

SOUKROMÁ VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ ZNOJMO s.r.o.

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb**

**MOŽNOSTI A NÁSTROJE SOCIÁLNÍ PRÁCE
PŘI ŘEŠENÍ SOCIÁLNÍCH RIZIK**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Eva ČERNÁ, DiS.**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D., MBA**

Znojmo, 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Možnosti a nástroje sociální práce při řešení sociálních rizik vypracovala samostatně. Veškerou použitou literaturu a další prameny jsem uvedla v seznamu použité literatury.

V Brně, dne 1. dubna 2016

Eva Černá, DiS.

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce paní Ing. Mirce Wildmannové, Ph.D., MBA za důležité informace a cenné rady, metodické a odborné vedení při zpracování práce.

Mé poděkování patří také pracovníkům vybraného brněnského zařízení služby sociální rehabilitace a také mé rodině, která mi byla při psaní bakalářské práce oporou.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Eva ČERNÁ, DiS.
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Ekonomika veřejné správy a sociálních služeb
Název	Možnosti a nástroje sociální práce při řešení sociálních rizik
Název (v angličtině)	Options and instruments of social work in solving social risk

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem je zhodnotit nástroje a metody sociální práce při řešení sociálního rizika nezaměstnanosti, které jsou implementovány v rámci sociálního systému. Dílčím cílem praktické části je zhodnotit nástroje sociální práce, personální a ekonomické zajištění vybrané instituce.

Postup práce:

1. Zpracovat literární rešerši na dané téma.
2. Provést analýzu informací.
3. Vypracovat návrhy řešení.
4. Vyhodnotit vybrané kritéria.

Rozsah práce: 40 - 55


Seznam odborné literatury:

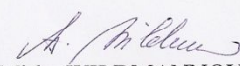
1. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
2. BUCHTOVÁ, B., a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
3. HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: souhrnná zpráva z výzkumu*. Praha: VÚPSV, 2008. 154 s. ISBN 978-80-87007-98-3.
4. KELLER, J. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Slon, 2011. 197 s. ISBN 978-80-7419-059-9.
5. MATOUŠEK, O., a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010, 351 s. ISBN 978-80-7367-818-0.

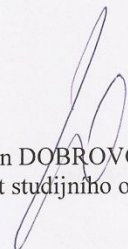
Datum zadání bakalářské práce: duben 2015

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2016




Eva ČERNÁ, DiS.
student


Ing. Mirka WILDMANNOVÁ, Ph.D., MBA
vedoucí bakalářské práce


doc. Ing. Dušan DOBROVODSKÝ, CSc.
garant studijního oboru


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá zhodnocením nástrojů a metod sociální práce při řešení sociálních rizik. Teoretická část práce vymezuje základní pojmy, sociální rizika moderní společnosti, strategické dokumenty zabývající se řešením a minimalizací jednotlivých rizik. Práce se významně zaměřuje na riziko dlouhodobé nezaměstnanosti. Teoretickou část završuje kapitola metody sociální práce. V praktické části dochází ke zhodnocení dílčích cílů – sociální, ekonomické, personální zajištění vybraného zařízení. Cíle jsou zhodnoceny na základě dat získaných prostřednictvím řízených rozhovorů. Práce ukazuje přínos vybraného zařízení.

Klíčová slova: sociální rizika, dlouhodobá nezaměstnanost, metody a nástroje sociální práce, ekonomické zajištění vybraného zařízení

ABSTRACT

The bachelor thesis assesses the tools and methods of social work in dealing with social risks. The theoretical part defines the essential terms, social risks of modern society, strategic documents concerned with handling and minimizing particular risks. The paper focuses primarily on the risk of long-term unemployment. The theoretical part is concluded by a chapter on social work methods. The practical part assesses the interim goals – social, economic and personnel conditions of the selected institution. The assessment of the goals is based on the data obtained via structured interviews. The paper presents the beneficial effects of the selected institution.

Key words: social risks, long-term unemployment, methods and tools of social work, funding of selected institution

Obsah:

1	ÚVOD	9
2	CÍL A METODIKA	11
3	TEORETICKÁ ČÁST	12
3.1	Základní pojmy.....	12
3.2	Vývoj nových sociálních rizik.....	14
3.2.1	Vymezení nových sociálních rizik.....	15
3.3	Strategické dokumenty, koncepce řešení sociálních rizik.....	19
3.3.1	Obecná koncepce řešení nezaměstnanosti.....	19
3.3.2	Vybrané strategie České republiky.....	20
3.3.3	Vybrané strategie Evropské unie.....	21
3.4	Nezaměstnanost – vybrané sociální riziko.....	22
3.4.1	Nezaměstnanost ze sociálního pohledu.....	23
3.4.2	Nezaměstnanost z ekonomického pohledu.....	23
3.4.3	Finanční dopady nezaměstnanosti.....	26
3.5	Zahraniční exkurz.....	26
3.6	Metody sociální práce.....	27
3.6.1	Sociální služby.....	29
3.6.2	Vzdělanostní struktura sociálních pracovníků.....	30
3.7	Shrnutí teoretické části.....	31
4	PRAKTICKÁ ČÁST	32
4.1	Rozhovory.....	32
4.1.1	Vybrané brněnské zařízení – služba sociální rehabilitace.....	33
4.1.2	Popis zařízení.....	33
4.1.3	Poskytované služby.....	35
4.1.4	Práce s dlouhodobě nezaměstnanými.....	37
4.1.5	Personální zajištění služby sociální rehabilitace.....	37

4.1.6	Financování služby sociální rehabilitace	38
4.2	Vyhodnocení.....	39
4.3	Vyhodnocení vybraných kritérií.....	42
4.3.1	Sociální zajištění.....	42
4.3.2	Personální zajištění	43
4.3.3	Ekonomické zajištění.....	46
4.4	Současné téma – migrace	50
4.5	Diskuze.....	51
4.6	Doporučení	54
5	ZÁVĚR.....	55
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	57
7	SEZNAM TABULEK, GRAFŮ	64
8	SEZNAM PŘÍLOH.....	66
9	PŘÍLOHY	67

1 ÚVOD

Sociální rizika se ve společnosti vyskytovala a stále vyskytují. Vyvíjela se tak, jak se vyvíjela a měnila společnost. Jejich podoba prošla v důsledku modernizace společnosti a požadavků kladených na lidský život mnoha změnami. V současnosti se hovoří o nových sociálních rizicích, které jsou reakcí na aktuální dobu. Sociální rizika mohou postihnout každého z nás. Důsledkem je také vzrůstající potřeba rozvoje sociálních služeb, které pomáhají zvládnout následky sociálních rizik.

O významnosti sociálních rizik hovoří také fakt, že jsou upraveny řadou strategických dokumentů. Tyto dokumenty se zabývají řešením, minimalizací rizik, jak na úrovni Evropské unie, tak i na úrovni České republiky.

Mezi sociální rizika dnešní doby patří: nutnost sladit rodinný život s výdělečnou prací, existence neúplných rodin, péče o nemocné členy rodiny, nízká či zastaralá kvalifikace. Dále také nedostatečné pojištění či riziko sociálních sítí. S některými riziky se však společnost setkává již řadu let – chudoba, nezaměstnanost. Tyto rizika se nevyhýbají ani dnešní moderní společnosti.

Téma nezaměstnanosti je již řadu let aktuální. V současné době nezaměstnanost mírně klesá. Výraznější problém představuje dlouhodobá nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost je charakteristická především svou délkou, představuje rizika sociální, ale i ekonomická. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se pohybuje v České republice kolem 3 %.

Dopady nezaměstnanosti si uvědomuje také Ministerstvo práce a sociálních věcí. Se stoupající nezaměstnaností rostou vládní výdaje, klesá ekonomická aktivita. Vznikají tak různá opatření, která mají za cíl předcházet vzniku nezaměstnanosti. Významnou pomoc nezaměstnaným poskytují Úřady práce, jejichž hlavním úsilím je zprostředkování zaměstnání. Úřady zajišťuje také hmotné zabezpečení nezaměstnaných za předpokladu splnění daných podmínek. Činnost těchto institucí je však mnohdy jednostranná.

V reakci na tuto situaci vznikla řada sociálních služeb. Tyto služby jsou zaměřeny na sekundární problémy nezaměstnaných. Klientovi se skrze službu dostává pomoci na dalších významných úrovních jeho potřeb.

Nestátní neziskové organizace v rámci poskytovaných služeb minimalizují následky sociálních rizik. Jsou zaměřeny na naplňování svých poslání, nikoli na dosahování zisku. Finanční zajištění neziskových organizací je značně závislé na dotačním systému. Organizace tak mnohdy neznají své rozpočty, se kterými budou hospodařit. Neznalost rozpočtu způsobuje řadu problémů, v oblasti personálního zajištění či samotného nastavení služby. Působnost neziskových organizací na trhu je tak nejistá.

Danou problematikou sociálních rizik a financováním sociálních služeb se zabývá také Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (dále VÚPSV), který v dané oblasti realizoval řadu výzkumů.

2 CÍL A METODIKA

Cílem bakalářské práce je zhodnotit nástroje a metody sociální práce při řešení sociálního rizika nezaměstnanosti, které jsou implementovány na vybrané instituci.

Dílčím cílem praktické části je zhodnotit nástroje sociální práce, personální a ekonomické zajištění vybrané instituce.

V bakalářské práci budou využity následující metody: deskripce odborné literatury, řízené rozhovory, sběr dat.

Deskripce odborné literatury – bude využita především v části teoretické. Získané poznatky budou aplikovány rovněž v části praktické. V praktické části bakalářské práce bude použita metoda kvalitativního výzkumu. Data budou získána prostřednictvím řízených rozhovorů.

Řízený rozhovor – je jedna z metod dotazování. Dotazování může probíhat písemnou formou v podobě dotazníků či formou rozhovorů. V práci bude zvolena metoda rozhovorů. Tato metoda přináší komplexnější informace, umožňuje měnit pořadí otázek. Jde o metodu vhodnou především pro sociální výzkumy.

Technika řízených rozhovorů bude zvolena s ohledem na kvalitativní výzkum. V rámci výzkumu budou osloveni pouze dva konverzační partneři. Technika řízených rozhovorů přinese exaktní data, která by dotazníkové šetření neposkytlo.

3 TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část bakalářské práce bude deskripcí vybraných zdrojů. Zvolená problematika sociálních rizik bude pojata v širších kontextech. Významně pak bude práce zaměřena na vybrané sociální riziko – dlouhodobé nezaměstnanosti.

3.1 Základní pojmy

Mezi základní pojmy, které jsou pro tuto práci významné, patří:

- **Sociální práce**

Cílem sociální práce a sociálních pracovníků je podpora sociálních změn a řešení mezilidských problémů. Problémy vznikají v důsledku neschopnosti jedinců reagovat na požadavky prostředí. Prostor klade na člověka jisté požadavky a očekává reakce, které nemusí sám zvládnout. (Doel, 2012, s. 25)

- **Sociální událost**

Sociální událost je taková událost v lidském životě, kterou člověk nedokáže a neumí bez cizí pomoci překonat. Sociální událost zahrnuje rizika společnosti uznaná za závažná, vyžadující k jejich odvrácení pomoc dalších osob. Tato rizika přináší různé fáze životního cyklu člověka. V některých z životních fází, je člověk ohrožen ztrátou či snížením příjmu více, než ve fázi jiné. Mezi sociální události, které mohou člověka postihnout, patří:

- mateřství, narození dítěte,
- nízká či chybějící kvalifikace,
- nemoc,
- smrt,
- stáří,
- špatná ekonomická situace – ztráta zaměstnání, chudoba.

Výše vyjmenované sociální události ovlivňují finanční situaci jedinců. Pro osobu zasaženou nějakou z těchto událostí, je důležitá délka trvání, která může být: krátkodobá, dlouhodobá, doživotní. Některé z událostí mohou také člověka postihnout opakovaně, jiné jednorázově. Řešením sociálních událostí se zabývá pojišťovací systém. (Tomeš, 2010, s. 185–187)

- **Riziko**

Carson a Bain (cit. podle Hothersall a Mass-Lowit, 2008, s. 21) hovoří o riziku, jako o situaci, která vyvolává řadu nepříznivých následků. Tyto následky mohou být škodlivé, ale i prospěšné. Rozsah následků daného rizika je nepředstavitelný.

- **Sociální riziko**

Sociální riziko může být vyvolané samotným člověkem, jinou osobou či je následkem nezávislého jednání lidí. Sociální riziko vzniká v důsledku sociálních událostí. Dle Tomeše (2010, s. 185–188) se sociální riziko stává sociální událostí v případě zájmu státu či jiného veřejného subjektu o daný problém.

- **Nezaměstnanost**

Definice nezaměstnanosti je uvedena z důvodu zaměření praktické části na toto riziko. Práce vymezi definici nezaměstnaného z ekonomického pohledu.

„V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky: nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány; aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit“ (Buchtová, 2002, s. 65).

Praktická část bakalářské práce bude zaměřena na dlouhodobě nezaměstnané.

- Dle Mareše (2002, s. 24) je dlouhodobě nezaměstnaný ten, kdo nemá zaměstnání déle než 1 rok či více než 2 roky.
- Kotýnková (2007, s. 51) považuje za dlouhodobou nezaměstnanost, nezaměstnanost trvající déle než 1 rok.

Pro potřeby bakalářské práce se bude za dlouhodobě nezaměstnané osoby považovat osoba bez zaměstnání déle než 1 rok.

Systém začlenění sociálních rizik

Sociální rizika jsou upravena systémem sociálního zabezpečení. Prostřednictvím sociálního zabezpečení lze předcházet, odstraňovat či minimalizovat následky sociálních událostí.

Sociální zabezpečení tvoří tři pilíře:

- státní sociální podpora,
- sociální pojištění,
- sociální pomoc.

V rámci jednotlivých pilířů sociálního zabezpečení jsou řešeny dané sociální události. Státní sociální podpora řeší ty sociální události, které dopředu nelze předvídat – ztráta zaměstnání, smrt. Sociální pojištění řeší naopak takové sociální události, na které se lze předem připravit – těhotenství, nemoc. V rámci sociálního zabezpečení je poskytována také sociální pomoc prostřednictvím sociálních služeb. Služby řeší konkrétní sociální rizika, události. (Tomeš, 2010, s. 31)

3.2 Vývoj nových sociálních rizik

Sociální rizika se ve společnosti vyskytují od nepaměti, jsou součástí i dnešní moderní společnosti. Jejich podstata se však měnila. Příklady v níže uvedené tabulce č. 1.

Tab., č. 1 Transformace sociálních rizik

Staré riziko	Nové riziko
„Klasickým starým sociálním rizikem tržní ekonomiky je, že člověk nemůže po kratší či delší dobu sehnat práci.	Nové sociální riziko má podobu pracující chudoby, tedy situace, kdy člověk sice práci má a vykonává ji, příjem za ni je ovšem tak nízký, že dotyčný a celá jeho domácnost se pohybuje pod hranicí chudoby“ (Keller, 2011a, s. 40).
„Jiným a v celku běžným rizikem tohoto typu bylo, že člověk se stával obětí nezaměstnanosti, pokud neměl potřebnou kvalifikaci.	Nové sociální riziko spočívá v tom, že dlouhodobě bez práce může zůstat dokonce i ten, kdo do své kvalifikace investoval, a to třeba až po úroveň vysokoškolského diplomu“ (Keller, 2011a, s. 40).

Zdroj: vlastní zpracování (Keller, 2011a, s. 40)

3.2.1 Vymezení nových sociálních rizik

O nových sociálních rizicích lze hovořit od 80. let 20. století. Vznik rizik se pojí se socioekonomickými změnami společnosti.

Mezi nově definovaná sociální rizika patří:

- **Nutnost sladit rodinný život s výdělečnou prací**

Riziko vznikající na základě dvou podnětů. Ženy stále touží mít potomky, je však pro ně v dnešní době důležité, skloubit soukromý život s pracovním. Riziko postihuje převážně ženy, neboť jsou to zpravidla ženy, které odchází na rodičovskou dovolenou. S tímto rizikem se pojí další riziko, kterým je diskriminace žen na trhu práce. (Koldinská, 2009, s. 95–96)

- **Existenci neúplných rodin**

Nové riziko, které dříve nikdo nepredikoval. Je způsobené vzrůstem rozvodovosti, zvýšeným počtem matek samoživitelek, nárůstem bezdětných párů. Výrazně vznik tohoto sociálního rizika ovlivnila emancipace žen. U matek samoživitelek hrozí také riziko chudoby. (Šťastná, 2009, s. 10–12)

Dle Hory (2008, s. 30) a jeho výzkumu se ženy častěji stávají po rodičovské dovolené dlouhodobě nezaměstnanými. Pracovní život žen významně ovlivňuje skutečnost, zda má žena partnera, či je na výchovu dítěte a domácnost sama.

- **Nutnost pečovat o nemocné či starší členy domácnosti**

Současná pracovní vytíženost členů domácnosti může vést k neadekvátní péči o člena domácnosti. Hora (2008, s. 30) a jeho výzkum potvrdil, že jsou ženy znevýhodněny z důvodu péče o dítě, případně z péče o své rodiče. Tyto okolnosti působí na zaměstnanost žen.

