

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Bakalářská práce

Sociální práce blíže lidem:

Uplatnění sociálního pracovníka u vybraného zaměstnavatele

Autor práce: Markéta Guerra

Vedoucí práce: Mgr. Veronika Zvánovcová, Ph.D.

Studijní program: Sociální práce (KS)

2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem autorkou této kvalifikační práce a že jsem ji vypracovala pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu použitých zdrojů.

V Českých Budějovicích, 17. března 2024

Markéta Guerra

Poděkování

Upřímné poděkování patří Mgr. Veronice Zvánovcové, Ph.D. za podporu mého vlastního tématu práce, jejího odborného vedení a zejména velmi motivujícího přístupu. Dále si velmi cením vstřícnosti všech respondentů, kteří mi svojí otevřeností pomohli s ukotvením tématu práce do reality jejich pracovního prostředí. A v neposlední řadě jsou tu moji blízcí a přátelé, kteří mě po celou dobu studia neúnavně podporují – jim všem patří poděkování největší.

OBSAH

Úvod	5
1 Sociální práce	7
1.1 Historie sociální práce	7
1.2 Sociální práce v současnosti	8
1.2.1 Sociální práce a systém v České republice	10
1.2.2 Sociální práce a systém v zahraničí	12
2 Sociální pracovník.....	13
2.1 Vzdělávací systém sociální práce v ČR a uplatnění profese.....	15
2.2 Sociální pracovník optikou veřejnosti	16
3 Zaměstnavatel	17
3.1 Definice zaměstnavatele v ČR.....	18
3.2 Potřeby, hierarchie a odpovědnost zaměstnavatele	19
3.2.1 Odpovědnost vůči zaměstnanci	21
3.2.2 Odpovědnost vůči společnosti	21
4 Výzkum: Sociální pracovník jako součást firemní struktury.....	22
4.1 Cíl a zaměření výzkumu	22
4.2 Výzkumné otázky	23
4.3 Metodika výzkumu	23
4.4 Fáze výzkumu	24
5 Výsledky.....	26
6 Diskuze.....	33
Závěr	37
Seznam použitých zdrojů	38
Abstrakt	43
Abstract.....	44

Úvod

Záměrem této práce je otevřít otázku uplatnění sociálního pracovníka v rámci českého pracovního trhu, resp. jeho rozšíření, a to konkrétně u velkých zaměstnavatelů – firem. Inspirací pro zpracování této bakalářské práce bylo setkání a reflexe zkušeností se zahraničními kolegy v rámci týdenní letní školy v Mnichově, kterou jsem absolvovala v rámci aktivity BIP programu Erasmus+ v 1. ročníku svého studia. Shodou náhod, a v návaznosti na to, se mi v rámci mé pracovní kariéry dostala do rukou metodika projektu, který se, byť v jiné oblasti, dotýkal podobné myšlenky. Totiž, že sociální práce není obor, který lze aplikovat v praxi z kanceláře, což je daný fakt, který argumentují i odborníci. Sociální práce je ze své podstaty o lidech, a tedy by se měla praktikovat všude tam, kde lidé jsou. Nelze s jistotou předpokládat, že jedinec v náročné životní situaci bude v případě problému vědět, kam se obrátit. Sociální pracovník by jako profesionál měl mít možnost případné sociální problémy zachytit u jejich zrodu, jak v průběhu života klientů přicházejí, a nabízet podporu a pomoc bez odkladu. Chybějící prevence se projevuje v aplikování sociální práce až při řešení následků.

Myšlenka na využití odbornosti sociálního pracovníka v rámci hierarchie komerční firmy mě zajímá z hlediska jak zefektivnění výkonu firmy, tak úlevy sociálnímu systému v našem státě. Neopomenutelným přínosem by pak mohla být žitá praxe vzájemné souznělosti a společenské odpovědnosti, což jsou pilíře sociální práce i firemních strategií 21. století (viz CSR a udržitelný rozvoj v podnikání, online; Strategický rámec ČR 2030, online).

Cílem mé práce je alespoň v základu zjistit, zda by vytvoření pracovní pozice sociálního pracovníka ve standardní hierarchii firmy bylo přínosem. Toto jsem prozkoumala na základě teoretických poznatků, rešerší odborné literatury a vytvořením cíleného kvalitativního výzkumu. Použitá kvalitativní výzkumná strategie za pomoci polostrukturovaného rozhovoru přímo u zaměstnavatele, resp. u několika jeho zaměstnanců na různých pracovních pozicích, ověřuje potenciální dopad této ideje do jejich praxe. Dokládá, nakolik je na našem trhu tato, pro sociální práci v ČR inovativní, myšlenka schopna být uvedena do života, a zda jsou pro uplatnění sociálního pracovníka v obvyklém prostředí zaměstnavatele v ČR třeba i připraveny podmínky. V rámci výzkumu jsem zjišťovala, jak tuto ideu vnímají zaměstnanci na různých pozicích ve firmě, kde byl výzkum aplikován. A zároveň, jak by přiblížení podpory v sociální oblasti přímo na pracoviště mohlo ovlivnit i jejich loajalitu a spokojenost u zaměstnavatele.

Vzhledem k tomu, že jde v sociálním systému ČR o inovativní téma, není tato problematika dostatečně teoreticky zmapována. Východiskem pro teoretické ukotvení mojí práce se stala základní literatura oboru sociální práce (autoři O. Matoušek, P. Navrátil, I. Úlehla, Z. Havrdová) a dále odborné články a práce věnující se firemní strategii a společenské odpovědnosti. Samozřejmostí byla i opora v zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Vzhledem k nedostatku odborných publikací, které se zvoleným tématem přímo zabývají, jsem ve velké míře využívala i internetových zdrojů, ať již odborných článků na univerzitních webových stránkách nebo blogů, a také projektových dokumentů, které se poskytováním sociální péče mimo soudobý legislativní rámec zabývaly či zabývají. Z nich vyplývá, že se problematikou sociální práce na pracovišti již zabývají systémy v zahraničí, ne však ten v České republice. Podklady a podporu výzkumné části práce jsem čerpala z publikací zaměřených na kvalitativní výzkum (J. Mišovič; A. Hricová, S. Ondrášek, D. Urban). Účastníky výzkumu se staly kontakty z prostředí mého pracovního a osobního života. Pro úplnost dodávám, že v tomto textu termíny zaměstnavatel, firma či podnik používám jako synonyma, jako popis totožného (v souvislosti s cílem této práce). A zároveň, kvůli přehlednosti, vztahuji termín sociální pracovník jak na ženské, tak mužské představitele této profese. Bez úmyslu genderové preference jedné či druhé strany.

Práci jsem koncipovala do šesti kapitol. V první kapitole se věnuji zarámování sociální práce jako oboru s ohledem na východiska jeho vzniku, dále obvyklému uplatnění a zařazení sociálního pracovníka na trhu práce dle současného legislativního ukotvení. Také porovnávám v základu nastavení systému u nás a v zahraničí, odkud přichází inspirace k možné inovaci našeho systému. Ve druhé kapitole se soustředím na osobu samotného sociálního pracovníka – jeho zázemí ve vzdělávacím systému České republiky i vstup na trh práce a možnosti jeho zařazení. Také se dotýkám vnímání profese sociálního pracovníka optikou veřejnosti, což považuji pro téma této práce za význačný indikátor. V druhé polovině práce se věnuji východisku výzkumné otázky a popisu praktické části. Ve třetí kapitole se zabývám pojetím zaměstnavatele pro potřeby této práce a potřeby výzkumu. Dotýkám se uspořádání firem, přístupu zaměstnavatelů k potřebám svým i svých zaměstnanců. Důležitou součástí zejména velkých firem dnešních dnů je tzv. společenská odpovědnost, tedy se v jedné z kapitol věnuji i tomuto tématu a jak je chápáno. Pátou kapitolu bakalářské práce věnuji samotnému výzkumu, jeho strategii a výzkumným otázkám. Popisuji průběh výzkumu, zachycuji nosné myšlenky respondentů a dávám je do souvislostí. Celý výzkum vyhodnocuji v Diskuzi.

Závěr své bakalářské práce věnuji shrnutí, vyhodnocuji dosažení cíle práce a navrhuji možné a potřebné cesty pro další bádání v této problematice.

1 Sociální práce

Sociální práce je praktickou profesí i vědní disciplínou, multidisciplinárním oborem soustředěným na pomoc a podporu při zlepšování kvality života jednotlivce i celé společnosti. S rychle postupující modernizací ve 20. století začala společnost klást důraz jak na vědeckost při popisování jevů ve společnosti, tak rozvoj nových společenských institucí, a právě tyto reakce společnosti vedly podle Navrátila a Matouška (2013, s. 189) ke vzniku sociální práce jako profesního projektu, který měl zajistit stabilizaci sociálního světa v moderní společnosti. Optikou světových dějin můžeme tedy hovořit o vzniku sociální práce jako oboru či profese ruku v ruce s průmyslovou revolucí. Kořeny sociální práce však sahají až do starověku (srov. Doležel 2013, s. 179).

1.1 Historie sociální práce

Ačkoliv ustanovení sociální práce jako oboru v chápání dnešní doby datujeme na přelom 19. a 20. století, počátky sociální práce nalezneme v podobě charity a milosrdenství již dávno předtím. Ve světovém kontextu se „uzákoněná“ povinnost pomoci jako předchůdce sociální práce ukazuje ve starověkém Egyptě, jižní Mezopotámii či starozákonním Izraeli, o čemž svědčí např. proroctví Bible. Na českých územích pozorujeme v této době kmenová společenství, jejichž funkcí je obrana „*proti nepříteli osudu*“ (viz Matoušek, Doležel 2013, s. 195), jež má formu rodinné či sousedské pomoci. Zpátky na globální mapě pak vidíme zejména tedy křesťany, kteří vzali za své milosrdenství popsané ve Starém Zákoně a vytvořily úřady diakonátu¹. Tyto instituce měly za úkol zajistit spravedlnost při poskytování pomoci potřebným. Na českých územích v rámci postupné christianizace pozorujeme na poli sociální pomoci i lehce ambivalentní přístup, kdy chudý člověk je lepší pro práci s vírou (rozuměj, je více poslušný Bohu) a zároveň je na něm možno ukázat cestu od pomoci ke spáse (srov. Kodymová 2007, s. 112).

Do cca 12. století byla péče na poli sociálním v rukou církve a různých klášterních řádů z Evropy i českých území uzancí vítanou panovníky, kteří tak sami nemuseli problém chudoby svých podaných řešit. Pak ale přirozeně následovalo obnovení přímé solidarity, znamenající přechod pomoci potřebným právě z rukou představitelů církve do rukou „běžného“ měšťana, který za svoji darovanou almužnu očekává pozdější spasení (srov. Doležel 2013, s. 183).

¹ Místa služby či podpory potřebným.

Na přelomu 14. a 15. století již pozorujeme v rukou měšťanstva a šlechty systematizaci v boji s chudobou. Na českých územích se objevují např. cechy jakožto „středověké odbory“, které mají dohledovou funkci nejen nad produkcí práce, ale právě i nad pomocí svým členům. Do stejné doby se datují kořeny reformace, jejichž výsledkem o století později jsou ve světě, v době Tridentského koncilu a v rámci reformy církve, uváděny do praxe městské chudinské vyhlášky. V těch bychom velmi vzdáleně a velmi v základu mohli rozpoznat základy sociální politiky. Vyhlášky totiž nějakým způsobem rámovaly vztah a přístup k chudobě a jejím původcům i průvodním jevům. Jak uvádí Kodymová (2013, s. 115), na českých územích v tu dobu Marie Terezie stanovuje pevná pravidla pomoci, která ctí spádovost, tedy pomoc potřebným dle území jejich narození či posledního pobytu.

Za zmínku stojí 19. století, kdy nastává celosvětově rozvoj sociální péče v oblasti dětí a mládeže, ať již v podobě německých diakonií jako míst oficiální péče o sirotky, francouzských charitních organizací, které daly základ terénní domácí péči na poli ošetrovatelství či italské charitní konference zabývající se výchovnou péčí u dětí a mladistvých z ohrožených rodin a vrstev. Na konci 19. století vyústí rozvoj sociální péče do inovace v podobě zavedení Elberferdského, resp. Štrasburského systému, kdy první je založen na „pomoci za pomoci“ dobrovolníků (cílem je snížení, resp. předcházení policejní represe znevýhodněných) a druhý na systému úředníků spravující palčivé sociální problémy v přiděleném regionu či skupině ihned a sám, aby pak až případnou dlouhotrvající péči dále přenechal opět dobrovolníkovi.

