁷ Hasmanová L. et al. 2008. *Mezi vězením a komunitou (výstup projektu Šance)*. Praha: Sdružení pro probaci a mediaci v justici (63).

speciální odborné sociální poradenství a výchovnou činnost poskytovanou osobám propuštěným z vězení stejně jako služby sociální prevence, domovy na půl cesty atd.

Rychlá⁶⁸ uvádí tyto služby poskytované v rámci postpenitenciární péče:

- základní sociální poradenství
- odborné sociální poradenství
- předvýstupní poradenství
- písemné poradenství ještě ve výkonu trestu či vazby
- dluhové poradenství
- právní poradenství
- pomoc při zajištění bydlení
- pomoc při hledání práce
- psychická podpora po výstupu z výkonu trestu
- individuální pohovory
- rekvalifikace
- zprostředkování dalšího vzdělávání
- zvyšování sociálních dovedností a kompetencí
- práce s rodinou, či blízkými osobami propuštěného
- osobní asistence při vyřizování náležitostí na úřadech
- skupinové aktivity – svépomocná skupina

Někteří autoři⁶⁹ ale poukazují na to, že se Vězeňská služba snaží přesouvat nutnost resocializace vězňů na organizace, které postpenitenciární péči poskytují, jako je třeba organizace Rubikon, bývalé Sdružení pro probaci a mediaci v justici. V tomto bodě je už ale pozdě, respektive úspěšná resocializace vězňů nemůže začít až po jejich propuštění z vězení. V ideálním případě by na sebe péče měla navazovat, tj. začít ve věznicích a pokračovat po propuštění

3.2 Probační a mediační služba

V České republice byla jako vykonavatel probace a mediace ustanovena Probační a mediační služba (PMS), která vznikla jako specializovaná sociální služba spadající pod Ministerstvo spravedlnosti ČR. Posláním PMS je zprostředkování společensky prospěšného řešení a zároveň efektivního a účinného řešení konfliktů

⁶⁸ Rychlá in Hasmanová L. et al. 2008. *Mezi vězením a komunitou (výstup projektu Šance)*. Praha: Sdružení pro probaci a mediaci v justici. (64).

⁶⁹ Justová, Martina. 2005. *Cisár je náhy: Represia, prevýchova*. Bratislava: Oto Németh (24).

spojených s trestnou činností. Mezi další činnosti patří organizace a zajištění efektivního a důstojného výkonu alternativních trestů a opatření s důrazem na zájmy poškozených, ochranu komunity a prevenci kriminality.⁷⁰ PMS se řídí tzv. restorativním pojetím spravedlnosti, která se „zaměřuje na újmy vzniklé trestným činem a usiluje o zohlednění potřeb poškozeného, dále podporuje odpovědnost pachatele za řešení vzniklé situace a zapojuje poškozeného, pachatele a komunitu do procesu řešení.“⁷¹ Restorativní justice tedy zohledňuje jak potřeby poškozeného, tak se snaží podporovat v pachatelovi odpovědnost; zapojuje poškozeného, pachatele a komunitu do procesu řešení vzniklé situace. Upřednostňuje proces, který je založený na spolupráci zainteresovaných stran a řešení vycházející z jejich dohody, spíše než dlouhodobé tresty odnětí svobody.⁷² PMS tedy propaguje a podporuje alternativní tresty, v pachatelích se snaží podněcovat pocit odpovědnosti za vzniklou situaci a snahu problém řešit. Zároveň spolupracuje i s oběťmi, tak aby tyto dostaly potřebnou sociální i psychologickou pomoc a podporu. Jedním z nejrozšířenějších postupů v rámci restorativní justice je už zmíněná mediace, tedy zprostředkování kontaktu mezi pachatelem a poškozeným, za účelem řešení vzniklé situace.

Česká republika začala promítat základní prvky restorativní justice do praxe od poloviny 90. let 20. století. Jako jeden z prvních průlomových momentů lze označit zavedení trestu obecně prospěšných prací v roce 1995 (č. 152/1995 Sb.). Dohled probačního úředníka nad propuštěným vězněm byl zaveden v roce 1997 (č. 253/1997 Sb.) a právě tento zákon se později stal jedním z podkladů pro založení Probační a mediační služby. Jedním z posledních průlomových rozhodnutí naplňujících podstatu restorativní justice je v rámci nového trestního zákoníku zavedení dvou nových alternativních trestů a to domácího vězení a zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce.

Zjednodušeně by se dalo říct, že PMS sleduje tři cíle:

- 1, integraci obviněného- tedy začlenění pachatele zpátky do společnosti, tak aby už v budoucnu nespáchal trestný čin
- 2, participace poškozeného- snaha o to aby pachatel převzal zodpovědnost za své činy

⁷⁰ *O probační a mediační službě*. 2011. Praha: Probační a mediační služba [cit. 04.05.2013]. Dostupné z: <<https://www.pmscr.cz/o-pms/>>.

⁷¹ Zehr, H. 2003. *Úvod do restorativní justice*. Praha: Sdružení pro probaci a mediaci v justici (31).

⁷² Matoušek, Oldřich. 2008. *Metody řízení sociální práce*. Praha: Portál (285).

3, ochrana společnosti- tato je docílena dohledem nad alternativními tresty, které pachatelé obdrželi a zabezpečením procesů trestního řízení.⁷³

Podobný model pro Spojené státy není popsán, protože organizace odpovídající Probační a mediační službě v USA neexistuje. Tyto funkce jsou svěřeny národním legislativám, které mají určeny rozdělení věznic a pod ně spadající problematiku probace a mediace.

3.3 Povědomí o alternativních trestech, Probační a mediační službě a péče o propuštěné

Nejen Roberts a Hughs poukazují ve své knize *Understanding public attitudes towards criminal justice* na fakt, že veřejnost je nedostatečně informovaná o trestní politice státu, o funkci věznic, možnosti převýchovy a dalších aspektů spojených s odsouzením. Takovíto lidé, jak autoři píšou, jsou zpravidla ti nejkritičtější k používání alternativních trestů ale i k různým programům, které jsou propuštěným vězňům nabízeny.⁷⁴ Podobný názor sdílejí i dotazovaní pracovníci organizace Dismas House.

Obecné povědomí o existenci Probační a mediační služby, potažmo neziskových organizací, by pomohlo překonat obecnou nedůvěru i apatii a nezájem společnosti vůči propuštěným vězňům. Zároveň poukázáním na možnost alternativních trestů nebo jiného urovnání sporu by se mohlo kapacitně ulevit věznicím, do kterých jsou dnes posíláni i jedinci za minoritní trestní činy. Dostatečná propagace a diskuse na dané téma by mohla najít ohlas ve společnosti a potažmo v rozsudcích, které by se více přikláněly k aplikaci alternativních trestů. Neziskové organizace jako třeba Rubikon by pak v České republice mohli vyjít ze stínu a propagovat svoji práci. S dostatečnou propagací přicházejí granty a sponzoři a pravděpodobný programový rozvoj. Jak je uvedeno v diplomové práci Probační a mediační služba ČR: „veřejnost je o existenci Probační a mediační služby informována nedostatečně. Pouze 8 % dotázaných potvrdilo, že o existenci této

⁷³ Maroušek, Oldřich; Jana Koláčková, Pavla Kodymová eds. (2005). *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál (286).

⁷⁴ Roberts, J., M. Hough. 2005. *Understanding public attitudes to criminal justice*. Maidenhead : Open University Press (153).

organizace ví. Dále 19 % respondentů o ní něco slyšelo, ale není si jisto.⁷⁵ Jak dále ve své diplomové práci Eva Vyhnalová píše: „z analýzy je zřejmé, že nejzásadnějším opatřením, které by mohlo povědomí o Probační a mediační službě ve společnosti zvýšit, je zviditelnění prostřednictvím médií. To ostatně odpovídá i zjištění, že nejčastějším zdrojem informací o Probační a mediační službě jsou pro širokou veřejnost sdělovací prostředky a že tímto směrem bychom se měli vydat při úvahách, jakým způsobem informovat veřejnost o existenci a činnosti tohoto institutu.“⁷⁶

3.4 Zločin v komunitě

Jeden ze závěrů konference *Mezi vězením a komunitou* konané ve dnech 12. a 13. 6. 2008 v Praze vyplynulo, že trestný čin je sociální událostí pro celou komunitu a je více než žádoucí, aby se celá komunita zasadila o reintegraci svého člena. Pachatel by měl v průběhu výkonu trestu zůstat v co nejužším kontaktu s komunitou. Zároveň se musí klást důraz na individuální potřeby pachatele a také na příčiny vzniku trestního činu. Východisko pro tuto konferenci, ale nebála bych se říct i pro fungování obou později popsaných organizací, by se dalo shrnout v následujících citátech „vězeň se jednoho dne stane vaším sousedem“ a „izolace bez individuálního přístupu a práce s pachatelem je dalším trestem“.⁷⁷

3.4.1 Mentoring

Mentoring jako metoda je založen na zapojení komunity do sociální reintegrace pachatelů. V knize *Mentoring* vymezují autorky i tzv. komunitní mentoring, v tomto případě jde o nejobvyklejší formu mentoringového programu, kdy se mentor a svěřenec setkávají v okolí bydliště.⁷⁸ Mentoring mezi mentorem a propuštěným vězněm se od typického případu mentoringu v mnohém liší- mentoring jako takový je většinou aplikován na modelu mentor- starší zkušenější jedinec a svěřenec- mladší příjemce informací a pozitivních vzorců chování. V případě

⁷⁵ Vyhnalová, Eva. 2010. *Probační a mediační služba v ČR*. Nepublikovaná diplomová práce. Praha: FSV UK. (59).

⁷⁶ Vyhnalová, Eva. 2010. *Probační a mediační služba v ČR*. Nepublikovaná diplomová práce. Praha: FSV UK (79).

⁷⁷ Valeš, František. 2008. „Projekt Šance- Koalice Šance- výstupy“. *Konference Mezi vězením a komunitou*. 12-13. Června 2008. Praha (1).

⁷⁸ Brumovská, Tereza, Gabriela Seidlová Málková. 2010. *Mentoring- Výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. Praha: Portál (24).

mentoringu s klienty propuštěnými z vězení je důležitý zejména aspekt pozitivního ovlivňování a pomoci, to že je mentor starší nemusí nutně neplatí.

Jedním ze základních předpokladů mentoringu je individuální přístup, kdy je klientovi vysvětleno jak jednat s různými institucemi a úřady a je mu poskytován doprovod do těchto institucí, tak aby dokázali jednat a pochopit různé požadavky, které jsou na ně kladeny po propuštění. Zároveň s pomocí mentora se klient snaží o maximalizaci svého chování tak, aby byly splněny podmínky uloženy soudem. Mentor nemá formální postavení státem přiděleného dozoru, jeho úloha je čistě podpůrná a úzce vychází z výše zmíněného individuálního přístupu vůči klientovi. Tato individualizace je ale také spojena s vyšší časovou náročností, kde na jednoho mentora připadá jenom omezený počet klientů (3-5 klientů).⁷⁹

U osoby mentora je důležitá jeho příslušnost ke komunitě, která na jednu stranu pomáhá klientovi se lépe začlenit zpět do jejich struktur tím, že je zná a na druhou stranu zvyšuje důvěru klienta v osobu mentora tím, že tento oceňuje jeho postavení v komunitě.⁸⁰ Tím, že mentor doprovází klienta na úřady a různé instituce, zvyšuje jeho sebedůvěru v schopnost sebe sama zařadit se zpět do komunity a řešit všechny byrokratické požadavky a zároveň se po propuštění zorientovat v mezilidských vztazích. Klient je díky mentorovi dostatečně obeznámen s fungováním sociální služeb a jiných pomocných sítí. „Mentoring tedy směřuje k rozptýlení obav klienta z institucionálních jednání a k posílení jeho vůle a vytrvalosti, potažmo odpovědnosti, k účasti na všech potřebných úředních a obdobných jednáních, které mohou změnit jejich situaci.“⁸¹

Další důležité východisko pro program mentoringu je, že vede k samostatnosti. Klient se nemá stát na mentorově pomoci závislý, naopak je veden k schopnosti postarat se o sebe sám a vyznat se v úkonech, které po něm úřady vyžadují. Platí pravidlo, že klient by pomoc tohoto programu měl potřebovat jen jednou.

Tento program a vztah je založen na základě dobrovolnosti. Klient se přihlašuje na základě vlastní svobodné vůle, dobrovolně. Mentor má být pomocníkem, ale také doplňovačem probačního úředníka. Zatímco ten se specializuje na intervence spojené se spáchaným trestním činem, mentor se stará o resocializační stránku klienta.

⁷⁹ Valeš, František. 2008. “Projekt Šance- Koalice Šance- výstupy”. *Konference Mezi vězením a komunitou*. 12-13. Června 2008. Praha (5).

⁸⁰ Valeš, František. 2008. “Projekt Šance- Koalice Šance- výstupy”. *Konference Mezi vězením a komunitou*. 12-13. Června 2008. Praha (5).

⁸¹ Valeš, František. 2008. “Projekt Šance- Koalice Šance- výstupy”. *Konference Mezi vězením a komunitou*. 12-13. Června 2008. Praha (5).

Z těchto úkolů je nejdůležitější opětovné zapojení klienta do komunity, pomoc s při zajištění zaměstnání, vzdělávání, vztahy v rodině apod.

Tak jako klient i mentor vstupuje do tohoto vztahu dobrovolně, ve funkci dobrovolníka, zástupce komunity. Jako základní předpokládané vlastnosti pro výkon funkce mentora byly stanoveny následující vlastnosti: „schopnost empatie, upřímný zájem o situaci klientů, chápání obtíží klientů, sociální povědomí.“⁸² Mentor absolvuje vzdělávací program pro výkon této funkce a může začít pracovat s klientem za občasných supervizí.

⁸² Valeš, František. 2008. “Projekt Šance- Koalice Šance- výstupy”. *Konference Mezi vězením a komunitou*. 12-13. Června 2008. Praha (6).