- **Nízká či již zastaralá pracovní kvalifikace**

Riziko pramenící z dnešní moderní doby, která spěje k rychlým pokrokům. Kvalifikaci je nutné zvyšovat, či obnovovat nejen u starších jedinců, ale i u mladší části populace. Zvyšováním kvalifikace se zabývá například Evropský sociální fond. (Evropský sociální fond, 2013)

- **Nedostatečné pojištění osob zejména ve stáří**

Toto riziko vzniká z důvodu nedostatků finančních prostředků jedinců na dodatečné pojištění. Může postihnout nezaměstnané, seniory, zdravotně postižené a jedince v nepříznivých životních situacích. Giuliano Bonoli (2006, cit. podle Keller, 2011a, s. 38.)

- **Chudoba**

Riziko, které se vyskytuje od nepaměti. Je k zamyšlení vhodné, že i v dnešní době se stále řeší témata chudoby a bídy. I přes skutečnost, že Česká republika nepatří zrovna mezi země nejchudší, i zde se obyvatelé s chudobou potýkají. Dle Kotýnkové (2007, s. 7) vzniká chudoba v situaci, kdy jedinec nemůže disponovat se zdroji, které jsou běžně ve společnosti dostupné.

V dnešní moderní době se hovoří především o tzv. příjmové chudobě. Příjmová chudoba je chudoba, kdy lidé pracují, a přesto se jejich příjmy pohybují na hranici chudoby. Pracující chudobu znázorňuje následující tabulka č. 2.

Tab., č. 2 Příjmová chudoba v roce 2012

Jednotlivé skupiny	Chudoba v (%)
Ženy	10,5
Muži	8,7
Rodina s nezaměstnaným	46,7
Nepracující důchodci	6,4

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů (MPSV, 2014, s. 8)

Tab., č. 2 zobrazuje příjmovou chudobu. V roce 2012 příjmová chudoba zasáhla 10,5 % žen, 8,7 % mužů. Příjmovou chudobou byly zasaženy o 1,8 % více ženy. Příjmová chudoba u rodin s nezaměstnaným členem činila 46,7 %. Nepracující důchodce chudoba zasáhla v 6,4 % případů. U této skupiny dochází také k nárůstu počtu důchodů zatížených exekucními srážkami. Viz tabulka č. 3.

- **Bezdomovectví**

Nový fenomén, který může postihnout každého z nás. Některé skupiny jsou ohroženy více. V současnosti se hovoří o bezdomovectví starých lidí. (Krebs, 2015)

Odchod do důchodu představuje výrazný pokles příjmů, který může mít za následek nepříznivou ekonomickou situaci dané skupiny lidí. Více následující tabulka.

Tab., č. 3 Důchody zatížené exekuční srážkou

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Celkem v (tis.)	51 184	60 874	67 614	70 997	75 315	79 991

Zdroj: ČSSZ, ©2015

Tab., č. 3 zobrazuje počet důchodů zatížených exekučními srážkami. Meziroční nárůsty činily: 9 690, 6 740, 3 383, 4 318 a 4 676. Nejvyšší meziroční nárůst lze spatřit mezi rokem 2010 a 2011. Počet zatížených důchodů zde vzrostl o 9 690. Exekučními srážkami byly nejvíce zasaženy důchody v roce 2015.

- **Sociální síť**

Uživatele sociálních sítí může postihnout řada rizik: falešné profily zneužívající osobní informace uživatele, neznalost podmínek poskytování těchto sítí. Se sociálními sítěmi se pojí další riziko. „Kyberšikana je kolektivní označení forem šikany prostřednictvím elektronických médií, jako je internet a mobilní telefony, které slouží k agresivnímu a záměrnému poškození uživatele těchto médií. Stejně jako tradiční šikana zahrnuje i kyberšikana opakované chování a nepoměr sil mezi agresorem a obětí“ (Price a Dalgleish (2010, s. 20, cit. podle Černá, 2013, s. 20).

- **Terorismus**

Riziko, které přináší vývoj společnosti. „Terorismus je plánované, promyšlené a politicky motivované násilí, zaměřené proti nezúčastněným osobám, sloužící k dosažení vytyčených cílů“ (Ministerstvo vnitra České republiky, 2009).

Mezi největší teroristické útoky v posledních letech patří události z 11. září 2001 ve Spojených státech. V roce 2015 zasáhly útoky francouzskou Paříž. Aktuálně v roce 2016 byl spáchán teroristický útok v Bruselu.

- **Migrace**

Významné sociální riziko, se kterým se v roce 2015, 2016 Česká republika, i země Evropy potýkaly. Migraci v České republice reguluje Strategie migrační politiky. Strategie vymezuje postavení, jak k obyvatelům České republiky, tak k cizincům přicházejícím do země. Determinuje také povinnost poskytnout cizincům azyl a řadu dalších povinností. Aktivity ve prospěch migrantů by měly být v souladu s bezpečností obyvatel dané země. (Ministerstvo vnitra ČR, 2015)

K lednu 2016 bylo v České republice zaevidováno k trvalému pobytu 469 197 cizinců (4,4 %). V období leden – září 2015 vstoupilo na území EU 700 tisíc migrantů. (Ministerstvo vnitra ČR, 2016)

Země a její obyvatelé tak byli a jsou vystaveni rizikům v oblasti bezpečnosti. U obyvatelů hostitelské země migranti vyvolávají strach o vlastní kulturu, projevuje se xenofobie. Obavy způsobuje také integrace migrantů do majoritní společnosti. (Gillernová, 2011, s. 141)

Migrační vlna způsobila státu velké finanční zatížení. Z rozpočtu České republiky bylo do října 2015 uvolněno na migraci 707 000 000 Kč. Tato částka byla posléze navýšena o 105 000 000 Kč. V roce 2014 činily náklady na migraci 292 000 000 Kč, což je o 36% méně než v roce 2015. Další nákladovou položku – 242 Kč/den představuje ubytování a strava migrantů v uprchlických zařízeních. (Vláda České republiky, 2015)

Evropa se tedy v souvislosti s vlnou migrantů začala hlásit o svá práva. Jako nutnost se ukázala změna v migrační politice Evropské unie, kdy je třeba zajistit hranice, spravedlivé postupy či zaměřit pozornost na problémy vyplývající z migrace. (European Commission, 2015)

Stav současného poznání v oblasti sociálních rizik

Nová sociální rizika se zdají v oblasti řešení poměrně těžkým oříškem. Dostupné subjekty zabývající se řešením sociálních rizik se jeví jako insuficientní. Autoři se shodují, že jsou výsledkem modernizace společnosti. Rovněž vznikají v důsledku změn v ekonomické a politické sféře.

3.3 Strategické dokumenty, koncepce řešení sociálních rizik

Tato podkapitola bakalářské práce se bude věnovat strategickým dokumentům. Tyto dokumenty mají významnou roli při řešení a minimalizaci rizik. Strategické dokumenty mimo jiné vypovídají o významnosti jednotlivých rizik.

3.3.1 Obecná koncepce řešení nezaměstnanosti

Na koncepci řešení nezaměstnanosti participuje politika zaměstnanosti. Dle Sirovátky (2014, s. 11–16) má politika zaměstnanosti v oblasti řešení nezaměstnanosti své místo. Domnívá se, že vyplňuje pouze mezeru v systému, která není zabezpečená z jiných zdrojů.

Koncepce řešení nezaměstnanosti:

- **Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika je zaměřena na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, podporou zaměstnávání, vytvářením pracovních míst či chráněných pracovních míst. Cílem je předcházet vzniku nezaměstnanosti. Dle Sirovátky (2014, s. 14–15) je významné v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti z dlouhodobé perspektivy právě vznik pracovních míst, ať už v soukromém či veřejném sektoru.

- **Pasivní politika**

Pasivní politika zajišťuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Politika je zaměřena na zprostředkování a hledání zaměstnání. (Ministerstvo vnitra ČR, 2008)

- **Úřad práce**

Úřady poskytují informační, poradenské či zprostředkovatelské služby. Hlavním úkolem úřadů je zprostředkování práce a poskytování rekvalifikačních kurzů. „Rekvalifikace je nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který slouží k získání nové kvalifikace nebo ke zvýšení, rozšíření či prohloubení již dosažené kvalifikace“ (MPSV, 2015.)

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí**

Ministerstvo vytváří a podporuje mnoho záslužných projektů. Jedním z projektů jsou například stáže ve firmách. (MPSV, 2014)

- **Půjčky**

Půjčky jsou další alternativou řešení nezaměstnanosti, ke které se někteří jedinci bez zaměstnání uchylují. Půjčené prostředky slouží na běžné výdaje. Velký ekonomický problém nastává v případě splátek půjček, kdy se nezaměstnaní dostávají do svízelných situací, které mohou končit exekucemi. (Hora, 2008, s. 46–47)

Zhodnocení nabízených nástrojů řešení

„Různé sociální programy pomoci vedou ve svých důsledcích lidi k závislosti na vládě, otupují a utlumují jejich vlastní snahu vyřešit situaci, hledat si práci na trhu práce, případně hledat dočasnou pomoc v rodině, u přátel“ (Brožová, 2003, s. 110).

Shoda panuje také mezi autory. Stejně jako Brožová, tak i Hora (2008, s. 36) a jeho výzkum, ukázal úplnou závislost některých nezaměstnaných na pobíraných dávkách. Šlo především o ženy samoživitelky, jedince bez partnera. Pomoc státu je zde mnohdy nezbytná.

3.3.2 Vybrané strategie České republiky

Sociálními riziky se v České republice zabývá Komise pro sociální začleňování. Komise byla zřízena v roce 2003 v souladu s Evropskou unií. (MPSV, 2014)

- **Strategie sociálního začleňování 2014–2020**

Dokument vydaný Ministerstvem práce a sociálních věcí věnující se sociálnímu začleňování daných cílových skupin do společnosti.

- **Strategie sociálního začleňování v oblasti chudoby** – k řešení chudoby slouží především sociální transfery. Poskytované prostředky plynou ze státní sociální podpory – dávky hmotné nouze. Sociální transfery zvyšují výdaje státního rozpočtu.
- **Strategie sociálního začleňování v oblasti zaměstnanosti** – tato strategie mimo jiné stanovuje sociální zajištění nezaměstnaných prostřednictvím dávkového systému. V roce 2012 činily celkové náklady na podporu v nezaměstnanosti 2,8 miliardy korun. Nezaměstnanost a výplata dávky představují velké finanční náklady pro stát a jeho ekonomiku.

- **Strategie sociálního začleňování v oblasti rodiny** – v této oblasti je třeba věnovat zvýšenou pozornost příjmovému zajištění rodin s dětmi. Pozornost je vyžadována také z důvodu změn, které rodinu jako instituci v posledních letech postihly. Strategie vymezuje také práva dítěte.

Finanční náklady na Strategii sociálního začleňování jsou vynakládány z rozpočtů České republiky a také z fondů Evropské unie. Strategie reaguje na Strategii Evropy 2020. (MPSV, 2014)

- **Koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví v České republice do roku 2020**

Tato koncepce úzce souvisí s chudobou, od které je jen malý krok k tomu, aby se člověk ocitl bez domova a bez dalších prostředků. Koncepce usiluje především o snížení počtu nezaměstnaných, lidí bez domova. Podpora je v této oblasti zaměřena také na sociální práci – poradenství. Koncepce řeší danou problematiku také z pohledu finančního zajištění osob prostřednictvím dávek hmotné nouze. (MPSV, 2014)

3.3.3 Vybrané strategie Evropské unie

V rámci Evropské unie jsou konkrétní rizika upravena dílčími strategiemi. Práce uvede vybrané strategie vydané Evropskou unií platné pro členské státy.

- **Strategie Evropské unie pro boj proti terorismu**

Cílem strategie je zajištění základních lidských práv, bezpečí a svobody jedinců. Evropská unie v boji proti terorismu stanovuje čtyři hlavní zásady:

- předcházení teroristickým útokům,
- chránění občanů před terorismem,
- reakce na následky terorismu,
- pronásledování teroristů. (Rada evropské unie, 2015)

- **Evropská strategie zaměstnanosti**

Evropská strategie zaměstnanosti vznikla v roce 1992 v rámci Evropské unie za účelem vytváření nových pracovních míst. Cílem strategie je také zlepšení kvality nabízených míst. V roce 2002 se stala součástí Lisabonské strategie. Tato strategie je naplňována převážně Evropským sociálním fondem. (Frízlová, c2005–2015)

- **Strategie Evropa 2020 v oblasti chudoby a nezaměstnanosti**

Strategie Evropa 2020 stanovuje tři hlavní prioritní oblasti svého zájmu, kterými jsou:

- udržitelný růst,
- inteligentní rozvoj,
- podpora začlenění v rámci celé Evropské unie.

Členské státy Evropské unie si vytyčují v rámci Strategie Evropy 2020 vlastní cíle. V České republice jde především o snižování nezaměstnanosti žen, mladistvých, osob s nízkou kvalifikací, starších osob. V oblasti chudoby jde o snížení či udržení počtu osob ohrožených chudobou. (Vláda České republiky, 2009)

Výše vyjmenované strategie si kladou za cíl předcházení či minimalizaci následků daných rizik v rámci Evropské unie.

3.4 Nezaměstnanost – vybrané sociální riziko

Nezaměstnanost – sociální riziko, které je stále aktuální. Nezaměstnanost je upravena řadou zákonů, vyhlášek, norem. Největší oporu představuje zákon o zaměstnanosti – č. 435/2004Sb.

V průmyslové společnosti byla snaha o plnou zaměstnanost pro všechny s různou kvalifikací. Nezaměstnanost se řešila převážně skrze sociální stát a jeho sociálních systémů. Nyní se ukazuje trend měnit sociální zabezpečení občanů a poukazovat na jejich soběstačnost při řešení svých problémů. Rovněž se ukazuje snaha snižovat výši i dobu poskytování dávek ze sociálního systému. „Je pravda, že masová nezaměstnanost je od poslední čtvrtiny 20. století v ekonomicky vyspělých zemích tvrdou realitou“ (Keller, 2011b, s. 26).

3.4.1 Nezaměstnanost ze sociálního pohledu

V odborné literatuře se často hovoří o nezaměstnanosti jako o sociálním problému. Nezaměstnanost má řadu dopadů. Dle Mareše (2002, s. 62–66) představuje ztráta zaměstnání pro jedince dopady v oblasti sociální izolace, změně sociálního statusu, denního rytmu, klesá životní úroveň.

V oblasti rodinných vztahů dochází především k finančním potížím. Rodiny minimalizují zbytečné výdaje – společenské či jiné kulturní akce. Dochází také k narušení rodinných vztahů. Nezaměstnanost má dopad také na porodnost, která se stoupající nezaměstnaností klesá. (Matoušek, 2010, s. 307)

Sociální dopady na společnost jsou také výrazné. U nezaměstnaných a především dlouhodobě nezaměstnaných se mohou vyskytovat patologické jevy v podobě zvýšené kriminální činnosti, rasových útoků. (Buchtová, 2002, s. 115–119)

3.4.2 Nezaměstnanost z ekonomického pohledu

Nezaměstnanost lze vyjádřit ukazatelem míry nezaměstnanosti (Brožová, 2003, s. 78):

$$u = \frac{U}{U + L} * 100 \quad (1)$$

kde:

u míra nezaměstnanosti v %,

U počet nezaměstnaných,

L ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Dělení nezaměstnanosti:

- **Krátkodobá** – tento typ nezaměstnanosti v porovnání s dlouhodobou nepředstavuje tak velký ekonomický problém.
- **Dlouhodobá** – nezaměstnanost trvající déle než 1 rok. Délka trvání nezaměstnanosti výrazně ovlivňuje opětovné začlenění nezaměstnaného na trh práce. Velký dopad na ekonomiku státu. (Brožová, 2003, s. 83–84)

Nezaměstnanost dále rozeznáváme:

- **Dobrovolná** – lidé pracovní silou disponují, ale nevyužívají ji. Například z důvodu upřednostnění volného času před zaměstnáním.
- **Nedobrovolná** – nedobrovolná nezaměstnanost je opakem dobrovolné. Lidé by pracovat chtěli, ale nemohou uplatnění na pracovním trhu nalézt.
- **Frikční** – vzniká v důsledku pohybu pracovníků mezi pracovními příležitostmi.
- **Strukturální** – strukturální nezaměstnanost vzniká v reakci na poptávku zaměstnavatelů po dané kvalifikaci zaměstnanců.
- **Cyklická** – v případě cyklické nezaměstnanosti dochází k poklesu ekonomiky. (Buchtová, 2002, s. 66–68)

Nezaměstnanost v číslech

O tom, že je nezaměstnanost velký ekonomický problém, vypovídají také konkrétní čísla. Dle Eurostatu byl v rámci EU 28 v červnu 2015 počet nezaměstnaných mužů a žen 23 296 milionů = 9,6 %. Ve srovnání s předchozím rokem 2014, kdy nezaměstnanost dosahovala 10,5 %, klesl počet nezaměstnaných o 1 448 000. (Evropská unie, 2015)

Rok 2014 byl v oblasti ekonomie a nezaměstnanosti významný také z důvodu vzrůstu hrubého domácího produktu, zvýšení zaměstnanosti a růstu příjmu domácností. Tento rok přenesl trh do více pozitivních sfér, než tomu bylo v minulosti. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti zůstala situace neměnná. (Evropská unie, 2015)

Významným pojmem v ekonomii i v této oblasti je lidský kapitál. Lidský kapitál – je vázán na jeho nositele – člověka. Lidský kapitál je soubor vlastností, dovedností, kvalifikace daného člověka. Vzdělání jedinci jsou pro společnost pozitivní externalitou. Problém nastává v případě nezaměstnanosti a především dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy může u jedince docházet ke ztrátě lidského kapitálu. (Brožová, 2003, s. 32–35)

Pro znázornění situace na trhu v oblasti nezaměstnanosti jsou uvedeny následující tabulky.