Tradiční pomoc zajišťovanou sousedy, rodinou, farnostmi nebo státními úředníky a zaměřenou v zásadě výhradně na „boj s chudobou“, ať již pod správou církve, nezávislých institucí či státu, změnila již zmíněná, rychle postupující modernizace ve 20. století. Modernizaci 20. století vystřídal očekávání přelomu století a s ním spojené další sociální výzvy. Důraz na uspokojení základních lidských potřeb, sociální fungování jednotlivců ve společnosti, zvládání náročných životních situací, atp., s tím vším se vznikající moderní společnost musela a musí popasovat. Zcela v souladu se stále platným pravidlem, totiž, že vždy, když nejsou uspokojeny a uspokojovány potřeby členů společnosti, poptávka po sociální práci vzrůstá (srov. Kodymová 2007, s. 137).

1.2 Sociální práce v současnosti

Současná sociální práce má návaznost na bohatou historii, kdy se formovalo její pojetí, přístupy, cíle, až po novodobé vyvinutí teorií a metod. Od středověku se sociální práce vyvíjela a měnila spolu s moderními dějinami. Přesunula se od péče o bližního

k disciplíně, která se snaží narovnat životní situaci či situace jedince nebo celých (sociálně) znevýhodněných skupin. Ve stejném historickém kontextu současná sociální práce posunula svůj zájem od původního užšího zaměření na péči o chudé, nemocné či sirotky, k pomoci a podpoře široké škály klientů.

Sociální práce je v současnosti důležitým oborem, který se snaží podporovat a zlepšovat životy lidí v obtížných situacích. Demografické změny, chudoba, migrace atd., to vše jsou problémy související s modernizací a globalizací dnešního světa. Proto jsou dnes, nejen pro obor sociální práce, klíčové výrazy inovace a udržitelnost. Proto, aby se nacházela efektivní řešení nových či umocňujících se problémů moderní společnosti. Pilířem jejího udržitelného rozvoje v sociální oblasti jsou aktivity zmírňující nerovnosti mezi jednotlivými společenskými skupinami i jednotlivci (viz Strategický rámec ČR 2030, online), orientující se na potlačování projevů diskriminace, rasismu, xenofobie i náboženské nesnášenlivosti. V neposlední řadě se obor sociální práce, potažmo sociální politiky dnešního světa, musí popasovat i s problematikou mezigenerační sounáležitosti a sociálního začleňování vyloučených (srov. tamtéž).

Řešení sociálních problémů současnosti vyžaduje komplexní přístup mnoha zainteresovaných stran. Celosvětově se téma ukotvilo např. i v rozsáhlé agendě OSN, v rámci jejího oddělení ekonomických a sociálních záležitostí. Tzv. Sustainable Development Goals (SDG)² si kladou do roku 2030 zasáhnout a vylepšit hned 17 oblastí, z nichž většina souvisí právě se společností a na nichž se má (globální) společnost aktivně podílet: „...*which are an urgent call for action by all countries – developed and developing – in a global partnership...*“³ (viz UN SDGs 17 goals, online). Zvyšování povědomí o rizicích a nástrahách v rámci vzdělávacích systémů globální společnosti, legislativní ukotvení a reformy stávajících zákonů, rovnost mužů a žen či konec chudoby. Nejdůležitějším prvkem i na žebříčku tohoto programu OSN je však stále občanská společnost, zapojení místních komunit, partnerství mezi vládami a dalšími stranami (srov. Tranová 2023, online). Silné instituce, udržitelná města a obce atp. a nad tím vším partnerství ke splnění cílů. Právě mezi posledně zmiňované patří právě třeba i zaměstnavatelé, jejichž možnému většímu zapojení se budu věnovat v dalších kapitolách tohoto textu.

² Sustainable Development Goals neboli SDG – cíle udržitelného rozvoje (z angl.)

³ „... *kteří jsou naléhavou výzvou k akci všech zemí – rozvinutých i rozvojových – na globálním partnerství...*“ (překlad z angl.)

1.2.1 Sociální práce a systém v České republice

Také v České republice má sociální práce bohatou historii navazující na svůj profesní rozvoj z počátku 20. století, kdy se o její profesionalizaci postaraly významné osobnosti, z nichž jmenujme Alici Masarykovou, Marii Doškovou-Krakešovou či Marii Riegrovou-Palackou (srov. Kodymová 2021, online). Po absolutním potlačení sociální práce v době normalizace, kdy veškeré závazky související se společností na sebe převzal stát, se po roce 1989 oboru sociální práce v návaznosti na prvorepublikovou tradici dostalo pozornosti státního i nestátního sektoru. V tomto prostředí se utvářely metody a teorie, na nichž se pak rozvíjí vlastní praxe (srov. Vývoj sociální práce v českých zemích 2021, online).

Klíčovými aspekty sociální práce v České republice jsou, vyjma historického kontextu a významných osobností stojících u jejího zrodu, jedinečnost a komplexnost⁴. Specifický a ucelený přístup ke každé jedné situaci, mnohvrstevnaté řešení sociálního problému vzhledem k jeho, obvykle, mnohadimenzionální příčině vzniku, je možno řešit pouze díky vzdělávání sociálních pracovníků, kteří jsou vybaveni léty vyzkoušenými metodami a teoriemi sociální práce. Podstatou sociální práce je však stále totéž: poskytování pomoci, a to mnoha cílovým skupinám. V České republice se v současné době dostává do popředí zejména problematika chudoby a sociálního vyloučení a také (ne)přípravenost systému na stárnoucí populaci. Témata, která sociální práce před 30 lety spíše neznala.

Sociální práce současnosti je nemyslitelná bez spolupráce s institucemi. Těmi jsou jak státní autority typu úřad práce či správa sociálního zabezpečení, tak zařízení jako školy, nemocnice nebo i jednotlivá zařízení pro poskytování přímé podpory (zařízení sociálních služeb, sociální péče). Spolupráce a návaznost těchto institucí je zdrojem pomoci klientům nezávisle na tom, z jaké cílové skupiny se rekrutují.

Profesionalizace sociální práce v průběhu let také ale nutně znamenala potřebnost legislativního ukotvení. Pravidla, směrnice i etická vymezení, to vše tvoří zákonný rámec pro výkon sociální práce. V České republice je tento rámec zajištěn několika hlavními právními předpisy:

Zákon o sociálních službách, zákon č. 108/2006 Sb. (viz Zákony pro lidi 2024, online) definuje práva a povinnosti poskytovatelů sociálních služeb, standardy kvality a další aspekty související s poskytováním sociální pomoci u nás.

⁴ Jedinečnost ve smyslu našeho kulturního kontextu, specifických potřeb a výzev společnosti. Komplexnost ve smyslu dynamiky změn v legislativě s ohledem na relativně často se měnící politické prostředí.

Vyhláška o sociálních službách č. 505/2006 Sb. (viz Zákony pro lidi 2024, online), která obsahuje detailnější popis poskytování sociálních služeb a upřesňuje některá ustanovení zákona č. 108/2006 Sb.

Vedle výše uvedených pak v rámci české legislativy na poli sociální práce fungují jako opora etické kodexy sociálních pracovníků, vydávané zastřešujícími profesními organizacemi. Za zmínku stojí i Minimální standard vzdělávání v sociální práci vydaný Asociací vzdělavatelů v sociální práci, jež si klade za cíl zajištění a rozvoj kvality v oblasti vstupního vzdělávání pro sociální práci (srov. Hubíková, Havlíková, Trbola, Musil 2021, s. 32). Pro další rozvoj sociální práce (i vymezení profese sociálního pracovníka) by bylo významným milníkem i vytvoření zákona o sociálních pracovnících, o který se společně snaží právě profesní organizace působící v sociální oblasti (srov. Vlková, Lusková, Novotná 2015, online).

Pro popis, jaký je cíl sociální práce v České republice, vyjděme z definice zákona č. 108/2006 Sb., v jeho paragrafu 1:

„Tento zákon upravuje podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči, podmínky pro vydání oprávnění k poskytování sociálních služeb, výkon veřejné správy v oblasti sociálních služeb, inspekci poskytování sociálních služeb a předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách.“ (viz Zákony pro lidi 2024, online)

Tedy, sociální práce v České republice hraje důležitou roli při podpoře a zlepšování životů lidí v obtížných situacích⁵. Jak zdůrazňuje M. Wildmannová (2005), za tyto však nepovažujeme jakýkoliv neúspěch jednotlivce při naplňování jeho vlastních potřeb. Všeobecně se sociální práce zabývá sociálními problémy týkajícími se osobních, rodinných nebo společenských výzev, a to v momentě, kdy zdroje vlastní přirozenému prostředí klienta či klientů, selhávají. Náročné situace, které se mohou později stát příčinou vzniku sociálního problému, se mohou vyskytovat v následujících oblastech každého člověka:

- zdraví (fyzické i duševní)
- finanční těžkosti, chudoba
- sociální nerovnost, sociální vyloučení
- problémy s výchovou dětí, narušení rodinných vztahů
- problémy s právem (kriminalita, drogy apod.)
- předsudečné násilí (diskriminace menšin, nerovnost pohlaví, ageismus atd.)

⁵ Obtížnou situaci ve smyslu sociálních problémů, nedostatečné kvality života či sociální (ne)spravedlnosti. Dle Navrátila (2003), životní situace ve smyslu souběhu životních okolností v daném okamžiku.

Konkrétní řešení a přístupy k řešení jednotlivých sociálních problémů nejsou tématem této práce, z části se jich však dotknu v dalším textu, kde se zabývám profesí sociálního pracovníka a jeho uplatnění v naší společnosti.

1.2.2 Sociální práce a systém v zahraničí

Sociální práce v zahraničí řeší obdobné sociální problémy jako ta v České republice. Odlišnosti se týkají teorií a přístupů aplikovaných v sociální práci, legislativního ukotvení sociální práce jako oboru a pak také jeho zařazení ve vzdělávacích systémech jednotlivých států. Níže ve zkratce popisuji situaci v zámoří a dále v Anglii, jejíž systém je vzorovým pro systém sociální práce v České republice. Závěrečným příkladem je sociální práce v Německu, v zemi našeho nejbližšího souseda, a zároveň v zemi, odkud jsem si dovezla inspiraci pro téma této práce.

V U.S.A., přes lokální odlišnosti jednotlivých států, je sociální práce federativně ukotvena Zákonem o praxi sociální práce (viz ASWB.org - Laws and Regulations Database, online). Ten navrhla a spravuje Asociace rad sociální práce, která si klade za cíl *„podporu a služby regulační komunitě sociální práce s cílem prosazovat rozvoj bezpečných, odpovídajících a etických postupů k posílení ochrany veřejnosti“* (viz tamtéž, s. Mission, online). Na standardizaci a sjednocování postupů v sociální práci má významný vliv Národní asociace sociální práce, která je uznávána i mezinárodně (viz Social Work, online).

Anglie, podobně jako Česká republika, vymezila výkon sociální práce zákonem, kde určuje požadavky na vzdělání i povinnost registrace sociálního pracovníka u příslušného orgánu. Východiskem pro standardy výkonu sociální práce se stala definice Mezinárodní asociace škol sociální práce a Mezinárodní federace sociálních pracovníků: *„Sociální práce je profese, která podporuje sociální změny, řešení problémů v mezilidských vztazích a posilování a osvobodování lidí za účelem zvýšení well-being, a to s využitím poznatků o lidském chování a o sociálních systémech. Sociální práce zasahuje v místech, kde lidé interagují se svým prostředím. Základem sociální práce jsou principy lidských práv a sociální spravedlnosti.“* (viz International Association of Schools of Social Work, online).

Ačkoliv je náš západní sused, Spolková republika Německo, v mnoha ohledech vnímán jako leader na poli sociální práce v Evropě, překvapivě její výkon dosud není vymezen žádným profesním zákonem. Pravidla výkonu sociální práce jsou v Německu ukotvena v příslušných zákonech týkajících se jednotlivých náplní sociální práce (sociální zabezpečení, pojištění či péče o děti a mladistvé). Přesto však, pro potřeby této práce, nacházím velikou inspiraci v historickém pojetí tamní sociální práce. Po druhé

světové válce se v Německu uplatňovali v podnicích a firmách specializovaní pracovníci péče o zaměstnance. Vzhledem k poválečné situaci se hlavními tématy takto koncipované sociální práce staly převážně bytové otázky, rodinné problémy či materiální nedostatek. S postupující modernizací a stabilizací se takto pojatá role sociálního pracovníka měnila na poskytování sociální práce na pracovišti. Od 80. let minulého století až do současnosti může být sociální pracovník součástí firemní hierarchie a jak uvádí Gehlenborg (2001), většinou působí při personálním oddělení a poskytuje sociální poradenství nebo sociální služby.