4. Dismas House a Rubikon- dvě ukázky spolupráce s propuštěnými vězni

Vězení znamená pro vězně řád. Jde sice ve většině případů o řád nepříjemný a vynucený, přesto ale řád, který se postupně stává tolerovanou a vítanou rutinou, protože život vězňů neohrožují neočekávané zvraty. Jsou zde přesně definovaná pravidla a rozvrh dne. Odměnou za dodržování tohoto řádu je postel, strava, teplá voda a různé aktivity. O všechno toto zázemí známého vězeň pro propuštění přijde a dostává se do světa, který se za dobu jeho věznění výrazně změnil. Navíc se dostává do světa, který ho onálepkuje, kategorizuje jako vyčnívající z řady, tudíž deviantního. Propuštění lidé trpí oprávněným pocitem stigmatu, myslí si, že je na nich vidět odkud přicházejí. Kromě toho venku nepanuje řád, na který je člověk jako osoba propuštěná z výkonu trestu zvyklá, dostává volnost a svobodu která, jak poznamenal Václav Havel a jehož citát je hned na začátku této práce, má také svoje specifika, na které si už bývalý vězeň nevzpomíná.

4.1 Dismas House

Základ celého konceptu Dismasu byl převzat z Nashvillu, Tennessee, kde byl první Dismas dům na půl cesty otevřen v roce 1974 Jackem Hickey, kaplanem, který se už předtím angažoval v mnoha dobrovolnických projektech, mezi jiným působil jako dobrovolník ve vězení. Zde si uvědomil, že pokud se vězni vrací do komunity, která je před nimi uzavřená a nepřijme je, jejich resocializace je tím významně ovlivněna, ne-li znemožněna. Zároveň si uvědomil, že mnoho bývalých vězňů nemá pro propuštění kam jít, ani finanční prostředky a kontakty na to si ubytování najít. Na základě těchto zkušeností a pozorování založil první Dismas dům, ve kterém žili bývalí vězni a studenti z místní komunity.

Hickey byl i poradcem pro první otevřený Dismas ve Vermontu v roce 1986. V současné době provozuje Dismas ve Vermontu tři domovy, dva přímo v největším městě Vermontu- v Burlingtonu (Buell street a East Allen) a jeden v rurální komunitě v Rutlandu. Zároveň se Dismas profiluje jako nenáboženská organizace, otevřena všem vyznáním, bez ohledu na to, že jméno Dismas je převzato z Bible, podle

nenapravitelného zloděje, který byl ukřižován spolu s Ježíšem.⁸³ Mise Dismasu je „usmířit vězně se společností a společnost s vězni.“⁸⁴ Jde tedy o jakéhosi prostředníka mezi bývalými vězni a společností, kdy podle logiky Dismasu byly vazby mezi nimi zpřetrhány dvakrát: když byl spáchán zločin a následně když šla daná osoba do vězení.

Dismas Vermont pracuje na principu domu na půl cesty pro bývalé vězně, kteří jsou propuštěni z vězení, a buď nemají kam jít, nebo se bojí, že jejich zapojení do sociálních sítí které před uvězněním sdíleli, by jim zabránilo se úspěšně resocializovat. Proces přijetí do Dismasu je následující:

MG: Na začátku jde zaměstnanec Dismasu do vězení, kde se nachází osoba, jež má být brzo propuštěna, a dělají se s ní rozhovory. Jde o sérii 4 rozhovorů, v průběhu kterých zaměstnanec Dismasu vysvětluje co je to Dismas a vězeň má možnost klást otázky. Zaměstnanec má možnost nahlédnout do žadatelovy složky, aby se ujistil, že nespáchal zločin žhářství ani sexuálně motivovaný zločin, protože to jsou dva typy zločinů, jejichž pachatele Dismas neakceptuje. Pokud jsou přijati, tak po propuštění přicházejí žít do Dismasu. Pokud zde není k dispozici volná postel, musí čekat, než se nějaká uvolní. Tato procedura platí pro všechny vězně, protože věznice nemůže propustit lidi na ulici a udělat z nich tak bezdomovce, takže pokud nemají žádnou trvalou adresu, musí zůstat ve vězení. Seznam zájemců o postel v Dismasu čítá obvykle 50 jmen.⁸⁵

Prvotní myšlenka byla zaměřena na spolubydlení bývalých vězňů a místních vysokoškolských studentů, kteří měli poskytovat pozitivní vzor. Zatímco vězni platí určitou fixní částku týdně, studenti měli ubytování a jídlo zdarma a naopak kromě sdílení společného prostoru trávili několik hodin týdně s propuštěnými vězni. Dismas jako takový si zakládá na návratu svých klientů zpět do komunity, všechny domy se

⁸³ Dismas House. 2010. *What is Dismas House?* Vermont: Dismas House. [cit. 12. 4. 2013] Dostupné z: <<http://www.dismasofvermont.org/dhimissvis.htm>>.

⁸⁴ Dismas House. 2010. *What is Dismas House?* Vermont: Dismas House. [cit. 19. 4. 2013] Dostupné z: <<http://www.dismasofvermont.org/dhimissvis.htm>>.

⁸⁵ Sure, from the beginning a Dismas staff would go to local jail where a person who is soon to be released is placed..and they interview this person who has applied to live in Dismas. There is a serie of I think, yes, 4 interviews in which the staff discuss with the applicant what Dismas is about and able the prisoner to ask questions. The staff is able to look into the applicant's records to make sure there is no arson or sexual offence record as those are the two crimes we don't accept. And then if they are accepted in time of their release they will come to live in Dismas. If we don't have a bed they typically have to wait in prison until we have a bed available. And that is the process with any prisoner as the prison is not available to release a prisoner to a so called homelessness, so if they have no permanent address the have to stay in prison. We have a list of 50 applicants at any given time.

nacházejí ve městech v tzv. lepších čtvrtích a i tímto způsobem se organizace snaží zlepšovat obraz svých klientů.

Po určité době (maximální pobyt je rok) je klientům nabídnuto, pokud ještě nejsou schopni si najít vlastní bydlení, ubytování v apartmánech, které také patří Dismasu. Zde mohou žít maximálně rok.

MG: Musí platit to, čemu říkáme programový poplatek, který činí 75 dolarů týdně, aby u nás mohli žít. První týden po propuštění, jelikož nemají žádné peníze, bydlí zdarma. Normální byt, teda ne jeden pokoj, stojí v Burlingtonu mezi 750 a 1000 dolary. My od nich za apartmán, který patří Dismasu chceme 325- 350 dolarů, podle toho jak dlouhý je měsíc.⁸⁶

Mezi další služby, které Dismas nabízí, patří pomoc s hledáním zaměstnání, zprostředkování kontaktů na různé dobrovolnické skupiny (jako jsou Anonymní alkoholici AAA atd.), asistenci při kontaktu s úřady. Každý pracovní den se koná povinná večeře, kdy některý z dobrovolníků uvaří jídlo a přinese ho do Dismasu. U jednoho stolu tak sedí bývalí vězni i dobrovolníci z komunity, který přišli, aby těmto lidem ukázali, že je neodsoudili.⁸⁷

RG: Co je ale důležité, je jejich přítomnost (dobrovolníků) a díky této jejich přítomnosti se stávají součástí Dismas společenství. Obvykle chodí jednou za měsíc, takže já o nich přemýšlím jako o rodině, ne o nukleární rodině, ale o vzdálené rodině, jako je třeba strýc nebo bratranec. A skrze vlastní přítomnost říkají: já tě akceptuji, já tě neodmítám a skutečně je to takto jednoduché.⁸⁸

Dismas ve Vermontu není nijak napojen na jakékoliv jiné Dismas projekty po celých Spojených státech. Kdysi patřili pod jednu organizaci, která ale nebyla schopna manažersky pokrýt celé Spojené státy a zároveň si uvědomila, že se takovéto řízení přičí pojení komunitních organizací, proto dala svým pobočkám možnost si založit vlastní entity. Všechny tři domy ve Vermontu proto spadají pod místní organizaci Vermont Inc.

⁸⁶ They need to pay what we call a program fee, that is 75 dollars a week, to live there. As they have been released from jail and they have no money, they have the first week for free. A normal studio apartment which is not a single bedroom could be anywhere from 750 to 1000 dollars a month in Burlington. For apartment in Dismas they pay around 325- 350 depending on how long the month is.

⁸⁷ Mission, history, vision <http://www.dismasofvermont.org/dhimissvis.htm>

⁸⁸ But what is important is their presence and by their presence they become a part of Dismas community. They usually come once a month so as I think about them, they are like your family, not your nuclear family, but your distant family, like uncle or cousin. And by their presence they tell you I accept you, I don't reject you, and it is really this simple.

*MG: Organizace je řízena ředitelem a finančním manažerem, plus má dva zaměstnance na plný úvazek. Každý projekt, teda každý z domů, má svoje vlastní zaměstnance. Takže Dismas na Buell street má Kimberly a Annu. Dismas na East Allen má Richarda a Sue. Kimberly řídí také apartmány. A Dismas v Rutlandu má dva pracovníky na plný pracovní úvazek. A pak jsem tady já (projektový manažer) a community director, kteří děláme pro všechny projekty. Takže dohromady 8 zaměstnanců. 8 zaměstnanců na plný úvazek, když se však počítají osoby tak je to 14 osob, ale na hodiny, jelikož několik lidí dělá na půl úvazek je to 8 plných pracovních míst.*⁸⁹

Počet dobrovolníků je v Dismasu velmi těžce odhadovatelný, jejich interní seznam čítá přes 1000 jmen, aktivně se do dobrovolnického procesu zapojuje něco přes 100 lidí. Současně má Dismas House (všechny tři zařízení) kapacitu ubytovat 42 klientů.⁹⁰

4.1.1 Financování

Financování je u komunitních organizací více nezávislé na státu, tyto projekty spoléhají zejména na komunitu, z ní plynoucí peněžní prostředky a také na vlastní schopnosti zajišťovat dostatečné finanční zdroje různými žádostmi o granty. V rozhovoru sama pracovnice Dismasu při otázce financování upozornila, že jsou komunitní organizací a z toho plyne i jejich přístup k financím. Zároveň upozorňuje i na problémy, které sebou nese financování státem, které může být velmi nestále a ohrozit projekt.

MG: Dismas je financován z různých zdrojů, jsme tzv. „grassroot“ (komunitní) organizace, takže jsme hodně financováni z komunity. Dobrá věc, kterou to sebou přináší je fakt, že komunita ten program vlastně vlastní. Jejich příspěvky nám ukazují, že nás tady komunita chce a také to pomáhá komunitě si uvědomit, že nesedíme na zadku a neshromažďujeme státní dotace, ale že pracujeme tvrdě, aby program fungoval. Plus to také dokazuje, že v nás lidé věří, protože tím že nám dají 50 dolarů,

⁸⁹ This organization is run by the director and the financial manager plus 2 full time positions. Then each project, that means each house has staff related to them. So Buell street Dismas have Kimberly and Ann, so that is two people 1,5 time. East Allen has Richard and Susan, so that is 1,5 time. And satellites, Kimberly runs satellites as well. And Rutland has 2 full time people. And then myself and community director works for all the projects. So total employees that comes to 8. So full time is 8 people, when you count all the people it is 14 persons, but for hours since many of us are part time it is 8 people.

⁹⁰ Dismas House. 2010. *What is Dismas House?* Vermont: Dismas House. [cit. 12. 4. 2013] Dostupné z: <<http://www.dismasofvermont.org/dhmissvis.htm>>.

je můžeme použít na cokoliv, což je důležité pro Dismas. Na druhou stranu když získáme peníze od státu, je k nim vždy připojen i dlouhý seznam: tohle s nimi nesmíš dělat, na tamto je nesmíš použít. Také získáváme granty, od kostelů, od organizací, od různých sponzorů. Poslední část našeho rozpočtu jde z Odboru vězeňství a v minulých letech nám dali 45 000 dolarů na program, který vedeme na Buell street. Jelikož je roční rozpočet asi 150, 000 dolarů, tak nám přispívají asi jednu třetinu. Dismas v East Allen je kompletně financován Odborem vězeňství a to není dobře, protože pokud se rozhodnou, že nemají dost peněz a sníží nám dotace, na kterých jsme závislí, tak to budeme muset zavřít, takže zdroje z „grassroot“ financování jsou spolehlivější.⁹¹

Organizace má roční rozpočet 350, 000 USD, přičemž jak už bylo řečeno, provoz jednoho domu stojí asi 150, 000 USD a jeden z domů (East Allen) je kompletně financován Odborem vězeňství.

4.2 Rubikon

Rubikon je nestátní nezisková organizace, která působí v oblasti prevence kriminality a snaží se uvést do praxe nová efektivní řešení následků trestních činů. Původně bylo sdružení založeno pod názvem Sdružení pro rozvoj sociální práce v trestní justici v roce 1994, přičemž cílem bylo podpořit nové alternativní formy, jak řešit trestní činy. Organizace byla založena studenty a přednášejícími Katedry sociální práce na Filosofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. Důvod pro založení organizace byla neexistence takovéto formy pomoci propuštěným vězňům a také zájem o zahraniční praxi aplikace alternativních trestů, která v tom čase v České republice také chyběla. Organizace tak ze začátku vznikla jako dobrovolnická a postupně se plně profesionalizovala.

⁹¹ Dismas is financed in different ways, we are what is called grassroot so we are financed a lot by the community by the fundraising that comes from the community. Good thing about this is that the community owns the program. It helps us to know that the community wants us there and it also helps the community to know that we are not sitting on your butts collecting state funding, that we are actually working hard to make the program work. Plus it also shows you that people believe in you, because if you get 50 USD from community you can use it to whatever you find important for Dismas. However if we get money from state there is always a long list: you can't do this, you can't do that. And we also raise grants, from churches, from organizations form all kind of sponsors. And the last portion is the funding we get from Department of Correction and in previous years we mostly got around 45 000 USD to run the Buell street Dismas. The yearly budget is 150 000 USD so they give as around one third. East Allen house is fully financed by Department of Correction and that is not good because if they decide the lack funding and they will shot down the money you rely on then you will have to close it, so grassroot funding is much more reliable.

Další název, pod kterým je Rubikon dodnes znám, bylo Sdružení pro probaci a mediaci v justici, zkráceně SPJ. Na konec, i díky rozšíření portfolia služeb dostalo sdružení stávající název Rubikon centrum. Takto budu sdružení označované i v této práci.