Tab., č. 4 Nezaměstnanost v České republice v letech 2013–2015

Čtvrtletí	Nezaměstnanost v (tis.)		
	Rok		
	2013	2014	2015
1. čtvrtletí	392,8 (7,5 %)	357,8 (6,9 %)	317,1 (6,1 %)
2. čtvrtletí	358,0 (6,8 %)	318,6 (6,1 %)	261,8 (5,0 %)
3. čtvrtletí	369,6 (7,0 %)	312,7 (6,0 %)	257,2 (4,9 %)
4. čtvrtletí	355,4 (6,8 %)	305,3 (5,8 %)	236,9 (4,5 %)

Zdroj: vlastní práce na základě dat ČSÚ, ©2013, ©2014, ©2015

Tab., č. 4 vyobrazuje nezaměstnanost v České republice v jednotlivých čtvrtletích vybraných let. Nezaměstnanost v roce 2013 byla proměnlivá. Začátkem roku 2013 dosahovala nezaměstnanost 7,5 %. Posléze docházelo k poklesu až na 6,8 %. První čtvrtletí roku 2014 bylo ve znamení růstu nezaměstnanosti na 6,9 %. V dalším čtvrtletí docházelo k poklesu. Začátek roku 2015 opět zaznamenal vyšší nezaměstnanost 6,1 %. Míra nezaměstnanosti v posledním čtvrtletí 2015 dosahovala 4,5 %. Nezaměstnanost klesá. Zaměstnanost je tažena vládními výdaji.

Tab., č. 5 Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice v letech 2013–2015

Čtvrtletí	Nezaměstnanost v (tis.)		
	Rok		
	2013	2014	2015
1. čtvrtletí	170,1 (3,9 %)	147,2 (3,6 %)	144,9 (3,2 %)
2. čtvrtletí	158,8 (3,6 %)	137,6 (3,2 %)	122,2 (2,6 %)
3. čtvrtletí	161,5 (3,7 %)	136,5 (3,1 %)	124,9 (2,6 %)
4. čtvrtletí	150,1 (3,6 %)	141,2 (3,1 %)	114,9 (2,4 %)

Zdroj: vlastní práce na základě dat ČSÚ, ©2013, ©2014, ©2015

Tab., č. 5 znázorňuje dlouhodobou nezaměstnanost v ČR. V roce 2013 byla dlouhodobá nezaměstnanost proměnlivá. V roce 2014 dlouhodobá nezaměstnanost kontinuálně klesala. Mírný nárůst nastává v prvním čtvrtletí roku 2015 na 3,2 %. V druhém a třetím čtvrtletí již dlouhodobá nezaměstnanost opět klesá. V posledním čtvrtletí roku 2015 dosahovala dlouhodobá nezaměstnanost 2,4 %. Procentuální vyjádření nezaměstnanosti – vlastní přepočítání dle ČSÚ.

3.4.3 Finanční dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost představuje pro stát a jeho ekonomiku především značné finanční náklady. Proto je třeba vnímat nezaměstnanost v širších souvislostech. Dle Sirovátky (2014, s. 11–12) jde především o to, že ekonomicky aktivní obyvatelstvo nepracuje, tudíž neodvádí daně ani sociální pojištění. Tyto skutečnosti mají velký dopad na státní rozpočet.

Státu rovněž rostou s počtem registrovaných nezaměstnaných finanční náklady na výplatu podpory v nezaměstnanosti. Náklady lze snížit podporou a vznikem nových pracovních míst, jak pro osoby bez zaměstnání, tak i pro osoby se zdravotním postižením. Tato varianta je ekonomicky výhodnější, než pasivní poskytování dávek. V případě dobrovolné nezaměstnanosti dochází k nevyužití ekonomických zdrojů. S nezaměstnaností rovněž klesá poptávka a příjmy firem. (Brožová, 2003, s. 101–104)

3.5 Zahraniční exkurz

Tato podkapitola bude stručným zahraničním exkurzem, který ukáže postavení České republiky v oblasti nezaměstnanosti v porovnání se světem.

Průměrná míra nezaměstnanosti zemí OECD v roce 2014 činila 8 %. V České republice průměrná míra nezaměstnanosti dosahovala 7 %. Česká republika lze zařadit mezi země s průměrnou mírou nezaměstnanosti stejně jako Kanadu, Izrael, Nový Zéland. Dlouhodobá nezaměstnanost se v zemích OECD pohybuje kolem 34 %. V České republice kolem 3 %. Nepříznivá situace v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti panuje například v Belgii, Maďarsku či v Španělsku. (Sirovátka, 2014, s. 12–13).

Následující tabulka uvede údaje o míře nezaměstnanosti ve vybraných členských státech Evropské unie, kterými jsou: Bulharsko, Estonsko, Francie, Chorvatsko, Itálie, Lotyšsko, Lucembursko, Slovensko, Německo, Španělsko, Řecko.

Tab., č. 6 Nezaměstnanost v letech 2010–2013 ve vybraných státech Evropské unie

Členské státy	Nezaměstnanost v (%)			
	rok			
	2010	2011	2012	2013
Bulharsko	10,3	11,3	12,3	13,0
Česká republika	7,3	6,7	7,0	7,0
Estonsko	16,7	12,3	10,0	8,6
Francie	9,3	9,2	9,8	10,3
Chorvatsko	12,3	13,9	16,1	17,3
Itálie	8,4	8,0	10,7	12,2
Lotyšsko	19,5	16,2	15,0	11,9
Lucembursko	4,6	4,8	5,1	5,9
Německo	7,1	5,9	5,5	5,3
Slovenská republika	14,5	13,7	14,0	14,5
Španělsko	19,9	21,4	24,8	26,1
Řecko	12,7	17,9	24,5	27,5

Zdroj: vlastní práce na základě údajů z (www.finance.cz)

Tab., č. 6 zachycuje míru nezaměstnanosti ve vybraných zemích Evropské unie. Nejnižší nezaměstnanost lze spatřit v Německu. V roce 2013 zde míra nezaměstnanosti dosahovala 5,3 %. Mezi země s nejvyšší mírou nezaměstnanosti lze zařadit Řecko. V roce 2013 dosáhla míra nezaměstnanosti 27,5 %. Pokud bychom srovnali Českou republiku s vybranými zeměmi Evropské unie v oblasti míry nezaměstnanosti, lze říci, že si země stojí obstojně.

3.6 Metody sociální práce

Tuto podkapitulu zahrnuje bakalářská práce z důvodu výzkumné – praktické části. Praktická část přinese odpověď na dílčí cíl práce – sociální zajištění vybraného zařízení. Teoretická část má pak za cíl zhodnotit metody a nástroje sociální práce.

V současné době rozeznáváme tyto metody sociální práce:

- **Videotrénink interakcí**

„Videotrénink interakcí je považován za krátkodobou a intenzivní formu pomoci, při které je centrálním tématem intervence podpora a rozvoj komunikace, popř. její obnovení, pokud již došlo k jejímu narušení“ (Beaufortová, cit. podle Matoušek, 2003, s. 231). Cílem je vyzdvihnout pozitivní aspekty komunikačního sdělení.

- **Případová práce (casework)**

Metoda sociální práce vycházející z individuální práce s jedincem. Důležité jsou také komunikační schopnosti sociálního pracovníka, umění aktivního naslouchání. Případová práce monitoruje situaci klienta.

Případovou práci lze rozdělit na dvě základní fáze:

- První fází je sociální diagnostika – v této fázi jsou zjišťovány problémy, se kterými klient přichází. Provádí se takzvaná depistáž. Po zjištění všech okolností nastává fáze druhá.
- Fáze druhá terapeutická – sociální pracovník disponuje všemi potřebnými informacemi o klientovi. Terapeutická část se zabývá řešením konkrétních problémů. (Havránková, cit. podle Matoušek, 2003, s. 67–74)

- **Poradenství**

Metoda sociální práce využívaná ve všech oblastech sociální práce. „Poradenství je tedy jednou z cest, jak pomáhat lidem překonat jejich problémy, jak objasňovat jejich cíle a jak jich dosahovat“ (Hartl, cit. podle Matoušek, 2003, s. 85). Poradenství má za cíl poskytnout informace o dávkách, směřovat klienta na příslušná zařízení, poskytovat potřebné informace.

Poradenství můžeme rozdělit na dvě oblasti:

- Základní odborné poradenství – poradenství poskytuje informace o jednotlivých dávkách, službách.
- Odborné sociální poradenství – je zaměřeno na konkrétní pomoc klientovi v dané oblasti při řešení vytyčeného problému.

- **Krizová intervence**

Tato metoda sociální práce je významná pro osoby v obtížné životní situaci. Takovou krizí může být i nezaměstnanost. „Krizová intervence je zásah v době krize, který se snaží minimalizovat ohrožení klienta, objevit a posílit jeho schopnost vyrovnat se, se zátěží, tak, aby jeho adaptace posílila jeho růst a integritu a aby se pokud možno předešlo negativním, destruktivním způsobům řešení situace“ (Lucká, cit. podle Matoušek, 2003, s. 130).

- **Case management**

Metoda sociální práce zajišťující efektivnost poskytovaných sociálních služeb. Tato metoda má zamezit duplikaci stejné pomoci ze strany více subjektů směrem ke klientovi. S case managementem souvisí případová konference. Případová konference je setkání více subjektů, které navrhuje řešení. Konference se účastní také klient. (Nepustil, 2011, s. 74–79)

Vybrané techniky sociální práce:

- **Rozhovor**

Rozhovor slouží k dorozumívání, sdělování informací dvou a více lidí. Prostředek, který je využívám ve všech poskytovaných sociálních službách, metodách. Jeho prostřednictvím se vytváří mezi sociálním pracovníkem a klientem vztah důvěry. Výsledkem rozhovoru by měla být formulace přání, požadavků klienta a vytyčení konkrétního cíle. (Matoušek, 2003, s. 75–76)

- **Aktivní naslouchání**

Podstatou aktivního naslouchání je poskytnutí zpětné vazby. Sociální pracovník používá také parafrázování, reflektování, shrnování. (Matoušek, 2003, s. 76–77)

V rámci této podkapitoly jsou zahrnuty také sociální služby. Tato kapitola tvoří oporu pro praktickou část práce.

3.6.1 Sociální služby

Dle zákona č. 108/2004 Sb. o sociálních službách lze sociální služby vymezit jako soubor činností, zajišťující podporu, pomoc v oblasti sociálního začlenění osob. Sociální služby řeší nepříznivé sociální situace jedinců. Legislativně jsou služby ukotveny systémem sociálního zabezpečení, prostřednictvím pilíře sociální pomoci.

Z ekonomického pohledu jsou sociální služby statkem veřejným, jsou spotřebovávány všemi jedinci. Cílem poskytovaných služeb není dosahování zisku. Financování sociálních služeb je vícezdrojové. Financováním vybraného zařízení se bude zabývat praktická část práce. Sociální služby mohou být také statkem soukromým v případě soukromého poskytovatele.

V roce 2012 byly na sociální služby vynaloženy náklady ve výši 27,7 miliard korun. Největším problémem v oblasti financování sociálních služeb je neefektivní redistribuce finančních prostředků na konkrétní služby. (MPSV, 2015)

3.6.2 Vzdělanostní struktura sociálních pracovníků

Kvalifikační požadavky vymezuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, který stanovuje také povinnost celoživotního vzdělávání.

Profesi sociálního pracovníka může vykonávat:

- **Absolvent Vyšší odborné školy v oborech** – sociální práce, sociální pedagogika, sociální a humanitární práce, sociálně právní činnost, charitativní a humanitární činnost.
- **Absolvent bakalářského, magisterského či doktorského studia v oborech** – sociální práce, sociální politika, sociální pedagogika, sociální péče, právo nebo speciální pedagogika. (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)

Vzdělání je možné nahradit absolvováním akreditovaných kurzů:

- **Vysokoškolské vzdělání v jiném oboru** – rozsah akreditovaného kurzu v limitu 200 hodin a praxe při výkonu profese sociálního pracovníka po dobu 5 let.
- **Maturitní vzdělání v oboru sociální práce** – vzdělání získané před rokem 1998. Akreditovaný kurz v rozsahu 200 hodin při výkonu profese sociálního pracovníka po dobu 10 let. (Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)

Samostatnou oblastí v této tématice zůstává finanční ohodnocení pracovníků, které je dlouhodobě podhodnoceno. Průměrná mzda v této oblasti v roce 2014 činila 18 565 Kč. V případě pracovníků v oblasti přímé péče se mzda pohybovala v rozmezí mezi 12 000–15 000 Kč hrubého. U sociálních pracovníků se pohybovala hrubá mzda mezi 18 000–22 000 Kč. Této tématice se bude práce věnovat v praktické části bakalářské práce. (Vláda České republiky, 2014)

3.7 Shrnutí teoretické části

Teoretická část bakalářské práce přinesla zjištění, že v dané problematice existuje poměrně velké množství odborné literatury, ale i internetových zdrojů.

V teoretické části byli čtenáři seznámeni s novými sociálními riziky, kterými jsou: nutnost sladit rodinný život s výdělečnou prací, existenci neúplných rodin, nutnost pečovat o nemocné či starší členy domácnosti, nízká či již zastaralá pracovní kvalifikace, nedostatečné pojištění osob zejména ve stáří. Práce reaguje také na aktuální situaci migrace. Toto riziko postihlo v roce 2015, 2016 Českou republiku. Významně je práce zaměřena na riziko dlouhodobé nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost je velkým ekonomickým problémem. Práce se věnuje také dalším rizikům.

Oporou pro praktickou část bakalářské práce jsou kapitoly: nezaměstnanost – vybrané sociální riziko, metody sociální práce. Praktická část bakalářské práce bude zaměřena na vybrané zařízení, službu sociální rehabilitaci. Vybrané zařízení se zaměřuje na cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Mimo jiné je zařízení orientováno i na služby pro cizince, což umožní reagovat na aktuální téma.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

Téma bakalářské práce bylo zvoleno s ohledem na četný výskyt sociálního rizika – dlouhodobé nezaměstnanosti ve společnosti. Práce má mimo jiné vyzdvihnout přínos sociálních služeb, nevládních neziskových organizací při řešení sociálních rizik. Praktická část bakalářské práce bude zaměřena na vybrané zařízení. Na základě prosby vybraného zařízení bude zachována jeho anonymita.

Dílčím cílem praktické části je zhodnotit nástroje sociální práce, personální a ekonomické zajištění vybrané instituce.

Realizované výzkumy v dané oblasti

Ve vybraném zařízení, které bude v rámci bakalářské práce zpracováno, proběhl výzkum již v roce 2011. Výzkumné šetření bylo zaměřeno na klienty služby. Výzkum sloužil jako výstup akademické práce.

Zkoumáním těchto rizik a financováním sociálních služeb se zabývá také VÚPSV, kde byly realizovány výzkumy v různých oblastech. Konkrétně byly vydány například tyto publikace: PRŮŠA, L., 2012. Optimalizace sociálních služeb. Horáková, M., 2013. Příjmová chudoba a materiální deprivace seniorů: subjektivní a objektivní pohledy. SIROVÁTKA, T., 2013. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize.

4.1 Rozhovory

Rozhovory proběhly 19. ledna 2016 v konzultačních místnostech vybraného zařízení. Konzultační místnosti jsou menší místnosti určené pro setkávání klientů s osobním konzultantem = sociální pracovník.

Popis konverzačních partnerů:

- 1 KP – vedoucí služby sociální rehabilitace, sociální pracovníce služby pro cizince.
- 2 KP – koordinátor služby sociální rehabilitace, člen týmu zaměřený na dlouhodobě nezaměstnané.

Délka obou rozhovorů byla přibližně stejná – 35 minut. Rozhovory byly po předchozí domluvě nahrávány na mobilní telefon. Řízené rozhovory proběhly na základě předem připravených otázek. Viz příloha bakalářské práce.

Otázky byly diverzifikovány na tři hlavní okruhy:

- sociální zajištění,
- personální zajištění,
- ekonomické zajištění.

Seznam otázek byl doplněn o obecné otázky. Dané okruhy byly rozděleny následovně:

- Koordinátor služby – obecné otázky, sociální zajištění.
- Vedoucí služby – ekonomické, personální zajištění, doplňující otázky na téma migrační krize.

