

Univerzita Hradec Králové

Ústav sociální práce

Profesní perspektivy sociální práce ve veřejné správě

Bakalářská práce

Autor: Dana Štěpánková
Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor: Sociální práce s osobami se sníženou soběstačností KS
Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

Hradec Králové

2015

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ

Ústav sociální práce

Akademický rok 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALAŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení : Dana Štěpánková
Osobní číslo: U1262
Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor: Sociální práce s osobami se níženou soběstačností
Název tématu: Profesionální perspektivy sociální práce ve veřejné správě
Zadávací katedra: Oddělení sociální práce a sociální politiky

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í:

Práce se zabývá profesní perspektivou sociálních pracovníků ve veřejné správě se zaměřením na sociální práci na obcích, pozici sociálních pracovníků, jejich vzdělávání. Kvalitativní výzkum, dotazování s využitím techniky polostandardizovaného rozhovoru.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. et Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

Oddělení sociální politiky a sociální práce

Datum zadání bakalářské práce:

6. února 2014

Datum odevzdání bakalářské práce:

25. června 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucí bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Nymburce dne 18.6.2015

Dana Štěpánková

Poděkování

Děkuji Mgr. et Mgr. Radce Janebové Ph.D. za odborné, vstřícné a ochotné vedení práce a poskytnutí rad a času při jejím zpracování.

Abstrakt

ŠTĚPÁNKOVÁ, Dana. *Profesní perspektivy sociální práce ve veřejné správě*. Hradec Králové, 2015. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce. Vedoucí práce Mgr. et Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

Tato bakalářská práce řeší problematiku profesní perspektivy u sociálních pracovníků ve veřejné správě. Zaměřuje se na specifika sociální práce na obcích, na pozice sociálních pracovníků v nastaveném systému veřejné správy a jejich odborné vzdělávání.

Práce zkoumá průběh personální práce u sociálních pracovníků na obecních úřadech a jeho provázanost s profesními perspektivami, které z této práce vyplývají.

Součástí bakalářské práce je výzkum mezi sociálními pracovníky na obecních úřadech, který se zabývá tím, jak probíhá personální práce na obecních úřadech a jaké perspektivy z ní vyplývají.

Klíčová slova: Sociální práce, personální práce, sociální pracovník, perspektiva, obecní úřad, analýza pracovních sil, hodnocení pracovních sil, vzdělávání pracovních sil, supervize.

Abstract

ŠTĚPÁNKOVÁ, Dana. *Professional perspectives of social work in public administration*. Hradec Králové, 2015. Bachelor Degree Thesis. University of Hradec Králové. Leader of the Bachelor Degree Thesis Mgr. et Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

This thesis addresses the issue of career prospects for social workers in public administration. It focuses on the specifics of social work in municipalities, positions of social workers in the existing system of public administration and training.

The work examines the progress of HR work with social workers at the municipal offices and its consistency with career prospects that result from this work.

Part of my job is to research among social workers at the municipal offices, which looks at how the personnel work at the municipal offices and what perspectives result from it.

Keywords: Social work, HR work, social worker, perspective, municipal office, Analysis of workforce, Ratings workforce, workforce training, supervision.

Obsah

Úvod	10
1. Teoretická část	12
1.1. Sociální práce, její poslání a cíle	12
1.1.1 Sociální práce na obcích.....	13
1.1.2 Postavení sociálních pracovníků	14
1.2 Profesní perspektiva	14
1.3 Personální práce	15
1.3.1 Pracovní místo.....	16
1.3.2 Analýza pracovních míst a specifikace pracovních míst.....	16
1.3.3 Definování pracovních úkolů	17
1.3.4 Pravomoci a odpovědnosti	18
1.3.5 Plánování potřeb pracovníků, jejich profesní a kvalifikační struktury	19
1.3.6 Hodnocení a odměňování	20
1.3.7 Vzdělávání pracovních sil	22
1.4 Supervize	24
1.4.1 Supervize v sociální práci	24
1.4.2 Druhy supervize	25
1.5 Shrnutí teoretické části	26
2. Výzkumná část	27
2.1 Formulace hlavního cíle výzkumného šetření	27
2.2 Formulace dílčích cílů výzkumného šetření	27
2.2.1 Dílčí cíl DC 1	27
2.2.2 Dílčí cíl DC 2	27
2.2.3 Dílčí cíl DC 3	28
2.3 Zvolená výzkumná strategie	28
2.4 Transformace dílčích cílů do tazatelských otázek	30

2.5 Volba výzkumného souboru	33
2.6 Popis organizace a průběhu výzkumu.....	34
2.6.1 Způsob získávání a zpracování dat.....	34
2.6.2 Rizika výzkumu a výzkumné strategie.....	35
2.7 Analýza a interpretace údajů	36
Závěr a diskuse	45
Seznam zkratk	47
Seznam použitých zdrojů.....	48
Tazatelské otázky	51
Přepis rozhovoru s respondentem č.4.....	52

Úvod

Tato bakalářská práce na téma „ Profesionální perspektivy sociální práce ve veřejné správě“ se zabývá profesionální perspektivou sociálních pracovníků ve veřejné správě se zaměřením na sociální práci na obcích, pozicích sociálních pracovníků a jejich vzděláváním.

Toto téma, vybrané MPSV, jsem si vybrala, jelikož profesionální perspektiva sociálních pracovníků je v současné době často diskutované téma, a také proto, že v pozici sociálního pracovníka na obecním úřadu pracuji již téměř 30 let. Práce sociálních pracovníků na obcích byla dle mých osobních zkušeností vždy podceňována.

V současné době se situace pomalu zlepšuje, sociální pracovníci získávají větší prestiž, je připravován a konzultován zákon o sociálních pracovnících, ale stále probíhají diskuse, které se týkají témat, jako jsou problémy, které vycházejí z nedostatečného vymezení práv a povinností sociálních pracovníků, jejich postavení, pracovního zařazení, nenaplnění potřeb vzdělávání a nedostatečného ohodnocení této odborné a psychicky náročné práce.

Hlavním cílem této bakalářské práce je zjistit, jak probíhá profesionální práce na obecních úřadech se zaměřením na sociální práci a jaké profesionální perspektivy z ní vyplývají.

Určila jsem si tři dílčí cíle, které jsem rozdělila dle oblastí profesionální práce. Prvním dílčím cílem je zjistit, jak jsou na obcích vymežovány činnosti, pravomoci a odpovědnosti v sociální práci, jak je analyzována potřeba pracovních míst a jakou z tohoto lze odvodit profesionální perspektivu. Druhým dílčím cílem je zjistit, jak probíhá hodnocení a odměňování sociálních pracovníků/pracovnic na obcích a jaké z toho lze odvodit profesionální perspektivy v této oblasti. Třetím dílčím cílem je zjistit, jak je koncipováno vzdělávání sociálních pracovníků/pracovnic na obcích a jaké z toho lze odvodit profesionální perspektivy v této oblasti.

K naplnění hlavního a dílčích cílů použiji kvalitativní výzkumnou strategii, neboť kvalitativní výzkum umožňuje získat hlubší a detailnější informace o zkoumaném jevu. Potřebné údaje zjistím pomocí kvalitativního dotazování, konkrétně technikou osobního rozhovoru. Osloveni budou sociální pracovníci pěti obecních úřadů, kteří vykonávají agendu sociální práce na obcích. Jako druh rozhovoru bude použit polostandardizovaný rozhovor s otevřenými otázkami. Do výzkumu své bakalářské práce jsem nezahrnula sociální pracovníky sociálně právní ochrany dětí, neboť v současné době jsou jejich podmínky pro výkon práce rozdílné, a to díky účelové dotaci a projektům, které na některých úřadech probíhají, a umožňují tak větší možnosti např. v oblasti vzdělávání a supervize. Domnívám se,

že by bylo zajímavé posoudit rozdílnost pravomocí, odpovědnosti a možností vzdělávání a podobně, ale práce by byla velmi obsáhlá. Jeví se mi to jako zajímavé téma případné diplomové práce.

Tato práce by měla sloužit jako podklad pro zlepšení personální práce směrem k sociálním pracovníkům na obcích, možná i k připravovanému zákonu o sociálních pracovnících a tím i k zlepšení postavení sociálních pracovníků. Těm by pak mohla sloužit k porovnání svých osobních zkušeností s postavením respondentů výzkumu.

V úvodní teoretické části mé práce se budu věnovat vymezení veškerých klíčových pojmů a analýze jejich teoretických východisek dle stavu současného teoretického poznání s využitím odborné literatury a zdrojů, týkajících se popisovaného tématu.

Ve výzkumné části této bakalářské práce budu zjišťovat, jak probíhá personální práce na obecních úřadech se zaměřením na sociální práci a také to, jaké profesní perspektivy z ní vyplývají. Výzkum bude prováděn kvalitativní výzkumnou strategií, metodou kvalitativního dotazování.

1. Teoretická část

Cílem této části bakalářské práce je vymezit veškeré klíčové pojmy a jejich teoretická východiska dle stavu současného teoretického poznání s využitím odborné literatury a zdrojů, týkajících se popisovaného tématu.

1.1. Sociální práce, její poslání a cíle

V odborné literatuře je možno najít mnoho definic sociální práce, jejího poslání a cílů. Jelikož je tento pojem definován z různých úhlů pohledu, v různé době a mnoha autory, žádnou z těchto definic nelze považovat za všeřikající. Je to dáno tím, že rozsah sociální práce je tak široký a stejně tak cílové skupiny této práce jsou různorodé. Všechny definice se shodují v tom, že se jedná o činnost zaměřenou na práci s lidmi a na jejich problémy, ať už se týkají sociálního začleňování, uspokojování sociálních potřeb, podpory vztahu k rodině, vzdělání, práci, společnosti atd. Matoušek (2003) hovoří o sociální práci jako o součásti státem organizovaného a zabezpečovaného systému, jehož cílem je uspokojování sociálních potřeb klientů, zajištění kontroly a případně změny problematického nebo deviantního chování. Toto pojetí sociální práce vnímám jako vymezení dřívější a možná i v některých případech i současné sociální práce na obcích.

Definice, která je uvedena v návrhu zákona o sociálních pracovnících, je dle mého názoru srozumitelná, velmi potřebná a důležitá pro další vývoj sociální práce: „ *Sociální práce je součástí systémů sociální ochrany osob, odbornou disciplínou vycházející z teoretických i empirických poznatků s cílem poznat a zlepšit kvalitu života jedinců, sociálních komunit i celé společnosti, zejména pak těch jejich členů, kteří se v důsledku problémových interakcí se sociálním prostředím nebo v důsledku nepříznivých událostí dostali do obtížné životní nebo sociální situace nebo kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením. Sociální práci lze v tomto kontextu chápat především jako soubor činností směřujících k vytváření, obnovování, udržování a rozvíjení rovnováhy mezi očekáváním sociálního prostředí, ve kterém jedinec, skupina nebo komunita uspokojuje svoje potřeby, a jejich možnostmi i limity tato očekávání úspěšně zvládat.*“ (2014)

1.1.1 Sociální práce na obcích

Sociální práce je dle Matouška (2008) společenskovední disciplína i praktická činnost, která odhaluje, vysvětluje, zmírňuje a řeší sociální problémy. A právě jako praktická činnost je prováděna na obcích. Klienti, kteří se mnohdy neorientují ve složitém sociálním systému, považují právě obec za záruku poskytnutí kvalitních informací a pomoci.

Sociální práce se stále vyvíjí v návaznosti na změny ve společnosti a na základě změn v legislativě.