Mise Rubikonu, resp. jeho cíle jsou popsány následovně: „cílem naše sdružení je opětovné začlenění lidí s trestnou minulostí do společnosti, rozvoj jejich schopností pro uplatnění na trhu práce a dosažení jejich sociální a pracovní integrace. Tím významně pomáháme v začleňování rizikových skupin a ke snižování jejich recidivy. Šetříme tak nemalé finanční prostředky nás všech.“⁹²

Rubikon je považován za jednoho z iniciátorů zákona o už popsané Probační a mediační službě ČR (PMS), později se podílelo i na jeho vzniku, zejména skrze vytváření vzdělání úředníků PMS. Základním posláním je nabízet klientům- osobám propuštěným z výkonu trestu- začlenění do společnosti, pomoci jim uplatnit se na trhu práce a tím dosažení nejen pracovní ale i sociální integrace. Kromě toho nabízí sdružení pomoc s finanční situací a dluhovou poradnu. Díky tomu je zde menší možnost recidivy. Sdružení dále spolupracuje s osobami ze sociálně vyloučených lokalit a poskytuje také poradenství obětem trestných činů. Osoby, které jsou klienty v rámci penitenciární a postpenitenciární péče jsou popsány následovně:

KM: Může přijít kdokoliv. Vždy na počátku jsou ty projekty vymezeny dle toho, podle jakého kraje jsou. To my neovlivníme, to záleží na tom, jak je napsaný projekt. Klienti pak musí splňovat určitá kritéria, musí se vracet do těch krajů toho projektu. Musí mít pak 6 až 8 měsíců před propuštěním. Věznice provede předvýběr. Někdy tam jezdíme, pokud je to nová spolupracující věznice, na tzv. nábor, tam se jim představíme, oni vyplní dotazník, o co by měli zájem a na základě toho je zařazujeme do aktivit. Jo, je to dobrovolné, nikoho do ničeho nenutíme.

Samo sdružení na svých stránkách shrnuje své oblasti činnosti pod zkratkou 3 „O“:

- 1, ovlivňování systémových změn v oblasti legislativy a zavádění praktických postupů
- 2, osobní asistence pro konkrétní lidi v nouzové situaci

⁹² Rubikon. 2012. *Kdo jsme?* Praha: Rubikon. [cit. 25. 4. 2013] Dostupné z: <<http://www.rubikoncentrum.cz/kdo-jsme.php>>.

3, osvěta směrem k odborné i laické veřejnosti.⁹³

TK: Jednak máme tzv. integrační programy, které máme pro lidi ve vězení a pak i po jejich propuštění. Pak část tvoří ten romský mentoring, pak ty kurzy které děláme pro veřejnost- finanční gramotnost, zadluženost. SPJ se pak podílelo na vzniku probačního a mediačního zákona. První byl asi ten mentoring, zkušebně se začali podporovat rámcově motivační programy pro lidi vězení, postupně pak bylo programů víc a pak i programy po propuštění.

Obecně nabízí Rubikon následující programy: Programy pro zvýšení zaměstnanosti, Programy k řešení zadluženosti, Programy k větší efektivnosti alternativních trestů, Programy pro oběti trestních činů, Vzdělávací a konzultační služby.⁹⁴

Počet zaměstnanců i struktura organizace v Rubikonu jasně odráží její profesionalizovaný charakter. Vedení organizace tvoří ředitelka, zastupce ředitelky, ekonomický ředitel, ředitelka fundraisingu a ředitelka pro rozvoj. Pod ně spadají projektový koordinátoři (každý projekt má vlastního), asistenti (každý projekt jich má několik), administrativní zaměstnanci jako je účetní, personalista, PR strategista apod. a externisté. Dohromady bez externistů se jedná o 36 plných úvazků. Externistů je asi 8 na různé části úvazků. V případě Rubikonu je ale jednoduché odhadnout počet dobrovolníků, ty jsou většinou jenom 2- jeden stážista a jeden obecněji zaměřený dobrovolník.⁹⁵ Počet klientů se také mění, jelikož jde o neziskovou organizaci, nikdo nemůže klienty nutit, aby se programu nebo konzultací účastnili. Většinou je to ale velmi podobně jako v Dismasu, tedy kolem 35-40 klientů, kteří docházejí do Rubikonu nebo se účastní nějakého vzdělávacího programu. Mimo jsou pak klienti tzv. romského mentoringu, který probíhá zejména v Ústeckém kraji.

4.2.1 Financování

Financování Rubikonu přesně jako financování Dismasu odráží typ organizace. Zatímco u komunitní organizace převládali soukromí donátoři, malí přispívatelé, kostelní sbírky a podobně, financování Rubikonu je jiné. Spoléhá se na dva zdroje: financování z Evropské unie a na financování státu.

⁹³ Rubikon. 2012. *Kdo jsme?* Praha: Rubikon. [cit. 19. 4. 2013] Dostupné z: <<http://www.rubikoncentrum.cz/kdo-jsme.php>>.

⁹⁴ Rubikon. 2012. *Služby.* Praha: Rubikon. [cit. 19. 5. 2013] Dostupné z: <<http://www.rubikoncentrum.cz/sluzby.php>>.

⁹⁵ Rubikon. 2012. *Struktura.* Praha: Rubikon. [cit. 21. 4. 2013] Dostupné z: <<http://www.rubikoncentrum.cz/lide.php>>.

KM: Soukromé donátory nemáme, procenta těžko stanovím. Tak asi 80% jsou evropské projekty, nějaké ty projekty toho romského mentoringu byly financovány z Ministerstva vnitra z Úřadu prevence kriminality. Ted' máme nějaké zahraniční projekty, z německé nadace.

Při dotazu, jestli organizace pořádá nějaké sbírky nebo podobné projekty byla odpověď negativní. Tady je opět velmi dobře dokumentovatelný rozdíl mezi komunitní a profesionalizovanou organizací. Profesionalizovaná organizace spoléhá jen na pevně dané peníze a tak jak jsou tyto zdroje vnímány spíše negativně u komunitní organizace, jsou vnímány jako zdroje stabilní u organizace profesionalizované. I tato stabilita je ale dnes už spíše imaginární, jelikož sama respondentka přiznává, že i tato profesionalizovaná organizace řeší, jak postupovat v rozvoji a financování organizace, až příliv peněz od Evropské unie ustane. Není proto nepravděpodobné, že se v budoucnosti neuchýlí i takovému zdroji finančních prostředků.

KM: No to je také téma, které se ted' hodně ve sdružení řeší, máme konzultantku, která přišla z komerční sféry, a protože se samozřejmě chceme udržet i potom co skončí tady ty evropské programy, tak vymýšlíme co a jak a jedna z těch metod je právě tento fundraising. A naopak je tady vnuknutá myšlenka, že by tohle mohlo přijít veřejnosti zajímavé, že dětskými domovy jsou už přesyceny. Takže určitě hledáme další zdroje, ale je to zatím v začátcích. Včetně třeba sociálního podnikání.

Zároveň uznává, že dlouhodobě je stav neudržitelný, protože dotace z Evropské unie, které jak sama organizace uvádí, tvoří 80%, budou pomalu končit. Jako profesionalizovaná organizace ale zvolili krok, který je má ještě víc přiblížit firmám ze soukromé sféry, jejichž jediným cílem je vydělávat peníze. Vytvořilo se profesionalizované PR oddělení spolu s najmutím pracovní síly, která původně profesně pochází z daného prostředí.

KM: No ted' vzniká koncepce PR oddělení, přišla nová kolegyně z Vodafonu. Má to být hodně přepracované, úplně jiné. No ted' se hodně všechno mění, končí evropské fondy, my tomu musíme přizpůsobit celou tu koncepci, přejmenovali jsme se z SPJ na Rubikon, přidali se nějaké nové funkce. Vznikají adresáře lidí, co se oslovují.

5. Dobrovolnictví a jeho využití v organizacích Dismas House a Rubikon

Na otázku co je dobrovolnictví je těžké najít jednotnou odpověď. Obecně se autoři, kteří se tímto tématem zabývají (např. Frič, Pospíšilová, Salomon, Rochester atd.) shodují na třech prvcích, které dobrovolnictví symbolizují a to že je nepovinné, neplacené a ve prospěch druhých.⁹⁶ Všechna tato vymezení ale obsahují výjimky, které dokazují, jak různorodý fenomén dobrovolnictví je. Např., i když se může zdát, že je dobrovolnictví nepovinné a nikdo do něj nemůže být nucen, jsou dobrovolníci často pod tlakem rodiny nebo okolí nebo cítí určité morální donucení. Zároveň dobrovolníci v mnoha případech dostávají za svojí „práci“ určitou kompenzaci a také se často stává, že je dobrovolná práce ve prospěch osoby, která dobrovolnou činnost vykonává (různé svépomocné spolky atd.) Z tohoto důvodu, někteří autoři nepovažují aktivity, které se neobracejí k veřejnosti, ale jsou orientované na vnitřní okruh jednotlivců (nějaké organizace) za dobrovolnictví. Jedná se o tzv. podmínku public benefit, teda veřejného blaha.

Ač by se mohlo zdát na základě závěrů z kapitoly 1, že ve Spojených státech naprosto dominuje přístup komunitní a v České republice přístup profesionalizovaný, z výzkumu Friče a Pospíšilové jasně plyne, že většina českých dobrovolníků pracuje v organizacích s lokální působností (63%), následuje členství regionální (18%), celostátní (15%) a mezinárodní (4%).⁹⁷ V České republice dominují volnočasové OOS v nichž převažuje amatérský způsob vedení organizace. Tato převaha je nastolena tím, že jde o člensky početné organizace a proto v rámci ČR co do počtu orgaizací převažují. Dle výzkumu Friče a Vávry, pokud se jedná o OOS v servisní oblasti (sociální, zdravotní, vzdělávání- sem tedy patří i organizace Rubikon) tak ty jsou v ČR více profesionalizovaní.⁹⁸

Je zajímavé a pro porovnávání přístupu k dobrovolníkům v této práci klíčové, že z výzkumu Friče a Pospíšilové jasně plyne také fakt, že čím je organizace více profesionalizovaná, tím v ní působí méně dobrovolníků. V České republice se

⁹⁶ Frič, Pavol, Tereza Pospíšilová. 2010. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. Století*. Praha: Agnes (9).

⁹⁷ Frič, Pavol, Tereza Pospíšilová. 2010. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. Století*. Praha: Agnes (157).

⁹⁸ Frič, Pavol, Martin Vávra. 2012. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví: Neformální pomoc, organizovaná práce a virtuální aktivismus*. Praha: Agnes, Hestia (47).

k tomuto faktu váže i časová souslednost, kdy platí, že organizace vzniknuvší před rokem 1989 jsou většinou organizacemi amatérskými s velkým počtem dobrovolníků, zatímco ty, co vznikly po roce 1989 jsou většinou plně profesionalizované.⁹⁹ Zde lze vyslovovat dohady o inspiraci rozvinutým západním neziskovým sektorem, kde touha po tom dokázat, že i České republice se dá neziskový sektor dělat profesionalizovaně, vyhrála nad možností uplatnit spíše amatérský přístup, který by v některých sektorech byl spíše vhodným.

Ať už jde o komunitní přístup nebo o „grassroots“, obě vymezují dobrovolnictví na stejné bázi. Pospíšilová ve své práci identifikovala tři paradigmatu dobrovolnictví, které se objevují v odborné literatuře o dobrovolnictví:

1, Dominantní přístup- dobrovolnictví je služba, která se většinou odehrává ve velkých neziskových „profesionalizovaných“ organizacích se zavedenou strukturou a stálými zaměstnanci. Jde o předpoklad ke profesionalizovanému modelu.

2, Alternativní přístup: paradigma občanské společnosti- dobrovolnictví je aktivismus, odehrává se většinou v malé neziskové organizaci napojené na místní komunitu a její potřeby, která je závislá od dobrovolnictví. Sem patří jak český komunitní přístup, tak americký „grassroots“.

3, Alternativní přístup: paradigma volného času- dobrovolnictví je chápáno jako volno časová aktivita, což ale jednotlivce neomezuje, aby se svým typem aktivity nezabývali zodpovědně a celoživotně.¹⁰⁰

Důležitou součástí komunitního modelu je účast dobrovolníků. Pospíšilová uvádí, že díky neexistujícím výzkumům celkového dobrovolnického zapojení v dané zemi, je takřka nemožné vypočítat celkový počet tzv. „grassroot“ dobrovolníků.¹⁰¹

Pro účely této práce se věnujeme dobrovolnictví skupinovému, ne individuálnímu, jako je pomoc rodině nebo přátelům. Toto se často děje kvůli našemu pocitu závaznosti vůči dané osobě, zatímco dobrovolnictví skupinové je založeno na svobodné vůli a bez nějakého nároku na odměnu nebo reciproční chování od někoho,

⁹⁹ Frič, Pavol, Tereza Pospíšilová. 2010. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. Století*. Praha: Agnes (159).

¹⁰⁰ Pospíšilová, Tereza. 2011. *Grassroot Volunteering: Definition, Concepts and Terms*. [cit. 10. 2. 2013] [online]. Praha: Univerzita Karlova. Dostupné z : <http://www.fhs.cuni.cz/kos/kos_soubory/grassroots%20volunteering_AGORA.pdf>.

¹⁰¹ Pospíšilová, Tereza. 2011. *Grassroot Volunteering: Definition, Concepts and Terms*. [cit. 12. 2. 2013] [online]. Praha: Univerzita Karlova. Dostupné z : <http://www.fhs.cuni.cz/kos/kos_soubory/grassroots%20volunteering_AGORA.pdf>.

pro něž se dobrovolně angažujeme. V této souvislosti to Pospíšilová shrnuje tím, že jako základ dobrovolnictví popisuje tři faktory: dobrovolnost, nekonání s ohledem na příští reciprocitu a zároveň s úmyslem pomoci druhým. Pokud bychom ale měli brát za určující definici dobrovolnictví od Dekerra a Halmana, kde dobrovolnictví je to co má dopad, nebo formuje veřejné blaho, tak by se „grassroot“ dobrovolnictví nedalo mezi dobrovolnictví počítat.¹⁰²

5.1 Dobrovolníci v Rubikonu

V českém kontextu existuje, nebo v průběhu 90. let existovala, jakási podvědomá touha neziskových organizací po profesionalizaci, která by pak měla ve výsledku přinést lepší služby klientům, působit lépe na různé donátory, případně i na veřejnost při pravidelných sbírkách.¹⁰³ Jestli platí premisa, že profesionalizovaná organizace se postupně zbavuje dobrovolníků a ve výsledku jich má v organizaci málo, a komunitní organizace naopak na dobrovolnících staví, jsem se snažila ukázat na odpovědích pracovníků zástupce komunitní organizace Dismas House a profesionalizovaného sdružení Rubikon.