4.1.1 Vybrané brněnské zařízení – služba sociální rehabilitace

Volba konkrétního zařízení byla snadná. Zařízení bylo vybráno na základě předchozích zkušeností s institucí – praxe v rámci předchozího studia. Významným kritériem bylo zaměření služby na cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných.

Zařízení bylo zvoleno také s přihlédnutím k jeho dalšímu zaměření na služby pro cizince. Práce reaguje na aktuální téma migrace. Služba pro cizince je v zařízení poskytována dlouhodobě. Vznik služby není reakcí na danou situaci.

V práci bude zachována anonymita zařízení. Charakteristika zařízení a nabízené služby, může odborníkům na sociální práci zařízení poodhalit.

4.1.2 Popis zařízení

V roce 2005 vzniklo vybrané zařízení jako další aktivita jeho poskytovatele. Brněnská nestátní nezisková organizace poskytuje tři sociální služby. V rámci budovy zařízení se nachází také kavárna, která vznikla v roce 2010. Slouží pro sociální rehabilitaci vybraných cílových skupin – především pak pro lidi s mentálním postižením. Prostřednictvím zřizovatele jsou směrem k daným zařízením redistribuovány finanční prostředky.(webové stránky zařízení)

Zařízení poskytuje tři služby:

- **Služby pro cizince** – tato služba je v zařízení poskytována dlouhodobě. Služba poskytuje odborné, základní poradenství.
- **Odborné sociální poradenství** – pro bakalářskou práci je tato služba významná, především z důvodu jejího zaměření rovněž mimo jiné cílové skupiny i na dlouhodobě nezaměstnané. Zařízení nabízí také poradenství psychologické, dluhové, právní.
- **Služba sociální rehabilitace** – služba sociální rehabilitace je poskytována osobám starším 18 let do dosažení důchodového věku.

Výše vyjmenované služby jsou poskytovány od roku 2007. Služby jsou bezplatné. Klienti mají možnost služeb využít každý všední den od 8–17 hodin. Práce bude zaměřena převážně na službu sociální rehabilitaci. (webové stránky zařízení)

Cílová skupina služby sociální rehabilitace:

- **Osoby s duševním onemocněním** – u této cílové skupiny je vyžadována psychická stabilita. Jsou to lidé, kteří se potýkají s nepříznivou životní situací.
- **Dlouhodobě nezaměstnaní** – za dlouhodobě nezaměstnané jsou považováni ti, kteří jsou, či byli bez práce 12 měsíců v předchozích třech letech. Tato doba nemusí odpovídat době evidence na úřadu práce. (interní dokumenty služby)

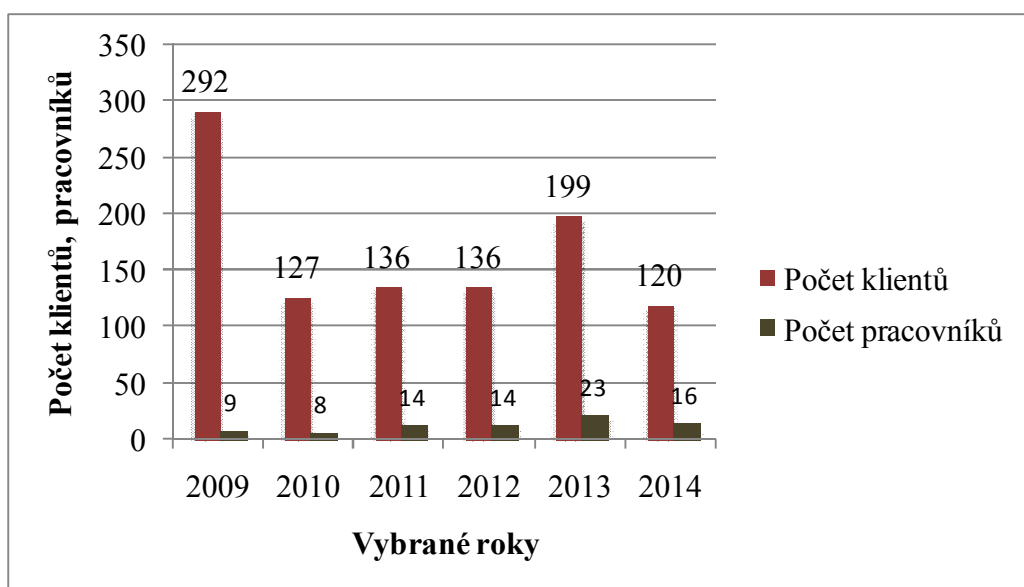
Službu sociální rehabilitaci není možné v současné době registrovat explicitně pro dlouhodobě nezaměstnané. Současné nastavení taxativně vyjmenovává skupiny osob, pro které je možné službu registrovat.

Kapacita služby sociální rehabilitace:

Kapacita služby sociální rehabilitace se odvíjí od finančních prostředků získaných na provoz služby a také od počtu pracovníků.

V době realizace rozhovorů (leden 2016) činila kapacita služby sociální rehabilitace kolem sta klientů. Progresi služby znázorňuje následující graf č. 1.

Graf č. 1 Vývoj služby sociální rehabilitace v letech 2009–2014



Zdroj: vlastní práce na základě výročních zpráv zařízení, ©2009, ©2010, ©2011, ©2012, ©2013, ©2014

Graf č. 1 ilustruje nárůst a pokles klientů, sociálních pracovníků služby sociální rehabilitace ve vybraných letech. Rok 2009 zaznamenal 292 klientů. V tomto roce služba zaměstnávala 9 pracovníků. Pokles klientů přinesl rok 2010, kdy počet klientů klesl na 127, počet pracovníků na 8. Následující roky 2011, 2012 byly v počtu klientů stabilní – 136 klientů, stejně tomu bylo i v počtu pracovníků – 14. Nárůst znázorňuje graf v roce 2013, kdy počet klientů vzrostl od roku 2012 o 63 klientů, na počet 199. Služba disponovala 23 pracovníky. V roce 2014 služba zaznamenává o 79 klientů méně než v roce 2013, počet pracovníků klesá na 16. Počet pracovníků se mimo jiné odvíjí od ekonomického zajištění služby. Této tématice se bude práce dále věnovat v rámci personálního zajištění daného zařízení.

4.1.3 Poskytované služby

Služby lze rozdělit následujícím způsobem:

- **Ambulantní** – klienti dochází do zařízení na osobní konzultace.
- **Terénní** – v této oblasti došlo v posledních letech k nárůstu. Pracovníci navštěvují ve větší míře klienta v jeho přirozeném prostředí. Zařízení je také více angažováno ve styku klientů s jinými institucemi. (webové stránky zařízení)

Základní dělení sociálních služeb:

- **Individuální** – značná většina intervencí s klientem je realizována touto cestou. Význam individuální práce byl zaznamenán s ohledem na kumulaci problémů klientů.
- **Skupinová** – tento typ sociální práce byl v zařízení preferován v předchozích letech. Zařízení pracovalo s klienty prostřednictvím skupinových setkání.

Přehled nabízených služeb znázorňuje následující tabulka.

Tab., č. 7 Přehled nabízených služeb – sociální rehabilitace

Služba	Pomoc v činnostech
Práce	Hledání zaměstnání, zajištění potřebných dokumentů, nácvik výběrového řízení
Bydlení	Aktivní vyhledávání inzerátů, uzavírání nájemních smluv
Duševní zdraví	Zprostředkování kontaktů na odborníky
Rodinné a mezilidské vztahy	Sociální začlenění do společnosti, udržování kontaktů
Vzdělání	Počítačové kurzy, motivace k dalšímu vzdělávání
Podpora soběstačnosti	Soběstačná péče o svou osobu
Trávení volného času	Smysluplná struktura dne
Finance	Sestavení finančního plánu, finanční gramotnost, dluhová problematika
Ochrana práv a zájmů	Zprostředkování kontaktů na odborníky, instituce

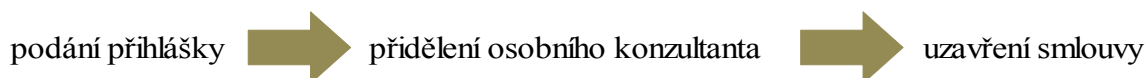
Zdroj: vlastní zpracování na základě informačních materiálů služby

Podpora ve výše vyjmenovaných oblastech není zajišťována pouze zařízením, ale i delegováním klientů na jiná zařízení a instituce.

4.1.4 Práce s dlouhodobě nezaměstnanými

Postup přijetí do služby zobrazuje následující obrázek č. 1.

Obr. č. 1 Postup přijetí do služby



Zdroj: vlastní zpracování

Práce s klienty probíhá následovně:

- Klient a osobní konzultant se schází na individuálních schůzkách – schůzky probíhají v zařízení, v terénu.
- Práce s klientem zahrnuje – předávání informací, doprovod na úřady, poradenství. Práce má interaktivní charakter.
- Úkolem sociálního pracovníka je zmapování životní situace klienta, navazování kontaktů s klientem, dalšími odborníky – právníky apod. Specializace odborníků se odvíjí podle potřeb klientů.
- Společná práce končí v okamžiku, kdy je klient opět 12 měsíců aktivní na pracovním trhu. Tato doba je stanovena s ohledem na dobu, po kterou byl klient nezaměstnaný. Tento čas má umožnit klientovi získat zpět potřebné pracovní návyky. (příručka zařízení)

4.1.5 Personální zajištění služby sociální rehabilitace

Služba disponuje 13 pracovníky, kteří jsou rozděleni do dvou týmů:

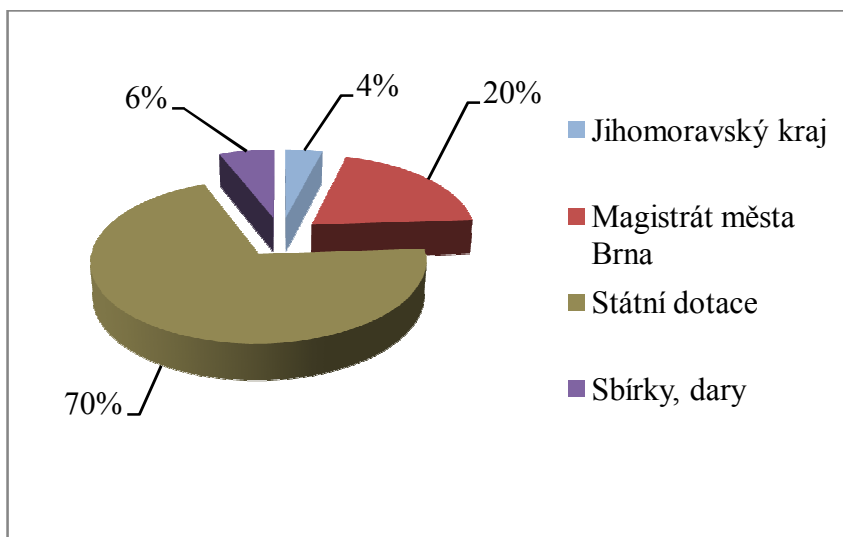
- **Tým pracovníků pro dlouhodobě nezaměstnané** – tento tým se skládá ze 7 pracovníků.
- **Tým pro osoby s duševním onemocněním** – na práci s duševně nemocnými je vyčleněno v zařízení 6 pracovníků. (interní materiály zařízení)

Pracovníci vybraného zařízení jsou vzděláni podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Zákon o sociálních službách stanovuje mimo jiné povinnost celoživotního vzdělávání při výkonu profese sociálního pracovníka.

4.1.6 Financování služby sociální rehabilitace

Financování služby sociální rehabilitace je vícezdrojové. Jednotlivé poměry znázorňuje následující graf č. 2.

Graf č. 2 Financování služby sociální rehabilitace vybraného zařízení



Zdroj: vlastní práce na základě zjištěných dat prostřednictvím řízených rozhovorů

Graf č. 2 znázorňuje financování vybrané služby sociální rehabilitace. Poměr financování služby je následující: 70 % plyne ze státních dotací, 20 % plyne od města Brna, 4 % jdou z dotací Jihomoravského kraje. Služba je financována také prostřednictvím sbírek. Zařízení má vlastní dárcovskou sms zprávu.

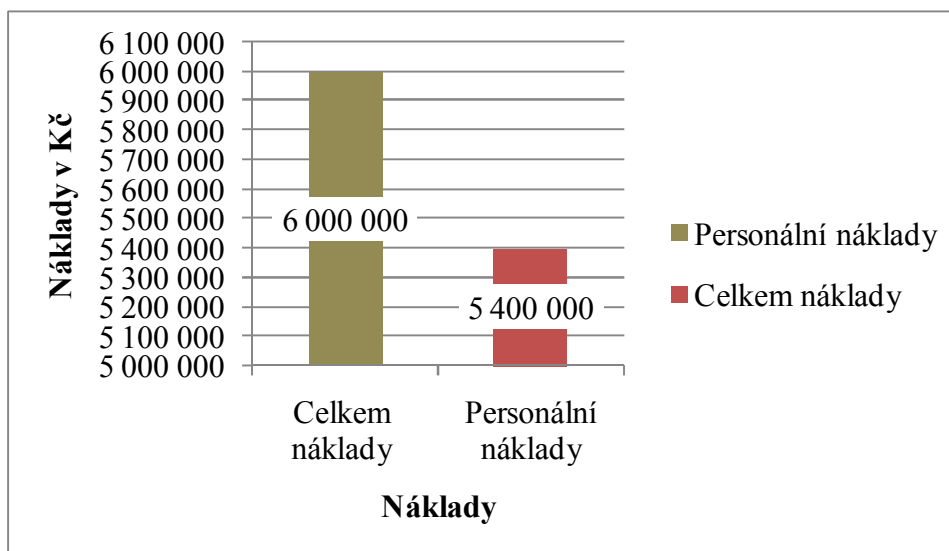
Účast v projektech:

Zařízení čerpá prostředky také z Evropského sociálního fondu. V programovém období 2007–2013 bylo zařízení zapojeno v operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Vybrané zařízení se zúčastnilo také řady projektů, které realizoval Jihomoravský kraj. Zařízení bylo například spolufinancováno z projektu Zajištění vybraných služeb sociální prevence v Jihomoravském kraji.

V budoucnu by se zařízení rádo zúčastnilo výzvy v rámci operačního programu Práce ve vyloučených lokalitách. V rámci tohoto programu by se zařízení zaměřilo na práci s dlouhodobě nezaměstnanými.

Získané dotace slouží na provoz služby, vybavení kanceláří, další provozní náklady. Velká část získaných prostředků plyne na personální zajištění pracovníků. Následující graf znázorňuje celkové náklady služby sociální rehabilitace v kontextu s personálními náklady.

Graf č. 3 Celkové náklady služby sociální rehabilitace (v Kč)



Zdroj: vlastní práce na základě zjištěných dat prostřednictvím řízených rozhovorů

Graf č. 3 znázorňuje celkové náklady služby sociální rehabilitace. Náklady na službu se pohybují řádově okolo 6 milionů Kč. Z této částky plyne 90 % = 5 400 000 Kč na personální náklady.

4.2 Vyhodnocení

Vyhodnocení realizovaného výzkumného šetření je rozděleno do tří oblastí vycházejících z dílčích cílů bakalářské práce. Na základě těchto okruhů byly rozděleny také otázky směřující ke koordinátorovi služby, vedoucí služby sociální rehabilitace.

Vyhodnocení je rozčleněno na tři hlavní okruhy:

- sociální zajištění,
- personální zajištění,
- ekonomické zajištění.

Vyhodnocení – obecné otázky

Obecné otázky byly zodpovězeny koordinátorem služby sociální rehabilitace. Tento okruh otázek umožnil získat zajímavé poznatky o dané službě z jiných oblastí. Tato oblast skýtala 16 otázek.

V rámci výzkumného šetření bylo zjišťováno, zda existují podobná zařízení i v zahraničí.

Otázka č. 10 – Máte představu, zda funguje podobné zařízení v zahraničí? „No, zařízení ne.“ Existují však zařízení se stejným stylem práce – práce individuální, inspirované case managementem. „Jsou v Británii, jsou ve Švédsku, tam polovinu věcí, co my tady děláme, dělá úřad práce. Jsou rozhodně i na Slovensku.“

Ve městě Brně lze najít také řadu podobných zařízení, které se na sociální rehabilitaci nezaměstnaných zaměřují.

Jsou to například tato zařízení:

- Agapo,
- Liga vozíčkářů,
- Podané ruce,
- Práh, ...

Zařízení se od sebe odlišují svou orientací na specifickou oblast v tématice nezaměstnanosti. Organizace se liší ve svých cílech, posláních, ze kterých vychází. Rozličné je také nazírání na cílovou skupinu nezaměstnaných. V současné době není možné registrovat službu sociální rehabilitaci pro cílovou skupinu nezaměstnaných. Ve vybraném zařízení jde o rozšíření cílové skupiny o duševně nemocné, v případě Ligy vozíčkářů pak například o skupinu lidí se zdravotním handicapem.

Spolupráce s jinými organizacemi:

- Úřady práce – spolupráce probíhá skrze přeposílání klientů, zakotvení této spolupráce není institucionální.
- Odborné sociální poradenství – tato aktivita je poskytována zařízením, mimo jiné pro cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných.
- Magistrát města Brna.
- Další instituce – Agapo, Práh, Liga vozíčkářů, ...