2 Sociální pracovník

Sociální pracovník je profesionál, odborník ve svém oboru, který hraje klíčovou roli při zlepšování kvality života jednotlivců i celých komunit. Pomáhá jednotlivcům, rodinám a komunitám při zvládnutí obtížných životních situací. Tato profese se dostává ke slovu (nebo, měla by se dostat ke slovu) tehdy, když selhaly ostatní zdroje přirozeného prostředí jedince či skupiny, která se ocitla v tíživé situaci (srov. Úlehla, s. 9).

Po roce 1989 organicky vznikaly organizace zajišťující dosud chybějící sociální služby, aniž by bylo dáno přesné, legislativní vymezení kompetencí sociálního pracovníka. To podle Matouška (2010, s. 14) v zásadě ztěžovalo organizacím specifikovat jejich náplň práce a pověření ke službě. Mnohde nebyly organizace ani nuceny tyto odborníky zaměstnávat. Toto se do jisté míry narovnilo vznikem zákona č. 108/2006 Sb., Zákona o sociálních službách:

„Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb.“ (viz Zákony pro lidi 2024, online).

Z hlediska místa výkonu profese sociálního pracovníka lze v tomto zákoně v § 1 odst. 2 (viz Zákony pro lidi 2024, online) nalézt následující specifikaci:

„... tento zákon upravuje předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, pokud vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů

při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, ve zdravotnických zařízeních, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců a v azylových zařízeních.“

Ačkoliv je toto v zásadě dobrá základní reflexe, stále jde o pouhou redukcí výkonu sociální práce na oblast institucí či zařízení sociálních služeb. Sociální práce je však ze své podstaty prací s lidmi v jejich přirozeném prostředí, a tedy její výkon by neměl být omezen na specifická místa.

Předpokladem k výkonu profese sociálního pracovníka patří bezúhonnost, svéprávnost a dále zdravotní způsobilost. Z hlediska odbornosti je vyžadováno vzdělání na úrovni vyšší odborné školy (DiS.) či vysoké školy minimálně na úrovni bakaláře (Bc.) a dále další, celoživotní vzdělávání v rozsahu min. 24 hodin ročně. Pro výkon profese pracovníka v přenesené působnosti⁶ je Ministerstvem práce a sociálních věcí, vzhledem k činnosti na pomezí mezo/makro praxe, doporučováno vzdělání na magisterské úrovni (srov. Doporučený postup MPSV č. 1/2018, s. 11, online).

Zákon č. 108/2006, Sb., bohužel, dále nijak konkrétně nespécifikuje, KDO vlastně je sociální pracovník, ani CO či JAK přesně dělá. Tuto dlouhodobou nejasnost, která zcela jistě nepomáhá prestiži povolání sociálního pracovníka (podrobněji viz podkapitola 2.2), by měl ideálně narovnat profesní zákon. Jak píše šéfredaktorka časopisu Sociální pracovník, na základě odborného semináře pořádaného APSS ČR⁷, profesní zákon by vyjma definice sociálního pracovníka měl detailně řešit i jeho kompetence, vzdělání, supervize, ale třeba i jejich celonárodní registr (srov. Cibulková 2023, s. 21).

Kompetence či role sociálních pracovníků, nejen v souvislosti s profesním zákonem, jsou hojně diskutovaným tématem v oblasti sociální práce. Podobně jako vymezení hranic sociálního pracovníka. K všeobecně uznávaným úkolům sociálního pracovníka, které jsou součástí i většiny studijních programů sociální práce, patří výčet uváděný již v roce 1999 Z. Havrdovou a to:

- rozvíjení účinné komunikace
- orientace v problému a plánování postupu
- podpora k sebeuschopnění (z angl. empowerment) klienta
- ztotožnění se s posláním sociálního pracovníka (profesní identita) vč. fungování v organizaci
- fungování na úrovni systému sociální práce a sociálních služeb
- vlastní odborný růst

⁶ Obecní či krajské úřady.

⁷ Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR.

Nastavení hranic podle mého názoru stručně a jasně definuje K. Kopřiva (2016, s. 92): „*Základní pracovní polohou pomáhajícího je být v empatickém kontaktu s klientem a zároveň neztratit zakotvení v sobě samém.*“ Oporou pro ukotvení takové profesionální polohy je sociálnímu pracovníkovi nejen měkká dovednost typu reflexe či, samozřejmě, pevné etické ukotvení, ale také vzdělání a odborná způsobilost.

2.1 Vzdělávací systém sociální práce v ČR a uplatnění profese

V České republice nabízí studium sociální práce 24 škol, od bakalářských až po doktorské programy (viz Vysoké školy, online). V rámci jednotlivých fakult můžeme najít různá zaměření studia sociální práce: od managementu sociálních služeb, přes veřejnou a sociální politiku až po spiritualitu a etiku v sociální práci.

V současnosti pracuje v oblasti sociálních služeb přes 75 tisíc, resp. přes 100 tisíc zaměstnanců (viz Kolik lidí pracuje v sociálních službách, online). Všichni tyto pracovníci se věnují různým aspektům sociální práce, ať již jde o cílenou práci se seniory, osobami s postižením či rodinami v krizi.

Sociální pracovník se v rámci výkonu své profese v oblasti sociální práce může uplatnit na různých pracovištích, přičemž každá oblast má svá specifika (viz Doporučený postup MPSV č. 1/2018, s. 11, online):

- státní instituce a samosprávy (úřady práce, krajské a obecní úřady)
- poskytovatelé sociálních služeb (příspěvkové organizace, nestátní organizace)
- zdravotnická zařízení (soc. práce v nemocnicích či ve spolupráci s poskytovateli zdravotních služeb)
- školy

Zde jsme však opět u neúplného výčtu míst, kde se sociální práce může či by se měla vyskytovat (viz úvod kapitoly číslo 2 – Sociální pracovník). Vycházíme-li z názoru veřejnosti, že sociální pracovník je ten, který určuje jak přístup, tak provedení a pravděpodobně i výsledné vnímání sociální práce (srov Elichová 2017, s. 12–13), pravděpodobně nejde tolik o místo výkonu profese, jako o její výsledek a dopad na klienta či klienty. A sociální pracovník, ne daná instituce, je zde naprosto ústřední postavou. Je tedy zřejmé, že sociální pracovníci se mohou, při jejich počtu opouštějící školní lavice, uplatnit napříč společnostmi a institucemi, které v ní fungují.

2.2 Sociální pracovník optikou veřejnosti

Profese sociálního pracovníka je v České republice často stále vnímána zejména optikou OSPOD a s ním spojeného (většinou negativního) mediálního obrazu. Dá se předpokládat, že záporná postava soudružky Zubaté v oskarovém filmu Kolja, vejde jednou i do učebnic sociální práce u nás. V zásadě je to totiž prototyp byrokrata, představitele systému, který zde není kvůli pomoci, ale kvůli zásahům do soukromí jedinců i rodin, administrující pouze úřední záležitosti, neohlížeje se na potřeby samotného klienta (srov. Barvíková, s. 24). Bohužel, domnívám se, že veřejnost stále ještě nemá dostatečné informace o podstatě sociální práce, tedy o tom, že profesionální pomoc neznamená kontrolu (srov. Úlehla, s. 9). Přispívají k tomu i samotní sociální pracovníci, kteří sami sebe identifikují raději svojí funkcí v rámci organizace (ředitel nebo vykonávanou činností (komunitní pracovník či terapeut), což ústí právě v nesprávné povědomí široké veřejnosti o profesi sociálního pracovníka a jeho roli ve společnosti (srov. Barvíková, s. 26). S negativním vnímáním role sociálního pracovníka se však potýkají i vyspělejší (z hlediska sociální práce) země, vč. Anglie. Slovy Clarka (2000) se v sociální práci denně obhazuje její existence.

Výše uvedené dokazují i průzkumy věnující se prestiži jednotlivých povolání. Pomáhající profese sice obsazují přední příčky, nicméně profese sociálního pracovníka mezi nimi nenajdeme. Mezi vysoko hodnocené lékaře, zdravotní sestry či učitele se jednoduše vůbec nedostanou. Z části je toto způsobeno i výkladem termínu prestiž – nejde zde totiž jen o váženost dané profese, ale zejména o náročnost studia při přípravě na dané povolání či pozdější finanční ohodnocení. Průzkum konaný v roce 2018 (viz Sborník příspěvků z konference 2019, s. 52–53, online) ukazuje, že sociální pracovník je ze 7 předložených povolání vnímán na 6. místě z hlediska prestiže. Doplňující otázky v tomto průzkumu pak dokazují i to, co vnímají sami sociální pracovníci, totiž zkreslené povědomí veřejnosti o jejich práci. Resp. zkreslené představy o sociální práci všeobecně vnímají velmi silně i oni sami a domnívají se, že cestou k nápravě by mohla být mediální kampaň (srov. Sborník příspěvků z konference 2019, s. 59, online). Jistě to může pomoci, ale jsem přesvědčena, že přesunem sociální práce blíže lidem, tak aby s ní byli v dennodenním kontaktu, je praktičtější a trvalejším řešením.

Obvykle se přístup a povědomí jednotlivců z řad veřejnosti, zcela přirozeně, formuje v souvislosti s osobní zkušeností využití pomoci sociálního pracovníka. Podle Matouška (2010, s. 24–25) může být v závislosti na poskytované či poskytnuté službě sociální pracovník vnímán jako průvodce reálným světem (poradenská činnost, dobrovolnictví, vzdělávací programy), průvodce vnitřním světem (terapeutická činnost), rodič (přímá pomoc typu potraviny, finanční dávky apod.) či trestající autorita (intervence OSPOD).

Tato a další vnímání sociálního pracovníka jsou žitou zkušeností, která následně ovlivňuje šíření informací o této profesi. Čím četnější interakce sociálních pracovníků s jednotlivci naší společnosti, v jakékoliv životní situaci, tím přirozenější a správnější vnímání profese sociálního pracovníka. Proto je potřeba posunout sociální práci blíže lidem. Z jejich potřeby vznikla a měla by zůstat součástí jejich životů. Zvláště v době, která nám sice přinesla vysoký standard životních podmínek, ale zároveň také individualismus, zaměření na výkon, civilizační choroby a snížení respektu k původním kulturám, víře, tradicím (srov. Géringová 2011, s. 24).

3 Zaměstnavatel

Celosvětově zaměstnavatelem rozumíme fyzickou nebo právnickou osobu zaměstnávající jednoho či více zaměstnanců, a to na základě pracovně-právního vztahu. Povinností zaměstnavatele je svým zaměstnancům platit mzdu za vykonanou práci.

Termín zaměstnavatel můžeme pro potřeby této práce nahradit termínem podnik či firma. Samostatnou kategorií, které se v této práci však nevěnujeme, jsou podniky bez zaměstnanců (sebezaměstnaní podnikatelé). Podniky dělíme dle počtu zaměstnanců, výše ročního obrátu, i dle odvětví, kterému se věnují. Z hlediska klasifikace dle odvětví hovoříme o průmyslu, stavebnictví či administrativních činnostech. Z hlediska velikosti rozlišujeme podniky na mikro (méně než 10 zaměstnanců), malé (10–49 zaměstnanců), střední (50–249 zaměstnanců) až velké podniky (více než 250 zaměstnanců).

Jednotlivé státy a instituce světa používají pro danou kategorizaci různá kritéria. Například pro rozlišení malého či středního versus velkého podniku leží pro Evropskou unii hranice na počtu 250 zaměstnanců, zatímco ve Spojených státech amerických je to počet 500 (viz Malé a střední podniky, online). Žebříčky největších podniků (zaměstnavatelů) jsou tvořeny ponejvíce právě z hlediska počtu zaměstnanců, příp. ročního obrátu.