Organizace Rubikon byla založena původně jako dobrovolnická organizace, jakýsi studentský projekt, který měl nabídnout chybějící pomoc propuštěným vězňům. Zahrnutí aktéři byli studenti Katedry sociální práce, kteří chtěli provést změnu, jejímž výsledkem bylo založení Sdružení pro rozvoj sociální práce v trestní justici v roce 1994. Sama respondentka TK, která v organizaci teď pracuje, v ní kdysi byla na stáži. *TK: Nebo takhle vlastně, už jsem to možná říkala, že při škole jsem vlastně byla tady v tom sdružení, když to tenkrát jako bylo v začátcích, jako i jinak se to jmenovalo. A takže vlastně i z toho důvodu jsem se přihlásila na ten inzerát, protože jsem věděla, jakoby trochu co dělaj, jaký prostě lidi to zakládali tu organizaci, že jsou jakoby šikovný, nadšený, a že je to zajímavá nezisková organizace, tak vlastně i proto jsem se přihlásila na tu pozici.*

Zároveň je důležité zdůraznit, co všechno bylo její náplní práce v době kdy více než před deseti lety jako stážista- dobrovolník v organizaci působila.

TK: Náplní mojí stáže, už je to strašně dlouho, no, to už je přes deset let. Bylo to, jezdili jsme třeba se podívat do věznic, účastnila jsem se vlastně náslechů, protože

¹⁰² Pospíšilová, Tereza. 2011. *Grassroot Volunteering: Definition, Concepts and Terms*. [cit. 10. 2. 2013] [online]. Praha: Univerzita Karlova. Dostupné z :

<http://www.fhs.cuni.cz/kos/kos_soubory/grassroots%20volunteering_AGORA.pdf>.

¹⁰³ Matoušek, Oldřich. 2008. *Metody řízení sociální práce*. Praha: Portál (237).

tenkrát vlastně vznikla probační a mediační služba, vznikal zákon o probační a mediační službě a účastnila jsem se třeba náslechu probátorů, mediátorů, u nějakých jejich sezení s klientama, jezdili jsme do věznic, pak jsme zpracovávali myslím i nějaký jakoby úkoly písemně.

Od založení původního Sdružení pro rozvoj sociální práce v trestní justici uběhne v roce 2014 přesně 20 let a organizace za tu dobu prodělala mnohé změny. Kromě změny názvu a značného rozšíření portfolia třeba o služby obětem trestných činů, vytvoření pozice mentora a to jak pro propuštěné osoby z výkonu trestu odnětí svobody, tak pro osoby romského původu se organizace i zcela jasně profesionalizovala. Dnes přístup k dobrovolníkům zcela jasně odráží změny, které se v organizaci odehrály a to jak v jejich počtu, zapojení do struktur organizace a činností, které vykonávají.

KM: Ano, máme (dobrovolníky). Občas je využíváme, ale je to dost omezené. Ted' tady máme jednu dobrovolnici. My na to nemáme místo. Nějací docházejí na pobočky. Jsou to většinou studenti, no. ...Typu jako práce s počítačem, já nevím, nebo chodí na poštu, zpracovávají třeba různé záznamy o klientech, třeba dávají do pořádku fotoarchiv náš, takovýhle různé věci, kopírujou.

Zároveň sama pracovnice uznala, že nejde o žádné kvalifikované práce, nebo práci s klientem, byť právě služby Rubikonu jsou asi tím hlavním, co dobrovolníky nebo stážisty přiláká se přihlásit.

ZS: Dostanou se po zaučení (dobrovolníci) k nějaké kvalifikovanější práci?

KM: To moc ne. Jsme tady jakoby neměli nějakýho..Dlouhodobější většinou ne. Měli jsme tady dobrovolnici, která dlouhodobě, tak třeba jela, když třeba jedeme na nějakou akci, kde třeba má možnost se podílet na prezentaci naší organizace, že třeba byla někde jakoby ve stánku, říkala kolemjdoucím o našem sdružení. Nebo mají třeba, když to je vyšší nějaký kurz jakoby interního vzdělávání, který tady míváme, tak přijde třeba, mají možnost se tady toho účastnit.

Druhá koordinátorka si naopak ve své odpovědi uměla představit, že by šikovní dobrovolníci dělali více méně to, co ona před deseti lety, ale zároveň obhajovala, proč by nebylo dobré pustit dobrovolníky ke klientům, byť právě tak ona sama v organizaci začínala.

TK: No, tak protože jakoby je to přímá práce s klientama, na kterou prostě člověk musí absolvovat nějaký školení, naši mentoři třeba, prostě to školení má asi sto hodin, tak to asi těžko by bylo zrealizovatelný, no, nebo prostě když jsou to naši lektori, tak

musí projít nějakým školením, který není prostě tady jakoby vždycky automatický, že je jednou za čas, no. A asi prostě nemůžeme pustit někoho přímo do práce s klientama, to by asi nešlo, no. Jo, dovedu si třeba představit, že kdyby tady byl někdo šikovnej, že my třeba jezdíme do věznic, jezdíme tam jakoby dělat besedy, tak že třeba by se tady na tom podílel, to si dovedu jakoby představit, že třeba ta naše stávající dobrovolnice, protože je šikovná, tak nějakých takových aktivit by se mohla jakoby účastnit.

Sama respondentka zdůraznila rozdíl mezi situací, ve které sdružení kdysi začínalo a postupnou změnou pravidel, kdy byl přínos dobrovolníků omezen více-méně na kancelářskou a administrativní práci.

ZS: A liší se to nějak od toho, co dělají dobrovolníci nebo vlastně stážisti momentálně?

TK: No, určitě, to je něco úplně jinýho. Jakoby teď to vypadá úplně jinak. Ony vlastně ty zakladatelky tenkrát vlastně pracovaly jako probátorky, teď je to něco jinýho, no.

Kromě dobrovolníků organizace zaměstnává i tzv. mentory, tito dostávají menší hodinovou odměnu, ale mohou pracovat jen 150 hodin/rok, což na danou práci mentora nestačí. Tito lidé projdou dlouhým školením a jsou ochotni propuštěným vězňům pomáhat, finanční odměna je spíš motivační. Tito lidé se dají také považovat za dobrovolníky, protože většinu svého volného času klientovi věnují bezplatně. V organizaci jsou ceněni, ale zároveň respondentka opět odmítá, že by se takováto práce dala svěřit i úplnému dobrovolníkovi, protože z povahy zakotvení profesionalizované organizace by bylo nemyslitelné, aby nejdřív neprošel dlouhým a intenzivním tréninkem.

ZS: A je možné, že by to třeba dělal jako dobrovolník někdo, kdo té tematice rozumí, že prostě chce dělat jako dobrovolník?

KM: No to je těžké, protože na toho mentora stejně musí projít našimi kurzy, ty jsou docela dlouhé, dají zabrat. A my se u těch mentorů hodně zaměřujeme na to, aby u nás vydržel, je to sice jen slabý přivýdělek, ale ty lidi musí být motivováni, protože ten kurz je dlouhý a nemáme kapacity to dělat stále znovu. Takže nad tím jsme neuvažovali.

Kromě dobrovolníků a mentorů jsou občas v Rubikonu i stážisté, kteří mají trochu jinou pozici, protože byť dobrovolníci, přístup k nim je více vědecký.

KM: No a když nabíráme ty stážisty, což je něco jiného než dobrovolník, tak to mají tak, že musí půlku času trávit nad zadanou prací a půlku samostudiem. Třeba se mu snažím i nějak odborně věnovat.

5.2 Dobrovolníci v Dismas House

Dismas House zastupuje v této studii typ komunitní organizace. Prvotní smysl Dismas House bylo spojení vysokoškolských studentů s bývalými vězni, kdy studenti bydleli v tom samém domě jako osoby propuštěné z výkonu trestu a tak pomáhali jejich lepšímu začleňování a akceptování společností. Toto spojení bylo výhodné pro obě strany, studenti měli zadarmo ubytování a stravu a klienti vzor, díky kterému se lépe integrovali zpátky do společnosti. Jelikož ale studenti tvořili takřka polovinu osazenstva domu a zájemců ze strany propuštěných vězňů přibývalo, organizace se rozhodla pro využití mezinárodních dobrovolníků, kteří v domě bydlí, vždy maximálně jeden nebo dva současně.

RG: Takže Dismas celý začal jako projekt univerzitních studentů, že ano. Takže od počátku to byli oni, kdo žili s propuštěnými vězni. Byla to smíchaná skupina. Takže když jsme začali s mezinárodními dobrovolníky, když jsme je začali nabírat, tak tito prezentovali tu studentskou část, jelikož později začalo být stále těžší je sehnat (student). Takže jednoduše jsme začali nabírat dobrovolníky, aby plnili tu samou funkci jako studenti.¹⁰⁴

Mezinárodní dobrovolníci mají dvojí funkci, jednak pracují pár hodin týdně v kanceláři, jejich hlavní činnost je ale jejich přítomnost v domě. Účastní se každodenních povinných večeří, klienty doprovázejí na různé schůzky s úřady, poskytují sociální i psychologickou podporu.

RG: Mezinárodní dobrovolníci dělají dvě základní věci. Jednak to má co dělat s tím, že žijí v Dismasu se stávají součástí této komunity, částí Dismas rodiny. Dostávají se do "vztahu" s někým, kdo právě opustil vězení. Mám o Tebe zájem dost na to, abych s Tebou strávil část svého života. A za druhé, dynamika života ve vězení je odlišná od dynamiky života na svobodě. Je to podstata psychologie. A oni si tuto dynamiku přinášejí z vězení na svobodu. Takže úžasná věc na dobrovolnících a studentech je, že s sebou přinášejí odlišnou dynamiku a ukazují ji i bývalým vězňům.

Studenti, resp. mezinárodní dobrovolníci tvoří ale jenom velmi malou složku dobrovolníků v Dismasu. Základní činnosti dobrovolníků je dvojité- přijít a uvařit jídlo. Každý večer v pracovní den je přesně v 6 hodin večeře, které se účastní všichni obyvatelé domu, obvykle jeden nebo dva pracovníci a dobrovolníci z komunity, kteří

¹⁰⁴ Dismas was started by university student, right? So from the beginning it was them living with ex prisoners. So it was a mixed group. When international volunteers, when we started to utilize them, they represent like the student part, and later it started to be more and more difficult to recruit them. So simply we recruited volunteer to have the same function students had.

buď doma nebo v Dismasu připraví jídlo. R.G. v rozhovoru opět vyzvedl jejich funkci nikoliv z ekonomického hlediska (příprava večeře) ale z hlediska psychologického. Jejich přítomnost, ochota sdílet s někým večerní jídlo je důkazem, že mnoha lidem není osud propuštěných vězňů lhostejný.

RG: Od pondělí do pátku přicházejí dobrovolníci, aby uvařili. To je první praktická věc, kterou dělají. Druhá věc je ekonomická. Ve většině případu jsou to oni, kdo nakupují ingredience na večeři a to je pro neziskovou organizaci velká pomoc. Ale nejdůležitější věcí je, my nepotřebujeme takovýto dar, abychom přežili, nepotřebujeme to jídlo, mohli bychom si navařit sami. Ale co je opravdu důležité je jejich přítomnost a díky této přítomnosti se stávají součástí společenství Dismas.¹⁰⁵

Sama organizace využívá dobrovolníky i na další činnosti jako jsou kancelářské práce, fundraising, nebo třeba oprava a údržba domů, ve kterých propuštění vězni bydlí, ale jak je vidět z odpovědi níže, tato forma dobrovolnictví, byť vážená, není považovaná za klíčovou a důležitou pro Dismas.

ZS: Takže oni nemají žádné další úkoly kromě toho, že přinesou a sdílejí jídlo? Nevyužíváte dobrovolníky k jiným úkonům?

MG: Uh, oh, ale ano využíváme..ale ty jiné úkoly které dobrovolníci dělají jako je fundraising, teda shánění peněz, to není součást naší mise.¹⁰⁶

Při porovnání obou organizací je jasně vidět, že každá má k dobrovolníkům úplně jiný přístup a také každá chápe jejich postavení, přítomnost v organizaci a také rozsah jejich činností zásadně odlišně. Důležité je povšimnout si také, jak se každá s organizací staví ke kontaktu s klienty. Obě organizace mají společný cíl-resocializovat vězně, byť každá sleduje tento cíl jinými prostředky. Plně profesionalizovaná organizace Rubikon ale nedovolí svým dobrovolníkům, aby se s propuštěnými vězni stýkali, byť právě mise této organizace byla tím, co je do organizace přilákalo a proč zažádali o možnost pro ně zdarma pracovat. Organizace

¹⁰⁵ Monday through Friday we have volunteers that come to cook. That is the first practical thing they do. The second thing is economic. Because most of the time they purchase the ingredience for the meal, so and that for nonprofit organization is a big help. But the most important thing is, we don't need a donation to survive, we don't need the meal, we can certainly make the meal of our own. But what is important is their presence and by their presence they become a part of Dismas community.

¹⁰⁶ ZS: So they don't have any other tasks except for bringing and sharing the meal? You don't use volunteers for anything else?

MG: Uh, oh, oh yes we do, we do..but the other tasks volunteers are doing are mostly with fundraising, raising money and that is not a part of our mission

jim svěří administrativní práce, na které ve sdružení nikdo nemá čas. Sama pracovnice to připouští:

ZS: On se k nim nikdy nedostane, vždy je v kanceláři?

TM: Ano, jenom tam, ano tam. Nemáme to prostě tak že když je nabíráme tak jim něco slibujeme, prostě řekneme, že když bude nějaká akce tak se mohou přidat.

Uvedla, že když v organizaci byla na stáži před mnoha lety ona, byla situace jiná a ona měla možnost se s klienty dostat do bližšího kontaktu. Tento fakt opět souvisí s přerodem organizace Rubikon z dobrovolnické platformy na profesionalizovaný subjekt.