Výzkumné šetření se v oblasti obecných otázek zaměřilo také na pracovní uplatnění klientů služby. **Otázka č. 6, c) – V jakých oblastech nacházejí Vaši klienti pracovní uplatnění?** Zjištění v této oblasti odpovídá informacím uváděným v odborných textech. „V případě dlouhodobě nezaměstnaných je to často o té nízko kvalifikované práci.“ Klienti tohoto zařízení nacházejí pracovní uplatnění především jako manuální pracovníci. Dlouhodobá nezaměstnanost degraduje tuto skupinu lidí na hůře kvalifikované pracovní pozice.

Výzkumné šetření odhalilo nedostatky v těchto oblastech:

- **Legislativní nastavení, institucionální propojení** – pracovníci zařízení spatřují překážky v institucionálním propojení zařízení s dalšími institucemi. Problémovou oblastí je propojení státního a nestátního sektoru. Velkým problémem je přehlčení referentek úřadů práce, které klienty do zařízení přeposílají.

Mezeru v legislativním nastavení spatřuje zařízení také v oblasti registrace služby sociální rehabilitace. Tuto službu není možné registrovat pouze pro cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných.

- **Administrativní náročnost** – další nesnázi, se kterou se zařízení potýká, je administrativní náročnost kladená na sociální pracovníky. Narůstající byrokracie může stát za méně kvalitně poskytnutou službou. Práce sociálního pracovníka si vyžaduje vykazovat práci nejen v rámci samotné práce s klientem, ale také úředně. Chod zařízení ovlivňuje také byrokracie dalších institucí, se kterými zařízení spolupracuje. Jsou to například již výše zmíněné úřady práce.
- **Dotační systém** – představuje pro vybrané zařízení velké problémy. Výše přiznaných dotací je v zařízení známa mnohdy až velice pozdě. „Nastavení toho systému není optimální, že se dozvídáme o tom, kolik budeme mít peněz prostě v dubnu.“ Neziskové organizace jsou značně závislé na dotačních systémech. Budoucnost těchto organizací je tak často nejistá.

Tato oblast obecných otázek přinesla řadu zajímavých odpovědí. Mimo jiné umožnila získat názory konverzačních partnerů na skutečnosti, které jejich práci ovlivňují.

4.3 Vyhodnocení vybraných kritérií

4.3.1 Sociální zajištění

Dílčím cílem bakalářské práce je zhodnocení sociálního zajištění vybraného zařízení. Sociálních nástrojů pro práci s dlouhodobě nezaměstnanými je v daném zařízení několik.

Jednotlivé nástroje a metody znázorňuje následující tabulka č. 8.

Tab., č. 8 Nástroje, metody sociální práce – služba sociální rehabilitace

Nástroje, metody sociální práce	Specifikace
Rozhovor	Základní nástroj sociální práce, navázání vztahu s klientem, důvěra
Skupinová sociální práce	Větší skupiny, nácvik potřebných dovedností - počítačové, komunikační
Individuální sociální práce	Specifické požadavky klientů, kumulace problémů klientů
Personal planning	Na člověka zaměřené plánování, technika ovládána všemi pracovníky
Krizové poradenství	Pomoc v obtížných životních situacích, zprostředkování terapie
Terapeutické techniky	Překonání nepříznivé situace, duševní pohoda klienta
Reflektující tým	Skupina pracovníků pracující s klientem na jednotlivých potřebách
Kariérové poradenství	Výběr zaměstnání, zhodnocení kompetencí, kvalifikačních předpokladů
Videotrénink interakcí	Modelové výběrové řízení - nácvik pohovoru, zhodnocení silných, slabých stránek klienta

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat zjištěných řízeným rozhovorem

Nástrojů sociální práce, které zařízení a služba sociální rehabilitace využívá je mnoho. Ovšem i v tomto zařízení by se daly aplikovat další nástroje a techniky. „Co bychom mohli rozšířit trošku víc, je nějaká asistence při vstupu do zaměstnání.“ Klienti využívají také službu odborné sociální poradenství.

Zhodnocení sociálního zajištění:

Na základě rozhovorů lze konstatovat, že nástroje sociální práce jsou v rámci sociálního zajištění vybraného zařízení efektivní. S klientem ohroženým daným sociálním rizikem – dlouhodobou nezaměstnaností je pracováno na všech významných aspektech. Cílem společné práce je návrat a začlenění klienta na trh práce. Tato služba poskytuje klientům pomoc ve všech rovinách. Sociální pracovník není v čistě direktivním postavení. Významná je participace klienta na řešení svých problémů.

4.3.2 Personální zajištění

Zjištěné výsledky v oblasti personálního zajištění se ztotožňují s poznatky získanými v teoretické části bakalářské práce. Profesi sociálního pracovníka ukotvuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Vybraná služba sociální rehabilitace disponuje 13 pracovníky. Součástí služby je také účetní a IT specialista.

Pracovní úvazky:

- plný pracovní úvazek – 9 pracovníků,
- 0,7; 0,5 úvazky,
- dohody o provedení práce.

Pracovník musí disponovat následujícím vzděláním v oboru sociální práce:

- vyšší odborné vzdělání,
- bakalářské vzdělání,
- magisterské vzdělání.

Pracovníci jsou povinni absolvovat minimální počet hodin ročního vzdělávání. „Podle zákona o sociálních službách je to 24 hodin ročně, ale naši pracovníci se vzdělávají víc. Jezdí na stáže, na konference, pokud je nějaký kurz, který je zajímavý, tak můžou i nad 24 hodin navštívit nějaký kurz.“

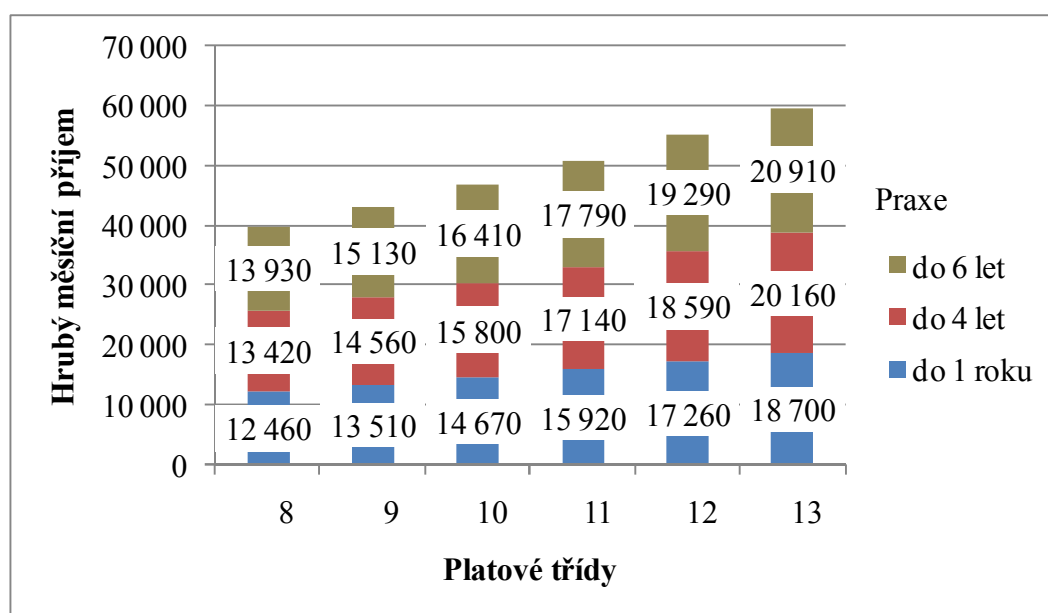
Platové ohodnocení

Pracovníci v tomto zařízení dosahují průměrných výdělků. Plat sociálních pracovníků se zde pohybuje okolo 15 000 Kč. Tato výše je uváděna i v odborných textech. Plat déle působících pracovníků se v zařízení pohybuje okolo 17 000 Kč.

Finančně lákavá není tato práce ani pro absolventy sociálních oborů. Mzda sociálních pracovníků je v zařízení řízena platovými tabulkami. Roli v zařazení do platové třídy hraje dosažené vzdělání, délka praxe. Platové zařazení absolventů však může mít za následek jejich demotivaci. „Horší je to, že to může odradit ty absolventy, se kterými se taky dobře spolupracuje.“

Následný graf zobrazuje hrubé příjmy sociálních pracovníků. Tyto údaje umožňují komparaci s uváděnými údaji o platech pracovníků vybraného zařízení.

Graf č. 4 Platové třídy 8–13 sociální pracovník (v Kč)



Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV, © 2016

Graf č. 4 vyobrazuje platové třídy. Pro profesi sociálního pracovníka jsou vyčleněny platové třídy 8–13. V případě zjištěné výše platu pracovníků vybraného zařízení, lze usuzovat, zařazení sociálního pracovníka s průměrnou praxí do 4 let, v platové třídě 11. Celá platová tabulka – příloha bakalářské práce.

Dalšími benefity zaměstnanců zařízení jsou:

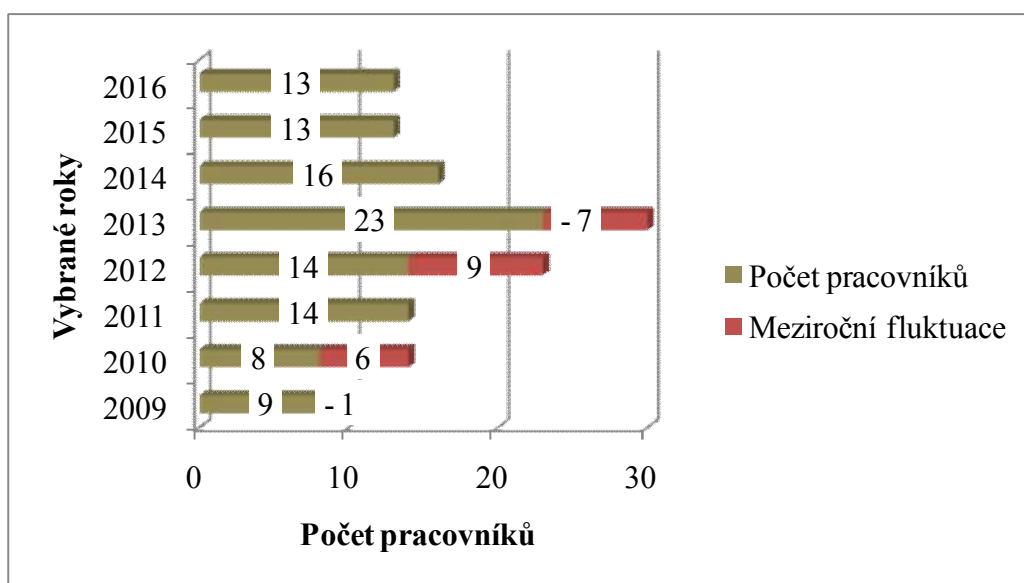
- osobní ohodnocení,
- příplatek za práci s klientem,
- příspěvek na jízdné,
- flexibilní pracovní doba, práce z domu,
- služební telefon, notebook, tablet.

Velkou devizou služby sociální rehabilitace je přátelský kolektiv. Pracovníci vzájemně diskutují nad problémy svých klientů a hledají vzájemné možnosti řešení jejich problémů.

Fluktuace pracovníků

Problémovou oblast v personálním zajištění představují dotace, respektive nastavení dotačního systému. Právě dotační nastavení způsobuje zvýšenou fluktuaci pracovníků. Fluktuaci pracovníků znázorňuje následující graf č. 5.

Graf č. 5 Fluktuace pracovníků služby sociální rehabilitace



Zdroj: vlastní práce na základě výročních zpráv zařízení

Graf č. 5 ilustruje fluktuaci pracovníků. Výrazný vzestup v počtu pracovníků zaznamenal rok 2011, kdy počet pracovníků vzrostl o 6. Značný nárůst lze spatřit také v roce 2013. V tomto roce činil počet pracovníků 23. V roce 2014 končí operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, počet pracovníků klesá na 16.

Vzhledem k nejasné výši přiznaných dotací dochází k propouštění pracovníků. „Když si vezmete, než prostě zaškolíte nového pracovníka, zaučíte ho, aby odváděl kvalitní práci s klientem, tak to trvá prostě tři, čtyři měsíce a je konec roku a měla bych ho vlastně propustit. Neprospívá to nikomu, jsou to zbytečné náklady. Na druhou stranu jsou tady pracovníci, kteří jsou tady prostě osm let, pět let a prostě jsou zapracovaní a doufáme, že neuvažují nad tím, že by odešli.“

Potencionální zájemce o práci může odrazovat skutečnost, že jsou přijímání pouze na dobu od zjištění výše dotací do konce roku. Práce v neziskových organizacích nemusí vždy poskytovat záruku stabilní práce z důvodu závislosti na dotačních systémech.

Zhodnocení personálního zajištění:

Personální zajištění pracovníků je značně ovlivněno dotačním řízením, od kterého se odvíjí celý chod zařízení, služby. Nastavení dotačního systému pro danou organizaci není efektivní. Fluktuace je proměnná – vliv právě běžících či končících projektů. Jádrem služby tvoří stabilní tým pracovníků. Zařízení jako jedno z mála preferuje ve svém týmu i absolventy vysokých či vyšších odborných škol.

4.3.3 Ekonomické zajištění

Dílním cílem bakalářské práce je zhodnocení ekonomického zajištění vybraného zařízení. I na to našla praktická část bakalářské práce odpověď.

Finanční prostředky na provoz zařízení a služby plynou z více zdrojů. Vícezdrojové financování je obvyklý systém zajištění neziskových organizací.

Služba sociální rehabilitace je financována z těchto zdrojů:

- dotace ze státního rozpočtu – MPSV,
- dotace Jihomoravského kraje,
- dotace z rozpočtu města Brna,
- sbírky, dary, sponzoři,
- Evropský sociální fond,
- dárcovská sms zpráva.

Následující tabulky se budou zabývat financováním služby sociální rehabilitace z dotací – Jihomoravského kraje, města Brna, státních dotací.

Tab., č. 9 Dotace Jihomoravského kraje ve vybraných letech – sociální rehabilitace

Jednotlivé roky	Dotace JMK v (Kč)
2006	218 000
2007	461 000
2013	0
2015	1 733 000

Zdroj: vlastní práce na základě dat z portálu Jihomoravského kraje

Tab., č. 9 zobrazuje financování služby sociální rehabilitace Jihomoravským krajem. Žádosti o dotace jsou v zařízení podávány každoročně. Žádostem o dotace není vždy vyhověno. V roce 2013 služba sociální rehabilitace dotaci kraje nezískala. V tomto roce byla poskytnuta zařízení dotace na provozovanou kavárnu. Kavárna se zabývá sociální rehabilitací vybraných cílových skupin. V roce 2015 získala služba dotaci ve výši 1 733 000 Kč.

Níže uvedená tabulka znázorňuje výši finančních prostředků na službu plynoucí z dotací města Brna. Tabulka č. 10 zachycuje dotace v posledních dvou letech.

Tab., č. 10 Dotace 2015–2016 města Brna – služba sociální rehabilitace

Jednotlivé roky	Dotace města Brna v (Kč)
2015	638 000
2016	1 284 000

Zdroj: vlastní práce na základě dat z portálu města Brna

Tab., č. 10 zaznamenává dotace poskytnuté na službu sociální rehabilitaci zařízení městem Brnem. V tabulce jsou uvedeny roky 2015, 2016, v nichž město Brno službu finančně podpořilo. Finanční podpora služby v roce 2016 vzrostla o 646 000 Kč.

Služba je financována také z prostředků Evropského sociálního fondu v rámci individuálních projektů Jihomoravského kraje. Viz následující tabulka č. 11.

Tab., č. 11 Dotace ESF – IP Jihomoravského kraje – sociální rehabilitace

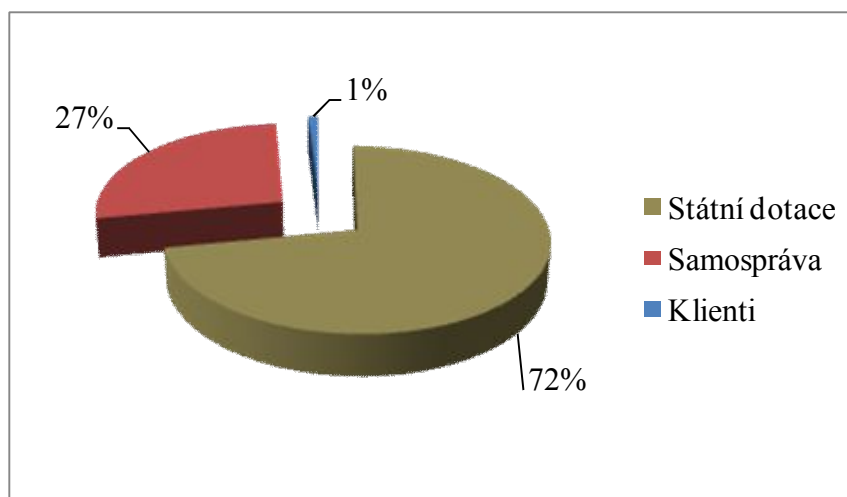
Jednotlivé roky	Dotace JMK v (Kč)
2013	6 884 053,00
2014	7 495 060,52

Zdroj: vlastní práce na základě výročních zpráv zařízení, ©2013,
©2014

Tab., č. 11 znázorňuje výši dotací poskytnutých na službu sociální rehabilitaci z Evropského sociálního fondu v letech 2013, 2014. Finanční částky byly poskytnuty v rámci individuálních projektů Jihomoravského kraje.