Podniky, vyjma zákonem daných povinností, nabízí svým zaměstnancům většinou i tzv. benefity. Tedy peněžní i nepeněžní plnění nad rámec stanovené mzdy, která slouží jako motivace k dobrým výkonům zaměstnance a ideálně posiluje i pracovně-právní pouto mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (srov. Macháček 2022, online). Globálně se mezi nejvíce používané benefity řadí zdravotní pojištění, příspěvek na důchodové připojištění či vzdělávací programy v rámci řádné pracovní doby zaměstnance.

Spolu s globalizací a celosvětovými programy na podporu udržitelnosti, se do popředí zájmu podniků dostává v současné době tzv. společenská odpovědnost. Mnoho zejména velkých podniků vytvořilo jednotlivé pozice či celá oddělení, která se Corporate Social Responsibility⁸ zabývají. Jde o způsob řízení podniků, které ve svém obchodním zaměření zohledňují sociální, environmentální a etické faktory (srov. CSR a udržitelný rozvoj podnikání, online). Dá se říci, že CSR je do jisté míry předchůdcem větších, komplexnějších strategií programu ESG⁹. A právě v těchto programech se nachází přirozené pojítko podniků či byznysu a sociální práce – velcí hráči jsou nyní už i legislativně jaksi „nuceni“, pokud tak dosud nečinili, zamýšlet se nad svojí odpovědností ke společnosti. A to nejen z hlediska věnování např. finančního daru na charitativní účel jednou do roka.

Jak se uvádí v článku J. Bullingera (2018, online), rozšířením personálních oddělení o odborníky na inkluzi a diverzitu, nebo pracovníků, kteří se specializují na komunitní práci a nejlépe tak chápou její potřeby, by firemní struktura a jejímu zaměření na filantropickou část jejich poslání, jen prospěli. Již zmíněná společenská odpovědnost firem (CSR), work-life balance i inkluze a práce s minoritami atp., to vše jsou výzvy, které před několika desítkami let neexistovaly. A firmy na ně nutně musejí reagovat. To je příležitost pro přenastavení vnímání poskytování sociální pomoci a péče, pro využití profese sociálního pracovníka.

3.1 Definice zaměstnavatele v ČR

Také na území České republiky platí definice zaměstnavatele jako fyzické či právnické osoby zaměstnávající jednu a více osob na základě pracovní-právního vztahu. Ten může v České republice vzniknout také mezi státem (prostřednictvím organizační složky státu) a zaměstnancem (srov. Vybíralová 2018, online). Nikdy však nemůže vzniknout mezi manžely. Zaměstnavatel v České republice je zodpovědný za dodržování zákonů a předpisů vyplývajících z pracovního práva, konkrétně zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (viz Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce 2024, online).

Z hlediska benefitů, které podniky svým zaměstnancům nabízí nad rámec jejich mezd, musíme rozlišovat velikost podniku a jeho finanční stabilitu. Je nasnadě, že podnik s několika málo zaměstnanci, může být sice stabilní, ale to pouze s ohledem na zajištění základních a zákonných povinností vůči zaměstnancům. Finanční či nefinanční plnění

⁸ Corporate Social Responsibility (angl.), ve zkratce CSR = společenská odpovědnost firem.

⁹ Environmental, Social and Governance (angl.), ve zkratce ESG = společenská zodpovědnost firem z pohledu ekologické udržitelnosti, společenských dopadů a vlastního řízení podniků.

jako přilepšení zaměstnancům se zde bude vztahovat pravděpodobně na „základní“ nabídku benefitů typu stravenkový paušál či vzdělávání v rámci pracovní doby. Naopak, nadnárodní společnosti a všeobecně velké podniky mají možnosti benefitů pro své zaměstnance většinou značně širší. Tyto se týkají nejen stravování, vzdělávání či podpory zdraví, ale i možností práce z domova, služebního vozu k využití i k soukromým účelům, či zřizování firemních mateřských školek nebo psychologické pomoci pomocí telefonické konzultace (srov. Macháček 2022, online).

Pokud se přesuneme do historie, zjistíme, že 19. století a počátek století dvacátého byly poznamenány nejen budováním a rozkvětem sociální práce (viz kapitola *1.2.1 Sociální práce a systém v České republice* v tomto textu), ale také rozkvětem podnikání. Oba tyto fenomény v sobě velmi příkladně snoubily podniky pod vedením Tomáše Bati. Ucelená soustava manažerského řízení podniku ruku v ruce s realizací silné sociální politiky vůči jeho zaměstnancům (srov. Lednický 2003, online) dělají z osoby tohoto zlínského podnikatele v očích mnoha génia, s přesahem až do dnešní doby.

Normalizační doba podnikání ani sociální práci všeobecně nepřála, přesto však v 70. letech minulého století v (státních) podnicích fungovalo něco jako sociální poradenství či občanské poradny. Jak uvádí ve své diplomové práci kolegyně Cvejnová (2008), specializované pracovnice se zaměstnancům staraly o umístění jejich dětí do školek, postupovaly jejich zdravotní problémy podnikovým lékařům či organizovaly rekreační ozdravné pobyty. Ačkoliv to z dnešního pohledu rozvinuté sociální práce v našem státě může působit až směšně, základ podpory a pomoci tomuto systému nelze upřít.

Revoluční doba konce osmdesátých a počátku devadesátých let znamenala rozhodně útlum, ne-li celkové vymizení, pomoci zaměstnancům v podnikových systémech pomoci. Převážilo dravé podnikání a překotné privatizace, kdy noví podnikatelé a majitelé podniků mimopracovní problémy svých zaměstnanců jednoduše neřešili a spolehli se na stát.

3.2 Potřeby, hierarchie a odpovědnost zaměstnavatele

Potřeby zaměstnavatelů se liší v závislosti na velikosti nebo typu jejich podniku. Zjednodušeně by se dalo napsat, že základní a nejčastější potřebou jsou zisk, efektivita a kvalita. Následují inovace a udržitelnost (nejen v závislosti na programech CSR či ESG, zmíněných několikrát v předchozím textu). A někde mezi těmito potřebami by se mělo vejít i téma zaměstnanců, z hlediska jejich bezpečnosti a spokojenosti. Práce v bezpečném prostředí, bez vlivu na jeho zdraví, a také jeho osobní spokojenost, znamená zaměstnancovu motivaci, která se může propsat do úspěchu podniku.

Pro popis hierarchie potřeb v organizaci existuje několik teorií. Vzhledem k obsahu práce zaměřené na sociální práci použijeme tu nejvíce rozšířenou (srov. Jančíková 2016, online), kterou je Maslowova teorie hierarchie potřeb (nebo i Maslowova pyramida potřeb). Tato se v souvislosti se zaměstnavatelem dá aplikovat tak, že nejprve musí být uspokojeny základní potřeby zaměstnance, tedy např. pravidelná mzda a zajištění bezpečného pracovního prostředí. Až pokud jsou uspokojeny základní potřeby, můžeme se posunout v „pyramidě“ výše, tedy i k uznání a seberealizaci. Abraham Maslow již při tvorbě své pyramidy potřeb odhadoval, že pokud se zaměstnavatelé postarají o uspokojení i těch nejzákladnějších potřeb svých zaměstnanců, může jejich výkonnost na pracovišti dosáhnout až fyziologických hranic (srov. Maslowova pyramida potřeb a pracovní výkon 2018, online).

Z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele k udržitelnému rozvoji společnosti, kde působí, jsem přesvědčena, že cesta vede skrze kombinaci faktorů a přístupů, které jsou shrnuty v již zmíněných strategiích CSR a ESG¹⁰ (viz kapitola 3 – Zaměstnavatel). Jedná se o následující možné činnosti a zaměření podniků ve vztahu k jejich zaměstnancům i ve vztahu ke společnosti:

- udržitelné praktiky fungování (šetření energií, recyklace, používání obnovitelných zdrojů apod.)
- podpora vzdělávání (zaměstnanců i vzdělávacích programů ve společnosti)
- podpora dobrovolnictví (firemní)
- podpora charitativních organizací (finanční, materiální či dobrovolnická činnost)
- podpora rovnosti a inkluze (otevřenost a přístupnost pracovišť pro všechny)
- zdravotní a sociální péče

Moderní doba a její nástrahy, včetně několika let s náročnou epidemiologickou situací (epidemie Covid-19 v letech 2020-2021), pomohla ve společnosti nastavit či proměnit určité priority. Z mnohých výzkumů a anket vyplývá, že potenciální zaměstnanci očekávají od svých budoucích zaměstnavatelů důraz na tzv. work-life balance¹¹. Ti zaměstnavatelé, kteří toto vyslyší či vyslyšeli, se umisťují na předních příčkách oblíbených či preferovaných zaměstnavatelů (srov. Top zaměstnavatelé 2022, online).

¹⁰ CSR = Corporate Social Responsibility (společenská zodpovědnost firem); ESG = Environmental Social Governance (společenská zodpovědnost firem z pohledu ekologické udržitelnosti, společenských dopadů a vlastního řízení podniků).

¹¹ Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem; správná prioritizace (z angl.).

3.2.1 Odpovědnost vůči zaměstnanci

Jak jsem popsala v textu výše, rozlišujeme odpovědnost zaměstnavatele jednak zákonnou, která se vztahuje na povinnost poskytnout mzdu za vykonanou práci či odvody za zaměstnance do státního rozpočtu. Hned vedle této odpovědnosti se však nachází i odpovědnost, řekněme, etická.

Etiku lze skrze řecké starověké myšlení chápat jako mravné chování vedoucí k lepšímu životu na světě. Toho lze dosáhnout dobrým lidským jednáním člověka k člověku a člověka ke světu (srov. Jankovský 2003, s. 21–22). Zde již vstupuje do hry i pojem morálka, který není zcela totožný s pojmem etika. Chování je vždy určováno svědomím jednotlivce, zatímco mrav či etika je všeobecná praktická filosofie (srov. tamtéž, s. 21). V kontextu takto definovaného pojmu etiky lze chápat odpovědnost zaměstnavatele k zaměstnanci z hlediska spravedlnosti, solidarity i lidské důstojnosti. Jinými slovy, nelze tedy jen brát a využívat zaměstnance jako prostředek či nástroj k získání bohatství (zisku). Je třeba ke mzdě přidat spravedlivé zacházení a solidární přístup ve vztahu k příp. osobním problémům, kterými zaměstnanec jako lidský jedinec za život několikrát projde. Tím zaměstnavatel uspokojí zaměstnancovy potřeby i z horní části již zmíněné Maslowovy pyramidy potřeb, kde se objevují pojmy sebeaktualizace, sebeuskutečnění nebo úcta a uznání (viz Jankovský 2003, s. 42). A jak jsem uvedla, takto uspokojený a motivovaný zaměstnanec se stává bez pochyby přínosem pro zaměstnavatele v podobě zvýšené loajality a produktivity.

3.2.2 Odpovědnost vůči společnosti

Žádná organizace a podnik nejsou solitéry, působící bez vlivu či dopadu na prostředí a společnost, ve které působí. Všechny podnikající subjekty jsou, právě skrze etiku, zodpovědné za veškerou svoji činnost a její dopady. Ty následně ovlivňují prestiž a reputaci podniku, ziskovost, ale i úspěšnou budoucnost (srov. CSR a udržitelný rozvoj podnikání, online).

Doba informační, ve které žijeme, znemožňuje podnikům být bez dohledu. Neustále jsou vystaveni hodnocení jak svých obchodních partnerů, tak zaměstnanců, zákazníků, veřejnosti. Jak jsem uvedla v kapitole 3.2, prestiž a oblíbenost podniku velmi závisí mj. na tom, jak zodpovědně se chová k prostředí i „svým“ lidem. Od podniků, zejména těch velkých, se již automaticky předpokládá zpracování přístupu k tématům klimatické změny, transparentnosti napříč dodavatelským řetězcem, lidským právům či etickému chování. A zpracování těchto témat přímo do firemních strategií a vizí. Jednoduše, chceli podnik v dnešní době dosáhnout (a nadále dosahovat) úspěchu, nemůže ignorovat svoje sociální prostředí (srov. tamtéž).

Legislativní a další závazná ukotvení společenské odpovědnosti firem přinesla Evropská směrnice o nefinančním reportingu či, přímo u nás, Strategický rámec Česká republika 2030 (viz Strategický rámec ČR, online). Na poli mezinárodním je to již zmíněný rámec OSN Agenda 2030 (kde byly definovány cíle udržitelného rozvoje, SDGs), ale i Pařížská klimatická dohoda, která se nesoustředí na agendu sociální, ale čistě environmentální (srov. tamtéž).