Na druhé straně Dismas House jako komunitní „grassroot“ organizace vidí přidanou hodnotu dobrovolníků právě v tom, že sdílejí svůj volný čas s propuštěnými vězni a díky tomu se jim snaží navrátit pocit „normálnosti“, který byl narušen pobytem ve vězení. Projektová organizátorka MG dobře shrnuje rozdíl mezi tím, co obě organizace nabízejí a jak se ke svým klientům chovají a tím i rozdíl mezi profesionalizovanou a komunitní organizací následovně:

MG: ...ale nemáme žádné AA (Anonymní alkoholici) schůzky a nenabízíme poradenství. Ve skutečnosti si myslíme, že tyto služby jsou tam venku, v komunitě a součástí toho uzdravovacího procesu je, že tito lidé půjdou ven a tyto služby si najdou. Pokud jim služby přineseme až pod nos do domu tak to bude, jako kdyby byli pořád ve vězení, protože ve vězení měli spoustu programů, ale nemohli odejít, takže chceme, aby teď šli ven a sami si je našli.¹⁰⁷

5.3 Získávání dobrovolníků v Rubikonu

Jak už bylo zmíněno výše, z výzkumu Friče a Pospíšilové plyne, že čím je organizace více profesionalizovaná, tím má menší počet dobrovolníků. Mělo by tedy platit, že komunitní organizace bude spoléhat zejména na dobrovolníky. Jak už bylo popsáno výše, organizace Dismas House zaměstnává 14 osob, jejichž pracovní úvazky tvoří dohromady 8 plných úvazků. Při pohledu na strukturu agentury Rubikon je zřejmé, že většina osob působících v organizaci jsou pracovníci na plný úvazek. Pracovnice Rubikonu upřesňuje:

¹⁰⁷ ...but we don't have AA meetings we don't provide counselling. We actually things that these services are out there in the community and part of the healing process is that these guys will go out to the community and find them. If we will bring these programs to the house it would be a lot like jail, because they have a lot of programs in jail but they can't leave, so we want them to go out and explore it on their won.

KM: Ve vedení organizace je asi 5 lidí, pak tady máme koordinátory na vězeňské projekty. Pak také co děláme je romský mentoring. Romští mentoři vyškolení pracují s klienty, kteří jsou klienty probační a mediační služby. Oddělení fundraisingu a PR. Oddělení vzdělávání, protože poskytujeme i hodně kurzy pro veřejnost. Když tak bych Vám to ještě upřesnila. Máme asi 30 zaměstnanců, většina na plný úvazek, pak hodně externistů, určitě romští ale i neromští mentoři a lektori našich programů. V popisu struktury organizace není žádná zmínka o dobrovolnících v jejich strukturách.

Dobrovolník i stážista je ekvivalentem k studentovi, sami pracovníci přiznávají, že si nepamatují na případ, kdy by byl dobrovolníkem nebo stážistou někdo jiný. Zároveň, ale přiznávají, že dlouhodobě neumějí využít zapálení studentů pro tuto sféru pomoci.

ZS: Tak třeba, přijímá, vychovává si nějakým způsobem Rubikon svoje další pracovníky? Třeba způsobem, že je nabere jako dobrovolníky a pak jim dá, nabídne pracovní úvazek?

TK: Hm, to asi ne, tímhle jakoby máme třeba nějaký dobrovolníky, bereme lidi na stáž, ale nemyslím si, že primárně z toho účelu, abysme si prostě vychovali někoho na dyl, to ne.

Pro získávání dobrovolníků organizace nic nepodniká, v rámci povinné praxe nebo zájmu si je zájemci o dobrovolnictví najdou sami. Výjimka, kde se organizace prezentují na NGO marketu v Praze nebo na veletrhu sociálních služeb.

Jako odměna je poskytování dalšího vzdělávání v oboru, nikoliv ale nějak cíleně, pokud se organizuje školení nebo přednáška pro zaměstnance, může se dobrovolník nebo stážista přidat. Žádné jiné benefity nabízeny nejsou.

ZS: A nabízíte jim zpátky nějaký benefit?

TM: Určitě, když máme nějaký vnitřní školení, tak mu nabídneme, jestli se nechce zúčastnit. Nebo když tady máme ty kurzy finanční gramotnosti pro veřejnost, které jsou jakoby placeny, tak se může zúčastnit.

5.4 Získávání dobrovolníků a oceňování jejich přínosu v Dismas House

Na druhou stranu v rozhovorech s osobami pracující v Dismasu byli dobrovolníci a jejich práce vysoce vyzdvihována a to zejména z důvodu velmi odlišného pohledu na to, co taková organizace dělá a k čemu dobrovolníky potřebuje.

RG: A co víc, abychom naplnili misi Dismasu, tak nepotřebujete žádný speciální trénink nebo schopnosti. Zapojujete se už jen tím, že přijdete a to je to, co je skvělé na

Dismasu. Máme také další dobrovolníky, kteří jsou orientovaní na administrativu, fundraising, nebo se zabývají opravami a údržbou budov.

Zatímco organizace Rubikon se neprezentuje a nesnaží se dobrovolníky nějakým způsobem nalákat, protože kdo bude mít o spolupráci zájem, se ozve sám, Dismas House se spoléhá jednak na své dlouhodobé působení v dané lokalitě a tudíž na obecné povědomí o jejich činnosti a jednak také na informování se obyvatel mezi sebou.

ZS: Jak nacházíte své dobrovolníky?

RG: Takže, první možnost je díky různým přednáškám, které pořádáme. Díky nim jsme schopni zaujmout mnoho lidí, kteří jsou nadšeni tím, co děláme. Druhou možností je "síla slova", lidé mluví o tom jak pro nás dobrovolníci a díky tomu někdo jiný zjistí, že existujeme a možná se na náš přijde podívat. Tímto procesem narůstá naše síť (dobrovolníků). A poslední možností je agentura, budu jmenovat například United Way, což je clearing agency, nejenom nabízí finanční prostředky, ale také spojuje osoby, které chtějí dělat dobrovolníky s organizacemi, které dobrovolníky potřebují. Dobrovolníci popíší, co by chtěli dělat, jaké jsou jejich schopnosti a United Way řekne, ok, pojďme do Dismasu.¹⁰⁸

Zejména u poslední možnosti je ale nutné vzít v úvahu odlišný pohled na dobrovolnictví v České republice a ve Spojených státech, kde je považováno za samozřejmost, že se určitý čas (týdně, měsíčně) věnuje dobrovolnickým aktivitám.¹⁰⁹

Dobrovolnictví v Dismasu není časově náročné (pár hodin týdně jednou měsíčně) ale jeho základním efektem je, že lidé vidí výsledek svého snažení, mohou si promluvit s těmi komu vlastně své služby jako dobrovolníci poskytují. Oba dotazovaní odmítli, že by Dismas house poskytoval nějaké benefity nebo odměny dobrovolníkům, neexistují ani nějaké přednášky nebo vzdělávací kurzy, kterých by se mohli účastnit. Pokud někdo dělá dobrovolníka pro Dismas už dlouhou dobu, je jeho služba oceněna květinou a památný listem. O motivaci dobrovolníkům a

¹⁰⁸ ZS: How do you reach volunteers, how do you get them?

RG: Well first possibility is by the speech we give. By this we attract a lot of persons that are thrilled about what we do. The second possibility is the work of mouth, people talk about how they volunteer for us and another person will discover we exist and maybe come to check on us. By this process the web grows. And the last possibility is by agency, I will name for example the United Way which is a clearing agency, not only they give funds, but they also connect people that want to volunteer with agencies that need volunteers. The volunteers describe what they would like to do, what are they abilities and the United Way says for example ok, let's go to Dismas.

¹⁰⁹ V České republice nabízí podobnou službu, teda bazar dobrovolnických příležitostí portál www.neziskovky.cz

dlouhodobém působení v Dismasu mluvil i RG, který sám, byť zaměstnanec, pracuje pro Dismas od jeho otevření v roce 1986.

ZS: *OK, ale jak je přesvědčíte, aby zůstali? Myslíte, že je dobrovolnictví pro Dismas naplňuje?*

RG: *Já, takže, máme nějakou práci s tím, abychom přitáhli nové dobrovolníky, ale když jednou přijdou tak většinou zůstávají, my nikoho nepřesvědčujeme. Občas se může stát, že má někdo pocit, že toto pro něj není a chce odejít a to je v pořádku, ale my bychom nikoho netlačili do toho, aby s námi zůstali. Naše zkušenost je taková, že lidé, kteří jednou přijdou, zůstávají dlouho. Víte, minulý týden jsem byl na večeři v Dismasu na Buell ulici a tam byli ti kuchaři, tři, kteří přicházejí každý měsíc od té doby, co byl Dismas založen a to bylo v roce 1986. Takže více než 25 let přicházejí tito tři lidé, aby pro nás vařili. Po večeři jsme si sedli a mluvili spolu asi hodinu a půl. A oni mluvili o tom, jak je pro ně to, že sem chodí naplňující, jak oceňují, že je v jejich možnostech to dělat. Není to časově náročná aktivita, která vyžaduje pět hodin každý týden. Přesto ale mají přímý přístup k těmto lidem, vidí výsledky toho, co děláme, mají kontakt. A oni nejsou jediní, kteří to dělají po 25 let. Máme mnoho takto oddaných dobrovolníků. A to nám dává pocit, že to děláme dobře, je to tak?¹¹⁰*

5.5 Organizace Rubikon a komunita

Své sídlo má organizace Rubikon kousek od Náměstí Jiřího z Poděbrad v Praze, v domě, kde jsou kromě této organizace jen samé bytové jednotky. Také kolem se nacházejí zejména bytové domy, bydlí zde mnoho rodin s malými dětmi. S ohledem na skutečnost, že klienti přicházejí do organizace na různé kurzy, přednášky nebo konzultace často, předpokládala bych zvýšený zájem ze strany okolí a komunity, ve které působí.

ZS: *Co třeba to okolí.*

¹¹⁰ ZS: OK, but how do you persuade them to stay? Do you think that volunteering at Dismas is fulfilling?

RG: I, yeah so, we have some work taking new volunteers, but once they come, they usually stay, we don't persuade anybody to stay. It can happen that somebody has the feeling that this is not for him and he wants to leave and that is fine, but we will never push anybody to stay. Our experience is that people stay long time once they come. You know last week I was at diner at Buell street Dismas and there were these cooks, three of them you come every month since the Dismas was opened and that was in 1986. So over 25 years these three people are coming every month to cook for us. After the dinner we sat down and talk for like half an hour. And they talk how fulfilling it is for them to come, that they appreciate that is in their ability to do it. It is not time consuming, like it doesn't require 5 hours every week. But still they have a direct access to these people, they see the outcome of what they are doing, have contact. They are not only one who do it for 25 years. We have many a long time committed volunteers. That makes you feel that you are doing something right.

TM: Ted' jsem o tom přemýšlela minulý týden, že za dobu co jsem tady žádný vážnější problém nebyl. Ani v domě ani v okolí. Máme i tzv. učební programy pro mladistvé delikventy, akreditované probační programy, to školení pro ně probíhá pro ně tady. Minule jsme tu měli skupinu vězňů z Ruzyně.

ZS: A myslíte, že je to nezajímá, nebo nevědí, kdo sem chodí?

TM: No já si spíš myslím, že to nevědí. Ale opravdu si nevybavuji, že by byl problém. Vím, že v Ústí nad Labem byly nějaké stížnosti z okolních kanceláří, aby se něco neztratilo, protože tam hodně probíhá ten program romského mentoringu, ale to je tak všechno.

Organizace tedy neeviduje žádný problém se svým okolím, ve kterém působí. Respondentky ale samy poukazují na to (a také o tom přemýšlí), že lidé vlastně nevědí, co organizace Rubikon dělá a kdo jsou její klienti a tudíž jim ani nevdají, že tito lidé se po zazvonění dostanou dovnitř bytového domu a musí po schodech vystoupat až úplně do posledního patra. Jelikož se organizace sama aktivně neprosazuje a veřejnosti se neotvírá (žádné pořádané sbírky, prezentování jen na tematických konferencích o postpenitenciární péči, příp. na veletrhu neziskových organizací), není překvapením, že okolí neví podrobnosti o jejich působení. Je ale problematické určit, jestli je to výsledek působení organizace jako profesionalizovaného subjektu, nezájmu okolí o dění v komunitě, nebo obojího.

Zajímavá je také odpověď respondentky, která se při dotazu na reakce okolí snažila vzpomenout, jestli zde byl někdy nějaký problém. Neevidovala žádnou pozitivní reakci a rovnou se snažila vzpomenout na možné problémy, které by přítomnost tohoto typu klientů přinášela. I to poukazuje na naprosto odlišné chápání problematiky reakcí okolí na tento typ a služby organizací, tak jak je to vidět u Dismasu a Rubikonu.

Přímo popsala respondentka prezentování se organizace Rubikon následovně:

TM: No určitě se snažíme prosadit. Ted' jedu na konferenci kriminalistickou do Karlových Varů, no to je ale spíš odborná věc. Ale každý rok jsme na NGO marketu, tak to určitě, nebo když je někde veletrh sociálních služeb. Také zasílám přehled projektů a různých úspěchů našim partnerům, jiným spřízněným neziskovkám.

Organizace neprezentuje vlastní činnost ani v tisku, tedy opět kromě tematicky zaměřeného tisku. Možnost prezentace kupříkladu v měsíčníku Prahy 2, který slouží místní komunitě Prahy 2, respondentky odmítly jako zbytečné.

ZS: Co v tisku, prezentujete se?

TM: V tisku, no, prezentujeme se, ale spíš jsme teda nebyli aktivní. Že bychom honili PR články. Vydáváme tiskové zprávy, Spolupracujeme s Rozhlasem, myslím 6, tam je pořad o české justici, takže tam nás zvou, pak časopis o vězeňství.

Zároveň respondentky odmítly, že by byly v médiích publikované negativní články o sdružení, nebo negativní kampaň, což respondentky vidí jako pozitivní věc svědčící o úspěchu sdružení. Je ale otázka, jestli to spíše nesvědčí o neinformovanosti jiných médií a organizací jako těch zabývajících se penitenciární a postpenitenciární péčí.

ZS: Co třeba negativní články?

TM: Myslím, že se to nestalo. Co se týče té mediální stránky, tak situace ohledně romských mentorů a samozřejmě ohledně amnestie, to bylo hodně článků. Ale jinak žádná negativní publicita myslím nebyla.

5.6 Organizace Dismas House a komunita

Organizace má své domovy na půl cesty umístěny ve slušných rezidenčních čtvrtích. Tento fakt by mohl být zcela otevřeně přijímán negativně přímými sousedy i lidmi žijícími v dané oblasti. Předsudky, strach a také např. obava, že umístěný takového zařízení negativně ovlivní ceny nemovitostí v dané lokalitě, jsou oprávněné a přítomné. R.G., ředitel jedné z poboček Dismasu, má s takovýmto přístupem své zkušenosti. V současné době je ředitelem pobočky v East Allenu, která je otevřená krátce, od roku 2008.¹¹¹ Jak ale vysvětluje, pobočka měla být umístěna jinde.

ZS: Takže lidé z komunity mohou nějak zabránit Vašemu rozhodnutí otevřít novou pobočku?