Pro dlouhodobě nezaměstnané je v zařízení k dispozici také služba odborné sociální poradenství, která poskytuje dlouhodobě nezaměstnaným informace o dostupných dávkách, službách. Z toho důvodu je třeba zmínit způsob financování této služby.

Graf č. 6 Financování služby sociální poradenství



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat zařízení

Graf č. 5 znázorňuje financování sociálního poradenství. Největším podílem 72 % se na financování podílí státní dotace. 27 % jde z prostředků samosprávy. Na financování služby se může podílet také klient.

Následující tabulky uvedou financování služby odborné sociální poradenství ve vybraném zařízení. Poradenství je klientům v tomto zařízení poskytováno zdarma.

Tab., č. 12 Dotace 2011–2016 města Brna – odborné sociální poradenství

Jednotlivé roky	Dotace města Brna v (Kč)
2011	120 000
2012	50 000
2013	50 000
2014	80 000
2015	80 000
2016	51 000

Zdroj: vlastní práce na základě dat portálu města Brna

Tab., č. 12 zachycuje financování služby sociální poradenství ve vybraném zařízení. Odborné sociální poradenství je využíváno v zařízení také cílovou skupinou dlouhodobě nezaměstnaných. V tabulce lze spatřovat nárůst a pokles finanční podpory od města Brna.

Tab., č. 13 Dotace 2011–2015 MPSV – služba odborné sociální poradenství

Jednotlivé roky	Dotace MPSV v (Kč)
2011	456 000
2012	378 000
2013	322 000
2014	285 000
2015	316 900

Zdroj: vlastní práce na základě dat zařízení

Tab., č. 13 znázorňuje financování služby odborné sociální poradenství. Výše přiznaných dotací je proměnlivá. V roce 2010 činila dotace 456 000 Kč. V následujícím roce 2012 poklesly dotace o 78 000 Kč na částku 378 000 Kč. V roce 2013 činily dotace 322 000 Kč. Dotace klesaly také v roce 2014. Výše dotací dosáhla 285 000 Kč. V roce 2015 činily dotace 316 900 Kč.

Zhodnocení ekonomického zajištění:

Ekonomické zajištění služby je vícezdrojové. Vícezdrojové financování je běžný systém financování sociálních služeb. Vybrané zařízení a služba je financována také z projektů Jihomoravského kraje, města Brna a Evropského sociálního fondu. Ekonomické zajištění organizace je složité. Budoucnost služby závisí na získaných dotacích. Hospodaření provozovatele zařízení – viz příloha bakalářské práce.

Zhodnocení dílčích cílů:

Výsledky vyplývající z dílčích cílů – sociální, ekonomické, personální zajištění, nelze zobecnit na všechna zařízení. Výzkumné šetření bylo realizováno pouze v jednom zařízení. Zjištěné údaje, by tedy mohly být v případě jiných zařízení odlišné.

4.4 Současné téma – migrace

Jedním z významných aktivit dnešního dne, je migrační vlna a příliv cizinců. Vybrané zařízení provozuje rovněž službu pro cizince. Jedná se o dlouhodobou službu, která nevznikla jako reakce na migrační vlnu. Vzhledem k aktuálnosti migrační tematiky, se kterou se Česká republika v roce 2015 a 2016 potýkala, bylo do práce zahrnuto i několik otázek týkajících se této oblasti. Otázky byly reakcí na aktuální situaci.

V minulosti byla poradna pro cizince orientována výhradně na uprchlíky – státem uznané držitele mezinárodní ochrany. Migrační vlna velký vliv na toto zařízení do současnosti neměla. Většina migrantů v České republice o azyl nezažádala. Nicméně jisté změny zařízení zaznamenalo. V zařízení vzrostl výrazně počet syrských klientů. Dle mínění vedoucí služby je počet lidí této národnosti v Brně poměrně velký. Zařízení v současnosti pracuje zhruba s 15 syrskými rodinami. Syřané žijící v Brně toto zařízení žádají především o pomoc dostat do České republiky jejich rodinné příslušníky. To je v současnosti hlavní náplní pracovníků služby pro cizince.

Problémy v souvislosti s migrací vyloučeny nejsou. „První generace se integruje, protože dejme tomu jsou vděční za to, že je nějaký stát přijme, umožní jim žít život v bezpečí, ale jsou rizika vlastně v tom, že druhá generace se může dočkat právě toho, že nikdy nebudou akceptováni tou společností a budou žít na okraji a tam se můžou jakoby vytvářet ty rizikové oblasti.“

Dle slov vedoucí služby sociální rehabilitace, došlo k navýšení finančních prostředků na migranty v rámci integračního programu ze 70 milionů Kč na částku pohybující se okolo 200 milionů korun. Tuto částku vedoucí služby sociální rehabilitace vidí stále jako nízkou, ve srovnání s laickou veřejností, která právě navyšování finančních prostředků pro tuto skupinu lidí odsuzuje.

Zařízení tuto skupinu lidí podpořilo mimo jiné pořádanou sbírkou. Dále zařízení pořádá výjezdy pracovníků do oblastí s větší koncentrací uprchlíků především na hranice Slovinska. Pracovníci jsou také vysíláni do Řecka, kde se snaží navázat kontakt s místními charitami a zajistit spolupráci.

K této tématice je nasnadě doplnit, že je třeba na ni nahlížet nejenom jednou optikou, která je v médiích prezentována. Je, ale rovněž třeba znát a brát v potaz všechny okolnosti, které migrační vlna přináší.

4.5 Diskuze

Praktická část práce přináší výsledky výzkumného šetření. Práce odpovídá na dílčí cíle – sociální, personální, ekonomické zajištění vybraného zařízení. V některých aspektech zjištěných výsledků lze shledat shodu s poznatky získanými v literatuře.

Sociální zajištění vybraného zařízení probíhá prostřednictvím mnoha nástrojů a metod sociální práce. „No my jako jedeme individuální práci, kombinujeme se skupinovou. Využíváme standardní pro nás nástroje, když se to tak vezme, tak je prostě rozhovor.“ V tomto zařízení stejně, jak je uváděno v literatuře, je nejvyužívanějším nástrojem rozhovor. Rozhovor je technika umožňující navázat úzký kontakt s klientem. Cílem je vytvořit vzájemný vztah důvěry. Zařízení využívá při práci s cílovou skupinou také další nástroje, techniky a metody sociální práce. „Máme tady třeba i jako krizový poradenství. Využíváme také terapeutické techniky, máme třeba tady možnost dělat personal planning – na člověka zaměřené plánování.“

Působnost zařízení na trhu je několikaletá – 9 let. Této skutečnosti odpovídá také množství nástrojů, které zařízení při řešení rizika dlouhodobé nezaměstnanosti aplikovalo. Jde například o kariérové poradenství. „Dále třeba reflektující týmy jednou za čas, což znamená, že pracuje víc pracovníků s jedním klientem.“

Při řešení sociálního rizika dlouhodobé nezaměstnanosti je využita řada nástrojů a technik sociální práce. Tento výsledek ovšem nelze zobecnit na všechna zařízení. Výzkum byl realizován pouze v jednom zařízení. Výsledky zjištěné v této oblasti lze považovat za efektivní. Klientům se zde dostává komplexní pomoci na všech úrovních jejich potřeb. Využívané nástroje mají za cíl navrátit člověka na trh práce.

Dílčím cílem bakalářské práce bylo také **ekonomické zajištění** zařízení. I poznatky zjištěné v této oblasti odpovídají uváděným skutečnostem. Nestátní neziskové organizace jsou financované vícezdrojově. „My jsme financováni z dotací. Je to dotace ze státního rozpočtu, což byla dříve dotace z Ministerstva práce a sociálních věcí. Dál máme přímo dotace z rozpočtu, z rozpočtu z Jihomoravského kraje a dál máme dotaci z rozpočtu města Brna.“

Značná část finančních prostředků získaných z dotací plyne na personální náklady. „Kdybych to zprůměrovala, tak určitě až 90% jsou personální náklady na službu.“ Významnou položku v rozpočtu zařízení tvoří náklady na službu sociální rehabilitaci. „Je to několik milionů, zhruba řeknu spíš řádově, 6 milionů, je jakoby náklad na tu službu.“ V částce jsou implementovány personální náklady. Dalším zdrojem finančních prostředků jsou dárci, sponzoři. Významnou roli v ekonomickém zajištění zařízení plní Evropský sociální fond.

Poslední oblastí, kterou je třeba reflektovat je **personální zajištění** vybraného zařízení. Pracovníci zařízení jsou vzděláni dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. „Pracovník by měl mít, splňovat kvalifikační požadavky podle zákona o sociálních službách, to znamená bakalář, diplomovaný specialista případně magisterské vzdělání, aby měl v tom oboru, záleží, čeho dosáhl.“ Zákon ukládá pracovníkům také povinnost minimálního ročního vzdělávání.

Fluktuace pracovníků v zařízení souvisí s procesem žádostí o dotace a také s délkou projektů, jenž se služba účastní. V roce 2014 s koncem projektu v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost byla propouštěna řada kvalifikovaných pracovníků. Součástí výzkumu bylo také finanční zajištění pracovníků. I zde lze spatřovat schodu s literaturou. Plat sociálního pracovníka se zde pohybuje okolo 15 000 Kč. „U těch, co mají víc praxe, což tady vlastně je tak můžou mít třeba 17 000 tisíc.“ Sociální pracovník je ohodnocen dle platových tabulek, které zohledňují také délku praxe. „Máme v zařízení jednotný systém, používáme základní platové tabulky, kterou jsou. Pracovníci jsou tam zařazeni podle svého vzdělání a praxe.“ V porovnání s ostatními neziskovými organizacemi nejsou v platech rozdíly.

„Nemyslím si, že člověk s praxí má u nás špatné ohodnocení, horší je to, že to může odradit ty absolventy, se kterými se taky dobře spolupracuje. Samozřejmě někteří, člověk prostě s tím musí počítat, že když jde dělat sociální práci, že prostě jeho mzda nebude vysoká. A je to pak na jeho vnitřním rozhodnutí, jestli to přijme, nebo ne. Ale ty mzdy jsou plus mínus dva tisíce všude stejné.“ Pracovníci jsou motivováni řadou výhod. Těmito výhody jsou například: osobní příplatek za práci s klientem, práce z domu či flexibilní pracovní doba.

I v oblasti **obecných otázek** byly zjištěny zajímavé skutečnosti. Výzkumné šetření odhalilo nedostatky, mezery, se kterými se zařízení při práci potýká. Velkou zátěž představuje pro pracovníky administrativa. „A ta administrativa narůstá. A byrokracie narůstá, prostě v sociálních službách, tak někdy je to vytloukání klínů, klínem a člověk, třeba odvede dobře práci s klientem, udělá toho hodně a pak si má ještě sednout a něco napsat a už ho čeká někdo další. Brzdí mě kapacita i jiných institucí. Třeba s tím úřadem práce, tam je to velmi očividné, jak jsou přetíženy zprostředkovatelky, referentky nově.“ Existují ovšem i další překážky, které samotnou práci s klientem značně ovlivňují.

Mimo jiné práce poukazuje na některé oblasti, které by bylo vhodné rozvíjet. „No, já bych určitě uvítal větší formální propojení institucí. Institucionální propojování mezi neziskovým a případně i mezi státním sektorem. Myslím, že ta návaznost, by měla být pro nějakou činnost, jako dlouhodobá a mít institucionální zakotvení. Aby mohli vznikat oficiální služby, takto registrované a furt není možný si registrovat sociální službu pro lidi čistě nezaměstnaný. No, takže vidím velkou díru mezi nějakým působením preventivním a mezi, aby ti lidi třeba nespadli níž.“ Mezery spatřuje také vedoucí služby sociální rehabilitace. „Vadí mi nastavení toho dotačního systému, že to vůbec neodpovídá té práci s těma klientama. My musíme prostě na tři měsíce z roku, což je prostě čtvrtina naší práce, práci zabrzdit, nepřibírat další klienty, protože nevíme, co bude. Kdyby byly ty dotace například k 31. 12., tak my můžeme celý rok krásně nastavit a jet.“

Dotační nastavení významně ovlivňuje personální zajištění služby. „Nastavení toho systému není optimální, že se dozvídáme o tom, kolik budeme mít peněz prostě v dubnu. To prostě nejde. Když si vezmete, než prostě zaškolíte nového pracovníka, zaučíte ho, aby odváděl kvalitní práci s klientem tak to trvá prostě tři, čtyři měsíce a je konec roku a měla bych ho vlastně propustit.“

V práci byly zhodnoceny tři dílčí cíle – sociální, personální, ekonomické zajištění. Sociální zajištění služby lze hodnotit jako efektivní. Zařízení využívá řadu nástrojů a technik pro práci s cílovou skupinou. V oblasti ekonomického a personálního zajištění lze spatřovat jisté nedostatky. V ekonomickém zajištění jde především o nastavení dotačních systémů, které není optimální. Dotační systémy ovlivňují rovněž oblast personální.

4.6 Doporučení

Vybranému zařízení – službě sociální rehabilitaci doporučuji větší institucionální propojení, se státním, nestátním sektorem. Významnou oblastí, které je třeba věnovat pozornost je fungující komunikace s Úřady práce. Spolupráce s touto institucí probíhá neformální cestou. Formální ukotvení by dle mého názoru mohlo vést k řadě zajímavých projektů. Zvýšila by se také efektivita práce s klientem v obou institucích. V současné době je spolupráce neformální, vede k prodlevám.

Jak z výzkumného šetření vyplynulo, stoupá administrativní náročnost kladená na sociální pracovníky. V této oblasti by stálo za úvahu zvýšení počtu pracovníků. Toto řešení však není snadno realizovatelné vzhledem k ekonomickému zajištění. Domnívám se, že by byrokratickou zátěž pracovníků mohlo korigovat zvýšení počtu dobrovolníků. Na dobrovolníky by pracovníci delegovali některé činnosti.

Zařízení a službě sociální rehabilitaci bych také doporučila účast ve víceletém financování. Víceleté financování zajistí zařízení stabilnější budoucnost. Znalost víceletého rozpočtu umožní nastavit projekty v širším horizontu.

Změnu by vyžadovalo i nastavení registru poskytovaných služeb. V této oblasti spatřuji konverzační partneři mezeru. Současné nastavení neumožňuje provozovat službu sociální rehabilitaci pouze cílové skupině dlouhodobě nezaměstnaných.

5 ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala možnostmi a nástroji sociální práce při řešení sociálních rizik. Práce byla zaměřena na riziko dlouhodobé nezaměstnanosti. Toto riziko je velkým ekonomickým, sociálním problémem.

V teoretické části bakalářské práce byly vymezeny základní pojmy: sociální riziko, sociální událost, nezaměstnanost. Práce definuje také sociální rizika moderní společnosti. Význam rizik podtrhují vybrané strategické dokumenty. Teoretická část práce se blíže zaměřila na riziko dlouhodobé nezaměstnanosti. S ohledem na toto riziko bylo vybráno také konkrétní zařízení. Teoretickou část završila kapitola metody a nástroje sociální práce.

Na teoretickou část navázala část praktická. Praktická část bakalářské práce odpovídá na dílčí cíle práce – sociální, ekonomické, personální zajištění. Sběr dat byl realizován technikou kvalitativního výzkumu – řízeným rozhovorem. Následně se práce věnovala popisu vybraného zařízení, výsledkům a doporučením.

Sociální zajištění vybraného zařízení lze hodnotit jako efektivní. Zařízení při práci s klienty využívá řadu nástrojů, metod sociální práce – rozhovory, case management, odborné poradenství a další. S klientem je pracováno individuálně. Cílem služby je návrat klienta na trh práce.

Na základě zjištěných výsledků lze konstatovat, že ekonomické zajištění vybraného zařízení není zcela optimální. Zařízení je financováno vícezdrojově. Finanční prostředky plynou z dotací. Jedná se především o státní dotace, dotace města Brna, Jihomoravského kraje. Zařízení je finančně zajištěno také z prostředků Evropského sociálního fondu. Na získaných prostředcích je zařízení ekonomicky závislé. Budoucnost služby je tak mnohdy nejistá. Finanční prostředky ovlivňují také personální zajištění služby.

Personální zajištění zařízení zajišťují kvalifikovaní pracovníci. Fluktuace pracovníků je proměnlivá. Výrazně je ovlivněna délkou daných projektů a výši přiznaných dotací. Platy pracovníků se odvíjí dle tabulek, kde značnou roli hraje dosažené vzdělání a délka praxe. Zařízení ve svém týmu preferuje také absolventy vysokých a vyšších odborných škol.