Opět se odkloníme od globálně znějících, mnohdy nicneříkajících názvů, a můžeme se na našem území podívat, jak se velké podniky angažují na poli své sociální agendy. Většinou, vyjma podpory např. neziskových organizací, u nich existují dobrovolnické či inkluzivní programy (placené zaměstnanecké dny určené k aktivitě ve prospěch veřejně prospěšných projektů nebo podpora rovných příležitosti na poli LGBTQ+¹² komunit apod.). Příp. se velcí zaměstnavatelé a jejich CSR oddělení věnují sociálním projektům ve prospěch místních komunit. Pěkným příkladem je např. Škoda Auto a její angažovanost v projektu Pluhárna (viz Pluhárna, online), komunitního centra v Mladé Boleslavi. I zapojení do komunitních aktivit je součástí sociálních aktivit podniku. Zkušený odborník, sociální pracovník, by mohl svému zaměstnavateli tuto agendu efektivněji plánovat a aplikovat v praxi.

4 Výzkum: Sociální pracovník jako součást firemní struktury

4.1 Cíl a zaměření výzkumu

Cílem výzkumu je zjistit, zda by vytvoření pracovní pozice sociálního pracovníka jako součásti firemní struktury bylo přínosem. A to v souvislosti s uspokojením potřeb zaměstnanců a jejich následnou loajalitou v podobě motivované pracovní síly daného zaměstnavatele. Šířeji také v souvislosti s prevencí možných sociálních problémů.

Ve výzkumu ověřuji, jaký účinek a dopad by mělo působení sociálního pracovníka v konkrétní firmě, u konkrétního zaměstnavatele. Jak by jej vnímali sami zaměstnanci, pokud by vznikla nová pozice a pracovník jim byl k dispozici např. v rámci nabídky firemních benefitů. Pro výzkum jsem získala respondenty z firmy, která je vzhledem ke svému regionálnímu umístění, specifikaci odvětví a s tím souvisejícího sociologického vzorku zaměstnanců, i samotné velikosti podniku, vhodným představitelem pro ověření cíle mého výzkumu.

¹² Souhrnné označení sociální menšiny - osob s jinou než většinovou sexuální orientací, identifikací.

Pro zjednodušení a lepší přehlednost používám v textu termín *respondent* a *sociální pracovník* ve formě bez genderového rozlišení. Ze stejného důvodu se v textu dále objevují zkratky *SP* pro sociální práci a *SPk* pro sociálního pracovníka.

4.2 Výzkumné otázky

- 1) Jaké jsou možnosti uplatnění sociálního pracovníka u zaměstnavatele / ve firmě?
- 2) Jaký přínos by měla pozice sociálního pracovníka ve firmě pro zaměstnance a jaký pro zaměstnavatele?
- 3) Jaké bariéry na straně zaměstnavatele při zavádění pozice sociálního pracovníka ve firmě vnímáte svým osobním pohledem?

4.3 Metodika výzkumu

Pro vypracování výzkumné části této práce byla využita metoda kvalitativní výzkumné strategie. Šetření probíhalo za pomoci polostrukturovaného rozhovoru.

Volba kvalitativní výzkumné strategie byla pro mě automatická, a to nejen s ohledem na preferovanou variantu k typu této závěrečné práce. Pro zjišťování nového pohledu či cesty a potřebnosti si ji potvrdit či vyvrátit v realitě, je kvalitativní sběr dat běžně využívaný (srov. Hricová, Ondrášek, Urban 2023, s. 25).

Dalším krokem byl rozvoj plánu výzkumu s ohledem na výběr vhodné metody a techniky sběru dat. Vzhledem ke svým osobnostním charakteristikám, ke kterým patří lehkost přizpůsobení se prostředí a um navodit přátelskou, otevřenou a důvěryhodnou atmosféru, zvolila jsem přirozeně metodu osobního dotazování. Klíčovým prvkem je zde totiž interakce s respondenty výzkumu a přirozený prostor pro hlubší porozumění jejich pohledu na výzkumný problém. Technikou při metodě dotazování v rámci kvalitativního výzkumu je, jak říká Hricová, Ondrášek, Urban (2023), u studentů nejčastěji forma rozhovoru. Předem stanovená struktura rozhovoru s hlavními tématy, která jsou pro můj výzkum důležité, a otevřené otázky, které respondentům umožňují volněji vyjádřit své myšlenky či názory, jsou pro práci s inovativním tématem klíčové. Zároveň ale, jak jsem při vlastní aplikaci výzkumu zjistila, zde může být rizikem odbíhání od tématu či jeho rozšíření na oblast, kterou respondent cítí pro něj jako důležitější. V každém případě se výzkumník metodou polostrukturovaného rozhovoru, i přes vyšší nároky, které na něj klade, dostane k autentičtějším odpovědím na výzkumné otázky a může si doplnit souvislosti (srov. Mišovič 2019, s. 79–80).

4.4 Fáze výzkumu

Původní úvahou na zaměření výzkumu bylo zkoumat problém u několika vybraných zaměstnavatelů. Při přípravě výzkumu jsem ale identifikaci konečného cíle výzkumu upravila a zúžila. Na základě rad a směrování od několika zkušených odborníků včetně vedoucí této práce, se nakonec soustředím na kvalitativní výzkum u jednoho konkrétního zaměstnavatele.

Tabulka č. 1 - Harmonogram výzkumu (zdroj: vlastní, 2023)

Formulace výzkumného problému	duben–červen 2023
Rešerše zdrojů k tématu	duben 2023–prosinec 2023
Výzkumné otázky plus indikátory pro polostrukturovaný rozhovor	říjen–listopad 2023
Finalizace výběru komunikačního partnera - firmy	prosinec 2023
Kontakt s respondenty a sběr dat	leden–únor 2024
Finalizace analýzy dat	únor–březen 2024
Zpracování výzkumu do závěrečné práce	únor–březen 2024

Uvedený Harmonogram výzkumu v Tabulce č. 1 reflektuje skutečnou časovou osu výzkumu. Definování a zpřesnění cíle a oblasti výzkumu mi umožnilo soustředit se na výzkumné otázky související se zvolenou metodou a technikou sběru dat, viz předchozí kapitola. Ačkoliv jsem původně předpokládala aplikaci výzkumu již v průběhu podzimu minulého roku (tj. rok 2023), upřesňování a formulace cíle vč. zaměření na specifickou skupinu zaměstnanců způsobily zpoždění. Kompletní plán na realizaci sběru dat tak vznikl až v prosinci 2023. Z důvodu neefektivity při neadresném rozesílání žádosti o výzkum (s ohledem na ne vždy vstřícné, či dokonce žádné, reakce), tuto variantu volby respondentů jsem vyloučila. Preference osobního kontaktu přes osobní vazby v regionu se ukázala jako správná, respondentů ochotných absolvovat výzkumný rozhovor se našel velmi rychle dostatečný počet.

Respondenti do výzkumu se etablovali z velkého výrobního podniku v regionu. Kvalitativní soubor byl vytvořen kombinací dvou technik tvorby vzorku (viz Hricová, Ondrášek, Urban 2023, s. 84) a to, dle Novotné (2019), účelovým vzorkováním a nabalováním. První respondent mi byl doporučen rodinným kontaktem a po výzkumném rozhovoru s ním jsem od něj byla schopna získat další dva kontakty. Přes další doporučený kontakt ochotný pomoci jsem přímo uvnitř firmy, interní invencí, byla schopna získat dalších 8 osob napříč odděleními firmy. Považuji to za úspěch a potvrzení původního přesvědčení, že zvolený přístup oslovení respondentů byl správný.

Důležitým aspektem výzkumu jsou etické otázky. Tyto jsou spojené zejména s anonymitou respondenta, která umožňuje získat detailnější osvětlení odpovědí v rámci

rozhovoru. Účel, využití získaných dat i zachování anonymity jsem všem respondentům komunikovala jak při vysvětlování cíle výzkumu a jeho průběhu, tak jsem je opakovala v rámci úvodního, seznamovacího hovoru. A konečně, při vlastním nahrávání rozhovorů anonymita výzkumu opět zazněla. U všech respondentů jsem tedy získala v zásadě ústní informovaný souhlas¹³. Ve výzkumu všechny respondenty uvádím pouze pod číslem. S ohledem na lepší pochopení jejich výchozí situace u nich uvádím věk, rámcově vzdělání a počet let odpracovaných u zaměstnavatele. Tyto ukazatele mohou být vysvětlením pro některé z fakt či úvah, kterými se respondenti ve výzkumu (ne)zabývali.

K dalšímu etickému aspektu patří bezpečné, příjemné prostředí pro vedení rozhovoru. Ve výzkumu figurují respondenti z řad běžných občanů, kteří nejsou aktuálně znejistěni nepříznivou sociální situací, přesto vlastní výběr prostředí, který jsem každému respondentovi pro rozhovor nabídla, přispěl k jistotě a umocnil důvěru. Celkově jsem v rámci výzkumu dbala etického přístupu tak, jak uvádí Mišovič (2019), tedy v průběhu všech výzkumných etap. Respondentům jsem zmínila i možnost seznámení se s výsledky výzkumu (srov. Hricová, Ondrášek, Urban 2023, s. 94), pokud by měli zájem.

Zpracování audiozáznamů proběhlo formou transkripce v podobě shrnujícího protokolu (srov. tamtéž, s. 100), neboť část respondentů v rámci rozhovoru detailněji rozebírala témata související se situací u zaměstnavatele, ale nesouvisející s výzkumem. S ohledem na etické hledisko zachování anonymity nejsou transkripce v podobě přílohy přímo součástí této práce, ale tvoří spolu s původními audiozáznamy samostatné složky, které jsou uloženy v osobním archivu autorky (srov. tamtéž, s. 99).

Pro analýzu dat jsem stanovila indikátory sloužící k identifikaci konkrétního jevu, kterému se ve výzkumu věnuji. Indikátory jsem dále sdružila do kategorií. Seznam indikátorů a kategorií:

SOCIÁLNÍ PRÁCE

- zkušenosti se sociální prací / sociálním pracovníkem
- oblasti sociální práce u zaměstnavatele

POHLED ZAMĚSTNANCE

- benefity

¹³ Forma souhlasu s určitým postupem či jednáním.

- pozice sociálního pracovníka ve firemní hierarchii
- zavádění změn ve firmě
- bariéry

5 Výsledky

V této kapitole se věnuji výsledkům provedeného výzkumu. Získané údaje zpřehledňuji v několika tabulkách, kde, kromě základních charakteristik respondentů, uvádím i výsledky související s jednotlivými kategoriemi a indikátory. Ke každému indikátoru přiřazuji stručně pojatou, zobecněnou odpověď každého respondenta ve výzkumném rozhovoru. Výsledek týkající se každého indikátoru, včetně vybraných citací respondentů, shrnuji v krátkém textu pod jednotlivou tabulkou. Celkové výsledky výzkumu zhodnocuji v kapitole Diskuze.

Výzkumných rozhovorů se zúčastnilo celkem 11 osob, z toho 7 mužů a 4 ženy (viz Tabulka č. 2). S jednou další osobou mimo vybraného zaměstnavatele jsem před zahájením výzkumných rozhovorů provedla pilotáž¹⁴, která není zpracována v níže uvedených výsledcích ani Diskuzi. Sloužila pouze k ověření, zda zvolené výzkumné otázky jsou vhodně strukturované a srozumitelné. Počet respondentů do výzkumu byl zvolen na základě doporučení zkušených odborníků – vyučujících, kteří mě v rámci vedení práce či metodického semináře směřovali k úspěchu při realizaci výzkumu a jeho kvalitnímu zpracování do této práce. Doporučený počet respondentů byl 6–8 osob, v souvislosti s technikou nabalování dle Novotné (2019), viz kapitola 4.4, jsem však získala respondentů více. Z důvodu respektu k nim a jejich ochotě pomoci jsem využila každého z přihlášených, resp. projevujíc zájem na výzkumu spolupracovat.

Následující Tabulka č. 2 obsahuje souhrn všech respondentů a jejich základní charakteristiku s ohledem na věk, gender, dosažené vzdělání a počet roků odpracovaných u současného zaměstnavatele.

¹⁴ Pilotáž - recenze formulace výzkumných otázek; generální zkouška výzkumné akce (viz [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Pilot%C3%A1%C5%BE_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Pilot%C3%A1%C5%BE_(MSgS))).