Pro sociální práci na obcích byl průlomový zák. č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, který přinesl první změny od 1. 1. 2007 a podstatné změny pro obce potom od 1. 1. 2012. Jmenovaný zákon taxativně v § 92 – 94 definuje působnost obcí a obecních úřadů obcí s rozšířenou působností. Za důležité v působnosti obcí považuji v § 94 zajištění dostupnosti informací o možnostech a způsobech poskytování sociálních služeb, zjišťování těchto potřeb a spolupráci s dalšími obcemi, kraji a poskytovateli sociálních služeb. Působnost obecních úřadů obcí s rozšířenou působností upravuje § 92, který ukládá těmto úřadům zajišťovat v nezbytném rozsahu sociální službu nebo pomoc osobě, která je ohrožena na životě či zdraví, dále poskytuje odborné sociální poradenství osobám ohroženým vyloučením z důvodů předchozí ústavní nebo ochranné výchovy nebo výkonu trestu, spolupracuje přitom s Vězeňskou službou ČR, Probační a mediační službou ČR a zařízeními pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy. Velmi důležitá je koordinace poskytování služeb a realizace činnosti sociální práce vedoucí k řešení nepříznivé sociální situace a k sociálnímu začleňování osob. Při této činnosti je nutná spolupráce s krajskými pobočkami Úřadu práce a krajským úřadem. V rámci této činnosti jsou pracovníci, kteří jsou zařazeni jako sociální pracovníci, vybaveni kompetencí vstupovat do obydlí, v němž žije osoba, která se nachází v nepříznivé situaci nebo je ohrožena sociálním vyloučením, s cílem vykonávat činnosti sociální práce. V souvislosti s výkonem činností sociální práce jsou sociální pracovníci povinni vést Standardizovaný záznam, který je součástí Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí. Legislativně je sociální práce na obcích ukotvena v § 7, 63, 64 a 65 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, kde je rovněž zmíněna povinnost vést standardizovaný záznam, stejně jako pravomoc vstupovat do obydlí.

1.1.2 Postavení sociálních pracovníků

Jak je uvedeno v doprovodném textu k pracovnímu dokumentu pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících (2014), v legislativě ČR neexistuje definice postavení sociálních pracovníků a z tohoto důvodu se jejich postavení jako zaměstnance řídí obecnými pracovněprávními předpisy. Výjimkou je například probační a mediační služba. Matoušek (2008) uvádí, že v současné době je pojem sociální pracovník definován v zák. č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, kde je uveden výčet jeho činností a rovněž i předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka. Podrobněji budou tyto činnosti i předpoklady rozvedeny v dalších kapitolách.

Dle Etického kodexu sociálních pracovníků ČR (1995) respektuje sociální pracovník jedinečnost každého člověka, respektuje právo každého jedince na seberealizaci, pomáhá při řešení konfliktů, poskytuje služby na nejvyšší odborné úrovni, dává přednost profesionální odpovědnosti před svými zájmy. Etický kodex určuje vztah sociálního pracovníka ke klientovi, zaměstnavateli, kolegům, povolání a odbornosti a ke společnosti.

1.2 Profesionální perspektiva

Perspektivou rozumíme v přeneseném významu „*výhled, pohled do budoucna, úvaha o budoucnu, naznačení dalších možností vývoje.*“ (wikipedie, 2014). Profese je pak obecně, dle stejného zdroje definována jako „*základní obor, povolání, druh pracovní činnosti vyžadujících odbornou přípravu.*“

Výzkumná část této práce má za úkol odvodit ve svých dílčích cílech ve třech oblastech profesní perspektivu. V první oblasti je zahrnuto vymezení činností, pravomocí a odpovědností, analýza a potřeba pracovních míst, oblast druhá se zaměřuje na hodnocení a odměňování sociálních pracovníků a třetí na jejich vzdělávání. Doprovodný text k pracovnímu dokumentu pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících (2014) uvádí přínosy právní úpravy, kde jsou obsaženy i oblasti mého výzkumu, a to:

- jasné stanovení kompetencí, práv a povinností sociálního pracovníka
- vytvoření podmínek pro adekvátní ohodnocení, odpovídající náročné práci a vzdělání
- vytvoření podmínek pro odborná pracoviště, která budou zajišťovat další vzdělávání

V současné době probíhají nejen v souvislosti s připravovaným zákonem o sociálních pracovnících diskuse na téma sociální práce jako profese v odborných kruzích, ale i mimo ně. Sociální práce není uznávána jako profese a je vnímána jako zaměstnání. Zaměstnavatel ve většině případů nemá potřebu umožnit další kvalifikaci. V oblasti sociální práce na obcích je pak sociální pracovník považován za úředníka. A to nejen klienty, ale v mnoha případech i zaměstnavatelem. Pokud se tento stav nezmění, například přijetím zákona o sociálních pracovnících, nemají sociální pracovníci možnost dalšího profesního růstu, zaměstnavatel nebude nadále rozlišovat mezi úředníkem odboru stavebního a sociálního.

1.3 Personální práce

Personální práce či personalistika se zabývá činností kolem zaměstnance, tedy „*jeho získáváním, formováním, fungováním, využíváním, jeho organizováním a propojováním jeho činností, výsledků práce, jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahem k vykonané práci, organizaci, spolupracovníkům a dalším osobám, s nimiž se v souvislosti se svou prací stýká, a rovněž jeho osobního uspokojením z vykonané práce, jeho personálního a sociálního rozvoje.*“ (Koubek, 2007, str. 13)

Nejnovejším a dle mého názoru v současné době nejčastěji používaným termínem je „řízení lidských zdrojů“, který definuje Armstrong (2007, str. 9) jako „*strategicky a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejvzácnějšího, co organizace mají – lidí, kteří v organizaci pracují a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace*“. Myslím, že termín „řízení lidských zdrojů“ přesně vystihuje personální práci ve veřejné správě, protože lidské zdroje jsou ve veřejné správě stěžejním článkem jejího fungování.

Existuje mnoho dalších definic personální práce, ale myslím, že pokud se jedná o veřejnou správu, je nejvýstižnější definice Berky: „*Hlavním cílem personálního řízení a personální práce v institucích veřejné správy je zabezpečit, aby všichni jejich pracovníci svou prací přispívali k plnění jejich cílů a úkolů, aby podávali žádoucí výkony, pracovali kvalitně, obětavě a s plným nasazením. K tomu je třeba je vést, ale také jim k tomu vytvářet potřebné podmínky a předpoklady.*“ (Berka, 2000, str. 2) Z tohoto důvodu by se dle mého názoru měla personální práci ve veřejné správě věnovat maximální pozornost, a měly by se vytvářet podmínky pro podávání dobrého výkonu, neboť pouze kvalitní a spokojený pracovník může poskytnout občanům kvalitní služby k jejich spokojenosti.

V literatuře se setkáváme s velkým množstvím a pojetím personální práce či jak uvádím výše řízení lidských zdrojů. Vzhledem k zaměření mé práce se budu věnovat pouze těm pojmům, které se týkají tématu mé práce.

1.3.1 Pracovní místo

V literatuře je pracovní místo označováno jako základní jednotka každé organizace a analýza pracovních míst jako klíčová personální činnost. Jak uvádí Šikýř (2014), pracovní místo v organizaci určuje postavení zaměstnance a jeho roli. Zaměstnanec dodržuje povinnosti v rámci svěřené pravomoci a je mu přidělena odpovědnost a plní své úkoly, ke kterým mu jsou vytvořeny podmínky. V následující části práce se budu zabývat činností, která je s pracovním místem spojena a je, či by měla být, náplní práce personalistů.

1.3.2 Analýza pracovních míst a specifikace pracovních míst

„ *Analýza pracovních míst je proces popisu a shromažďování informací o jednotlivých pracovních místech, jejich úloze a činnostech.*“ (Wright, Nemeč, 2003. str. 167). Na základě těchto shromážděných informací poté vzniká popis pracovního místa, jeho specifikace, požadavky, činnosti a úkoly, které plynou z dané pozice.

Jak uvádí Koubek (2007), jedná se o proces zjišťovací a zaznamenávací, kdy získané informace uchováváme a analyzujeme jako podklad pro určení požadavků na pracovníka na této pozici. Za cíl analýzy tedy považujeme zpracování získaných informací, na základě kterých vzniká popis pracovního místa, požadavků na něj a činností, které pracovník na něm musí vykonávat, a za jakých podmínek. Analýza pracovních míst je výchozím podkladem pro další práci personalisty.

Z popisu pracovního místa, který určí obsah práce a mnoho dalšího, vychází specifikace pracovního místa, která určuje požadavky na konkrétního pracovníka. To znamená, že se již zabývá tím, jaké předpoklady musí splňovat. Jsou specifikovány požadavky na jeho osobu, ať již požadavek určitého vzdělání, kvalifikace, dovedností, způsobilosti pro práci, praxe, osobní kvality, osobnost, postoje a mnoho dalších, které si organizace určuje.

Ve veřejné správě jsou základní požadavky na pracovníky uvedeny v § 4 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, kde je uvedeno, že úředník musí být občan ČR, starší 18 let, způsobilý k právním úkonům, bezúhonný a splňuje předpoklady

pro výkon správních činností. Organizace si pak podle pracovního místa určuje další požadavky, jak je výše uvedeno.

Osobně považuji vedle legislativně daných požadavků za velmi důležité, zvláště ve veřejné správě, aby pracovník měl předpoklady pro práci v týmu, osobnostní předpoklady, potřebné znalosti a sociální a komunikační dovednosti. Důležitá je ochota k průběžnému vzdělávání z důvodu neustálých změn v legislativě a probíhajícím změnám v oblasti práce ve veřejné správě. Toto platí pro práci na obcích obecně a sociální pracovník by měl vedle výše uvedených velmi důležitých předpokladů splňovat mnoho dalších.

V literatuře najdeme velké množství kritérií, popisů a definic, jaký by měl být sociální pracovník. Osobně považuji za nejdůležitější, aby byl komunikativní, vyzrálá osobnost, empatický, uměl pracovat s emocemi a byl schopný sebereflexe.

1.3.3 Definování pracovních úkolů

Odborná literatura z oblasti personálního managementu rozlišuje pojmy „pracovní činnost“ a „pracovní úkol“, ale já budu pro potřeby této práce používat jednotný termín „úkoly“, neboť hranice těchto pojmů jsou v sociální práci nejednoznačné, v některé literatuře je používán termín „je kompetentní k,“. Stejně tak i v odpovědích respondentů v TO 1 tyto pojmy oslovení nerozlišují.

Pracovní úkoly by dle Koubka (2007) měly efektivně přispívat k dosažení cílů organizace, motivovat pracovníky a uspokojovat jejich potřeby, neměly by mít negativní dopad na zdraví pracovníků, ať už fyzické nebo psychické, měly by být v souladu se zákony a předpisy a s kvalifikací a schopnostmi pracovníků. Práce je rozdělována na pracovní úkoly a tím dochází k specializaci zaměstnanců a dělbě práce.

Jak uvádím v podkapitole 1.1.1, je stěžejním zákonem v oblasti sociální práce zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v němž je v § 109 vymezena činnost sociálního pracovníka, který:

- vykonává sociální šetření,
- zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče,
- zajišťuje sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti,

- zajišťuje odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence,
- vykonává depistážní činnost,
- poskytuje krizovou pomoc,
- poskytuje sociální poradenství a sociální rehabilitaci,
- zjišťuje potřeby obyvatel obce, kraje,
- koordinuje poskytování sociálních služeb.

1.3.4 Pravomoci a odpovědnosti

Jak jsem již uvedla v podkapitole 1.3.1., je pracovníkovi na základě popisu pracovního místa přidělena pravomoc a odpovědnost. Pravomoc chápeme jako určitou kompetenci danou pracovníkovi, aby jednal a rozhodoval samostatně. Pravomoc by měla být jasně specifikována v popisu pracovního místa. Mělo by být jasně určeno, vůči komu má tyto pravomoci. Stejně tak vyplývá z popisu pracovního místa i odpovědnost, která zavazuje pracovníka k odpovědnosti za jeho jednání a rozhodování. Jinými slovy lze říci, že pravomoc je kompetence k něčemu, zatímco odpovědnost je závazek vůči něčemu nebo někomu. Pracovník by tak měl být seznámen s tím, komu se zodpovídá.

Dle Matouška (2003) se sociální pracovník pohybuje v rámci práv a povinností definovaných právním systémem, zaměstnavatelem a profesními standardy. Pravidla zaměstnavatele určují, kdo je považován za klienta, a zajišťují pracovní kontext.