RG: Ach, ano, to se stalo. Předtím než jsme otevřeli tento dům jsme se byli dívat na lokality v Colchesteru a South Burlingtonu a měli jsme už i dobré místo, které jsme byli rozhodnutí koupit, ale když se veřejnost v dané oblasti dozvěděla o Dismasu, protože jsme jim o tom řekli, tak vyjádřili obavy a když se městská rada o těchto obavách dozvěděla, tak víš, že tady je proces zónování v USA, že? Takže pokud chceš postavit dům nebo využít stávající dům za jiným účelem, musíš jít skrze zónovací proces, kde rada pro zónování rozhodne o Tvém využívání dané budovy. No a když se

¹¹¹ Dismas House. 2010. *History*. Vermont: Dismas House. Dostupné z: <<http://www.burlingtondismas.org/bdh/vtdhdb.htm>>.

zónovací rada dozvěděla o těchto obavách, tak nám nedovolila se tam usadit a celý proces tím tam skončil. Ale nakonec jsme se usadili zde (East Allen).¹¹²

Zároveň ale oba respondenti dodávají, že mají s komunitou nadstandartní vztahy. Vždy když chtějí otevřít novou pobočku, tak komunitu v daném místě s tímto plánem seznámí a pozvou je na setkání, jakousi diskusi. To byl také důvod, proč měli lidé ve výše zmíněném příspěvku možnost zareagovat, Dismas jim dal dopředu vědět o svých plánech.

ZS: Takže když plánujete otevřít novou pobočku, jak jste v kontaktu s komunitou, jak jim dáte vědět, co se bude dít?

RG: Vždy je nějaké setkání s komunitou. Je to jako když jsme se rozhodli otevřít tento dům ve Winooski (East Allen). Na tomto konkrétním místě, takže všichni lidé ze sousedství obdrželi leták od vedení města, aby mohli přijít, ptát se, vyjádřit svoje obavy, takže zde bylo několik možností, jak mohli lidé reagovat.¹¹³

Jak ale dodává projektová koordinátorka MG, pro obyvatele je vždy důležité si uvědomit, že problém nezmizí jen proto, že obyvatelé dané lokality nechtějí takovýto projekt ve svém okolí. I k tomu je potřebná diskuse a vysvětlování a i k tomu jsou tato setkání důležitá. Sama dodává negativní zážitky z poslední doby, kdy se Dismas snaží otevřít už v pořadí čtvrtý dům ve Vermontu.

MG: Snažíme se otevřít nový dům v Hartfordu ve Vermontu a máme na to velmi negativní reakce, existuje tam kaple, ve skutečnosti náboženská komunita a oni jsou velmi proti, aby byl Dismas v tomto určitém místě. Takže se snaží zvrátit rozhodnutí zónovací rady a také obrátit komunitu proti tomuto rozhodnutí .. a to není neobvyklé, to se stalo i v Rutlandu, myslím. Je to to čemu my říkáme NIMBY- not in my backyard- to znamená, že všichni si myslí, že je to skvělý koncept, ale ne hned vedle. Ale jakmile pochopí, že tito lidé budou tak jako tak propuštěni do komunity a ne

¹¹² ZS: So can the people from community somehow block your decision to open a new house.

RG: Yea, yes, and it happened. Before we opened this house we were looking at spots in Colchester and South Burlington, we had the good spots were ready to purchase, but when the public in that area learned about Dismas, because we let them know, they expressed concerns and when the city council learned about this concerns, well there is the process of zone timing in the USA? So if you want to create a building or using an existing building for another purpose you have to go through zoning process where the zone board have to decide about your use of building. So when the zone board learned about the concerns they didn't allow us to settle there so the whole process was over. But we finally ended up here

¹¹³ ZS: So when there is a planned new opening, how do you communicate with the community, how do you let them know what is happening?

RG: There is always a community meeting. It is like when we decide to open this house in Winooski. At this particular spot, so all the people in the neighborhood receive a flier from City administration so that people could come, ask question, express their concerns, so there have been several opportunities how people could react.

nevyhnutně se dostanou do prostředí, kde není alkohol a drogy a také, že pokud lidé zůstávají déle ve vězení, tak je to také jejich problém, protože je to placeno z jejich daní. A my přece nemůžeme držet tyto lidi ve vězení do nekonečna, toto je lepší pro všechny, jejich daně se nebudou zvyšovat.¹¹⁴

Kromě různých setkání je pro obyvatele z komunity, kde se plánuje zřízení nového Dismasu ale i pro ty zvědavce kolem stávajících projektů možnost přijít se podívat do některého z už existujících domů. I díky tu je možné lépe pochopit celý projekt.

MG: No, říká se, že pobyt jednoho vězně ve vězení stojí 35 000 dolarů ročně- no a Dismas dokáže za tu cenu ubytovat deset propuštěných vězňů. Také se snažíme lidem vysvětlit, že nejsme program, kde za ně všechno zařizujeme, že očekáváme, že si najdou práci, nenecháme je zde bydlet, pokud pijí nebo berou drogy. Ale já chápu, že lidé mají obavy, já bych je měla také, kdybych měla podobnou instituci vedle mého domu a lidé jsou zvědaví, chtějí vědět... Takže pokud pozveme lidi do domu a oni uvidí, že ty domy jsou hezké, že neprovozujeme nějaké ubytovny jako ve slumu, tak se většinou začnou dívat na Dismas jinak. A k tomu také potřebujeme dobrovolníky, protože pokud k nám přicházejí dělat dobrovolníky, začnou se o ten projekt starat a cítit se za něj částečně zodpovědní, začnou ho vlastnit. Takže potřebujeme dobrovolníky.¹¹⁵

Oba respondenti se shodli, že zatímco mají nadstandartní vztahy s komunitou a ani v tisku se neobjevují negativní články, je jedna výjimka, kdy se tak děje a to je už zmíněná snaha otevřít nový projekt. Oba respondenti mínili, že se tento stav opakuje

¹¹⁴ We are trying to open a new house in Hartford Vermont and we receive a lot of very negative feedback..there is a chapel, well it is an religious community and they are very against having Dismas in that particular spot. So they try to repeal the decision of zoning community, try to get the community against the decision..and that it's not that uncommon, that happened in Rutland I guess. So that is what we call a NIMBY- not in my backyard- that means everybody think it is a great concept but not next door. But as soon as they understand that these people will be released into the community anyway and not necessarily into a sober environment and that these people prolonged stay in prison is also their problem because it is paid from their taxes. And we can't just pile people in prison forever, this is better for everybody, their taxes won't go up.

¹¹⁵ MG: Well it is said that one stay at prison costs 35 000 USD to house one prisoners- well Dismas can house 10 for that price. We also describe that we are not a handout program, we expect people to get a job, we don't let them to live there if they are drunk or do drugs. But I understand that people have concerns, I would concerned me too knowing there will be such institutions next door and people wonder, they wanna know. So once we invited people to come over, they see how it looks inside, that the houses are nice, that we don't run some slum landlord houses, usually they start to look at Dismas differently. And it why we need and want volunteers, because as long as they come to volunteer they start to care about the project, they start to fell partially responsible for it, they start to own it. So we need the volunteers.

s otevřením každé nové pobočky Dismasu, protože lidé mají strach z neznáma a také z toho jak to ovlivní jejich komunitu a okolí.

ZS: Takže většinou jste mluvila o pozitivních reakcích, ale co třeba negativní reakce které jste obdržely od komunity? Jako třeba negativní reklama nebo článek v novinách nebo negativní kampaň?

MG: Ano, když se otevíral první dům (v roce 1986), tak vyšlo mnoho negativních článků v novinách a od té doby děláme před každým otevřením setkání s místní komunitou, oni se mohou ptát a my vysvětlujeme situaci a tam jsou vždy média a z toho jsou pak negativní články a dezinterpretace o Dismasu. Takže je požádáme, aby zveřejnili i naši stranu příběhu a od té doby máme velmi pozitivní vztah s tiskem.¹¹⁶

Jak dodává RG, důležitou součástí mise Dismasu je i otevírat komunitu svým klientům a k tomu je potřeba aktivně s komunitou jednat a také často lidem přednášet na různých úrovních, protože osvěta je také důležitou součástí toho, aby komunita tyto osoby přijala.

RG: No děláme hodně přednášek pro veřejnost. Přednášení na školách, jak o třeba na středních školách, v kostelech, na univerzitách, ve specializovaných klubech jako je třeba Rotary klub. A také jednáme se státními orgány a organizacemi, s lokálními politiky, našimi senátory (2 za stát Vermont) a tak dále. Je velmi důležité, aby lidé věděli, co děláme a co je ta přidaná hodnota.¹¹⁷

¹¹⁶ ZS: So you mostly spoke about positive experience, what about negative experience you had within the community? Like negative advertisement or article in the newspaper or negative campaign?

MG: Yes, when the first house was due to open there were a lot of negative outcome in the newspaper and since then what we do before every opening we have a community meeting with the local community, they can ask questions, we explain the situation and the newspaper was there and since there have been a lot of misinterpretation a fairly negative article about Dismas came out. Well we asked them to provide our site of the story and since then we have a very positive relationship with the press.

¹¹⁷ RG: Well, we give a lot of public speeches. We speak in schools, like high school, in churches, at universities in special clubs like Rotary club. And we also speak with state agencies and organizations, local politicians, our senators and so on. It is very important so that people know what we are doing what is the value in it. So those are the public outreach in it.

6. Srovnání a doporučení

V předchozích kapitolách, hlavně v kapitolách věnovaných porovnávání obou neziskových organizací, díky informacím vycházejícím z polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky těchto organizací, vyplynulo několik zásadních zjištění týkajících se organizace práce, služeb, jež nabízí, přístupu k využití dobrovolníků a jejich organizace i vnímání těchto organizací komunitou a okolním prostředím.

Jelikož obě organizace prezentují opačné spektrum fungování a řízení neziskové organizace, je naprosto jasné, že zjištěné výsledky budou diametrálně odlišné. Z mého pozorování a také z rozhovorů vyplývající výsledky úzce kopírovaly tabulku, kterou jsem načrtla na konci 1. Kapitoly. Struktura organizace Dismas House je spíše neformální, zaměstnanců mají na všechny tři domy (dohromady pro 42 klientů) a také na centrálu jen 14 a to na různé typy úvazků. Jediné osoby na plný úvazek jsou ředitelé všech tří domovů a hlavní ředitel celé organizace. Jinak se Dismas spoléhá na poloviční úvazky a zejména na dobrovolníky. Napojení na dobrovolníky je tu velmi silné, organizace jako taková, nebo spíše její mise, by nebyla naplnitelná bez jejich přičinění. Z rozhovorů byl tento fakt patrný, zejména u ředitele jednoho z domů RG, který jako takřka zakladatel Dismasu ve Vermontu mluvil o dobrovolnících velmi zaníceně a jejich kruciólnost neustále zdůrazňoval. Samotná organizace má ve své databázi přes 1000 osob, které buď někdy poskytlí své dobrovolnické služby anebo přispěli finanční částkou.

Naopak organizace Rubikon prodělala od svého založení mnoho změn. Bylo už popsáno, že začínala jako dobrovolný projekt několika studentů a jejich kantorů z Katedry sociální práce Filosofické fakulty UK. Tito mladí lidé si díky studiu materiálů a otevření hranic uvědomili mezery, které má český trestní systém v zacházení s odsouzenými osobami nebo osobami propuštěnými z výkonu trestu odnětí svobody a snažili se svým přičiněním tento stav změnit důrazem na propagaci postpenitenciární péče a také probace a mediace. Postupem času se ale z čistě dobrovolnického projektu stala profesionalizovaná organizace s přesně vytyčenými vnitřními strukturami a vztahy. Předpokládám, že k takovému odklonu došlo z důvodu překotného rozvíjení se neziskového sektoru v 90. letech 20. Století v České republice a snaze udržet organizaci v chodu přičemž převládlo přesvědčení, že organizace, která se zabývá takto specifickým a veřejností ne příliš oceňovaným

tématem bude úspěšná, jen pokud se profesionalizuje a bude spoléhat jenom na dotace a granty, nikoliv na pomoc dobrovolníků nebo různé sbírky. Odpovídá tomu i vedení, které je vysoce formalizované a má podobnou strukturu, jako společnosti v soukromém sektoru, tedy ředitelka a pod ní patřící ředitelé jednotlivých úseků jako je ekonomická ředitelka, ředitelka fundraisingu a ředitelka pro rozvoj a dále jednotliví koordinátoři spadající se svým projektem pod některého z ředitelů. Organizace má také čistě administrativní zaměstnance jako je účetní, hospodář, personalistka, PR, mluvčí atd a několik externistů. Z tohoto pohledu byly splněny předpoklady ohledně vedení načrtnuty v tabulce v 1. Kapitole.

Cíle organizace v obou případech také odpovídají rámcovému ustanovení platnému jak pro komunitní, tak profesionalizované organizace. Rubikon má efektivní byrokracii a přesně strukturované cíle, všechny projekty má díky přísným podmínkám různých grantů a příspěvků rozpracované s ohledem na efektivitu a využití poskytnutých finančních zdrojů. Dismas House spíše spoléhá na své předsevzetí a misi, tedy resocializaci vězňů, nové programy neaplikuje, snaží se maximálně rozšiřovat počet svých domovů na půl cesty, ale i to se děje rychlostí jeden nový dům v průměru za 10 let.

K výše zmiňovanému se silně váže odlišnost ve financování. Dismas se spoléhá z největší části na zdroje, které je schopen obstarat z příspěvku jednotlivců. Stát sice hradí provoz jednoho z domů, ale z rozhovoru vyplynulo, že tato situace není organizací považovaná za ideální. Místo aby byla organizace zneklidněna, jestli se jim tento rok podaří vysbírat dostatek peněz od jednotlivých donátorů, tak je zde spíše obava nad tím, že se stát rozhodne zkrátit dotace. Zatímco příspěvky od jednotlivých dárců z komunity jsou vnímané jako ovlivnitelné tvrdou prací, příspěvky od státu ovlivnitelné nejsou a jsou proto rizikové. Přesně opačně je situace vnímaná v Rubikonu, ten žádné individuální dárce nemá, nepořádá ani žádné sbírky, je takřka výhradně závislý na financích z evropských fondů, případně od Ministerstva vnitra a Magistrátu hlavního města Prahy. Tento přístup je jasně spojen s definováním fungování organizace jako profesionalizované.