Tabulka č. 2 – Charakteristika respondentů (zdroj: vlastní, 2024)

Respondent	Věk respondenta	Gender respondenta	Dosažené vzdělání a jeho zaměření	Počet roků odpracovaných u zaměstnavatele
1	34	M	VŠ, humanitní	7
2	59	M	VŠ, technické	2
3	29	M	VŠ, humanitní	5
4	25	M	VŠ, logistika	3,5
5	51	Ž	střední s maturitou	11
6	45	Ž	střední s maturitou	20
7	49	Ž	střední s maturitou (obchod)	17
8	46	M	střední s maturitou (obchod)	25
9	35	M	VŠ, technické	9
10	45	Ž	VŠ, humanitní	5
11	25	M	VŠ, ekonomické	3

Tabulka A: SOCIÁLNÍ PRÁCE – Zkušenosti se sociální prací / sociálním pracovníkem (zdroj: vlastní, 2024)

Respondent 1	manželčina PPM ¹⁵ , přídavky na děti, babička umístěna v DZR ¹⁶
Respondent 2	péče o rodiče (umístění v LDN ¹⁷ , opatrovnictví)
Respondent 3	osobně nikdy nepotřeboval, zkušenost skrze přátele – studenty SP
Respondent 4	vůbec žádná zkušenost, vnímá u kolegů řešení mateřské apod.
Respondent 5	péče o blízkého (dochování v domácí péči), nevyužili terénní pečovatelské péče, pouze základní příspěvek na péči
Respondent 6	neví, co si představit, přídavky na děti řešila se mzdovou, jinak bez osobní zkušenosti
Respondent 7	osobní zkušenost, několikanásobná; rozvod při mateřské dovolené, žádost o hmotnou nouzi (špatná zkušenost s SPk)
Respondent 8	osobní zkušenost nulová; skrze známé vnímá problémy při snaze o umístění blízkých do zařízení soc. služeb nebo do hospicové péče
Respondent 9	pouze PPM u manželky, jinak pasivně skrze zkušenost kolegů
Respondent 10	osobní zkušenost nulová; jinak pasivně skrze zkušenost kolegů
Respondent 11	osobní zkušenost nulová; pouze se setkal s dopady činnosti SPk

V podstatě mizivá zkušenost se sociální prací či tématy, kterými se SP zabývá, není překvapivá jednak z hlediska věku některých respondentů a také, do jisté míry, jejich

¹⁵ PPM – peněžité pomoc v mateřství.

¹⁶ DZR – domov se zvláštním režimem (zařízení pobytových služeb dle zák. č. 108/2006 Sb.).

¹⁷ LDN – léčebna dlouhodobě nemocných (obvykle součástí nemocničních zařízení).

pracovního zařazení či vzdělání, k čemuž jsme se dostali s Respondentem 6: „... ti lidi z výroby, určitě mají jiné platy... Ano, životní styl... tím neříkám, že já bych do toho spadnout nemohla... určitě tam tu pomoc by vítali...“. Několik respondentů pokládalo před samotnou prezentací svého názoru na výzkumnou otázku nejprve zcela konkrétní dotaz, jako např. Respondent 11: „Abych řekl pravdu, tak mi trošku uniká definice nebo náplň práce sociálního pracovníka (úsměv), tak jestli bych Vás mohl požádat...?...“.

Tabulka B: SOCIÁLNÍ PRÁCE – Oblasti sociální práce u zaměstnavatele
(zdroj: vlastní, 2024)

Respondent 1	dluhové poradenství (odhaduje), drogové poradenství (je si jistý)
Respondent 2	sociální prevence (mladí bez cíle, socializovaní pouze v rámci své rodiny – v případě úmrtí rodičů neschopnost samostatného fungování), mentoring, terapeutické služby
Respondent 3	vztahy na pracovišti, sociální vazby, kulturní odlišnosti (kolegové – cizinci)
Respondent 4	náročná životní situace související se zdravím (děti, rodiče) či úmrtím v rodině; finanční poradenství
Respondent 5	vztahy na pracovišti, kulturní odlišnosti a s tím související šikana či diskriminace (noví kolegové cizinci vs. místní)
Respondent 6	exekuce / dluhové poradenství, terapeutické služby
Respondent 7	sociální poradenství (kam zajít, jaký formulář vyplnit); u kolegů-cizinců tlumočnictví a celková podpora jejich plné integrace
Respondent 8	psycholog / terapeutické služby, finanční poradenství (spíše vzdělávací), odborné sociální poradenství při úmrtí rodině
Respondent 9	všeobecné sociální poradenství; matky-samoživitelky; integrace kolegů-cizinců
Respondent 10	dluhové poradenství, poradenství při rozvodu, úmrtí v rodině (poradenství, doprovázení)
Respondent 11	všeobecné sociální poradenství (zaměření zdraví vč. psychického, finance)

Většina respondentů vnímá v současnosti nejpalčivěji zacílení na terapeutickou činnost či podporu: „*Ted' to bude určitě oblast psychologická...*“, říká Respondent 8. Hned vedle toho se objevuje komplexnost problému ve smyslu i potřeby mentoringu či koučování. Vzhledem k zaměstnávání cizích státních příslušníků je silně vnímána i podpora jejich integrace, nejen v rámci firmy: „... *myslím, že ten sociální pracovník má jiný konexe, jiný možnosti... dokáže domyslet dál... než pracovník v emocích, který v tu chvíli tu situaci vidí jako neřešitelnou...*“, říká Respondent 7.

Tabulka C: POHLED ZAMĚSTNANCE – Benefity (zdroj: vlastní, 2024)

Respondent 1	něco nad rámec platu (kantýna, školka, slevy na různé zboží a služby)
--------------	---

Respondent 2	něco nad rámec, co musí ze zákona dát zaměstnavatel (různé slevy nebo možnost vzdělávání)
Respondent 3	výhoda vyplývající ze zaměstnaneckého poměru, něco navíc
Respondent 4	něco navíc oproti mzdě (zvýhodněná posilovna, kurzy)
Respondent 5	výhoda nad rámec mzdy, nějaký bonus
Respondent 6	bonus pro zaměstnance, nejen do mzdy, ale co lze použít
Respondent 7	něco navíc pro zaměstnance
Respondent 8	soubor věcí, vyjma platu a mzdy (dovolená navíc, dny volna při různých životních příležitostech... něco v kolektivní smlouvě, něco ještě navíc nad ní)
Respondent 9	něco navíc, finanční i nefinanční (slevy, akce, výhody)
Respondent 10	finanční a „sociální“ (zázemi stabilní firmy, jistota; pomoc v náročných životních situacích)
Respondent 11	výhody nad rámec mzdy, něco nad rámec definice zákona (home-office, flexibilní pracovní doba, interní mentoring)

V rámci rozhovorů se u tohoto tématu nevyskytlo v zásadě jediné zaváhání. Všichni respondenti vnímají benefit jako něco nad rámec mzdy. Zajímavým se ukázalo být vzpomínání na jednotlivé možnosti, které zaměstnavatel nabízí. Projevil se fakt, který jsem objevila již v rámci testovacího rozhovoru a to, že zvýhodněné stravování nebo penzijní připojištění, jsou vnímány již jako standard a ne benefit. V tomto směru preferuje cílenější zaměření (nových) benefitů, jako je například zdravotní péče či třeba sociální práce, v rámci firemního nastavení Respondent 8: „... a měly by tyhle věci jít na úkor těch tradičních věcí, jako jsou různý Cafeterie¹⁸, multisportka¹⁹... nevím, co dalšího...“.

Tabulka D: POHLED ZAMĚSTNANCE – Pozice sociálního pracovníka ve firemní hierarchii (zdroj: vlastní, 2024)

Respondent 1	personální oddělení, ale jinak se profilovat; arogance vs. důvěra
Respondent 2	personální oddělení; důvěra; sám sobě PR ²⁰ ; propojení s odbory
Respondent 3	ideálně nové samostatné oddělení; důvěra; důkladná příprava/mktng
Respondent 4	personální oddělení
Respondent 5	personální oddělení
Respondent 6	personální oddělení, ale nutnost oddělit (obava ze stigmatizace)
Respondent 7	nezávisle, mimo oddělení; důvěra; není nikomu vázán
Respondent 8	personální oddělení, jiné osobní kompetence (emoce, cit, vztahy)

¹⁸ Systém s nabídkou různých typů bonusů, ze kterých mohou zaměstnanci čerpat výhody v určitém finančním objemu (<https://www.businessinfo.cz/clanky/necekejte-zadnou-kavu-cafeterie-pomaha-firmam-s-benefity-pro-zamestnance/>).

¹⁹ Multisport karta, volnočasový zaměstnanecký benefit umožňující vstupy do různých sportovních či relaxačních zařízení (https://multisport.cz/faq/#:~:text=Karta%20MultiSport%20je%20volno%C4%8Dasov%C3%BD%20za m%C4%9Bstnaneck%C3%BD,si%20tak%20rozmanitou%20nab%C3%ADdku%20aktivit.)).

²⁰ PR – Public Relations, vztahy s veřejností (z angl.); zde ve smyslu reklamy, prezentace sebe sama.

Respondent 9	personální-školicí část; důvěra-mlčenlivost; nutnost hranic
Respondent 10	personální, v závislosti na jeho pověsti (důvěra v personalisty)
Respondent 11	personální-i marketingová část (souvislost se CSR)

Ačkoliv se většina respondentů shodla na přirozeném zařazení pozice sociálního pracovníka do personálního oddělení, přesto by toto ukotvení bylo výzvou, kterou Respondent 1 popisuje jako jistou „kastaci“ či „třídovost“: „...*tam v podstatě funguje třídní struktura, stále ještě... výroba vůči kancelářím... a ty lidi z té výroby mají bazální nedůvěru vůči lidem z vedení, lidem z kanceláře... tenhle člověk by musel být v něčem jiný, aby mohl pracovat s těma lidma z výroby...*“. Někteří doplňují, že by záleželo na osobnosti sociálního pracovníka, jak by dokázal překonat kastování a přesvědčit zaměstnance, že je zde opravdu pro ně. A nebýt vnímán jako další, prodloužená ruka vedení a kanceláře. Respondent 7 dokonce okamžitě reaguje „...*Já jsem přesvědčená, že by měl bejt nezávislej... Ano, že není nikomu vázán.*“.

Tabulka E: POHLED ZAMĚSTNANCE – Zavádění změn (zdroj: vlastní, 2024)

Respondent 1	Ano, neustálá potřeba něco měnit
Respondent 2	Ano, určitě hodně otevření změně, neuvěřitelně progresivní
Respondent 3	Ano, poměrně progresivní, nebrání se změnám
Respondent 4	Ano u managementu, ne u zaměstnanců
Respondent 5	Spíše status quo
Respondent 6	Ano, stále se snaží o zlepšení
Respondent 7	Ano vedení, občas problém u zaměstnanců
Respondent 8	Ano, dobře odargumentovaná ano
Respondent 9	Ano, vítaná, někde i hmatatelná (neustálé stěhování ve výrobě)
Respondent 10	Ano, tendence změny, ale poměrně to trvá
Respondent 11	Ano, otevřenost ke změně, ale vše trvá

Přístup zaměstnavatele ke změnám oproti zachování status quo reflektuje Respondent 1 ironicky: „...*tam se buduje až taková kultura změny... tam se musí měnit, i když je to změna třeba k horšímu.*“ Naopak Respondenti 2 a 3 vnímají přístup k novinkám spíše jako zdravý i s ohledem na obor podnikání: „*Musíme reagovat, i proto, že pracujeme s technologiemi, tak musíme reagovat, co se děje, z hlediska nějakého vývoje...*“. Respondent č. 4 potvrzuje spíše tezi Respondenta č. 1: „...*co se týká těch klasických, běžných zaměstnanců právě v té výrobě nebo u té logistiky... tam ta změna není tak brána. Spíš je tam odpor a donucení k té změně. Ale to si myslím, že tak je to stejný u každé firmy.*“ Většina respondentů, vyjma Respondenta 5 (a to z důvodu pracovního zařazení pod externího dodavatele), vnímá firmu jako velmi otevřenou ke změně a vnímá,