Pravomoci a odpovědnosti sociálních pracovníků obcí vycházejí nejen z pracovních smluv, ale hlavně ze zákonných předpisů. Stěžejním předpisem pro výkon sociální práce je zákon č.108/2006 Sb., o sociálních službách, ve kterém je určena působnost obcí při zajišťování služeb v § 92 až § 94. Dále je to zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi a mnoho dalších zákonů. Všechny zákonné předpisy týkající se problematiky sociální práce určují kompetence v této oblasti. Cílem by mělo být poskytnutí sociální služby nebo jiné pomoci, koordinace poskytování těchto služeb na všech úrovních, realizace činnosti sociální práce, která vede k řešení nepříznivých situací a k sociálnímu začleňování osob, které tyto služby potřebují.

1.3.5 Plánování potřeb pracovníků, jejich profesní a kvalifikační struktury

„Strategické plánování lidských zdrojů slouží k dosahování strategických cílů organizace tím, že umožňuje stanovovat současnou i perspektivní potřebu zaměstnanců, odhalovat pokrytí této potřeby z vnitřních a vnějších zdrojů zaměstnanců a navrhnout opatření k řešení stávajícího i předpokládaného nedostatku nebo nadbytku zaměstnanců.“

(Šikýř, 2014, str. 91)

Plánování potřeb pracovníků je odvozeno od poptávky po službách nebo výrobcích dané organizace, je úzce propojeno se strategií a plány organizace. Organizace dle Šikýře (2014) předvídá nabídku pracovníků, čili předvídá, kolik jich bude pravděpodobně krátkodobě i dlouhodobě k dispozici, aby zajistila požadovanou práci a dosáhla očekávaných cílů. Potřebu pracovníků zajišťuje z vnitřních nebo vnějších zdrojů. Mezi vnitřní zdroje řadí Koubek (2007) pracovníky připravené vykonávat náročnější práci či vykonávat jinou práci, pracovníky uvolněné v důsledku organizačních změn či uspořené v důsledku technického pokroku. Za vnější zdroje považuje uchazeče o zaměstnání na vnějším trhu práce, pracovníky jiných organizací, absolventy škol a studenty, důchodce, lidské zdroje v zahraničí a podobně.

Plánování profesní a kvalifikační struktury zaměstnanců patří k jednomu z nejdůležitějších úkolů personální práce. Úzce souvisí s hodnocením, odměňováním a vzděláváním zaměstnanců, kterému se budu podrobněji věnovat v dalších kapitolách. Domnívám se, že ve veřejné správě, konkrétně na úřadech obcí, je počet zaměstnanců i jejich profesní a kvalifikační struktura ve velké míře ovlivněna finančními možnostmi. Nedostatek finančních prostředků vede k tomu, že na lidské zdroje je vymezeno jejich nedostatečné množství.

Plánování počtu, kvalifikační a profesní struktury sociálních pracovníků na obcích je v současné době různorodé a záleží na vedení jednotlivých obecních úřadů a jejich názoru na pojetí sociální práce na obcích. V legislativě nejsou dána kritéria pro počet sociálních pracovníků na obcích, pouze pro práci v oblasti sociálně právní ochrany dětí je povinnost zpracovávat standardy, ve který je uveden počet klientů na jednoho pracovníka a tím dán počet pracovníků a na tento počet pracovníků je poskytována účelová dotace. Domnívám se, že pokud vznikne povinnost zpracovat standardy i na další sociální práci na obcích, mohla by se situace v počtu sociálních pracovníků značně změnit. Jako první krok ke zlepšení situace by se dalo považovat, že v zák. č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi je v § 65a upraveno poskytování účelové dotace na výkon sociální práce, která je na obcích s rozšířenou působností a pověřených obcích vykonávána v souvislosti s tímto zákonem.

1.3.6 Hodnocení a odměňování

V této kapitole se budu zabývat hodnocením a odměňováním pracovníků, což jsou velmi důležité činnosti personální práce.

Hodnocení pracovníků

Hodnocení pracovníků je jednou z činností personální práce. Ta zjišťuje, jak pracovník plní své povinnosti, vykonává svou práci, hodnotí pracovní chování pracovníka, jeho vztahy ke spolupracovníkům nebo zákazníkům. Výsledky jsou s pracovníkem projednány, případně jsou stanovena opatření, která mají situaci zlepšit. (Koubek, 2007).

Hodnocení pracovníků je dle mého názoru důležité, protože pokud není prováděno, je možné, že tito přestanou správně plnit své povinnosti. Tím se dá říci, že pravidelné hodnocení může v organizaci vést ke zlepšení výsledků a výkonu, protože odhaluje případné nedostatky v práci. Hodnocení by mělo sloužit jako podklad při rozhodování o odměnách či případných sankcích. Ve veřejné správě není předepsaný jednotný systém hodnocení pracovníků, ale povinnost hodnocení je zakotvena v zákoníku práce § 302, kde je jednou z povinností vedoucích pracovníků i hodnocení pracovní výkonnosti a pracovních výsledků svých podřízených.

Kritéria a metody hodnocení

Z široké škály kritérií, podle kterých zaměstnavatelé hodnotí své zaměstnance, uvádím nejčastěji užívané:

- hodnocení výsledků - například kvalita a množství práce, plnění úkolů,
- posouzení chování – například kvalita práce, samostatnost, ochota spolupracovat, provedení práce, iniciativa,
- schopnosti – například předpoklady pro náročnější práci, rozvoj a způsobilost k dané práci.

Šikýř (2014) charakterizuje metody hodnocení pracovníků jako specifické postupy zkoumání a posuzování pracovního výkonu. Uvádí příklady některých metod, z kterých jsem vybrala pouze ty, které jsou použitelné ve veřejné správě:

- hodnocení pomocí stupnice – univerzální, použitelná pro sebehodnocení,

- hodnocení volným popisem – provádí se popis podle kritérií,
- hodnocení metodou kritického příkladu – hodnotitel zaznamenává mezní situace.

Odměňování

Odměňování pracovních sil úzce souvisí k hodnocením pracovníků, hodnocením nároků na pracovní místa i s profesní a kvalifikační strukturou organizace. „*Optimální strategie odměňování však musí zabezpečit spravedlivé i efektivní odměňování zaměstnanců, a to v souladu s pracovní právními předpisy i s ohledem na hospodářské výsledky organizace.*“ (Šikýř, 2014, str. 116)

Myslím, že pro pracovníky je velmi důležité, aby za stejnou práci, ve stejné pozici a za stejných podmínek docházelo k stejnému odměňování. To znamená, že pokud odvádějí pracovníci stejně kvalitní práci, je důležité, aby byli stejně ohodnoceni. V opačném případě to přispívá k nezdravým vztahům v kolektivu.

V současné době kromě peněžní formy odměny poskytují zaměstnatelé dle možností, případně dle svých vnitřních směrnic, i jiné formy odměňování, než peněžní, a to například různé zaměstnanecké výhody, jako je stravování, možnost rekreace a čerpání ze sociálního fondu na sportovní a kulturní aktivity, placení důchodového pojištění, nadstandardní vybavení kanceláře, užívání služebního vozidla, mobilní telefon a podobně. Toto vše přispívá k uspokojení potřeb pracovníka a motivuje ho k lepším výkonům.

Odměňování je odlišné v soukromém a veřejném sektoru. Ve veřejném sektoru jsou omezující právní předpisy, které stanovují podmínky odměňování zaměstnanců veřejné správy a možnosti dané rozpočtem a z něj vyhrazenými prostředky na platy zaměstnanců.

Zaměstnanci úřadů, včetně sociálních pracovníků, jsou zařazeni do platových tříd a platových tarifů dle započitatelné praxe. V katalogu prací (2010), se pod označením „referent sociálních věcí“ zařazuje do platových tříd 6. – 15. široký okruh prací vykonávaných v této oblasti různými institucemi. Pevná měsíční částka vzniklá zařazením do těchto stupňů a tarifů může být navýšena o různé příplatky a odměny. Zde vidím i za současného stavu prostor pro individuální ocenění schopností a výkonnosti pracovníka. Přesto se domnívám, že toto odlišení je nedostačující. Rozsah různých příplatků a odměn je značně omezený a dalším omezením je již několikrát zmiňované množství finančních prostředků daného úřadu obce.

1.3.7 Vzdělávání pracovních sil

„Systematické vzdělávání zaměstnanců, které vychází ze strategie vzdělávání a organizačních předpokladů vzdělávání, probíhá jako neustále se opakující cyklus identifikace potřeby vzdělávání, plánování vzdělávání, realizace vzdělávání a vyhodnocováním výsledků vzdělávání.“ (Koubek, 2007, str. 259) Vzdělávání zaměstnanců souvisí s jejich hodnocením a odměňováním, probíhá v cyklech, ve kterých se opakují činnosti jako identifikace potřeb, plánování, realizace, vyhodnocování. V každém dalším vzdělávání se využívají zkušenosti z předchozího a tím se zvyšuje například odborný růst, výkonnost, schopnosti a dovednosti zaměstnance.

Identifikace, plánování a realizace vzdělávání.

Jak uvádí Šikýř (2014), potřeba vzdělávání je nesoulad mezi schopnostmi zaměstnanců a požadavky pracovních míst. Identifikace potřeb se provádí na základě dostupných údajů o pracovním místě a zaměstnanci. V publikaci „Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů“ vymezuje tento autor, co by měl obsahovat plán vzdělávání, který navazuje na identifikaci potřeb. Jedná se o cíl, cílovou skupinu, metody, instituci, lektora, místo, čas, požadavky na materiál a technické vybavení, metody vyhodnocení výsledků a náklady. Zaměstnavatel si tedy v plánu určí proč, koho, jak, kým, kde, kdy a za kolik.

Samotná realizace vzdělávání pak může probíhat v rámci pracoviště zaměstnance, nebo mimo něj. Z metod, které se obecně používají, se budu vzhledem k tématu práce věnovat pouze těm, které jsou použitelné ve veřejné správě.

Vzdělávání na pracovišti:

- mentoring - odborník předává zkušenosti zaměstnanci a pomáhá mu osvojit si určité dovednosti (např. při aplikaci nového programu počítačové sítě),
- pověření úkolem - zaměstnanec musí pracovat samostatně a dokázat své schopnosti a dovednosti,
- asistování – zaměstnanec pomáhá, čili asistuje při výkonu práce a tím si osvojuje dovednosti školitele.

Vzdělávání mimo pracoviště:

- seminář – je složen z výkladu školitele a z jeho diskuse s účastníky,
- přednáška – jedná se pouze o výklad,

- demonstrování – předvádění modelových situací,
- případové studie – hledání řešení problému.

Poměrně novou formou, kterou je možné aplikovat na pracovišti i mimo něj je elektronické vzdělávání neboli e-learning, tedy řízené samostudium, které probíhá za pomoci informačních a komunikačních technologií. Velkou výhodou je, že účastník studium může přizpůsobit svým časovým možnostem.

Výsledky vzdělávání jsou vyhodnocovány na základě různých kritérií a jsou využívány při pravidelném hodnocení zaměstnanců.

Ve veřejné správě je úředníkům dána povinnost prohlubovat si kvalifikaci v zák. č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků. V tomto zákoně je upraveno vstupní vzdělávání, průběžné vzdělávání, zvláštní odborná způsobilost a vzdělávání vedoucích úředníků a vedoucích úřadů. Průběžné vzdělávání upravuje § 20 tohoto zákona, ve kterém se říká, že průběžné vzdělávání je prohlubující, aktualizací a specializační.