Vybranému zařízení bych doporučila institucionální propojení se státním, nestátním sektorem. Formální ukotvení spolupráce těchto institucí by mohlo vést k zajímavým projektům. Dále doporučuji také účast ve víceletých projektech, které zajistí stabilní ekonomické zabezpečení služby. Zařízení bych doporučila zvýšit počet dobrovolníků.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

BROŽOVÁ, D., 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B., a kol., 2002. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

ČERNÁ, A., a kol., 2013. *Kyberšikana: průvodce novým fenoménem*. Praha: Grad, 150 s. ISBN 978-80-210-6374-7.

DOEL, M., 2012. *Social work: The basic*. London: Routledge, 240 p. ISBN 978-0-415-60398-0.

GILLERNOVÁ, I., a kol., 2011. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: Člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 256 s. ISBN 978-80-247-2798-1.

HORA, O., 2008. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: souhrnná zpráva z výzkumu*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 154 s. ISBN 978-80-87007-98-3.

HOTHERSALL, J. S. a M. MASS-LOWIT., 2010. *Need, Risk and Protection in Social Work Practice*. Great Britain: LearningMatters, 208 p. ISBN 978-1-84445-252-1.

KELLER, J., 2011a. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Slon, 197 s. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-7419-059-9.

KELLER, J., 2011b. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 211 s. ISBN 978-80-7419-044-5.

KOLDINSKÁ, K., 2009. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. Praha: C. H. BECK, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

KOTÝNKOVÁ, M., 2007. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha: Oeconomica, 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7.

MAREŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, O., a kol. 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 380 s. ISBN 80-7178-548-2.

MATOUŠEK, O., a kol. 2010. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 351 s. ISBN 978-80-7367-818-0.

ŠŤASTNÁ, A. 2009. *Neúplné rodiny v České republice*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 131 s. ISBN 978-80-7416-038-7.

TOMEŠ, I. 2010. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

Elektronické zdroje:

Cesty k zaměstnání. *Evropský sociální fond* [online]. 28. 02. 2013 [cit. 2015-11-03]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=533&langId=cs>

Cizinci s povoleným pobytem: Přehledy za rok 2016. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha: odbor azylové a migrační politiky, 16. 02. 2016 [cit. 2016-03-23]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx>

ČR poskytne dalších 105 milionů korun na pomoc uprchlíkům. *Vláda České republiky*, 2015 [online]. Praha: Vláda ČR, 02. 11. 2015 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/cr-poskytne-dalsich-105-milionu-korun-na-pomoc-uprchlikum-136591/>

Definice pojmu terorismus. *Ministerstvo vnitra České republiky*, 2009 [online]. Praha: Odbor bezpečnostní politiky, 29. 07. 2009, [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/definice-pojmu-terorismus.aspx>

FRÍZLOVÁ, I., c2005-2015. Zaměstnanost a sociální věci: In: *Euroskop.cz: Věcně o Evropě* [online]. Praha: Vláda České republiky, cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>

HOLÝ, D., Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 4. čtvrtletí 2015: Roste zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu. *Český statistický úřad*, 2016 [online]. Praha: ČSÚ, [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2015>

HOLÝ, D., Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 3. čtvrtletí 2015: V republice pracuje více než 5 miliónů osob. *Český statistický úřad*, 2015 [online]. Praha: ČSÚ, [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-3-ctvrtleti-2015>

HOLÝ, D., Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 2. čtvrtletí 2015: Dobré zprávy z trhu práce. *Český statistický úřad*, 2015 [online]. Praha: ČSÚ, [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2015>

HOLÝ, D., Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 1. čtvrtletí 2015: Roste zastoupení žen na trhu práce. *Český statistický úřad*, 2015 [online]. Praha: ČSÚ, [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2015>

HOLÝ, D., Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 4. čtvrtletí 2014: Historicky nejvyšší míra zaměstnanosti. *Český statistický úřad*, 2015 [online]. Praha: ČSÚ, [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2014-nfmqckomga>

HOLÝ, D., Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 3. čtvrtletí 2014: Již čtyřletý vzestup zaměstnanosti. *Český statistický úřad*, 2014 [online]. Praha: ČSÚ, [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-3-ctvrtleti-2014-0gp5cmxt04>

HOLÝ, D., Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 2. čtvrtletí 2014: Pokles nezaměstnanosti. *Český statistický úřad*, 2014 [online]. Praha: Český statistický úřad, [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2014-gfzinwwpqp>

HOLÝ, D., Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 1. čtvrtletí 2014: Růst zaměstnanosti, pokles nezaměstnanosti. *Český statistický úřad*, 2014 [online]. Praha: ČSÚ, [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2014-okzg1h2i07>

HOLÝ, D., Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 4. čtvrtletí 2013: Ekonomická aktivita obyvatel ČR nadále roste. *Český statistický úřad*, 2014 [online]. Praha:

ČSÚ, [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2013-4uy1rvxx64>

HOLÝ, D., Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 3. čtvrtletí 2013: Historicky nejvyšší míra ekonomické aktivity. *Český statistický úřad*, 2013 [online]. Praha: ČSÚ, [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-3-ctvrtleti-2013-xg0q9oq8yx>

HOLÝ, D., Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 2. čtvrtletí 2013: Míra zaměstnanosti je nejvyšší od 1. čtvrtletí 1998. *Český statistický úřad*, 2013 [online]. Praha: ČSÚ, [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-2-ctvrtleti-2013-nda1eueb16>

HOLÝ, D., Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 1. čtvrtletí 2013: Vzestup zaměstnanosti i nezaměstnanosti. *Český statistický úřad*, 2013 [online]. Praha: ČSÚ, [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2013-2k4tmev3hr>

Komise pro sociální začleňování. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*, 2014 [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 18. 07. 2014 [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/9120>

KREBS, V., 2015. *Problematika bezdomovectví v České republice*. Dostupné také z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik15/download/pdf/9-Krebs-Vojtech-paper.pdf>

Národní katalog stáží, 2014 [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <http://www.narodnikatalogstazi.cz/>

Nezaměstnanost. *Finance.cz*, 2016 [online]. [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/makrodata-eu/eu-svet/svetove-makroukazatele/nezamestnanost/>

Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR* [online]. Praha: Úřad práce ČR, 2015, 10. 03. 2016 [cit. 2015-10-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace

Správa na úseku zaměstnanosti: Pasivní politika zaměstnanosti. *Ministerstvo vnitra České republiky*, 2008 [online]. [cit. 2015-09-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Strategie Evropa 2020 a ČR: I. Zaměstnanost. *Vláda České republiky, c2009-2015* [online]. Praha: Vláda ČR [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>

Strategie realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2015: Program a strategie aktivní politiky zaměstnanosti v JmK na rok 2015. *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR, c2015* [online]. Praha: Úřad práce ČR, [cit. 2015-09-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

Strategie realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2015: Kritéria pro realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR, 2015* [online]. Praha: Úřad práce ČR, [cit. 2015-09-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

Uprchlická krize: okamžitá operativní, rozpočtová a právní opatření v rámci evropského programu pro migraci. *EuropeanCommission: PressRelease Database, 2015* [online]. Brusel, 22. 10. 2015 [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5700_cs.htm

Vláda podpořila zvýšení mezd zaměstnanců v sociálních službách. *Vláda České republiky c2009–2016* [online]. Praha: Vláda ČR, 2014 [cit. 2016-03-24]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-podporila-zvyseni-mezdzamestnancu-v-socialnich-sluzbach-121159/>

Vzrost počet důchodů s exekuční srážkou. Rostou i exekuce z nemocenských dávek. *ČSSZ 2016* [online]. Praha, [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2016/20160211-vzrostl-pocet-duchodu-s-exekucni-srazkou.-rostou-i-exekuce-z-nemocenskych-davek.htm>

Dokumenty

Eurostatistics: Data for short-term economic analysis. 6. Lucembursko: *Evropská unie, 2015*. ISSN 1831-3221. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6885748/KS-BJ-15-006-EN-N/9952cda7-b9c4-4cc7-a2fb-fc873d67bbb6>

Koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví v České republice do roku 2020. Praha: MPSV, 2014, s. 70. ISBN 978-80-7421-062-4. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/16893/bezdomovectvi.pdf>

Národní strategie rozvoje sociálních služeb na rok 2015 [online]. Praha: MPSV, [cit. 2015-11-30]. Dostupné také z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/21192/NSRSS.pdf>

Strategie Evropské unie pro boj proti terorismu: Předcházet Chránit Pronásledovat Reagovat, [online]. Brusel: Rada Evropské unie, 30. 10. 2005 [cit. 2015-11-30]. Dostupné také z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obecne-k-agendam-eu-461106.aspx?q=Y2hudW09Ng%3d%3d>

Strategie migrační politiky, 2015. Praha: Ministerstvo vnitra ČR. ISBN 978-80-86466-83-5. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/strategie-migracni-politiky-cr.aspx>

Strategie sociálního začleňování 2014–2020, 2014. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 87 s. ISBN 978-80-7421-080-8. Dostupné také z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf

Časopisecké zdroje:

BALÁŽ, Roman, 2014. Tomáš Sirovátka: Rozhovor o řešení nezaměstnanosti po česku: 16 až 20 miliard na dávky a necelé 3 miliardy na aktivní politiku zaměstnanosti. *Sociální práce/Sociálna praca*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, **14**(1): 11-16. ISSN 1213-6204.

NEPUSTIL, P., 2011. Případové vedení / case management ve světle. *Sociální práce/Sociálna praca*. Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, **1**(1): 74-79. ISSN 1213-6204.

Legislativní zdroje:

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. *Úplné znění: Sociální zabezpečení č. 1121*: Ostrava: Sagit, 2016, podle stavu k 25. 1. 2016. 240 s. ISSN 1802-8012.

7 SEZNAM TABULEK, GRAFŮ

Tabulky:

Tab., č. 1 Transformace sociálních rizik	14
Tab. č. 2 Příjmová chudoba v roce 2012.....	16
Tab. č. 3 Důchody zatížené exekuční srážkou	17
Tab. č. 4 Nezaměstnanost v České republice v letech 2013–2015	25
Tab. č. 5 Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice v letech 2013–2015	25
Tab. č. 6 Nezaměstnanost v letech 2010–2013 ve vybraných státech Evropské unie	27
Tab. č. 7 Přehled nabízených služeb – sociální rehabilitace	36
Tab. č. 8 Nástroje, metody sociální práce – služba sociální rehabilitace.....	42
Tab. č. 9 Dotace Jihomoravského kraje ve vybraných letech – sociální rehabilitace.....	47
Tab. č. 10 Dotace 2015 – 2016 města Brna – služba sociální rehabilitace	47
Tab. č. 11 Dotace ESF – IP Jihomoravského kraje – sociální rehabilitace.....	48
Tab. č. 12 Dotace 2011–2016 města Brna – odborné sociální poradenství	49
Tab. č. 13 Dotace 2011–2015 MPSV – služba odborné sociální poradenství	49

Grafy:

Graf č. 1 Vývoj služby sociální rehabilitace v letech 2009–2014	35
Graf č. 2 Financování služby sociální rehabilitace vybraného zařízení.....	38
Graf č. 3 Celkové náklady služby sociální rehabilitace	39
Graf č. 4 Platové třídy 8–13 sociální pracovník	44
Graf č. 5 Fluktuace pracovníků služby sociální rehabilitace.....	45
Graf č. 6 Financování služby sociální poradenství	48

8 SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. I: Platová tabulka – sociální pracovník
- Příloha č. II: Seznam otázek
- Příloha č. III: Přepis rozhovoru – vedoucí služby (ekonomické, personální zajištění, otázky migrační krize)
- Příloha č. IV: Hospodaření provozovatele vybraného zařízení – výroční zpráva 2014

9 PŘÍLOHY

Příloha č. I. Platová tabulka – sociální pracovník

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída					
		8	9	10	11	12	13
1	do 1 roku	12 460	13 510	14 670	15 930	17 260	18 700
2	do 2 let	12 930	14 030	15 220	16 520	17 910	19 420
3	do 4 let	13 420	14 560	15 800	17 140	18 590	20 160
4	do 6 let	13 930	15 130	16 410	17 790	19 290	20 910
5	do 9 let	14 450	15 690	17 030	18 450	20 010	21 710
6	do 12 let	15 000	16 280	17 670	19 170	20 770	22 530
7	do 15 let	15 560	16 890	18 340	19 890	21 550	23 370
8	do 19 let	16 160	17 530	19 030	20 640	22 360	24 260
9	do 23 let	16 770	18 200	19 760	21 420	23 210	25 170
10	do 27 let	17 400	18 890	20 500	22 230	24 090	26 120
11	do 32 let	18 060	19 600	21 280	23 060	25 010	27 110
12	nad 32 let	18 740	20 350	22 080	23 950	28 130	30 520

Zdroj: (MPSV, 2015)

Příloha č. II. Seznam otázek

A. Obecné otázky

1. Ve zkratce charakterizujte službu sociální rehabilitace?
2. Kolik má služba sociální rehabilitace klientů?
 - a. Jaké je jeho kapacita služby?
 - b. Jeví lidé zájem o tuto službu?
3. Jaká je cílová skupina služby sociální rehabilitace?
4. Jaké aktivity podle Vás preferují klienti?
5. Jak konkrétně probíhá práce s danými klienty?
6. Zjišťujete zaměstnanost klientů, kteří prošli Vaší službou? Případně, jaká je úspěšnost v nalezení zaměstnání
 - a. V případě, že ano, jak?
 - b. Pokud ne, z jakého důvodu?
 - c. V jakých oblastech nacházejí Vaši klienti pracovní uplatnění?
7. Mohou se k Vám klienti vracet opakovaně?
8. S jakými zařízeními služba sociální rehabilitace spolupracuje? Kdo se touto problematikou v Brně také zabývá?
9. Jak se změnila služba sociální rehabilitace za poslední roky?
10. Máte představu, zda funguje podobné zařízení v zahraničí?
11. Co byste jako zařízení přivítali v rámci metodiky od města, kraje, ministerstva?
12. Jaké existují ve Vaší práci překážky? (mezery v zákonech, ...)
13. Co byste navrhovali ke zlepšení?
14. Jaké jsou dle Vás největší překážky ve Vaší práci?
15. Komunikujete s Úřady práce?
16. Co Vás ve Vaší práci brzdí?

B. Sociální kritérium

1. Jaké nástroje sociální práce v rámci sociální rehabilitace využíváte při práci s klienty?
2. Jaké nástroje sociální práce v rámci sociální rehabilitace nejvíce používáte?
3. Jaké další nástroje sociální práce by šli v rámci Vaší služby využít?

C. Ekonomické kritérium

1. Je služba placená?
2. Jaké jsou finanční náklady na provoz služby?
3. Z jakých zdrojů získáváte finanční prostředky na zajištění zařízení?
 - a. Kdo Vám poskytuje finanční podporu? (sponzoři, sbírky)
4. Z jakých fondů Evropské unie čerpáte prostředky pro Vaše zařízení?
 - a. O jaké operační programy se jednalo a jaká byla výše finanční podpory z daného programu?
 - b. Jak probíhá ve Vašem zařízení žádost o dotace?
5. Jaké je Vaše zajištění do budoucna? (Výzvy, kterých se budete účastnit?)

D. Personální kritérium

1. Kolik pracovníků má služba sociální rehabilitace?
2. Jaké je personální obsazení pracovníků sociální rehabilitace?
3. Jak jsou pracovníci zařízení finančně ohodnoceni?
4. Myslíte si, že zájemce o práci ve Vašem zařízení ovlivňuje výše finančního ohodnocení?
5. Jaké motivační prostředky, benefity, využíváte při náboru zaměstnanců?
6. Jaká je fluktuace pracovníků v tomto zařízení? Odcházejí pracovníci ze zařízení z finančních důvodů?
7. Jaké kvalifikační předpoklady kladete na své zaměstnance?
 - a. Jsou pracovníci zajištěni dle zákona o sociálních službách?
8. Kolik hodin se musí pracovníci ročně vzdělávat?
9. Má služba sociální rehabilitace dostatek pracovníků na práci s klienty?

Doplňující otázky migrační krize:

1. Jak se ve Vašem zařízení projevila migrační vlna? Zaznamenali jste zvýšený počet klientů?
2. Jaký je Váš pohled na migrační vlnu, pozitiva, negativa?
3. A co se týče nákladů vynaložených právě na uprchlíky? Z mnoha stran slyšíme, že jsou náklady vysoké, jaký je Váš názor?
4. Vy jste jako zařízení pořádali nějakou sbírku?