Jednou z nejpodrobněji zkoumaných proměnných byly dobrovolníci, jejich uplatnění v organizaci a jejich řízení. Rochester uvádí, že rozdíl mezi profesionalizovanou a komunitní organizací a jejich vztahem k dobrovolníkům je následující: v profesionalizované organizaci jde o vztah hierarchický, dobrovolníci jsou podřízeni zaměstnancům, zatímco v komunitní organizaci jsou dobrovolníci a

zaměstnanci partnery.¹¹⁸ Z výsledků výzkumu opět plyne splnění těchto předpokladů. Rubikon dobrovolníky takřka nevyužívá, nejsou pro něj klíčoví. Pokud už organizace dobrovolníky má, tak je přímo ke klientům nepouští, což zdůvodňuje chybějícím tréninkem a vnitřními předpisy. Náplň práce dobrovolníků je pak tvořena administrativou, pomocnými pracemi, maximálně studiem odpovídajících materiálů v případě stážistů. Respondentky samy uvedly, že organizace si z těchto lidí nevychovává možné nové pracovníky a ani je nijak nemotivuje se o dané téma hlouběji zajímat. Zároveň je signifikantní, že jedna z respondentek uvedla, že ne vždy tomu tak bylo a organizace se k tomuto chápání dobrovolníků přiklonila spolu s tím, jak se v průběhu času profesionalizovala.

Naopak, z pozorovaného chování dobrovolníků i z výsledků rozhovorů je možné říct, že dobrovolníci a zaměstnanci jsou partneři v Dismasu. Někdy i díky vyjádření RG, ředitele jednoho z domů jsem měla pocit, že dobrovolníci jsou vůbec tou nejpodstatnější složkou organizace, protože bez jejich přispění by se mise Dismasu nemohla naplnit. Díky široké základně dobrovolníků je jednodušší tyto složky aktivovat a to jak v případě finanční podpory, tak v případě pomoci. Je sympatické, že mnoho dobrovolníků zde působí už desetiletí a že je to považováno za samozřejmé. Pro dobrovolníky samotné je klíčové, že vidí jakýsi výsledek své aktivity, mohou se s příjemci svého dobrovolnického času seznámit a zároveň, že tato aktivita není časově náročná. Dovolila bych si vyjádřit přesvědčení, že v určitých sousedských kruzích je dobrovolnictví pro Dismas považováno za určitý standard, aktivitu, kterou sousedé sdílejí.

Na téma dobrovolníci navazuje v širším kontextu vztah s komunitou. Rubikon nemá tento vztah vybudovaný. Je možné to přičítat jak anonymitě Prahy, tak neschopnosti nebo neochotě organizace něco takového budovat. Je zde také možnost, že organizaci jako takovou nepovažuje ze své pozice profesionalizované organizace tento prvek kontaktu za důležitý. Respondentka sama přiznala, že si nemyslí, že okolí ví, že takováto organizace v jejich bezprostřední blízkosti funguje a to ani nejbližší sousedé. Jde o velmi zajímavé zjištění, protože z povahy umístění Rubikonu v rezidenční Čtvrti na pomezí Prahy 2 a 10 nedaleko Jiřího z Poděbrad bych tuto informaci považovala mezi komunitou za klíčovou, nejenom co se týče bezpečnosti.

¹¹⁸ Rochester, Colin et. al. 2009. *Volunteering and Society in the 21st century*. New York: Palgrave and Macmillan. (154).

Zároveň ale organizace nepodniká žádné úkony směřující k sebepropagaci nebo navazování takovýchto vztahů. Je proto možné že jí vlastní anonymita vyhovuje.

Situace je naprosto odlišná v Dismasu, který čerpá podstatu svého bytí jako organizace právě z komunity. Pokud by s komunitou nespolupracovali, tak by celý koncept postrádal smysl, tudíž se účastní různých veletrhů, festivalů, sami organizují letní festival, aukci, pořádají přednášky a nejdůležitější ze všech- vztah s komunitou utužují a povzbuzují právě skrze dobrovolnictví členů komunity v Dismasu. Respondenti Dismasu sami několikrát svůj „grassroot“ původ zdůraznili, jako něco na co jsou pyšní a jejich poměrně dlouhá historie a fakt, že pořád existují a daří se jim, připisují právě přízni komunity.

Odlišnost situace v obou organizacích je dobře doložitelná i na odlišnosti služeb, které nabízejí. Rubikon nabízí širokou škálu služeb založenou na konzultaci s odborníky, vzdělávání a seminářech. Klient přichází do Rubikonu na domluvenou schůzku a tam konzultuje potřebné věci, účastní se přednášek a seminářů. Není navázán žádný hlubší vztah k pracovníkům nebo organizaci. Na druhou stranu ale organizace poskytuje i služby mentora, který se dostává s klientem do užšího vztahu. Zde je ale nutno podotknout, že programy úzce souvisí se způsobem financování- organizace může obdržet peníze jen na konkrétní vykazatelné služby. Takto zde vzniká kruh, kde způsob financování utváří typ služby a ten zas vede k dalšímu vymezování organizace vůči komunitě atd.

Dismas takřka žádné podobné služby neposkytuje, hlavní cíl této organizace je uvést klienty zpět do komunity hlavně skrze kontakty s komunitou, které zprostředkují. Ulehčují také návrat do života v prvních měsících po propuštění ve formě levného ubytování. Neposkytují ale žádné konzultace, semináře, vzdělávací aktivity ani pomoc s úřady.

6.1 Doporučení

Každá z výše prezentovaných organizací má svůj zavedený způsob, jak spolupracovat v propuštěnými vězni, který do značné míry odráží místo, ve kterém působí, ale také i trestní systém daného státu, který je za vězně zodpovědný až do jejich propuštění.

Mohlo by se zdát, že je nemožné a zbytečné obě organizace porovnávat a něco doporučovat, já každopádně ale věřím, že každé zlepšení je zejména k užitku klientům. V průběhu této práce byla vidět autorova inklinace spíše k americké organizace a

jejímu typu vedení. Je ale zřejmé, že doporučovat styl vedení organizace, která působí ve městě s 60,000 obyvateli, není pro organizaci v Praze adekvátní. Přesto jsem ale byla překvapená naprostou anonymitou organizace Rubikon a také faktem, že ani nejbližší okolí pravděpodobně neví, čím se organizace zabývá. Dismas House má pravdu v tom, že pokud se vězeň nesmíří s prostředím do kterého se vrací, a komunita se k němu staví zamítavě, je jeho možná recidiva způsobena i tímto faktorem poměrně vysoká. V Praze jako anonymním velkoměstě jsou akce ve stylu společných večerů utopii, přesto si myslím že je hlubší zapojení komunity a zejména její hlubší obeznámení s touto problematikou velmi žádané. Klidně může jít o větší aktivitu samotné organizace Rubikon, poskytování rozhovorů i do netématicky zaměřených časopisů, vytvoření kampaně na podporu a pochopení problémů lidí vycházející z vězení a podobně. Je možné vytvořit i menší festival, kdy se bude tato marginalizovaná skupina prezentovat v jiném světle, podobně jako v projektu festivalu v Psychiatrické léčebně Bohnice.

Zároveň bych doporučila hlubší zapojení dobrovolníků, kteří by mohli být využiti právě v souvislosti s organizací festivalu, nebo kampaně. K funkci mentora by mohla přibýt funkce dobrovolníka, který by po vzoru programu, jež provozuje organizace Lata s problémovými dětmi, trávili jednou týdně s předem pečlivě vybraným klientem, a tím mu dávali najevo, že společnost se mu neobrací zády.

Dismas House a její komunitní charakter na druhou stranu přesvědčil pracovníky této organizace, že tyto služby stačí. Organizace je dobře etablovaná ve společnosti, má sympatie a kladné hodnocení komunity a to i v podobě finančního ocenění. Pracovníci jsou přesvědčení, že tím, že takřka žádné jiné služby kromě ubytování a kontaktů s komunitou nenabízejí, nutí klienty, aby sami využili svých schopností a rychle se postavili na vlastní nohy. S tím nelze než souhlasit, na druhou stranu si ale myslím, že některé z programů a zejména vzdělávacích aktivit Rubikonu by se zde dalo uplatnit.

Ze vzdělávacích aktivit bych zejména doporučovala dluhovou poradnu a kurzy efektivního využití peněz, protože toto je základní dovednost, která mnoha propuštěným vězňům chybí. Vhodné by bylo i zkoordinování kurzů o závislostech s jinými organizacemi.

Závěr

Tři hlavní témata tvořila páteř této diplomové práce. Jednalo se o resocialiaci bývalých vězňů, komunitní a profesionalizovaný model řízení organizací a postavení dobrovolníků napojeno na styl řízení.

Základní výzkumná otázka položená v úvodu této práce zněla: Jak souvisí charakter organizace (v ČR a v USA) s rolí dobrovolníků a typem programů a charakterem služeb, které organizace vězňům nabízí? V průběhu psaní této práce a zejména ze čtvrté a páté kapitoly vyplynul velmi jasný závěr. Charakter organizace je naprosto klíčový z hlediska typů programů, které daná organizace nabízí a zároveň také s ohledem na postavení dobrovolníka v nich.

Komunitní organizace Dismas House si za základní cíl svého působení klade resocialiaci ve formě sblížení klientů s komunitou, kterou pokládá za základní činitel své úspěšnosti. V návaznosti na toto přesvědčení nabízí jenom programy, které jsou s komunitou nějakým způsobem spojené a které propojují jednotlivce z komunity (dobrovolníky) s klienty. Dle pohledu pracovníků Dismasu, se kterými jsme mluvila, mají se svými dobrovolníky z komunity jedinečný vztah, protože předpokládají, že jako komunitní (grassroot) organizace by v případě zhoršení těchto vztahů pravděpodobně zanikly a to ze dvou důvodů. Nejdřív by přišli o dobrovolníky a tím i o možnost provozovat program, který je pro ně stěžejní- tedy večere s nimi. Tímto krokem by vlastně organizace ztratila na svém základním smyslu, protože její schopnost propojovat klienty s členy komunity by zanikla. Druhý významný důvod by byla ztráta finančního zázemí, jelikož je organizace z velké části financovaná právě příspěvky z komunity a v případě ztracení tohoto význačného postavení a přízně by pravděpodobně zanikla, jelikož se i její pracovníci vyjádřili o podpoře z komunity jako o klíčové, zatímco finanční zdroje od státu považují za nestabilní.

Dismas House si za více než 25 let své působnosti vybudoval silnou síť dobrovolníků, mají vytvořený jejich databázi. Pro mnoho dobrovolníků je přitom tato forma dobrovolnictví (organizace večere jednou měsíčně) považovaná za ideální, protože nezabere příliš času. Dalším faktorem je, že mají možnost se přímo setkat s těmi, pro koho tuto dobrovolnou činnost vykonávají a i to má pro ně motivační a satisfakční charakter. Přímou vidí kam a jak se použijí nejen jejich peníze ale i čas a

úsilí. V organizaci Dismas house se teda její komunitní podstata naprosto odráží v přístupu k dobrovolníkům a k programům s nimi spojenými.

Organizace Rubikon zde zastupovala typ profesionalizované organizace, která se ale k takovému označení a prvkům z něho plynoucím dopracovala postupně. Z počátku šlo o dobrovolnický projekt založený na začátku 90. let 20. Století motivovanými studenty a jejich pedagogy z Univerzity Karlovy. Studenti se ale postupně stali absolventy a organizace se z různých důvodů začala profesionalizovat.

Dnes jde o plně profesionalizovanou organizaci, která tvoří přímý kontrast k organizaci Dismas House. Organizace má vytvořenou vnitřní organizační strukturu kopírující soukromé organizace, ředitele pro různé úseky, projektové koordinátory, PR oddělení, mluvčí, účetní, personalistku atd. Z rozhovorů vyplývá, že zde pro dobrovolníky takřka není místo. Organizace má zároveň maximálně jednoho nebo dva dobrovolníky, kteří se ale (opět v přímém kontrastu s Dismasem) s klienty nepotkají a jejich základní pracovní činností je administrativa. Po splnění hodin předepsaných školou (protože jde většinou o studenty na praxi) tito odejdou bez toho, aby je organizace nějak motivovala se do ní po ukončení školy třeba vrátit.

Rubikon zároveň nemá vytvořené žádné vztahy s komunitou a ani sama sebe neprezentuje, takže je vůči veřejnosti anonymní a ví o ní jenom osoby, které se tomuto tématu věnují. V návaznosti na to jsou služby koncipované jako setkávání pracovníka s klientem, poradna, případně nějaké přednášky nebo semináře, organizace jako taková nemá žádné projekty nebo programy, do kterých by mohla dobrovolníky zapojit. V profesionalizované organizaci byla teda role dobrovolníka minimalizovaná na splnění si své předepsané praxe a následného odchodu, protože všechny činnosti a projekty jsou zaštiťované pracovníky na plný úvazek. Dobrovolníci tedy pro Rubikon nejsou stěžejní ani důležití, a to platí i o podpoře veřejnosti, jelikož organizace od ní nečerpá finanční ani jinou podporu, tak jako je tomu v Dismasu, a tudíž tuto složku nebere při přípravě svých projektů v potaz a zaměřuje se plnou vahou jenom na splnění požadavků těch, od kterých jsou finančně závislí- teda Evropských strukturálních fondů, případně státní správy České republiky.

V jednom z rozhovorů s pracovníky Dismas House bylo řečeno, že by si lidé měli uvědomit, že každá organizace, která pomáhá bývalým vězňům, pomáhá také jim. Šetří státu mnoho finančních prostředků, které musí být vynakládány na jejich pobyt ve vězení a zároveň jim pomáhá, aby se lépe začlenili zpátky do společnosti a nepáchali trestní činnost. Každá organizace, která podobné služby nabízí, je velmi

potřebná a měla by být obecně za tuto činnost příznivě oceňovaná. Zároveň by ale neměla ustrnout v módu, ve kterém se právě nachází a měla by chtít rozvíjet své služby a potenciál dál, ku prospěchu svých klientů. Proto je důležité, aby se zkusila podívat do světa, jak to dělají partneři v jiných zemích a pokusit se inspirovat, třeba tak jak to vyplývá z poslední kapitoly této diplomové práce. Protože ať už je podobná organizace komunitní nebo profesionalizovaná, jejich hlavní cíl je pomoc těm, kteří to potřebují.

Seznam použité literatury a zdrojů

Literatura:

Babková, Johana. *Resocializace a reintegrace trestaných a propuštěných osob z výkonu trestu odnětí svobody*. Nepublikovaná diplomová práce. Praha: FSV UK.

Bell, Collin, Howard Newby. 1972. *Community studies: an introduction of the sociology fo the local community*. New York: Praeger publishers.

Bohm, Robert M., Keith M. Haley. 2009. *Introduction to Criminal Justice System*, New York: McGraw-Hill.