O účasti na jednotlivých kurzech rozhoduje vedoucí úřadu s přihlédnutím k plánu vzdělávání úředníka. V tomto zákoně není vymezeno, v jakém poměru by mělo být specializační vzdělání k obecnému. V současné době chybí v legislativě úprava vzdělávání sociálního pracovníka. V připravovaném zákoně o sociálních pracovnících je značná část věnována právě odbornému vzdělávání. Jak je uvedeno v doprovodném textu k pracovnímu dokumentu pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních službách „ *MPSV si uvědomuje, že vzdělávání představuje zásadní prvek stabilizace pracovní síly. Tato právní úprava bude jedním z pilířů sociálního systému v ČR, neboť bude garantovat kvalitu výkonu sociální práce. V současné době je již upraveno další vzdělávání sociálních pracovníků v rámci jednotlivých rezortů a v rámci zákona o sociálních službách.*“

Zákon o sociálních službách ukládá zaměstnavateli, aby umožnil formou kurzů s akreditovaným programem, odborných stáží, školicích akcí či konferencí další vzdělávání nejméně 24 hodin ročně, kterými si sociální pracovník doplňuje či upevňuje kvalifikaci. Návrh zákona o sociálních pracovnících věnuje oblasti vzdělávání pozornost, neboť si tvůrci uvědomují důležitost této oblasti. Sociální práce je velmi náročná a je naprosto nutné, aby tuto náročnou práci vykonávali odborníci, kteří jsou schopni své odborné znalosti používat v praxi a tím poskytovat klientům služby na potřebné úrovni.

1.4 Supervize

„Supervize je odborná činnost, při níž supervizor podporuje, vede a posiluje pracovníka, skupiny nebo týmy v pomáhající profesi k tomu, aby dosáhl(i) určitých organizačních, profesionálních a osobních cílů. Obecnými cíli jsou zlepšení kvality práce a podpora profesionálního růstu. Konkrétní cíle jsou ovlivněny celkovým společenským a odborným kontextem a požadavky organizace a jsou předmětem vyjednávání mezi supervizorem, zadavatelem supervize, zaměstnavatelem a pracovníky. Hlavním nástrojem supervize je vytvoření prostoru pro reflexi pracovní činnosti a pracovního kontextu v bezpečném prostředí supervizního vztahu a podpora procesu učení a změny. (Havrdová, Hajný, 2008, str. 40)

1.4.1 Supervize v sociální práci

Supervize by dnes měla být standardem pro sociální pracovníky. Bohužel tomu tak neustále běžně není. Sociální práce je velmi psychicky náročná a pravidelná supervize prospívá nejen zaměstnancům obecních úřadů, ale v přeneseném slova smyslu především jejich klientům, neboť supervize může výrazně zkvalitnit práci konkrétních sociálních pracovníků.

Havrdová (2000), považuje za klíčový pro supervizi v sociálních službách „nadhled“. Jedná se především o nadhled nad konkrétním složitým nebo těžkým pracovním úkolem, který pracovníka trápí a on neví, co s ním. Měl by vést k objevení nových řešení a pohledů na problém, a proto by měl být spíše chápatý než hodnotící. Zároveň by měl být tento nadhled poučený a profesionální, jinak by nemohl pomoci pochopit princip problému.

V sociálních službách probíhají podle Havrdové (2000) neustále se zamotávající procesy, které se dají roztrždit na chování organizace, vzájemné chování personálu a chování personálu ke klientům. Podle těchto rovin supervizor vybírá metody práce, které využívá. Nejčastější rovinou při supervizi sociálních pracovníků je logicky rovina práce s klientem. V této rovině se nejčastěji odehrávají problémy, které chtějí jednotliví pracovníci při supervizi řešit.

Neznamená to však, že další dvě roviny nejsou důležité. Jedná se o vztahy mezi zaměstnanci a vztahy mezi zaměstnancem a organizací. Tyto vztahy se výrazně promítají i do vztahů zaměstnancům ke klientům a je třeba na ně taktéž dbát. Supervizi lze zaměřit výhradně na tuto problematiku a hovoříme poté o tzv. supervizi organizace, případně supervizi týmu. Je velmi důležité, aby ještě před zahájením supervize byla vyjednána přesná zakázka, kde bude

jasně specifikováno, co organizace a pracovníci od supervize očekávají, aby byl účel supervize naplněn.

Na supervizi v sociální práci můžeme nahlížet z mnoha různých úhlů pohledu a aspektů. Může se lišit předmětem (o jakou základní vztahovou rovinu se jedná), tím, jestli je supervizor interním nebo externím zaměstnancem, typem prováděné supervize (skupinová, individuální, podpůrná, poradenská atd.), frekvencí supervizí (pravidelná, krizová, příležitostná), atd. Vždy záleží na individuálních potřebách a podmínkách jednotlivých zakázek.

1.4.2 Druhy supervize

Supervize v sociální práci má mnoho druhů a typů. Zde bude uvedeno základní rozdělení, které považuje za hlavní rovinu vztah mezi pracovníkem a klientem. Lze však uplatnit i rovinu vztahů mezi personálem a vztahů mezi personálem a organizací. Havrdová (2000) uvádí základní rozdělení supervize v sociální práci na:

a) Zaměření na případ

V tomto případě, jak název napovídá, pracovník prezentuje konkrétní případ, uvádí průběh a vývoj problematiky, popisuje reakce klientů a všech zúčastněných na danou situaci a představuje své názory na možné směřování dalšího vývoje případu. Otázky supervizora směřují na dosavadní průběh, provedené intervence a vlastnosti konkrétního klienta. Další účastníci supervize (pokud je skupinová) mohou spolu se supervizorem navrhnout možnosti řešení případu. Tato supervize je postavena na promýšlení způsobu řešení problému s pomocí ostatních (supervizora, skupiny).

b) Zaměření na metodu a různé myšlenky a koncepty

Tato metoda je typická v tréninkovém či vzdělávací programu. Úvod je stejný jako u předchozí metody, supervidovaný prezentuje konkrétní případ. Otázky však v tomto případě směřují na průběh práce, např. jak přesně pracovník reagoval na konkrétní situaci, co udělal, kdy získal dojem, že je případ neřešitelný atd. Na základě těchto informací může supervizor objevit příčinu nemožnosti řešení problému. Může následovat nácvik dané situace, či sdílení zkušeností ostatních, může pomoci hraní rolí atd. Cílem této metody je zorientovat se v obecných zákonitostech problematiky a pochopit jejich konkrétní projevy v různých pracovních situacích.

c) **Zaměření na pracovníka a jeho pocity a kompetence**

Tato metoda je nejčastější v běžném pojetí supervize a je vlastně jejím základním stavebním kamenem. Cílem je posílení zaměstnance v jeho profesním růstu a objasnění emočních překážek, které mu v něm mohou zabránit. Tento cíl se využívá např. v „balintovské skupině“. Tato metoda opět začíná prezentováním konkrétního případu. Otázky supervizora však směřují na emoční prožívání zaměstnance, např. co ho nejvíce zaskočilo, s čím si neví rady, co ho na případu nejvíce trápí atd. Pocity pracovníka jsou základem reflexe, ke které se přidávají možnosti postupu a řešení případu.

1.5 Shrnutí teoretické části

V závěru teoretické části mé bakalářské práce bych ráda zmínila, že problematika profesní perspektivy sociálních pracovníků ve veřejné správě je velmi komplexní a nelze ji jednoznačně zařadit. Velmi záleží na konkrétních podmínkách té které organizace a na schopnostech a kompetencích jednotlivých pracovníků.

V teoretické rovině se podmínky sociální práce na obecních úřadech zlepšují. Je čím dále větší dostupnost relevantních informací, možnosti vzdělávání, supervize, profesního tréninku atd. V praktické rovině však tyto možnosti ještě nejsou zdaleka plně využívány tak, jak by bylo potřeba. Právě této praktické rovině se věnuje výzkumná část této práce.

2. Výzkumná část

Výzkumná část této bakalářské práce je zaměřena na naplnění hlavního a dílčích cílů práce.

2.1 Formulace hlavního cíle výzkumného šetření

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jak probíhá personální práce na obecních úřadech se zaměřením na sociální práci a jaké profesní perspektivy z ní vyplývají.

2.2 Formulace dílčích cílů výzkumného šetření

V této kapitole budou podrobně rozebrány a specifikovány jednotlivé dílčí cíle výzkumného šetření této práce a jejich podčásti.

2.2.1 Dílčí cíl DC 1

DC 1. Zjistit, jak jsou na obcích vymezovány činnosti, pravomoci, odpovědnosti v sociální práci a analyzována potřeba pracovních míst a jakou z tohoto lze odvodit profesní perspektivu.

DC 1.1. Zjistit, jaké pracovní úkoly vykonávají zaměstnaní na obcích, pracující pod označením „sociální pracovník/pracovnice“.

DC 1.2. Zjistit, jaké pravomoci a odpovědnosti mají na obcích pracující pod označením „sociální pracovník/pracovnice“.

DC 1.3. Zjistit, jak jsou tyto činnosti, pravomoci a odpovědnosti na obcích v souladu s profesní představou o činnostech a poslání sociální práce.

DC 1.4. Zjistit, jak je na obcích plánována potřeba sociálních pracovníků/pracovnic, jejich počtu, profesní a kvalifikační struktury a rozmístění vzhledem k plánované činnosti organizace.

DC 1.5. Odvodit profesní perspektivu sociální práce na obcích.

2.2.2 Dílčí cíl DC 2

Zjistit, jak probíhá hodnocení a odměňování sociálních pracovníků/pracovnic na obcích a jaké z toho lze odvodit profesní perspektivy v této oblasti.

DC 2.1. Zjistit, podle jakých nástrojů či kritérií probíhá hodnocení sociálních

- pracovníků/pracovnic na obcích (jaké jednání je hodnoceno pozitivně a jaké negativně).
- DC 2.2. Zjistit, dle jakých nástrojů či kritérií probíhá odměňování sociálních pracovníků/pracovnic na obcích.
- DC 2.3. Odvodit profesní perspektivu sociální práce na obcích.

2.2.3 Dílčí cíl DC 3

Zjistit, jak je koncipováno vzdělávání sociálních pracovníků/pracovnic na obcích a jaké z toho lze odvodit profesní perspektivy v této oblasti.

- DC 3.1. Zjistit, jak jsou určovány potřeby vzdělávání sociálních pracovníků/pracovnic na obcích.
- DC 3.2. Zjistit, jak probíhá plánování, příprava a organizace vzdělávání sociálních pracovníků/pracovnic na obcích.
- DC 3.3. Porovnat poskytované vzdělávání na obcích z hlediska nabídky profesního vzdělávání a vzdělávání zaměřeného na získávání jiných dovedností, než je výkon sociální práce.
- DC 3.4. Zjistit, jak je nabízena a reálně poskytována supervize na obcích.
- DC 3.5 Odvodit profesní perspektivu sociální práce na obcích.

2.3 Zvolená výzkumná strategie

Pro zpracování výzkumu mé bakalářské práce jsem se rozhodla použít kvalitativní výzkumnou strategii, jelikož jsem chtěla především zjistit názory sociálních pracovníků pověřených obcí a obcí s rozšířenou působností. Vzhledem k tomu, že cílem mé práce je zjistit jak probíhá personální práce na těchto úřadech zaměřená práce na sociální pracovníky, byli pro mě právě oni hlavním zdrojem informací. Kvalitativní výzkum je „...*jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace.*“ (Strauss, Corbinová, 1990, str. 10). Kvalitativní dotazování je nejčastěji používanou metodou, je založena na výpovědích respondentů.