že změny se dějí často, na různých úrovních. Tři respondenti ovšem rozšiřují vnímání změny o proces jejího schválení a zavádění, které se promítá v odpovědích v následující Tabulce F. Respondent 9 zmiňuje: „*Někdy se ty věci ale dějou pomalu... protože to musí schválit tenhle, tenhle a pak ještě v (sídlo ústředí firmy)...*“ a v podobném duchu se nese dovětek Respondenta 10 (který v podstatě potvrzuje i odpověď Respondenta 1): „*Myslím jako, že v dlouhodobém horizontu, ta změna je vítaná... v rámci výroby, ta změna je hmatatelná... tady se neustále stěhuje... tendence změny máme, akorát vzhledem k tomu jak jsme velká, globální firma... od toho nápadu, do toho finále, to jako poměrně trvá... úřednický šiml... byť jsme moderní firma... než se třeba něco schválí, tak to trvá poměrně.*“

Tabulka F: POHLED ZAMĚSTNANCE – Bariéry (zdroj: vlastní, 2024)

Respondent 1	žádné ze strany zaměstnavatele; na straně zaměstnanců velmi silná otázka (ne)důvěry
Respondent 2	absolutně žádná z hlediska financí, techniky apod.; z hlediska přijímacího procesu na novou pozici ale upozornění na upřednostňování „rodiny“ (zaměstnávání ze známosti)
Respondent 3	výraznější bariéry nevnímá; nejvýznamnější by byly lidské zdroje
Respondent 4	koncernový standard; finance (musí se to vyplatit); byrokracie velké firmy (čas)
Respondent 5	finance
Respondent 6	žádné ze strany zaměstnavatele; na straně zaměstnanců důvěra
Respondent 7	žádné ze strany zaměstnavatele; na straně zaměstnanců důvěra, tedy otázka lidských zdrojů, typu člověka
Respondent 8	žádná, pokud bude dobře připraveno; nutnost dobrého sdílení zpětné vazby
Respondent 9	byrokracie a procesy velké firmy (čas)
Respondent 10	finance (musí se to vyplatit); dohoda s odbory
Respondent 11	byrokracie a procesy velké firmy (čas); finance (musí se to vyplatit); vhodně to „prodat“ zaměstnancům

Při zavedení nové pozice sociálního pracovníka do balíčku benefitů se v podstatě všichni respondenti shodli, že výraznou bariéru na straně zaměstnavatele svým osobním pohledem nevnímají. Respondent 1 zde vyjadřuje skepsi, protože podle něj zaměstnavatelé chtějí konat dobro jen, pokud jim to zvyšuje zisk či prestiž: „... *stará se do té míry, dokud je to pro něj výhodné... zaměstnanec není cílem, je prostředkem...*“. Toto svojí odpovědí potvrzuje i Respondent 4 či Respondent 8, který uvádí „*Tady je to tvrdý business*“, ale při otázce, zda vytvořit novou pozici nebo si najmout externistu, pak dodává „... *pokud bychom ještě viděli větší benefit, u té interní možnosti, který se nedá vyčíslit jen finančně... tak vidím samozřejmě možnost, že by se to dalo řešit interně.*“

Asi největší zajímavostí při rozhovorech bylo automatické vnímání bariér na straně zaměstnanců. Vítězila zde důvěra. Bez přemýšlení ji jako překážku nové pozice uvedl

Respondent 1 „jediný by bylo... jako, to vnímání toho člověka ze strany těch zaměstnanců... ale to si asi každý ten SPk musí ňák vybudovat sám, tu pozici jako tý důvěry, jo...“ a zamýšlí se relativně i detailně nad těžko uchopitelnou pozicí sociálního pracovníka ve firmě: *“Tohle je věc, která není hned vidět, ale udělá to obrovskou neplechu, protože to smýšlení, to vnitřní nastavení, je úplně rozdílný... bude úplně rozdílný nastavení toho potenciálního SPk v té firmě, nebo mělo by být... a jiný nastavení vedoucího... na personálním... to bude jako třeba velká překážka... to by musel ten člověk překonat... Protože ve chvíli, když SPk přistoupí na korporátní hru, smýšlení... tak v podstatě ztratí tu důvěru těch zaměstnanců... bude jako mezi mlýnskými kameny...“*. Ačkoliv jsem z dalších rozhovorů nacítla, že prvky prosociálního smýšlení dané oddělení určitě vykazují nebo o nich minimálně přemýšlí, myšlenky Respondenta 1 potvrzují odpovědi další. Dlouze nad tím uvažuje a snaží se osvětlit situaci Respondent 2: *“U nás ve firmě je personální oddělení uzavřený. Samozřejmě, jako, může každý zaklepat a může vstoupit... Problém ale je, že to je jedna velká otevřená kancelář, kde v podstatě o vašem problému vědí všichni... Je to (zminěno město, kde působí) firma, tak je jasný, že každé s každým se tam zná... když odejdete z kanceláře, tak než sejdete po schodech dolů, tak prostě na dílně už to vědí... a to je špatný. To prostě takhle nejde. Tak nový sociální pracovník by měl bejt... ne jako vyčleněnej... samozřejmě ne z kolektivu, z personalistiky (smích)... ty personalisti se starají o nábor a potom, oni se starají jen o nějaký školení a to... aby bylo dodržené ze zákona, co má být... Na osobní otázky čas není? Není. Oni s vámi pak možná řeší, pokud se objeví nová pozice... je pravda, že firma se snaží dělat společenské akce... ale to nevede k tomu, aby objevila problémy... nebo sdílela... problémy svých zaměstnanců. Firma řeší jen svoje problémy prostě, jo, takhle (úsměv).“* Kvůli důvěře, možné stigmatizaci, kdyby se svojí náročnou životní situací vcházeli do nevlídného či nesoukromého prostředí, zmíněna byla i neempatie či arogance: *„Konkrétně u nás bych nechtěl, aby to věděla naše personalistka, protože těm věřím ještě míň (smích)... to jsou takoví pohádkáři. To asi všude.“* Nebo *„nová tvář... jééé, zase kancelář... ten za to bude mít peněz... My nemáme práci a oni vymýšlí sociálního pracovníka...“* či *„Personální je vždycky nenáviděné, to máte pravdu... to je podle mě historický... chtě-nechtě, to HR oddělení sedí na nějaké moci.“* Na základě toho jsem přesvědčena, že pozice sociálního pracovníka ve firmě, při zařazení do stávající hierarchie personálního oddělení, by byla velmi ztížena a přikláněla bych se k názoru dvou respondentů *„Já jsem přesvědčená, že by měl bejt nezávislej.“* a *„Nepředpokládám, že by si tohle vzal prokurista... .. Takže určitě personální a zase je otázkou... jediný šéf pro sociálního pracovníka by byl šéf personálního. A už by tedy v rámci té matice by byl doprava nebo doleva, ale tím to končí...“*.

6 Diskuze

Cílem výzkumu bylo zjistit, zda by vytvoření pozice sociálního pracovníka u vybraného zaměstnavatele bylo přínosem. V rámci dílčích cílů jsem se zabývala možnostmi a podmínkami pracovního prostředí a nastavení zaměstnavatele tak, jak je vnímají jednotliví respondenti. A také, zda je u zaměstnanců poptávka po takové službě, resp. zda by ji uvítali například v rámci benefitního programu či nové pozice u zaměstnavatele. Tato kapitola shrnuje odpovědi respondentů a dává výsledky výzkumu do souvislostí.

Pomocí polostrukturovaného rozhovoru jsem s respondenty nacházela odpovědi na základě třech výzkumných otázek: 1) *Jaké jsou možnosti uplatnění sociálního pracovníka u zaměstnavatele / ve firmě*, 2) *Jaký přínos by měla pozice sociálního pracovníka ve firmě pro zaměstnance a jaký pro zaměstnavatele*, a 3) *Jaké bariéry na straně zaměstnavatele při zavádění pozice sociálního pracovníka ve firmě vnímají zaměstnanci svým osobním pohledem*.

Znovu zde upozorňuji, že pro lepší přehlednost textu používám termín *respondent* a *sociální pracovník* ve formě bez genderového rozlišení. Dále se v textu objevují zkratky *SP* pro sociální práci a *SPk* pro sociálního pracovníka.

Zcela v souladu s faktem uvedeným v kapitole č. 2.2, v níž zmiňuji Barvíkovou (2010) a jí uváděné důvody k nesprávnému povědomí široké veřejnosti o profesi sociálního pracovníka a jeho roli ve společnosti, byla z výzkumu potvrzena spíše větší neznalost oboru SP a kompetencí SPk. Respondenti 3, 4, 6, 8, 10 a 11 konkrétně uvedli, že sociální práci neznají nebo nevědí, co si představit, mají nulovou zkušenost. To vrací tento výzkum i k elementární potřebě profesního zákona, jak zmiňuji v kapitole 2 v souvislosti s myšlenkou Cibulkové (2023), ale také původní myšlenku, kdy je třeba sociální práci přinést blíže k lidem, a ne ji dále institucionalizovat.

S nezkušeností s SP souvisí i nejčastěji uváděná (a do jisté míry mylná) oblast možného působení sociálního pracovníka ve firmě. Hned tři respondenti (2, 6 a 8) totiž vidí největší přínos v psychologických či terapeutických službách, které jmenuje i Macháček (2022) při uvádění údajů ohledně zaměstnavateli často nabízené psychologické podpory na telefonu, viz kapitola 3.1.

Z dalších možností působení sociálního pracovníka ve firmě (viz související Tabulka B) vystupuje z výzkumu do popředí i možná poptávka po dluhovém poradenství, kterou zmínilo v nějaké formě hned sedm respondentů z celkových jedenácti. Respondent 8 specifikuje, že jde spíše o finanční poradenství či vzdělávání, než řešení dluhů či přímo exekuci zaměstnanců. Při počtu téměř tisícovky zaměstnanců má totiž zaměstnavatel

velmi nízký počet zaměstnanců, kteří jsou exekucí zatíženi, jak během výzkumných rozhovorů vyplynulo. Otázkou je pro mě, zda nízký počet zaměstnanců s aktivní exekucí znamená dobrou finanční gramotnost všeobecně. Odpověď na to dává antropoložka Edit Szénássy, jejíž výzkum z roku 2017 uvedený na webových stránkách organizace Otevřená společnost, o.p.s. (srov. Mapa exekucí, online), potvrzuje, že ani finanční gramotnost není zárukou života bez dluhů. Závazky se daří lidem splácet do doby, než jsou stíženi krizovou životní situací, kterou může být rozvod, závažné onemocnění či přímo úmrtí v rodině.

Třetí významnou oblastí pro práci SPk vnímanou respondenty ve výzkumu byla integrace zaměstnanců-cizinců do pracovního prostředí, ale i jejich všeobecné socializace. Kulturní odlišnost a z ní vyplývající náročné situace pro své kolegy si uvědomují respondenti 3, 5 a 7. Toto je v korelaci s fakty, které uvádí Zogata-Kusz a Mega (2022, s. 315). Ty při práci s cizinci zdůrazňují zejména podporu sociálního fungování klientů a jejich integraci v různých sférách vč. strukturálně-ekonomické. Z hlediska kompetencí je pro tuto práci nutností angažovat interkulturně schopného pracovníka.

Otázka přínosu SPk s ohledem na loajalitu zaměstnanců byla ve výzkumu potvrzena zcela, a to dle původní úvahy Maslowa a jeho pyramidy potřeb. Tedy, soustředí-li se zaměstnavatel na uspokojení nejzákladnějších potřeb svých zaměstnanců, může být ovlivněna jejich výkonnost na pracovišti, jak jsem uvedla již v teoretické části v kapitole 3.2. Další posílení pracovně-právního pouta (viz Kapitola 3 – Zaměstnavatel a Macháček, 2022), pokud by byla pozice sociálního pracovníka vytvořena a stala se součástí benefitního programu zaměstnavatele, by totiž vnímala většina respondentů.

Z výzkumných rozhovorů vyplývala až vzácná shoda v osobním pohledu jednotlivých respondentů na prostředí a podmínky u zaměstnavatele. Respondenti na jeho straně významně nevnímali žádné bariéry při zavádění inovací. Jsou přesvědčeni, že finance, technika či administrativa kolem jakékoliv změny v podniku, vč. vytvoření nové pozice, nejsou překážkou. Jedinou bariérou se v jejich pohledu na zavedení inovací jeví byrokracie provázející velkou firmu, s její rozsáhlou hierarchií a v tomto případě zázemím tzv. zahraniční matky²¹. Respondenti 4, 8, 9, 10 a 11 vidí nutnost kvalitní přípravy nového projektu či pozice ve firmě a zároveň silných argumentů pro jejich prosazení. Shodně zmiňují schvalovací proces v řádu mnoha měsíců.