Brumovská, Tereza, Gabriela Seidlová Málková. 2010. *Mentoring- Výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. Praha: Portál.

Celoživotní vzdělávání v komunitním plánování. Modul 1 Komunita, komunitní práce a sociální služby. [cit. 10. 4. 2013] [online] Dostupné z http://www.komunitniplanovani.com/dokumenty/skripta1_18.pdf.

Doubravová, Dagmar, Lenka Ouředníčková, Pavel Štern, Lukáš Urban. 2002. *Příručka pro probaci a mediaci v justici*. Praha: Institut pro probaci a mediaci v justice.

Frič, Pavol, Martin Vávra. 2012. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví: Neformální pomoc, organizovaná práce a virtuální aktivismus*. Praha: Agnes, Hestia.

Frič, Pavol, Tereza Pospíšilová. 2010. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. Století*. Praha: Agnes.

Geisler, M. 2010. *Problém začleňování osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody zpět do společnosti - analýza vybraných charakteristik klientů občanského sdružení Naděje, kteří mezi důvody svého příchodu uvedli propuštění z vězení*. Nepublikovaná bakalářska práce. Praha : Univerzita Karlova v Praze.

Graham, John, Trevor Bennett. 1996. *Strategie prevence kriminality v Evropě a Severní Americe*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci.

Haddad, Mary Alice. 2004. Community Determinates of Volunteer Participation and the Promotion of Civic Health. *Nonprofit and voluntary sector quaterly* 33: 8s-31s.

Hartl, Pavel. 1992. *Úvod do práce s komunitami*. Praha: Katedra sociální práce Filosofické fakulty.

Hartl, Pavel. 1997. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha: SLON.

Hasmanová, Lucie et al. 2008. *Mezi vězením a komunitou (výstup projektu Šance)*. Praha: Sdružení pro probaci a mediaci v justici.

Hendl, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál.

International Corrections and Prisons Association. 1999. *Responding to Crime-Building healthier communities*. Budapest: International Corrections and Prisons Association.

Justová, Martina. 2005. *Cisár je nahý: Represia, prevýchova*. Bratislava: Oto Németh.

Karabec, Zdeněk et al. 2002. *Systémy trestní justice v Evropě a Severní Americe-Česká republika*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci.

Linhart, Jiří, Alena Vodáková, Miloslav Petrusek. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum.

Marešová, Alena. 2011. *Resortní statistiky- Základní zdroj informací o kriminalitě v České republice*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci.

Maroušek, Oldřich; Jana Koláčková, Pavla Kodymová eds. 2005. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál.

Matoušek, Oldřich. 2008. *Metody řízení sociální práce*. Praha: Portál.

McShane, Marylin D. 2008. *Prisons in America*, New York: LFB Scholarly Publishing LLC.

Muller, Karel. 2003. *Češi a občanská společnost: pojem, problémy, východiska*. Praha: Triton.

Peřichová, M. 2004. *Systém kontinuální péče o osoby propuštěné z výkonu trestu: příležitost a omezení státních i nestátních organizací v této oblasti*. Nepublikovaná bakalářská práce. Praha : Univerzita Karlova v Praze.

Pospíšilová, Tereza. 2011. *Dobrovolnictví v České republice před rokem 1989*: [cit. 12. 2. 2013] [online]. Praha: Fakulta humanitních studií Univerzita Karlova. Dostupné z :

<http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d9aefff97e66b24afc72d96fb1c43370e77903fe_Pospisilova%20soccas2011-5-bezor.pdf>.

Pospíšilová, Tereza. 2011. *Grassroot Volunteering: Definition, Concepts and Terms*. [cit. 10. 2. 2013] [online]. Praha: Univerzita Karlova. Dostupné z :

<http://www.fhs.cuni.cz/kos/kos_soubory/grassroots%20volunteering_AGORA.pdf>.

- Regoli, Robert M., John D. Hewitt. 2009. *Exploring Criminal Justice- The Essentials*, Massachusetts: Jones and Bartlett Publishers.
- Rieger, Zdeněk. 2009. *Návrat k rodině a domů*. Praha: Portál.
- Roberts, J., M. Hough. 2005. *Understanding public attitudes to criminal justice*. Maidenhead : Open University Press.
- Rochester, Colin et. al. 2009. *Volunteering and Society in the 21century*. New York: Palgrave and Macmillan.
- Rozum, Jan., Petr Kotulan, Jan Vůjtěch. 2000. *Výzkum nově zavedených prvků probace do trestního práva ČR*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci.
- Salomon, Lester. 2005. *The Changing Context of American Nonprofit Management*. San Francisco: Jossey Bass.
- Smith, D.H. 1981. Altruism, volunteers and volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, Vol. 10 (Jan- March), 21-36.
- Smutek, Martin, Milan Šveřepa. 2007. *Sociální práce a sociální služby*. Hradec Králové: Gaudeamus.
- Topolovský, Marek. 2004. *Průvodce procesem komunitního plánování sociálních služeb*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.
- Typologie komunitních projektů*. 2001. Praha: Open Society Fund.
- Valeš, František. 2008. "Projekt Šance- Koalice Šance- výstupy". *Konference Mezi vězením a komunitou*. 12-13. Června 2008. Praha.
- Válková, Jana, et al. 1997. *Zkušenosti s prevencí kriminality v zahraničí*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci.
- Vyhnalová, Eva. 2010. *Probační a mediační služba v ČR*. Nepublikovaná diplomová práce. Praha: FSV UK.
- Walmsley, R. 1997. *Vězeňská populace v Evropě a Severní Americe*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci.
- Yin, R. K. 2009. *Case Study Research*. London: SAGE.
- Zehr, H. 2003. *Úvod do restorativní justice*. Praha: Sdružení pro probaci a mediaci v justici.

Zvekic, Ugljesa, Robert Harris. 2002. *Probace- poznatky ze zahraničí*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci.

Webové stránky

www.bjs.ojp.usdoj.gov, Bureau of Justice Statistics [cit. 02. dubna 2013].

www.dismasofvermont.org, Dismas of Vermont [cit. 26. dubna 2013].

www.rubikoncentrum.cz, Rubikon [cit. 20. dubna 2013].

www.pmscr.cz, Probační a mediační služba České republiky [cit. 01. května 2013].

www.vscr.cz, Vězeňská služba České republiky, [cit. 05. května 2013].

Zákony

Zákon č. 140/1961, trestní zákon.

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád).

Zákon č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě.

Zákon č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže.

Zákon č 40/2009 Sb., trestní zákoník.

Rozhovory

Rozhovor 1. RG, ředitel jednoho z domovů, *Dismas House*. Vedla Zuzana Schmidtová 15.7.2011, délka rozhovoru: 42 minut.

Rozhovor 2. MG, projektová koordinátorka, *Dismas House*. Vedla Zuzana Schmidtová 17.7.2011, délka rozhovoru: 65 minut.

Rozhovor 3. RG, ředitel jednoho z domovů, *Dismas House*. Vedla Zuzana Schmidtová 18.7.2011, délka rozhovoru: 48 minut.

Rozhovor 4. KM, projektová koordinátorka, *Rubikon*. Vedla Zuzana Schmidtová 20.3.2012, délka rozhovoru: 57 minut.

Rozhovor 5. TK, projektová koordinátorka, *Rubikon*. Vedla Zuzana Schmidtová 25.3.2012, délka rozhovoru: 44 minut.

O autorce

Mgr. Zuzana Schmidtová se narodila dne 3. dubna 1987 v Bratislavě. Po absolvování 8-letého Gymnázia Jura Hronca byla přijata ke studiu bakalářského oboru Humanitní studia na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlově v Praze. Následující rok pak byla přijata k dalšímu bakalářskému studiu Mezinárodních teritoriálních studiích na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze. Obě studia úspěšně ukončila v roce 2009, kdy zároveň odjela na stáž do organizace Dismas House ve Vermontu. Tato stáž vyprofilovala oblast jejího akademického zkoumání a tak si po roční pauze podala přihlášku na navazující studium oborů Americká studia na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy a zároveň Studií občanského sektoru na Fakultě humanitních věd Univerzity Karlově.

Ve své volné čase ráda cestuje, zejména do Spojených států, běhá a intenzivně se zajímá o americkou sociální politiku a zejména o americký trestní systém a péči o propuštěné vězně.

Slovník důležitých jmen a pojmů

Dismas House: komunitní organizace zabývající se resocializací vězňů. Sídli ve státu Vermont, USA.

Dobrovolnictví: služba druhým kterou symbolizuje to že je nepovinná, neplacená a ve prospěch druhých.¹¹⁹

Grassroot: „grassroot“ organizace jsou neziskové organizace založeny na čistě místní příslušnosti a čerpají z dobrovolnické práce svých členů, kteří se komunitou silně ztotožňují.¹²⁰

Komunita: místo, kde člověk může získat emocionální podporu, ocenění a praktickou pomoc v každodenním životě.¹²¹

Komunitní model/Komunitní práce: je metoda směřující k vyvolání a podporování změny v rámci místního společenství.¹²²

Mediace: mimosoudní zprostředkování za účelem řešení sporu mezi poškozeným a obviněným a činnost směřující k urovnání konfliktního stavu vykonávanou v souvislosti s trestním řízením. Mediace lze provést jen s výslovným souhlasem obviněného a poškozeného.¹²³

Mentoring: jako metoda je založen na zapojení komunity do sociální reintegrace pachatelů.¹²⁴

Postpenitenciární péče: je sociální rehabilitace propuštěných osob, omezení jejich sociální exkluze, zvýšení kvality jejich života a začlenění zpět do společnosti.¹²⁵

Probace: organizace a výkon dohledu nad obviněným, kontrola výkonu trestů nespojených s odnětím svobody, individuální pomoc obviněnému, jeho pozitivní motivování, působení na něj aby vedl řádný život, vyhověl soudem nebo státním

¹¹⁹ Frič, Pavol, Tereza Pospíšilová. 2010. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. Století*. Praha: Agnes (9).

¹²⁰ Pospíšilová, Tereza. 2011. *Grassroot Volunteering: Definition, Concepts and Terms*. [cit. 10. 2. 2013] [online]. Praha: Univerzita Karlova. Dostupné z : <http://www.fhs.cuni.cz/kos/kos_soubory/grassroots%20volunteering_AGORA.pdf>.

¹²¹ Hartl, Pavel. 1997. *Komunita občanská a komunita terapeutická*. Praha: SLON (35).

¹²² Matoušek, Oldřich. 2008. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. (254).

¹²³ Zákon č. 257/2000 Sb. Zákona o Probační a mediační službě.

¹²⁴ Brumovská, Tereza, Gabriela Seidlová Málková. 2010. *Mentoring- Výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. Praha: Portál (24).

¹²⁵ Hasmanová L. et al. 2008. *Mezi vězením a komunitou (výstup projektu Šance)*. Praha: Sdružení pro probaci a mediaci v justici. (63).

zástupcem uloženým podmínkám, a tím došlo k obnově narušených právních i společenských vztahů.¹²⁶

Probační a mediační služba: Posláním PMS je zprostředkování společensky prospěšného řešení a zároveň efektivního a účinného řešení konfliktů spojených s trestnou činností. Mezi další činnosti patří organizace a zajištění efektivního a důstojného výkonu alternativních trestů a opatření s důrazem na zájmy poškozených, ochranu komunity a prevenci kriminality.¹²⁷

Profesionalizace neziskového sektoru: přechod od využívání služeb a schopností dobrovolníků k placeným zaměstnancům. Tento proces úzce souvisí s vývojem organizace, kdy čím organizace existuje déle, tím víc se rozrůstá, byrokratizuje. Někteří výzkumníci jako Smith pokládají za důležitý krok směrem k profesionalizaci i přijímání různých grantů a dotací od státních institucí, čímž je nastartována spolupráce mezi státem a danou neziskovou organizací.¹²⁸

Rubikon: profesionalizovaná organizace zabývající se resocializací vězňů. Sídlí v Praze.

Sociální služby: jsou jedinci poskytovány na základě jeho potřeby vzniklé z důvodu ztráty soběstačnosti s cílem obnovení schopnosti jedince zvládat základní životní potřeby bez pomoci druhých lidí. Služba je poskytována v prime intrakci s uživatelem.¹²⁹

¹²⁶ Zákon č. 257/2000 Sb. Zákona o Probační a mediační službě.

¹²⁷ *O probační a mediační službě* [online]. Praha: Probační a mediační služba [cit. 04.05. 2012]. Dostupné z: <<https://www.pmscr.cz/o-pms/>>.

¹²⁸ Smith, D.H. 1981. Altruism, volunteers and volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, Vol. 10 (Jan- March), 21-36.

¹²⁹ Celoživotní vzdělávání v komunitním plánování. Modul 1: Komunita, komunitní práce a sociální služby. [cit. 12. 4. 2013] [online] Dostupné z <http://www.komunitniplanovani.com/dokumenty/skripta1_18.pdf>.

Rejstřík

Dismas House.....	3, 5, 12, 13, 15,19, 20, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70
dobrovolníci.....	4,10, 15, 18, 19, 28, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 58, 59, 60, 64, 65, 66
dobrovolnictví.....	3,5, 44, 47, 49, 57, 59, 63, 67, 68
grassroot.	4, 15, 18, 28, 38, 54, 57, 62, 67
komunita.....	9, 10,11, 13, 14, 17, 18, 25, 28, 34, 37, 42, 52, 57
komunitního modelu řízení neziskových organizací.....	9, 11, 15, 18, 21, 37, 47, 54, 67, 68
mediace.....	4, 32, 33, 34, 35
mentoring.....	35, 36, 37, 59
postpenitenciární péče.....	4, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 53, 56, 58
probace.....	4, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 52,59
Probační a mediační služba.....	32, 33, 34, 35, 36
profesionalizace.....	20, 21, 22, 34, 35,
profesionalizovaná organizace.....	5, 20, 22, 23, 43, 45, 48, 49
profesionalizovaný model řízení neziskových organizací....	20, 21, 22, 48, 58, 67
Rubikon.....	3,4,5,11,13,14,17,18,19, 23, 33, 38, 43, 44, 45, 46, 53, 54, 56,57, 58, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70
sociální služby.....	14, 15
trestní systém.....	23
Vermont.....	3, 5, 8, 46, 47, 50, 52, 62, 64, 67, 69
vězeň.....	25, 26, 27, 28, 29, 30, 35, 39, 45, 58, 68
vězení.....	26, 27,28, 29,30