Pro účely mého výzkumu jsem zvolila techniku individuálního osobního rozhovoru. „.....*rozhovor je technika, která zjišťuje stav vědomí, názory. Data získaná tímto způsobem jsou odrazem objektivních jevů v lidském vědomí.*“ (Veselá 2002, str.41). Tato výzkumná technika je náročná časově, neboť je nutné se na rozhovor předem připravit, rozhovor provést, přepsat a provést analýzu. Výhodou je, „*že klade menší nároky na iniciativu respondenta,*

v rozhovoru je téměř jisté, že dotazovaná osoba je ta, která byla vybrána do vzorku a proporce úspěšně dokončených rozhovorů je podstatně vyšší než návratnost dotazníku.“(Disman, 2007, str. 141) Další pozitivum je, že respondent odpoví na všechny kladené otázky, oproti dotazníku, kde některé body nemusí vyplnit. Jako nevýhodu mimo jiné vidím nízkou anonymitu respondentů, která však v případě mé práce byla zachována, a nebezpečí ovlivnění respondenta tazatelem. Toto byl z mého pohledu problém, neboť pracuji na stejné pozici jako respondenti, ale domnívám se, že jsem se takového jednání vyvarovala. Jako druh individuálního osobního rozhovoru jsem použila polostandardizovaný rozhovor, který vychází z předem připravených témat, která se týkají výzkumu. Jak uvádí Hendl (2005) vedení rozhovoru vyžaduje dovednosti, citlivost, koncentraci, interpersonální porozumění. S vedením rozhovorů jsem neměla problém, protože ze své praxe ve veřejné správě mám v této oblasti velmi mnoho zkušeností. Pro jednotlivé rozhovory byl vytvořen scénář, byly pokládány otázky, poté jsem rozhovory analyzovala a roztřídila odpovědi respondentů do jednotlivých oblastí. Poté jsem se snažila najít převažující názory, které jsem zpracovala a na jejich základě jsem odvodila obecný názor, a z něj vyplývající profesní perspektivu.

2.4 Transformace dílčích cílů do tazatelských otázek

Tabulka č. 1: Transformační tabulka

Hlavní cíl	Dílčí cíl	Dílčí cíle 2. řádu	Indikátory	Tazatelské otázky/ Otázky pro výzkumníci
Zjistit, jak probíhá personální práce na obecních úřadech, se zaměřením na sociální práci a jaké profesní perspektivy z ní vyplývají.	DC 1. Zjistit, jak jsou na obcích vymezovány činnosti, pravomoci, odpovědnosti v sociální práci a analyzována potřeba pracovních míst a jakou z tohoto lze odvodit profesní perspektivu.	DC 1.1 Zjistit jaké pracovní úkoly vykonávají zaměstnaní na obcích, pracující pod označením „sociální pracovník/pracovnice“.	Pracovní úkoly sociál.pracovníků	TO 1. Jaké pracovní úkoly vykonáváte pod označením „sociální pracovník/pracovnice?“
		DC 1.2 Zjistit jaké pravomoci a odpovědnosti mají na obcích pracující pod označením „sociální pracovník/pracovnice“.	Pravomoci	TO 2. Jaké pravomoci máte při výkonu sociální práce na obci?
		DC 1.3 Zjistit jak jsou tyto činnosti, pravomoci a odpovědnosti na obcích v souladu s profesní představou o činnostech a poslání sociální práce.	Odpovědnosti soc. pracovníků Soulad činnosti s posláním soc.práce	TO 3. Jakou odpovědnost máte při výkonu sociální práce na obci? TO 4. Jak jsou dle Vás tyto činnosti v souladu s profesní představou a posláním sociální práce?

		<p>DC 1.4 Zjistit, jak je na obcích plánována potřeba sociálních pracovníků/pracovnic, jejich počtu, profesní a kvalifikační struktury a rozmístění vzhledem k plánované činnosti organizace.</p>	<p>Způsob plánování počtu a kvalifikace sociálních pracovníků</p>	<p>TO 5. Jakým způsobem je u vás plánován počet a kvalifikace sociálních pracovníků?</p>
	<p>DC 2. Zjistit, jak probíhá hodnocení a odměňování sociálních pracovníků/pracovnic na obcích jako z toho lze odvodit profesní perspektivy.</p>	<p>DC 1.5 Odvodit profesní perspektivu sociální práce na obcích.</p>	<p>Profesní perspektiva</p>	<p>OPV. Jaká z toho vyplývá profesní perspektiva sociální práce na obcích?</p>
		<p>DC 2.1 Zjistit podle jakých nástrojů či kritérií probíhá hodnocení sociálních pracovníků na obcích.</p>	<p>Nástroje hodnocení</p>	<p>TO 6. Podle jakých nástrojů probíhá vaše hodnocení?</p>
		<p>DC 2.2 Zjistit podle jakých nástrojů či kritérií probíhá odměňování sociálních pracovníků na obcích.</p>	<p>Jednání ovlivňující hodnocení</p>	<p>TO 7. Jaké jednání je hodnoceno kladně a jaké záporně?</p>
		<p>DC 2.3 Odvodit profesní perspektivu sociální práce na obcích.</p>	<p>Nástroje odměňování</p>	<p>TO 8. Podle jakých nástrojů probíhá vaše odměňování?</p>
			<p>Profesní perspektiva</p>	<p>OPV. Jaká je profesní perspektiva sociální práce na obcích v této oblasti?</p>

	<p>DC 3. Zjistit, jak je koncipováno vzdělávání sociálních pracovníků/pracovníků na obcích a jaké z toho lze odvodit profesní perspektivy v této oblasti.</p>	<p>DC 3.1 Zjistit, jak jsou určovány potřeby vzdělávání sociálních pracovníků/pracovníků na obcích.</p> <p>DC 3.2 Zjistit, jak probíhá plánování, příprava a organizace vzdělávání sociálních pracovníků/pracovníků na obcích.</p> <p>DC 3.3 Porovnat poskytované vzdělávání na obcích z hlediska nabídky profesního vzdělávání a vzdělávání zaměřeného na získávání jiných dovedností, než je výkon sociální práce.</p> <p>DC 3.4 Zjistit, jak je nabízena a reálně poskytována supervize na obcích.</p> <p>DC 3.5 Odvodit profesní perspektivu sociální práce na obcích.</p>	<p>Určování potřeb vzdělávání</p> <p>Průběh vzdělávání</p> <p>Poskytované vzdělávání</p> <p>Nabídka supervize</p> <p>Profesní perspektiva</p>	<p>TO 9. Jak jsou určovány potřeby vašeho vzdělávání?</p> <p>TO 10. Jak probíhá plánování, příprava a organizace vzdělávání?</p> <p>TO 11. Jak je ze strany obce poskytováno dostatečné profesní vzdělávání v poměru k poskytnutému vzdělávání zaměřeného na jiné dovednosti?</p> <p>TO 12. Jak je vám nabízena a poskytována supervize?</p> <p>OPV. Jaká je profesní perspektiva sociální práce na obcích v této oblasti?</p>
--	---	--	---	--

2.5 Volba výzkumného souboru

Cílem mého výzkumu je zjistit, jak probíhá personální práce na obcích se zaměřením na sociální práci. Z tohoto důvodu jsem oslovovala sociální pracovníky, kteří pracují v okrese Nymburk na postech sociální pracovník, s výjimkou pracovníků sociálně právní ochrany dětí, neboť jak jsem uvedla v úvodu své práce, jejich postavení na obcích je odlišné. Personální práce je práce s lidmi, proto by právě oni měli nejlépe vědět, jak tato práce směřem k nim probíhá. Jako cílovou skupinu jsem si určila sociální pracovníky pověřených obcí a obcí s rozšířenou působností. V našem okrese jsou pouze 2 pověřené obce a 3 obce s rozšířenou působností.

Výběr dotazovaných byl velmi jednoduchý. Jak jsem již uvedla v úvodu, tato bakalářská práce se netýká pracovníků sociálně právní ochrany dětí a po jejich vyloučení z výzkumu zbývá na úradech těchto obcí 7 sociálních pracovníků. Pro výzkum jsem proto využila 100 % možných respondentů. Stejně procento tvoří ženy, přestože v celé práci používám termín „sociální pracovník“ či „respondent“.

Tabulka č. 2 : Respondent

Respondent číslo	Pohlaví	Věk	Typ obce úvazek	Praxe ve veřejné správě
1.	žena	40	pověřený úřad 0,1	do 5 let
2.	žena	50	s rozšířenou působností 1,0	do 20 let
3.	žena	40	s rozšířenou působností 0,5	do 20 let
4.	žena	51	pověřený úřad 1,0	nad 20 let
5.	žena	35	s rozšířenou působností	do 10 let

			0,5	
6.	žena	38	s rozšířenou působností 0,75	do 5 let
7.	žena	51	s rozšířenou působností 0,25	nad 20 let

2.6 Popis organizace a průběhu výzkumu

Polostandardizované rozhovory s respondenty probíhaly v lednu 2015, byly vedeny přímo na pracovištích sociálních pracovníků. Žádný s oslovených respondentů rozhovor neodmítl.

Každý byl dopředu telefonicky nebo osobně osloven a domluven termín rozhovoru. Rozhovory probíhaly, jak jsem již uvedla v předchozí kapitole, kromě jednoho, který byl s časových důvodů proveden na mém pracovišti. Přestože jsem měla obavy z rušení při rozhovoru, všechny rozhovory proběhly v klidu, kromě jednoho pracoviště, kde hovor rušily telefony a příchody kolegů. Délky rozhovorů jsem neomezovala, nejdelší rozhovor trval 54 minut, nejkratší 25 minut. S tazatelskými otázkami nebyli respondenti dopředu seznámeni, protože jsem chtěla zaznamenat bezprostřední reakce na položené otázky. Na úvod každého rozhovoru jsem se představila, uvedla účel a cíl tohoto rozhovoru a vyžádala souhlas s nahráváním. Tazatelské otázky byly pokládány v pořadí 1-12, ale během rozhovoru postupně doplňovány. U některých otázek bylo nutné položit doplňující otázku.

2.6.1 Způsob získávání a zpracování dat

Se souhlasem respondentů jsem odpovědi zaznamenávala na mobilní telefon, poté jsem rozhovory přepsala. Přepis jednoho rozhovoru předkládám v příloze k této práci. Zde jsem se řídila pravidlem „...přepsat jen tolik, kolik je nutné.“ (Strauss, Corbinová, 1999, str. 138)

Zamýšlela jsem původně použít zapisování, neboť jsem se domnívala, že může dojít k odmítnutí nahrávání z důvodu obav o zneužití záznamů. Nikdo z dotazovaných neměl k nahrávání výhrady, takže od zapisování rozhovorů bylo upuštěno a odpovědi byly zachycovány na mobilní telefon, v některých případech na diktafon, takže bylo možné

zachytit i ironický podtext, sledovat reakce dotazovaných a rozhovor nebyl rušen zapisováním odpovědí. Vzhledem k nízkému počtu respondentů byly přepsány všechny rozhovory, poté byl každý kvalitativně obsahově analyzován a odpovědi roztříděny dle oblastí otázek. Tyto odpovědi byly syntetizovány se snahou najít převažující názory, ale i naprosto odlišné.

2.6.2 Rizika výzkumu a výzkumné strategie

Jak jsem již uvedla v podkapitole 2.3, jako velké riziko vidím možnost ovlivňování respondenta tazatelem, zvláště v případě, kdy výzkumník pracuje ve stejné oblasti. Přestože pracuji na stejné pozici, jako oslovovaní respondenti, snažila jsem se této chyby vyvarovat. Je důležité vyhnout se vnucování vlastních názorů a postojů. Další nevýhodou je využití malého vzorku respondentů, proto je nutné se v interpretaci vyvarovat jakémukoliv zobecňování získaných poznatků. Nevýhodou kvalitativního výzkumu je rovněž jeho časová náročnost, která klade vysoké požadavky na výzkumníka a je časově náročná i pro respondenty. Oproti dotazníku, je však výhodou, že je respondent odpoví na všechny položené otázky, protože výzkumník se může k otázkám vracet a má kontrolu, zda byly zodpovězeny. U dotazníku může respondent vynechávat odpovědi a výzkumník pak nemá dotazníky úplné.

2.7 Analýza a interpretace údajů

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jak probíhá personální práce na obecních úřadech, se zaměřením na sociální práci a jaké profesní perspektivy z ní vyplývají.

DC 1. Zjistit, jak jsou na obcích vymezovány činnosti, pravomoci, odpovědnosti v sociální práci a analyzována potřeba pracovních míst a jakou z toho lze odvodit perspektivu.

Pomocí tohoto dílčího cíle jsem se snažila zjistit, jaké pracovní úkoly vykonávají zaměstnanci obcí pod označením „sociální pracovník“, jaké jsou jejich pravomoci, odpovědnosti a jakým způsobem je plánován jejich počet a kvalifikace a jakou z toho lze odvodit perspektivu.