Zdroj: vlastní práce

Příloha č. III. Přepis rozhovoru – vedoucí služby (ekonomické, personální zajištění, otázky migrační krize)

Ekonomické zajištění:

Otázka č. 1 – „Je služba sociální rehabilitace placená?“

„Pro klienty je služba úplně zdarma.“

Otázka č. 2, 3 – „Jaké jsou finanční náklady na provoz služby?“

„Co se týče provozu služby... my jsme financováni z dotací. Je to dotace ze státního rozpočtu, což byla dříve dotace z Ministerstva práce a sociálních věcí. Nyní ji přerozděluje kraj. Dál máme přímo dotaci z rozpočtu, z rozpočtu z Jihomoravského kraje a dál máme dotaci z rozpočtu města Brna. Je nastavený v Jihomoravském kraji, respektive každý kraj v České republice má nastavený nějaký systém financování a v Jihomoravském kraji je to nastavené tak, že konkrétně pro tuto službu, možná je to tak pro všechny, nevím, tak 4% dává Jihomoravský kraj, 20% dává magistrát města Brna a zbytek dává, zbytek by měl být ze státních dotací. Ale samozřejmě vždycky žádáte a někdy nedostanete všechno, co potřebujete, to není ani jakoby možný s tím kolik je služeb, kolik služeb tady je.“

„Většina těch dotací, které mi získáme, jde na personální náklady, pak na provoz služby vlastně toho, aby tady mohly být konzultační místnostmi, kanceláře, případně aby pracovníci měli šalinkartu, když třeba jedou za klientem a tady tyhle věci. Kdybych to zprůměrovala, tak určitě 80 až 90% jsou personální náklady na službu. A tím že je tady 13 zaměstnanců na této službě, sociálních pracovníků, pak jsou další pracovníci v přímé péči, tak vlastně ty částky, ... Je to několik milionů. Zhruba řeknu spíš řádově, 6 milionu je jakoby náklad na tu službu. Pak tam máme, protože jsme tady v budově IT pracovníky a další personál. Každá služba potřebuje účetní a tak dál, takže všichni tito pracovníci jsou do toho zahrnuti.“

Otázka č. 3, a) – „Poskytují Vám finanční podporu dárci, sponzoři?“

„Určitě. Služba má vlastní DMSku, která jde na pomoc lidem v nouzi, není to jenom na rehabilitaci, ale je to na celé zařízení, pod který spadá i ty služby, co jste viděla v prvním patře, poradenství a služby pro cizince. Pak klasická sbírka co je, tak je [REDACTED]. Takže jsou nějakí sponzoři a sbírky, samozřejmě máme i soukromé sponzory nebo firemní, drobné dárci, ale není to, není to hlavní. Ty hlavní peníze nejsou odsud, ale z dotací.“

Otázka č. 4 – „Čerpáte prostředky i z fondů Evropské unie? Případně jakého operačního programu jste se účastnili?“

„V minulosti to byl určitě Evropský sociální fond, já nevím, jak se ty programy jmenovaly. To bylo to programové období 2007–2013. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a z toho bylo vlastně financované, ... Byl to program, byl to projekt Jihomoravského kraje a bylo to zajištění vybraných služeb sociální prevence v Jihomoravském kraji. Byly to vybrané služby, které spadaly do víceletého financování, což je vlastně pro sociální službu výhodné, když zná svoje výhledy na několik let dopředu. To v klasických dotačních řízeních není.“

Otázka č. 4, b) – „Jak probíhá ve Vašem zařízení dotační řízení?“

„Žádosti o dotace začínají, zhruba začínáme se připravovat někdy v srpnu, kdy tvoříme rozpočet na příští rok. Ten je pak schválený ze strany vedení a tady tento rozpočet používáme jako podklad k žádosti o dotace. Jihomoravský kraj a město Brno se snaží nějak sjednotit ty formuláře a dávat to do jednotného systému. Nicméně teďka existují vlastně na krajskou dotaci, existuje systém KIOS se to jmenuje, tam se vkládá všechno elektronicky. Magistrát města Brna se vkládá elektronicky do systému, do jejich speciálních tabulek a pak se ještě písemně samozřejmě dotace nese na magistrát a Ministerstvu práce to se zadává zase do OK systému, což je zase Ministerstva práce a sociálních věcí systém. Takže jsou to vlastně tři různé dotace. Tady tohle se děje zhruba v září a v říjnu. A pak vlastně čekáme na rozhodnutí a teďka to vypadá, už jsme dostali první rozhodnutí o dotaci, o krajské dotaci, takže tam to vyšlo velice rychle je začátek ledna, ale vlastně peníze, čím budeme hospodařit, budeme vědět až v dubnu nejdřív.“

Otázka č. 5 – „Jaké je Vaše zajištění do budoucna? Jakých výzev se chcete účastnit?“

„Určitě. Chceme se účastnit výzvy v rámci operačního programu, je to práce v sociálně vyloučených lokalitách, kde se chceme věnovat vlastně nezaměstnaným, práci s dlouhodobě nezaměstnanými a dál vlastně bychom chtěli rozvíjet nově tu službu pro osoby s duševním onemocněním, tak tam bychom taky chtěli rozvíjet nějaké další aktivity, ale na to zatím žádné konkrétní projekty nejsou. Očekává se, že Jihomoravský kraj bude vytvářet koncepci péče o osoby s duševním onemocněním, takže do té bychom se moc rádi zapojili. Teďka na území města Brna je takzvaný koordinovaný přístup, který jde přes vládní agenturu a tam je na Brno alokovaných nějakých zhruba, ... A tady tyto peníze půjdou na práci vlastně ve vyloučených lokalitách města Brna. Takže do toho bychom se taky rádi zapojili.“

Personální zajištění:

Otázka č. 1 – „Jaké je personální zajištění služby sociální rehabilitace?“

„Máme 13 pracovníků. Přepočteno na úvazky je to míň. Protože pracovníci mají zkrácené pracovní úvazky, mají půlky, 0,7, dohody, takže to dělá zhruba nějakých, jakoby 9 celých úvazků.“

Otázka č. 3 – „Jaké je finanční ohodnocení pracovníků služby?“

„Máme v zařízení ([REDACTED]) jednotný systém. Používáme základní platové tabulky, které jsou, pracovníci jsou tam zařazeni podle svého vzdělání a praxe. Pak jsou nějaké další složky mzdy, jako je osobní ohodnocení a zvláštní příplatky.“

„Kdybyste měla dát aspoň nějaké základní rozmezí?“

„Obecně pokud jako, protože to vím, tak to můžu říct. Pokud mám srovnání, tak ta mzda je nejhorší, nejhorší to mají vlastně absolventi, kteří nastupují. Tím, že nemají praxi, tak v té tabulce moc jako nevyšplhají a nemohou být ani zařazeni, protože ani nemají žádné profesní zkušenosti, tak nemohou jít do nějaké vyšší třídy, tak ty mzdy vycházejí zhruba stejně. Nevím, když to porovnam s nějakýma příspěvkovými organizacemi v městě Brně, tak ta mzda vychází u absolventa stejně, ale postupem se to trochu jakoby ty nůžky rozevírají a ty mzdy tady v naší organizaci jsou nižší.“

„V odborných textech jsem se dočetla, že se mzda sociálních pracovníků pohybuje kolem 15 000 Kč, je tomu tedy tak i ve Vašem zařízení?“

„Ano, zhruba. U těch začátečníků. U těch, co mají víc praxe, což tady vlastně je, tak můžou mít třeba 17 000 tisíc.“

Otázka č. 4 – Myslíte si tedy, že zájemce o práci ve Vašem zařízení odrazuje výše finančního ohodnocení?“

„Já si nemyslím, že by někoho odrazovalo finanční ohodnocení, protože člověk, který jde dělat tu práci, tak počítá s tím, že nebude vydělávat 50 000 tisíc měsíčně, že bude třeba vydělávat 20 000 tisíc měsíčně. Nemyslím si, že člověk s praxí má u nás špatné ohodnocení. Horší je to, to, že může odradit ty absolventy, se kterými se taky dobře spolupracuje. Samozřejmě někteří, člověk prostě s tím musí počítat, že když jde dělat sociální práci, že

prostě jeho mzda nebude vysoká. A je to pak na jeho vnitřním rozhodnutí, jestli to přijme, nebo ne. Ale ty mzdy jsou plus mínus dva tisíce všude stejné.“

Otázka č. 5 – „Jaké motivační prostředky dále využíváte?“

„Pracovníci dostávají osobní ohodnocení, mají zvláštní příplatek za práci s klientem. Co se týče jakoby tady této služby, tak jsme poměrně benevolentní, například povolujeme práci z domu, nástup třeba, flexibilní pracovní doba. Myslím, že benefitem je i služební telefon, který je k dispozici, někteří mají notebooky, tablety. Je to tady v tom technickém vybavení, určitě co se týče tady toho oddělení, tady je uvolněná atmosféra a ten kolektiv, což si myslím taky, že může přispět k tomu, že pokud člověk odchází tak se mu odchází těžko.“

Otázka č. 6 – „Jaká je fluktuace pracovníků ve Vašem zařízení?“

„Odešlo s koncem tady tohoto projektu velkého, který jsme měli do roku 2014, tak odešlo poměrně hodně pracovníků, protože nebyla naprosto, naprosto známá budoucnost služby, což hodnotím velmi negativně. Protože jsme vlastně museli nechat jít zaměstnance, které jsme měli zapracované, byli to výborní pracovníci, takže to bylo velmi negativní. Mělo to velký dopad na ten kolektiv. A teď je poměrně hodně nový, hodně nových lidí díky tady tomu zhruba tři, čtyři pracovníci na druhou stranu jsou tady pracovníci, kteří jsou tady prostě osm let, pět let a prostě jsou zapracovaní a doufáme, že neuvažují nad tím, že by odešli.“

Otázka č. 7 – „Jaké kvalifikační předpoklady kladete na své pracovníky?“

„Pracovník by měl mít, splňovat kvalifikační požadavky podle zákona o sociálních službách, to znamená bakalář, diplomovaný specialista případně magisterské vzdělání, aby měl v tom oboru, záleží, čeho dosáhl. Pak, aby se zajímal o tu práci s cílovou skupinou, aby byl motivovaný s nimi pracovat, aby byl motivovaný případně se dále vzdělávat.“

Otázka č. 8 – „Kolik hodin se musí pracovníci ročně vzdělávat?“

„Podle zákona o sociálních službách je to 24 hodin ročně, ale naši pracovníci se vzdělávají víc. Jezdí na stáže, na konference, pokud je nějaký kurz, který je zajímavý, tak můžou i nad 24 hodin navštívit nějaký kurz.“

Otázka č. 9 – „Má služba v současné době na práci s klienty dostatek pracovníků?“

„V současné době ne. Musíme nějaké klienty odmítnout, protože nám v současné době vypadla třeba jedna kolegyně, která je v dlouhodobé neschopnosti, potom nám odešla jedna kolegyně v loňském roce, takže. A protože neznáme příští dotace, tak jsme nemohli vzít ještě náhradu, takže máme jakoby podstav, ale zatím, jak jsou tady ty dva týmy, jak jsem o nich mluvila, tak oni mají třeba o hodně méně práce, méně klientů. Kdežto ten tým pracovníků pro osoby s duševním onemocněním tam je jich 7, tam sedí v té místnosti, tak tam si myslím, že zatím klienty ještě neodmítají, ale už jsou jakoby na hranici.“

„Co byste přivítali v rámci metodiky od Ministerstva, magistrátu?“

„Vadí mi nastavení toho dotačního systému, že to vůbec neodpovídá té práci s těma klientama, neodpovídá. My musíme prostě na tři měsíce z roku, což je prostě čtvrtina naší práce, práci zabrzdit, nepřibírat další klienty, protože nevíme, co bude. Kdyby byly ty dotace například k 31. 12., tak my můžeme celý rok krásně nastavit a jet. Bohužel dotace se dozvídáme klidně i v březnu a to je pro nás strašně nepohodlné. A vlastně je to ke škodě těm klientům. Nastavení toho systému není optimální, že se dozvídáme o tom, kolik budeme mít peněz prostě v dubnu. To prostě nejde. Když si vezmete, než prostě zaškolíte nového pracovníka, zaučíte ho, aby odváděl kvalitní práci s klientem, tak to trvá prostě tři, čtyři měsíce a je konec roku a měla bych ho vlastně propustit. Neprospívá to nikomu, jsou to zbytečné náklady. Kdybychom před Vánocemi věděli, že dotace budou takové a takové, tak od 1. ledna můžeme začít. Bohužel ta situace taková není. Ačkoli na dotacích pracujeme už od srpna.“

Migrační krize:

Otázka č. 1 – „Jak se ve Vašem zařízení projevila migrační vlna? Zaznamenali jste zvýšený počet klientů?“

„Naše poradna byla dříve primárně založena na projektech založených na uprchlících. Na státěm uznané držitele mezinárodní ochrany. A zabývali jsme se vlastně integrací. Takže ti klienti k nám chodili vždycky. Zatím tím, že se v České republice zatím neprojevil zvýšený počet žadatelů o azyl, nikdo z migrační vlny o azyl tady nežádá, tak vlastně počet klientů máme stále stejný. Nicméně třeba ta válka v Sýrii se projevila tak, že česká komunita je poměrně velká v Brně. Jsou tady dlouhodobě usazení cizinci nebo studenti, kteří přijeli

studovat na univerzity a ti teďka mají vlastně mezinárodní ochranu a přivádí si sem ty svoje rodiny, takže s tady s těma lidmi spolupracujeme. Třeba přijede bratr s rodinou, tak mu pomáháme i tady takhle. U nás se to projevilo spíš v tom, že my jsme dřív, třeba před dvěma lety, byste je, ... V našich tabulkách Syřana nenašla, teď jich máme zhruba 10, 15 rodin. Takže určitě tady v tomto.

Otázka č. 2 – „Jaký je Váš pohled na migrační vlnu, pozitiva, negativa?“

„Může to obohatit Českou společnost. Negativa samozřejmě vidím v tom, že Česká republika zvládne integrovat lidi, větší množství lidí. První generace se integruje, protože dejme tomu jsou vděční za to, že je nějaký stát přijme, umožní jim žít život v bezpečí, ale jsou rizika vlastně v tom, že druhá generace se může dočkat právě toho, že nikdy nebudou akceptováni tou společností a budou žít na okraji a tam se můžou jakoby vytvářet ty rizikové oblasti.“

Otázka č. 3 – „A co se týče nákladů vynaložených právě na uprchlíky? Z mnoha stran slyšíme, že jsou náklady vysoké, jaký je Váš názor?“

„Peníze byly navýšené pro uprchlíky, existuje speciální integrační opatření. Státní integrační program, dřív v něm bylo zhruba 60, 70 milionů. Teď je tam 200 milionů. Je to díky tomu, že tady tenhle program byl vždy takový upozaděný. Teď samozřejmě se ministerstvo probralo a řeklo si, že to začne dělat tu integraci pořádně. A to znamená, že musí trochu přitlačit i na finanční stránku, finanční podporu tady tohohle. Určitě ty peníze nejsou veliké, nejsou ani dostačující.“

Otázka č. 4 – „Vy jste jako zařízení pořádali nějakou sbírku?“

„Pořádáme, my máme vyhlášenou sbírku, máme k tomu účet. Vlastně pořádáme i výjezdy do zahraničí na pomoc. Jezdíme pomáhat na hranice do Slovinska. Momentálně teďka jsou kolegové na výjezdu do Řecka, kde navazují spolupráci s tamějšími charitami.“

Zdroj: vlastní práce

Příloha č. IV. Hospodaření provozovatele vybraného zařízení – výroční zpráva 2014

Hospodaření [redacted] za rok 2013

Celkový objem nákladů [redacted] (dále jen [redacted]) za rok 2014 činil 473 085 634,33 Kč a vzrostl oproti roku 2013 o 3,44 %.

Celkový objem výnosů [redacted] za rok 2014 dosáhl 473 085 634,33 Kč a vzrostl oproti roku 2013 o 4,33 %. Mírný nárůst výnosů v roce 2014 byl způsoben navýšením dotací od ministerstev oproti 2013 o 20,47 %, a zvýšením dotací od obcí o 2,57 %. Naproti tomu dotace z krajů se snížily oproti roku 2013 o 11,03 %.

Dotace mírně narostly tím, že skončilo u části služeb financování sociálních služeb formou tzv. individuálních projektů, a na druhé straně se i snížil podíl vlastních výkonů a služeb na celkovém financování z 36,08 na 35,47 %. V roce 2014 se nám podařilo zvýšit objem darů téměř o 7 %. Podařilo se udržet trend mírného nárůstu průměrné mzdy, ostatní navýšení vzniklo v souvislosti s dalším rozvojem nových služeb a mírným nárůstem počtu přepočtených pracovníků o 22,76.

Výsledek hospodaření [redacted] za rok 2014 je složen z hospodářských výsledků jednotlivých samostatně hospodařících středisek [redacted]. Za rok 2014 byl dosažen zisk v celkové výši 4 464 815,28 Kč.

Do hospodářského výsledku [redacted] za rok 2014 se promítla hodnota darovaných drobných movitých věcí, které je nutno dle platné metodiky proúčtovat do nákladů. Výši výnosů ovlivnila i položka zvýšení výnosů z titulu dotací na investice, která v roce 2014 činila 7 087 954,00 Kč.

Podařilo se doplnit vybavení u některých zařízení a projektů zejména za účelem zlepšení kvality poskytované péče o klienty a zlepšení životního a pracovního prostředí našich domovů a ostatních zařízení. Celková hodnota nově nakoupených předmětů a zařízení činila 6 715 502,46 Kč, hodnota zakoupených zdravotnických pomůcek byla 1218 087,95 Kč a výše pořízeného drobného majetku do 3 000 Kč činila 2 706 564,89 Kč.

Zdroj: výroční zpráva zařízení, 2014