DC 1.1. Zjistit jaké pracovní úkoly vykonávají zaměstnaní na obcích, pracující pod označením „sociální pracovník“. Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 1.**

Reakce na tuto otázku byla zprvu u všech dotazovaných naprosto shodná. Nejvýstižněji se dá citovat odpověď „ *Vlastně veškeré úkoly, týkající se klientů, s čím kdo přijde.*“ (4) Po doplňujícím dotazu, které úkoly mají zaměstnavatelem určené, se odpovědi velmi lišily.

Dle odpovědí respondentů jsou nejčastějšími činnostmi **poradenství základní i odborné, depistáž, provádění šetření, spolupráce s institucemi, činnosti v rámci samosprávy a státní správy, dalšími úkoly, které nespadají do kompetence sociálních pracovníků a provádějí je jsou například komunitní plánování, činnost klubů důchodců, vydávání parkovacích karet, správa poplatků.** Respondent č. 1 uvádí, že na úřadě pracuje jako pokladní a jejím úkolem v sociální oblasti je „Hasit, co hoří“ (1). To znamená, že se pokud se v obci vyskytne problém související s občanem, který potřebuje pomoc v sociální oblasti, pracovnice úřadu řeší tento jednotlivý případ. **Na obcích s rozšířenou působností, které jsem zkoumala, je velmi častým jevem kumulace funkcí a jejich vzájemné prolínání, někdy i kolize.** Respondent č. 3 například pracuje na 0,5 úvazku ve státní správě a 0,5 pro samosprávu, což z mého pohledu vede ke kolizi pracovníka, který zároveň pomáhá klientovi zvládat jeho například dluhový problém a zároveň samospráva trvá na zaplacení dluhu na nájemném. Respondent č. 2 pracuje na 0,2 úvazku jako sociální kurátor a projednává přestupku na úseku alkoholismu a toxikomanie, čímž u klienta může úplně přijít o důvěru, kterou by klient jinak k pracovníkovi měl. Dle zákona o sociálních službách respondenti č. 2-

7 v rámci své působnosti a možností **provádějí depistáže, spolupracují s úřady práce, probační a mediační službou, poradnami, zařízeními sociálních služeb a podobně.** Respondenti č. 5 a 7 mimo jiné i koordinují poskytování sociálních služeb, zjišťují potřeby obyvatel. **Všichni respondenti poskytují základní poradenství a č. 2 odborné poradenství v oblasti dluhového poradenství a řeší akutní situace, bez ohledu na jeho určené úkoly.** Respondent č. 4 uvádí „*volají mi ze škol, že dítě nepřišlo do školy, takže vlastně dělám i SPOD na obci.*“

DC 1.2. Zjistit, jaké pravomoci a odpovědnosti mají na obcích pracující pod označením „sociální pracovník“. K zjištění tohoto cíle byly použity **TO2-TO3.**

Shodně všichni dotazovaní chápou pravomoci jako pravomoci vůči klientům. Na TO2 respondenti č. 1, 5 a 6 odpověděli, že pravomoci nemají žádné. Oproti tomu ostatní uvádějí, že mají omezené pravomoci dle situace - poradit, ale nic neslibovat a cítí střet zájmu. Například č. 2 uvádí dluh vůči městu a sociálním pracovníkem prováděné dluhové poradenství. Dotazovaní č. 2, 3 a 7 uvádějí, že jejich pravomoci jsou v rámci zákona omezené a pevně dané v zákonech a sociálních službách a hmotné nouzi. Číslo 4 uvádí „*.....pravomoc je na hranici pouhého doporučení. Mohu upozornit na sankce, které případně nastanou při nesplnění něčeho.*“ Respondent č. 7 vnímá nedostatek pravomoci v případech, kdy klient nespolupracuje, ale neohrožuje sebe nebo okolí a z pohledu sociálního pracovníka by pomoc byla vhodná. Jako výzkumník jsem z odpovědí na tuto otázku cítila problém v tom, že **samotní dotazovaní neměli jasno v tom, co vlastně jejich pravomoci znamenají a vůči komu vlastně pravomoci mají.**

Na TO 3 odpovídali respondenti ze dvou úhlů pohledů – odpovědnost vůči klientovi a odpovědnost vůči zaměstnavateli. **Vůči zaměstnavateli cítí respondenti nejvíce odpovědnost v dodržování legislativy, mlčenlivosti, plnění zadaných úkolů, dodržování vnitřních předpisů a etického kodexu organizace** (č. 1, 2, 3, 4, 5 a 7). Vůči klientovi pak dodržování etického kodexu sociálního pracovníka, poskytnutí kvalitní služby, ať se jedná o pomoc či poradenství. Dotazovaný č. 7 odpověděl, že je „*plně zodpovědný za svá rozhodnutí a odvedenou práci.*“ Respondent č. 6 cítí zodpovědnost za jednání klienta.

DC 1.3. Zjistit, jak jsou tyto činnosti, pravomoci a odpovědnosti na obcích v souladu s profesní představou o činnostech a poslání sociální práce. Cíl byl zjišťován TO 4.

Zajímavé z pohledu výzkumníka je to, že respondenti z nejmenšího a největšího úřadu odpověděli shodně, že jejich **představa se velmi liší od činností, které vykonávají**. Respondenti č. 1, 6 a 7 odpověděli, že vůbec. „*Vůbec. Na úřadu je prvotní úřednická práce, zakázka společnosti a sociální práce je velmi v pozadí.*“ (7). **Ve většině respondenti uváděli, že problém je v pojetí zaměstnavatele, který stále bere sociální práce srovnatelně s ostatními činnostmi na úřadu.** Oproti tomu stojí názor respondenta č. 4, že „*každý sociální pracovník sám sobě manažerem. Slučují se mi tak daleko, co si s tím udělám.*“ Dotazovaný č. 2 uvedl, že jednoznačně ano a č. 3 „*až na drobné niance, nedostatek času ano.*“

DC 1.4. Zjistit, jak je na obcích plánována potřeba sociálních pracovníků, jejich počtu, profesní a kvalifikační struktury a rozmístění vzhledem k plánované činnosti organizace. Toto bylo zjišťováno pomocí TO 5.

Všichni dotazovaní shodně uvedli, že pokud oni mají povědomost, tak se v rámci úřadu neplánují žádné změny týkající se sociálních pracovníků . Počet sociálních pracovníků je u všech dotazovaný neměnný od změny v legislativě od 1. 1. 2012. Respondenti č. 6 a 7 uvádějí, že ze strany zaměstnavatele byla tendence počet snižovat. Dotazovaný č. 4 se domnívá, že na základě výkazů by toto plánování měl dělat krajský úřad. **Rozhodně se shodují všichni respondenti v tom, že s nimi personální oddělení ani tajemníci toto nekonzultují, ani nepožadují podklady pro další plánování.** „*Myslím, že co se týká počtu pracovníků, tak čím méně, tím líp. Sociální pracovníci nejsou pro chod úřadů podstatní /z pohledu úřadu/*“ (7) Kvalifikační předpoklady jsou na všech úřadech dány pouze zákonnými požadavky.

DC 1.5. Odvodit profesní perspektivu sociální práce na obcích.

OPV: Jaká z toho vyplývá profesní perspektiva sociální práce na obcích?

Dílčí cíl 1. se týká oblasti činností, pravomocí, odpovědností v sociální práci a potřeby pracovních míst. Součástí DC1. je odvodit perspektivu v této oblasti. Dle dostupných výsledků výzkumu TO 1 – TO 5 lze usuzovat, že ve zkoumaných institucích je tato perspektiva, při zachování stávající legislativy, minimální. Z odpovědí respondentů lze

usoudit, že zde není pevně vymezena ani činnost, ani pravomoci, ani odpovědnost sociálních pracovníků. Toto se shoduje s Doprovodným textem k pracovnímu dokumentu pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovních (2014), kde je jako přínos právní úpravy uvedeno jasné stanovení kompetencí, práv a povinností sociálního pracovníka. Rovněž v oblasti plánování počtu a kvalifikace sociálních pracovníků, jak vyplývá z odpovědí respondentů, není beze změny v legislativě do budoucna ovlivnit přístup úřadů v této problematice.

DC 2. Zjistit, jak probíhá hodnocení a odměňování sociálních pracovníků na obcích a jakou z toho lze odvodit profesní perspektivu.

Pomocí tohoto dílčího cíle jsem zjišťovala, podle jakých kritérií probíhá hodnocení sociálních pracovníků, podle jakých kritérií probíhá odměňování a jakou z toho lze odvodit perspektivu.

DC 2.1. Zjistit podle jakých nástrojů či kritérií probíhá hodnocení sociálních pracovníků na obcích. K tomuto dílčímu cíli byly položeny **TO 6 a TO 7.**

TO 6 se týkala nástrojů hodnocení sociálních pracovníků. Na tuto otázku shodně odpověděli všichni respondenti, že **hodnocení probíhá u sociálních pracovníků naprosto shodně s ostatními úředníky úřadu, tudíž dle zvyklostí úřadu – ústně, písemně, škálovou stupnicí, pohovorem.** Respondent č. 4 uvádí, že se hodnocení neprovádí oficiální cestou, není s žádným hodnocením seznámen. „spíše to vedení pozoruje z dálky...“(4). Ostatní respondenti jsou s hodnocením seznámeni. U č. 2 a 3 je hodnocení zahájeno nejprve sebehodnocením formou stupnicového dotazníku, poté následuje pohovor s vedoucí a výstup je předáván tajemníkovi úřadu. U č. 6 a 7 provádí vedoucí písemný výstup, s kterým je pracovník seznámen a poté je předán tajemníkovi. „...kritérii je jednání s klienty, práce v kolektivu a pro kolektiv, vyjadřování slovní i písemné, výkonnost....“ (6). V jednom případě u č. 1 je prováděn hodnotící rozhovor s vedoucím pracovníkem, ale sociální práce není hodnocena z důvodu nízkého úvazku.

Na otázku č. 7 ohledně chování odpovídali všichni respondenti opět shodně. **Za kladné se hodnotí v první řadě vstřícné chování vůči klientům, způsob jednání s klientem i spolupracovníky, samostatné vyřešení problémů klienta** (uvádí č. 2, 3, 5, 6, 7), **plnění zadaných úkolů, výborný slovní i písemný projev** (č. 6, 7), **dodržování legislativy a metodik, znalost práce na počítači, práce v kolektivu a pro kolektiv** (č. 1, 5, 6, 7). Z pohledu chování vůči zaměstnavateli je záporně hodnoceno nedodržování pracovní doby,

vnitřních předpisů, špatná úprava písemností. Dotazovaný č. 3 uvádí jako záporně hodnocené „špatně napsané zprávy do rady“. Zajímavá je odpověď respondenta č. 2, který uvádí, že **záporně je hodnoceno i přílišné prosazování zájmů klienta, jehož zájem je v kolizi se zájmy samosprávy /v případě dluhů vůči městu/**.

DC 2.2. Zjistit, podle jakých kritérií probíhá odměňování sociálních pracovníků na obcích. Tento dílčí cíl byl zjišťován **TO 8**.

Sociální pracovníci obcí uváděli, že jejich odměňování probíhá **dle tabulek platných pro odměňování pracovníků ve veřejné správě. Jsou odměňováni shodně s ostatními zaměstnanci obcí, zařazení dle katalogu prací do stupňů a tříd.** U všech je součástí platu osobní ohodnocení, jako nepeněžní formu mají stravné ve formě stravenek. Kromě čísla 1 a 4 je součástí platu i příplatek za jednání s problémovými klienty v různé výši. Ani jeden respondent nepobírá nejvyšší možnou částku příplatku. Další odměny pobírají opakovaně, dle finančních možností zaměstnavatele dotazovaní čísla 2, 3, 5, 6, 7 a jednou ročně respondent č. 4. Výše odměny se v případě č. 6 a 7 řídí *„počtem odpracovaných dní, případně zástupem za nepřítomného kolegu a práci navíc mimo pracovní náplň.“* (6) Respondenti 2, 3, 5, 6, 7 dále čerpají příspěvky na dovolenou, č. 6 a 7 na rekreaci nezletilého dítěte.

DC 2.3. Odvodit profesní perspektivu sociální práce na obcích.

OPV: Jaká je profesní perspektiva sociální práce na obcích v této oblasti?

Dílčí cíl 2 měl za úkol zjistit, podle jakých kritérií probíhá hodnocení sociálních pracovníků, podle jakých kritérií probíhá odměňování a jakou z toho lze odvodit perspektivu. Stejně jako u dílčího cíle 1 je i v této oblasti profesní perspektiva minimální. Pokud budou i nadále sociální pracovníci obcí hodnoceni a odměňováni v rámci celého úřadu jako úředníci, není perspektiva žádná. Dosavadní zařazení do tabulek a tím pevné stanovení platové třídy a stupně nelze změnit. Zvýšení ohodnocení lze tedy dosáhnout na stejné pozici pouze praxí a tím zvýšení platového stupně. Jako určitý posun lze považovat zák. č. 111/2006 Sb., zákona o pomoci v hmotné nouzi, kde je v § 65a upraveno poskytování účelové dotace na výkon sociální práce, která je na obcích s rozšířenou působností a pověřených obcích vykonávána v souvislosti s tímto zákonem, pokud bude příjemci dotace dostatečně využívána.

DC 3. Zjistit, jak je koncipováno vzdělávání sociálních pracovníků na obcích a jaké z toho lze odvodit profesní perspektivy v této oblasti.

Pomocí tohoto cíle jsem zjišťovala, jak jsou určovány potřeby vzdělávání, jak probíhá plánování, příprava a organizace vzdělávání, jaký je poměr mezi profesním a jiným vzděláváním a jak je nabízena a poskytována supervize.

DC 3.1. Zjistit, jak jsou určovány potřeby vzdělávání sociálních pracovníků na obcích. Zjišťováno pomocí TO 9.

Všichni oslovení se shodli na tom, že potřeby vzdělávání nejsou zjišťovány dle potřebnosti, ale je závislé na množství finančních prostředků. U č. 2, 3, 4 je dodržován počet hodin vzdělávání daný zákonem, ale není rozhodující, o jaké vzdělávání se jedná. Kromě respondenta č. 1 se všichni mohou účastnit školení a workshopů pořádaných EU v rámci projektů, protože se jedná o školení zdarma. Kvalita a přínos pro pracovníka v tomto případě nerozhoduje. Respondent č. 4 uvádí „Dle zákona – to je 24 hodin, ale není mi bráněno jezdit na vzdělávání zdarma v rámci EU, placené opatrně.“ Respondent č. 1 odpověděl, že se žádného vzdělávání neúčastní, ostatní shodně uvedli, že nejsou ze strany personálních odborů téměř vůbec ohledně této oblasti kontaktováni.

DC 3.2. Zjistit, jak probíhá plánování, příprava a organizace vzdělávání sociálních pracovníků. Zjišťování TO 10.

„sama si najdu seminář, který potřebuji, tajemnice mi to schválí, sama si všechno hlídám.“

(4) **Plánování neprobíhá na žádném z úřadů u oslovených dotazovaných.** Systém, že si vzdělávání vyhledávají sami pracovníci a nadřízení ho schválí, či nikoli, funguje u respondentů č. 2, 3, 4, 5, 6, 7. „vzdělání si vyhledám, schválí ho vedoucí, tajemník, personální mě přihlásí, po absolvování předložím certifikát a hodnocení.“ (5) **Vzdělávání probíhá vesměs v školicích střediscích**, v případě č. 6 a 7 na pracovišti, kam je pozván lektor a pracovníci z okolních úřadů. Tato možnost je finančně náročná, proto je využívána ojedinele. Respondenti č. 2 a 3 absolvují vzdělávání formou **e-learningového vzdělávání**, ale nevidí v této formě velký přínos, pokud se týká profesního vzdělávání. Schvalování **vzdělávání je podle sociálních pracovníků závislé na financích** „... vloni v březnu nebyly na vzdělávání už peníze.“ (3)

DC 3.3. Porovnat poskytované vzdělávání na obcích z hlediska nabídky profesního vzdělávání a vzdělávání zaměřeného na získávání jiných dovedností, než je výkon sociální práce. Tého cíl byl sledován TO 11.

Odpovědi respondentů vycházeli z předchozích odpovědí, kdy uvádí, že **vzdělávání je závislé na finančních prostředcích úřadu a že si školení a semináře vybírají sami pracovníci.** Z toho jasně vyplývá, že **profesní vzdělávání pro sociální pracovníky má jasnou prioritu a jednoznačně převažuje.** Respondent č. 1 uvádí, že se v případě potřeby vzdělává pouze v jiných dovednostech, neboť úvazek 0,1 jako sociální pracovník je zanedbatelný. Všichni oslovení se shodují v tom, že **profesní vzdělávání je pro ně nedostačující, je závislé na finančních prostředcích a úroveň školení a seminářů je různá,** v některých případech berou účast na nich za ztracený čas.

DC 3.4. Zjistit, jak je nabízena a reálně poskytována supervize na obcích.

Zjišťováno TO 12.

Vůbec. Jednoznačná odpověď a totožná první reakce na TO 12. Ze strany zaměstnavatele není **sociálním pracovníkům na obcích, pokud nepočítáme pracovníky SPOD, supervize nabízena.** Dotazovaný č. 4 uvádí, že „ *Ani náhodou. Ale pro mě je komplikované, že jsem na úřadě pouze já a v okrese je pouze jeden další pověřený úřad a tam ta práce moc neprobíhá. Supervize by byla řešením, ale je to o penězích.*“ Sociální pracovníci na obcích s rozšířenou působností uvádějí, že supervize je poskytována v rámci projektu EU pracovníkům SPOD, které se samozřejmě nemohou účastnit a tematicky by pro ně neměla velký přínos.

DC 3.5. Odvodit profesní perspektivu sociální práce na obcích.

OPV: Jak hodnotíte profesní perspektivu sociální práce na obcích v této oblasti?

Na tuto otázku pro tazatele je jednoznačná odpověď. Z odpovědí dotazovaných na oslovených úřadech jasně vyplývá, že za stávajících podmínek je perspektiva v oblasti vzdělávání mizivá. V oblasti sociální práce je profesní vzdělávání stěžejní, neboť práce s klientem je velmi náročná a vyžaduje neustálé zdokonalování pracovníků v této oblasti. Z odpovědí dále vyplývá, že k sociálním pracovníkům je na těchto úřadech přistupováno jako k ostatním úředníkům a sociální práce není uznávána jako profese, která potřebuje odbornou přípravu a to nejen splnění vzdělání, ale i hodnotné další vzdělávání, které dovoluje profesní růst

sociálních pracovníků. Tento problém by mohl do budoucna řešit připravovaný zákon o sociálních pracovnících, který se oblasti vzdělávání dostatečně věnuje a to i kvalitě tohoto vzdělávání, kde chce vytvořit podmínky pro kvalitní odborná pracoviště, která budou vzdělávání poskytovat.

2.8 Shrnutí výzkumné části

Hlavním cílem této práce bylo zjistit, jak probíhá personální práce na obcích se zaměřením na sociální práci a jaké z ní vyplývají profesní perspektivy. Tento hlavní cíl byl rozpracován do dílčích cílů, kterých bylo dosaženo pomocí tazatelských otázek a které byly pomocí otázky pro výzkumníci shrnuty. Na všechny tazatelské otázky oslovení odpovídali téměř bez rozmyšlení, což vede k možnému závěru, že tato problematika je velice diskutovaná, pro pracovníky velmi důležitá a dle odpovědí respondentů opomíjená. Dílčí cíle byly zjišťovány pomocí tazatelských otázek.

Dílčím cílem 1 bylo zjistit, jak jsou na obcích vymezovány činnosti, pravomoci, odpovědnosti v sociální práci a analyzována potřeba pracovních míst a jakou z toho vyvodit profesní perspektivu. Z odpovědí na TO 1 – TO 5 lze usuzovat, že na zkoumaných úřadech nejsou pevně vymezovány činnosti, pravomoci ani odpovědnost sociálních pracovníků. Taktéž přístup zaměstnavatelů je totožný v oblasti plánování počtu a kvalifikace pracovníků. Nejsou žádné odlišnosti v těchto oblastech mezi sociálními pracovníky a úředníky samosprávy či státní správy. Z tohoto důvodu je možné se domnívat, že při zachování stávající legislativy a podmínek pro práci sociálních pracovníků není možný profesní růst a profesní perspektiva je minimální.

Dílčí cíl 2 měl za úkol zjistit jak probíhá hodnocení a odměňování sociálních pracovníků na obcích a jakou z toho odvodit profesní perspektivu. Tazatelskými otázkami TO 6 - TO 8 bylo zjištěno, že hodnocení i odměňování probíhá shodně s ostatními pracovníky úřadu, tudíž, že i v této oblasti je na ně nahlíženo jako na úředníky. Hodnocení je prováděno dle zákona, kritéria jsou naprosto totožná s úředníky úřadu. Otázka odměňování je rovněž hodnocena stejně. Sociální pracovníci jsou zařazováni do platových stupňů a tarifů, tudíž ani v této oblasti není výrazná perspektiva.

Dílčí cíl 3 zjišťoval, jak je koncipováno vzdělávání sociálních pracovníků na obcích a jaké z tohoto lze odvodit profesní perspektivy v této oblasti. Z TO 9 – 12 jasně vyplývá, že ani v této oblasti není důvod k optimismu. Přesto, že se jedná o velmi náročnou práci, vyžadující vysokou odbornost, je vzdělávání dle respondentů velice opomíjeno, je závislé na množství

finančních prostředků a je mnohdy i nekvalitní. Supervize, tak důležité pro další práci, nejsou nabízeny vůbec a zaměstnavatelé umožňují vzdělávání pouze v rámci zákona nebo v rámci projektů. Jistou šancí pro další práci vidím v návrhu zákona o sociálních pracovnících, ale v současné době je i v této oblasti perspektiva minimální.

Hlavním cílem bylo zjistit, jak probíhá personální práce na obecních úřadech se zaměřením na sociální práci a jaké profesní perspektivy z ní vyplývají. Na základě shrnutí dílčích cílů jsem zjistila, že dle dotazovaných personální práce se zaměřením na sociální práci probíhá v nedostatečném rozsahu, bez zaměření na profesi sociálního pracovníka, závisle na finančních prostředcích, v rámci legislativy a bez zájmu o specifika sociální práce. Při zachování současné legislativy tudíž, dle mého názoru, není perspektiva téměř žádná.

Závěr a diskuse

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jak probíhá personální práce na obecních úradech se zaměřením na sociální práci a jaké profesní perspektivy z ní vyplývají. Za tímto účelem byly provedeny rozhovory se sociálními pracovníky obecních úřadů s rozšířenou působností a pověřených obecních úřadů. Domnívám se, že hlavního cíle bylo dosaženo.

Tato práce se skládá z teoretické a výzkumné části, které na sebe navazují.

V teoretické části jsem se zabývala pojmy uvedenými ve své práci, za pomoci monografií, zákonů a dalších zdrojů jsem se snažila je stručně vysvětlit, či charakterizovat. Vzhledem k tomu, že se práce týká personální práce, věnovala jsem se v teoretické části této oblasti podrobně a snažila se prezentovat, jak by měla tato práce probíhat.

Výzkumná část práce byla založena na kvalitativním výzkumu, který umožňuje získat hlubší a detailnější poznatky o zkoumaném jevu. Za použití osobních rozhovorů byly zjištěny potřebné údaje, jejichž pomocí došlo k naplnění hlavního cíle práce, který byl rozpracován do dílčích cílů. Tazatelské otázky byly pokládány tak, aby bylo možné u každého ze tří dílčích cílů odvodit profesní perspektivu. Rozhovory byly vedeny s velkou snahou neovlivňovat respondenty osobními zkušenostmi. Domnívám se, že toto bylo dodrženo, ale sebekriticky musím uvést, že to bylo velmi náročné. Velkou nevýhodou výzkumu byl i malý vzorek respondentů, neboť v našem okrese není více pracovníků na postu sociálního pracovníka, pokud vyloučíme pracovníky SPOD. Cíle byly rozděleny podle oblastí personální práce. Přestože názory nelze vzhledem k malému počtu respondentů zobecňovat, výsledky průzkumu nebyly optimistické. Jak vyplývá z analýzy výzkumu, a je to blíže specifikováno v otázkách pro výzkumníci, za stávajícího stavu je mizivá perspektiva sociální práce jak na obcích s rozšířenou působností, tak na obcích pověřených. Dovolím si z výsledků výzkumu vyvodit, že není žádná. Pokud se týká personální práce obcí směrem k sociálním pracovníkům, tak probíhá totožně s prací s ostatními zaměstnanci ve všech oblastech průzkumu. Na tomto velmi malém vzorku lze vidět, že pracovníci jsou stále považováni za úředníky, není jim umožňováno profesní vzdělávání a růst, nejsou dostatečně motivováni, odměňováni ani hodnoceni. Není jasně vymezeno postavení sociálních pracovníků a není vymezena jejich odpovědnost a pravomoc. Při svém výzkumu jsem učinila i další poznatky v rámci pozorování, které se netýkají mé práce, ale považuji za nutné je podotknout. Pracovní prostředí sociálních pracovníků na obcích je naprosto nevyhovující jak samotným

pracovníkům, tak hlavně z pohledu klienta. Dalším postřehem jsou v některých případech jasné příznaky syndromu vyhoření.

Z výsledků výzkumu pro mě vyplývají otázky, zda tyto všechny problémy dokáže vyřešit připravovaný zákon o sociálních pracovnících. Zákon řeší některé otázky, které se týkají práce sociálních pracovníků, velká pozornost je věnována například vzdělávání, ale nedokáže změnit pohled zaměstnavatelů na pracovníky, nedokáže samosprávné celky dovést k rozdílnému odměňování sociálních pracovníků v porovnání s úředníky a mnoho dalšího. Domnívám se, že změnit celkové pojetí sociální práce je „běh na dlouhou trať“.

Přínos mé bakalářské práce vidím pro sociální pracovníky v možnosti srovnání s jejich osobními zkušenostmi. Pro odborníky může sloužit k zamyšlení, zda je možno tuto situaci řešit, aby se zlepšilo vymezení pravomocí, odpovědnosti a postavení sociálních pracovníků, jejich prestiž a personální práce zaměstnavatelů směrem k sociálním pracovníkům. Při svém výzkumu a s využitím svých zkušeností bych pro další práci viděla velmi zajímavé téma porovnání podmínek pro výkon sociální práce na obcích a pracovníků, kteří vykonávají sociálně právní ochranu dětí. Taktéž vidím jako zajímavé téma porovnání práce na obcích s prací sociálních pracovníků ve zdravotnických zařízeních či neziskových organizacích.

Závěrem chci konstatovat, že tato práce byla pro mou další práci v této oblasti velmi přínosná. Hlavního cíle i dílčích cílů práce bylo dosaženo.

Seznam zkratk:

DC - dílčí cíl

OPV - otázka pro výzkumníci

SPOD - sociálně právní ochrana dětí

TO - tazatelská otázka

Tabulky:

Tabulka č. 1 : Transformační tabulka str. 30

Tabulka č. 2 : Respondent str. 33

Seznam použitých zdrojů :

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. 2007. 800 s. ISBN 928-80-247-1407

DISMAN, M, *Jak se vyrábí sociologická znalost?* Praha: Nakladatelství Karolinum. 2007. 374 s. ISBN 978-80-246-0139-7

HAVRDOVÁ, Z. HAJNÝ M. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén, 2008, 213 s. ISBN 978-807-2625-321.

HENDL. J. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál. 2005, 407 s. ISBN 80-7367-040-2

MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. 1. vydání. Praha: Portál. 2001. 312 s. ISBN 80-7178-473-7.

MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 1.vydání. Praha: Portál. 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.

MATOUŠEK, O. *Slovník Sociální práce*. 2. vydání. Praha: Portál. 2008. 272 s. ISBN 978-80-7367-368-0.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. vydání. Praha: Management Press. 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

STRAUSS, A. CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert. 1999. 196 s. ISBN 80-85824-60-X

ŠIKÝŘ, M. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. 2014. 200 s. ISBN 978-247-5212-9

VESELÁ, J. *Sociologický výzkum a jeho metody*. 1. Vydání. Pardubice: Univerzita, 2002. 92 s. ISBN 80-7194-466-I

WRIGHT, G. NEMEC, J. *Management veřejné správy: teorie a praxe*. Praha: Ekopress. 2003. 419 s. ISBN 80-86119-70-X.

Internetové zdroje:

BERKA, J., KLEIBL, J., DVOŘÁKOVÁ, Z., KOUBEK, J., COLLINS, D. *Rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě – Minimum personálního řízení ve veřejné správě* [online]. Práce napsána v rámci projektu Phare CZ 9703-01-01-03-02-026 "Systémy rozvoje lidských zdrojů ve veřejné správě". Praha, 2000. [cit. 12. 1. 2015]. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/reforma/zpravy/priprava/m_uvod.html

HAVRDOVÁ, Zuzana. *Poslání a smysl supervize*. [online] Ethum. 2000, 2000(28): 35-39. [cit. 2. 5. 2015]. Dostupné z: <http://www.test.krszs.info/spravuj/files/poslaniasmysl supervize.pdf>

Etický kodex sociálních pracovníků České republiky. [online] platnost 1.1.1995 [cit. 12.3. 2015]. Dostupné z : socialnirevue.cz/item/eticky-kodex-socialnich-pracovniku-ceske-republiky

MPSV 2014: *Doprovodný text k pracovnímu dokumentu pro tvorbu věcného záměru zákona o sociálních pracovnících*. [online] , [cit. 12.3. 2015]. Dostupné z: http://www.socialniprace.cz/soubory/Doprovodny_text_k_pracovnimu_dokumentu_profesni_zakon_FINAL.pdf.

MPSV 2014. *Věcný záměr návrh zákona o sociálních pracovnících*. [online] , [cit. 12.3. 2015]. http://www.socialniprace.cz/soubory/Pracovni_dokument_profesni_zakon_FINAL.pdf

Judikatura:

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

Zákon 312/2002 Sb, o úřednících samostatných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Tazatelské otázky:

1. Jaké pracovní úkoly vykonáváte pod označením „sociální pracovník, pracovnice“?
2. Jaké pravomoci máte při výkonu sociální práce na obci?
3. Jakou odpovědnost máte při výkonu sociální práce na obci?
4. Jak se tyto činnosti dle Vás slučují s profesní představou a posláním sociální práce?
5. Jakým způsobem je u vás plánován počet a kvalifikace sociálních pracovníků?
6. Podle jakých nástrojů probíhá vaše hodnocení?
7. Jaké jednání je hodnoceno kladně a jaké záporně?
8. podle jakých nástrojů probíhá vaše odměňování?
9. Jak jsou určovány potřeby vašeho vzdělávání?
10. Jak probíhá plánování, příprava a organizace vzdělávání?
11. Je vám ze strany obce poskytováno dostatečné profesní vzdělávání v poměru k poskytovanému vzdělávání zaměřeného na jiné dovednosti?
12. Jak je vám nabízena a poskytována supervize?

Přepis rozhovoru s respondentem č.4

Jako první otázku se zeptám, zda souhlasíte s tím, že budu rozhovor nahrávat?

Nevadí.

Děkuji. Můžete mít říci svůj věk a úvazek na který pracujete jako sociální pracovnice?

Je mi zítra 51 let a jako sociální pracovnice pracuji na pověřeném obecním úřadě na úvazek 1,0.

Děkuji. Jaké pracovní úkoly vykonáváte pod označením sociální pracovnice?

Vlastně veškeré úkoly, týkající se klientů, s čím tam kdo přijde. Jako základní poradenství široké záběru – kam má kdo jít, dokonce i sepisují návrh na zvýšení výživného. Klienti mají pocit, že sociálka ví všechno, takže je to paní tak mi řekněte, tak mi zjistěte. Hodně s lidmi jezdím a doprovázím. Máme vyloučenou lokalitu, kde jsou i negramotní, kde jim zařizují všechno. Spolupracuji s úřadem práce, provádím soc. šetření, volají mi ze škol, že dítě nepřišlo do školy, takže vlastně dělám i SPOD na obcích., depistáž dělám hlavně ve vyloučené lokalitě. Pracuji s žadateli do DPS a domovů pro seniory, rozhodují o zvláštním příjemci důchodu, pomáhám klientů při finančním plánování, opatrovnictví. Dělám standardizované záznamy, ale dělám i spisy ručně, protože do SZ, mám pocit, nemůžu psát všechno. Dostala jsem za úkol udělat standardy, ale mám nejasnosti, co patří do dvojkové a jedničkové obce.

Děkuji. Jaké pravomoci máte při výkonu sociální práce na obci?

Mý pravomoci. Já si myslím, že má pravomoc je na hranici pouhého doporučení. Mohu např. upozornit OSPOD, vůči klientovi nemám pravomoc žádné. Mohu je upozornit na sankce, které případně nastanou při nesplnění něčeho. Vše se řeší až když už je pozdě – exekuce.

Děkuji. Jakou odpovědnost máte při výkonu sociální práce na obci?

V současné době mám pocit, že bych měla dbát na to, aby někdo nepřišel o střechu nad hlavou. Cítím odpovědnost z mé práce, že ho informuji aby to vyřešil, sepisují s nimi

splátkový kalendář. Odpovědnost cítím i k zaměstnavateli – dodržování pracovní doby, legislativy, mlčenlivosti, mít a udržet široký rozhled.

Děkuji. Jak se tyto činnosti dle Vás slučují s profesní představou a posláním sociální práce?

Slučují se mi tak daleko co si s tím udělám – každý sociální pracovník manažerem, může sedět na židli a čekat kdo přijde nebo do té lokality může dojet.

Děkuji. Jakým způsobem je u vás plánován počet a kvalifikace sociálních pracovníků?

To nevychází od nás, my posíláme výkazy na kraj a tam by měli provádět propočty. Zatím mám pocit, že u nás jeden pracovník odpovídá. Takhle to vzniklo po změně v roce 2012. Personální věci dělá tajemnice je nás zde jen 14 včetně starosty.

Děkuji. Podle jakých nástrojů probíhá vaše hodnocení?

Neprovádí se oficiální cestou, nejsem s tím seznámena. Spíše to vedení pozoruje z povzdálí, nejsou výtky.

Děkuji. Jaké jednání je hodnoceno kladně a jaké záporně?

Hlavně dotažení problémů do konce, chování ke klientům a jejich spokojenost. Se zápornou reakcí na něco jsem se neseťkala.

Děkuji. Podle jakých nástrojů probíhá vaše odměňování?

Jsem zařazena podle tabulek, tarifů, mám osobní ohodnocení. Stravenky máme, jednou za rok malá odměna, sociální fond nemáme, teď se mi zvýšil příplatek za vyloučenou lokalitu.

Děkuji. Jak jsou určovány potřeby vašeho vzdělávání?

Dle zákona – to je 24 hodin ale není mi bráněno jezdit na vzdělávání zdarma v rámci EU. Placené opatrně, v závislosti na financích obce.

Děkuji. Jak probíhá plánování, příprava a organizace vzdělávání?

Sama si najdu seminář, který potřebuji, tajemnice mi to schválí, sama si hlídám všechno.

Děkuji. Je vám ze strany obce poskytováno dostatečné profesní vzdělávání v poměru k poskytovanému vzdělávání zaměřeného na jiné dovednosti?

Profesní vzdělávání značně převyšuje. Obecné téměř neabsolvuji. Pokud bych chtěla mohla bych i na ně.

Děkuji. Jak je vám nabízena a poskytována supervize?

Ani náhodou. Ale je pro mě komplikované, že jsem na úřadě sama a v okrese je jen jeden další pověřený úřad a tam ta práce moc neprobíhá. Supervize by byla řešením, ale je to o penězích.

Děkuji