V souvislosti se zařazením sociálního pracovníka do hierarchie firmy není nezajímavý výsledek týkající se oddělení, ve kterém by případný SPk měl působit

²¹ Nadřazená společnost, která má majoritní nebo úplnou kontrolu nad podnikem nacházejícím se v cizí zemi.

(viz Tabulka D). Vyjma jednoho respondenta se všichni shodli na přirozeném zařazení SPk do personálního oddělení. Respondent 3 a 6 však přímo vyjádřili nutnost jeho nezávislosti a jistého vymezení od agendy typické pro personalisty. Zde se ukazuje potřeba zacílení oddělení HR²² nejen na administrativní procesy, ale i emoční rozpoložení právě samotných lidských zdrojů. Respondent 8 tuto potřebu již vnímá, když komentuje, že dosavadní praxe administrativně nastavených personalistů bude brzy nefunkční. Což podporuje Bullinger (2018) ve svém článku, kde u budoucích zaměstnanců poukazuje na nutnost interpersonálních kompetencí. Jak uvádí Matoušek (2013, s. 12), charakteristická pro SPk je potřeba pomáhat nezávisle na tom, s jakou cílovou skupinou či kde pracuje. Tedy sociální pracovník působící ve firmě by tuto dosud chybějící kompetenci u personalistů zaměstnavatele ve výzkumu řešil.

Matoušek (2022, s. 24) uvádí, že podmínkou úspěšné práce SPk je důvěra klienta. Důvěra se ve výzkumu vyskytla v podobě zásadní bariéry, která se nesla v zásadě všemi rozhovory. Respondenti se až na výjimky přímo vymezovali vůči stávajícímu nastavení ve firmě a zmiňovali možné obtíže s vnímáním nové pozice SPk. A to nejen kvůli nedůvěře, ale i možné stigmatizaci, kdyby se svojí náročnou životní situací vcházeli do v zásadě velmi nesoukromého prostředí²³ stávajícího personálního oddělení. Překážkou na straně zaměstnanců se v té souvislosti ukázalo také typické třídní rozdělení uvnitř podniku²⁴ a elementární nedůvěra vůči lidem z kanceláře vnímaná oběma stranami. Výzvou by tedy bylo již vhodné umístění SPk v rámci firemní struktury tak, aby si k němu zaměstnanci uměli najít cestu. Jak ale uvádím v kapitole 2.1, stejně jako Ehlichová (2017) jsem přesvědčena, že jde vždy o osobu sociálního pracovníka, kdo utváří výsledný dojem ze sociální práce. To by platilo i u SPk u vybraného zaměstnavatele, což podporují slova Respondenta 2. Ten přímo uvedl, že by si propagaci musel udělat sociální pracovník sám tím, že by byl vidět a ukázal by lidem, že tam je pro ně.

Dle článku J. Bullingera (2018) zmiňovaném v teoretické části by rozšíření personálních oddělení o odborníky, kteří se specializují například na komunitní práci, firmě jen prospělo. Výzkum toto potvrdil, ačkoliv jeden z respondentů, Respondent 1, je skeptický a poukazuje na nesoulad mezi základním cílením zaměstnavatele (tvorba zisku) a posláním služby sociálního pracovníka (podpora lidí). Uvedené Bullingerovo tvrzení by bylo u osvětleného zaměstnavatele jistě odpovědí. Hodí se zde připomenout i slova Lednického (2003) zmíněného v kapitole 3.1, který připomíná přístup Tomáše Bati. Ten je až do dnešní doby příkladem prospěšného spojení sociálního přístupu k zaměstnancům a ziskovosti podniku. Podobně vyvrací skeptický pohled respondenta

²² HR = human resources (angl.) neboli lidské zdroje (personální oddělení).

²³ U daného zaměstnavatele působí HR v tzv. open-space neboli otevřeném kancelářském prostoru.

²⁴ Ve smyslu lidé z výroby vs. lidé z kanceláře.

i článek Wayne Elsey (viz Why your company should be more socially responsible 2018, online), který uvádí výzkum společnosti Cone Communication v roce 2017 mezi běžnou populací. V něm se ukázalo, že více než tři čtvrtiny respondentů chtějí, aby se firmy zabývaly sociální spravedlností. A většina z respondentů by se rozhodla pro koupi produktu u společnosti, která se aktivně angažuje v advokační činnosti v sociální oblasti.

V této kapitole jsem analyzovala výsledky svého kvalitativního výzkumu, který se zaměřil na přínos pozice sociálního pracovníka u vybraného zaměstnavatele. Na základě polostrukturovaných rozhovorů a analýzy kvalitativních dat bylo možné identifikovat klíčové oblasti pro působení SPk ve firemní hierarchii. Samotní zaměstnanci vnímají tuto pozici jako přínosnou, jakkoliv pro ně byla oblast sociální práce na počátku rozhovorů spíše neznámou. Téměř jednomyslně se respondenti shodují na přínosu SPk pro oblast duševního zdraví, mezilidských vztahů a efektivního řešení náročných životních situací. Byl rovněž zjištěn benefit v podobě vnímání rozšíření péče zaměstnavatele a posílení loajality zaměstnanců.

Na vybraném příkladu zaměstnavatele jsem ověřila, že mnou definovaný výzkumný problém je vnímán, přijímán a z výzkumných rozhovorů byly definovány i skutečnosti pro jeho řešení (srov. Hricová, Ondrášek, Urban 2023, s. 16). Podobně jako ve zmíněném projektu Obce blíže lidem (2022) se i v souvislosti s firmou, její velikostí, zaměřením či umístěním, může pro zaměstnance stát mnohdy až nemožné domoci se podpory v rámci systému sociální pomoci a služeb. Bariérami jsou časová vyčerpání zaměstnance (trojsměnný provoz a tedy nesoulad s otevírací dobou či úředními hodinami dané instituce), nedostupnost služeb (většina institucí se přesouvá do krajského města), ale i předsudky (menší město a s tím související snížená anonymita). Nepřehlednost systému nebo čas strávený zjišťováním možného řešení v rámci systému sociálních služeb mohou vést k rezignaci na řešení situace. Což vede k nárůstu napětí a vzniku sociálního problému či neutěšené sociální situace člověka. Informovanost, podpora a směřování k vlastním zdrojům pomoci zaměstnanců na pozadí komunity zaměstnavatele, jsou hlavní cíle sociální práce u zaměstnavatele.

Celkově lze konstatovat, že sociální pracovník u vybraného zaměstnavatele by měl pozitivní dopad na spokojenost zaměstnance i pracovní prostředí zaměstnavatele. Výzkum pomohl identifikovat několik oblastí, které by mohly být v budoucnu dále zkoumány. Jednou z nich je určitě pohled na inovaci pohledem samotného zaměstnavatele. Druhou pak nutnost rozklíčovat překážky na straně současného nastavení personálního oddělení a kompetencí jednotlivých personalistů. Závěry výzkumu implikují možnou praxi sociální práce ve firemním prostředí a mohou poskytnout cenné vodítko pro další rozvoj této myšlenky.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo otevřít otázku možnosti uplatnění sociálního pracovníka u vybraného zaměstnavatele. Zpracováním teoretické části a aplikací kvalitativního výzkumu jsem chtěla přinést hlubší porozumění výzvám a přínosům tohoto inovativního tématu na českém trhu. Cíl práce byl naplněn a dokázala jsem odpovědět na veškeré výzkumné otázky.

Výzkum a analýza jeho výsledků podporují předpokládané teoretické rámce a poskytují důležité informace o možnostech uplatnění sociálního pracovníka v daném prostředí. Zároveň nabízí náhled na důležitost oboru sociální práce v současném společenském kontextu. Obsahuje přínosné poznatky jak pro odborníky v oblasti sociální práce, tak pro samotného zaměstnavatele s ohledem na vylepšení podmínek poskytování služeb z oblasti sociální práce a jejich efektivního cílení v pracovním prostředí.

Výsledky výzkumu naznačily, že by sociální pracovník ve firmách mohl hrát důležitou roli, ale zároveň se objevily výzvy pro optimalizaci jeho role ve vybraném prostředí. Přínosy sociálního pracovníka jsou mnohem širší než pouhá podpora zaměstnanců v obtížných situacích. Objevuje se zde jeho role při řešení konfliktů a formování pozitivní týmové dynamiky. Efektivní implementace této role však vyžaduje spolupráci zaměstnavatele, vedení a samotného sociálního pracovníka. V konečném důsledku může toto spojení vytvořit zdravější a produktivnější pracovní prostředí pro všechny zúčastněné strany.

Včasný záchyt problematické či náročné životní situace přímo u jejího zrodu, tedy na pracovišti, kde člověk moderní doby tráví podstatnou část svého aktivního života, by byl přínosem nejen pro daného jedince, kterého se problém osobně dotkl. Sociální pracovník by pomohl naplňovat společenskou zodpovědnost firem a dále kultivovat jejich prostředí. Ale zejména by byl příkladem dobré praxe pro obor sociální práce, která by tak „blíže lidem“ mohla široké veřejnosti v jejich přirozeném sociálním prostředí ukazovat, o čem vlastně je, co nabízí – a že je zde pro lidi.

Bakalářská práce bude, na základě projeveného zájmu, poskytnuta respondentům výzkumu, kteří se zabývají personalistikou a CSR programy u daného zaměstnavatele. Může se stát výchozím bodem pro zavádění sociální práce do podniku či východiskem pro další, detailnější výzkum v této oblasti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOGRAFIE & AUTORSKÉ ČLÁNKY A PRÁCE

BARVÍKOVÁ, J. Vliv mediálního obrazu profese sociálního pracovníka na její vnímání veřejností. *Fórum sociální politiky*. Praha: RILSA. 2010, č. 6. ISSN 1802-5854 (print).

CLARK, Ch. *Social Work Ethics. Politics, Principles, and Practice*. London: Macmillan Press, 2000. 227 s. ISBN 978-03-337-1934-3.

CIBULKOVÁ, P. Budou mít sociální pracovníci profesní zákon a jaké by měly být jejich kompetence? *Sociální pracovník*. Tábor: Rudi, a.s., 2023, č. 4. ISSN 2788-2659.

CVEJNOVÁ, Markéta. *Role sociálního pracovníka na pracovišti soukromého podniku*. Diplomová práce, vedoucí Tomeš, Igor. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra sociální práce, 2008.

DOLEŽEL, J. Sociální práce do počátku novověku. In: MATOUŠEK, O., et al. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013, s. 179 a s. 183.

ELICHOVÁ, M. *Sociální práce, Aktuální otázky*. Praha: Grada, 2017. 264 s. ISBN: 978-80-271-0080-4.

GEHLENBORG, H. *Occupational Social Work in Germany: A Continuously Developing Field of Practice*. Binghamton, NY: The Haworthpress, 2001. 198 s. ISBN 978-02-0304-851-1.

GÉRINGOVÁ, J. *Pomáhající profese – tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: Triton, 2011. 198 s. ISBN 978-80-7387-394-3.

HAVRDOVÁ, Z. *Kompetence v praxi sociální práce: metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha: Osmium, 1999. 167 s. ISBN 809-902081-8-5.

HUBÍKOVÁ, O., HAVLÍKOVÁ J., TRBOLA R., MUSIL L. *Deficity ukotvení české sociální práce*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2021. 88 s. ISBN 978-80-7416-415-6 (pdf).

JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, 2003. 223 s. ISBN 80-7254-329-6.

KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese*. 7. vydání. Praha: Portál, 2016. 147 s. ISBN 978-80-262-1147-1.

KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. ISBN 978-80-7478-921-2.

- MATOUŠEK, O., et al. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. 576 s. ISBN 978-80-262-066-7.
- MATOUŠEK, O., et al. *Metody a řízení sociální práce*. 3. vydání. Praha: Portál, 2013. 400 s. ISBN 978-80-262-0213-4.
- MATOUŠEK, O., et al. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál, 2022. 526 s. ISBN 978-80-262-1952-1.
- MATOUŠEK, O., et al. *Základy sociální práce*. 2. vydání. Praha: Portál, 2007. 310 s. ISBN 978-80-7367-331-4.
- MATOUŠEK, O., DOLEŽEL, J. Domácí historie sociální práce. In: MATOUŠEK, O., et al. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013, s. 195.
- MATOUŠEK O., KOLÁČKOVÁ J., KODYMOVÁ P. (eds.). *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2010. 351 s. ISBN 978-80-7367-818-0.
- MIŠOVIČ, J. *Sociologický výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Praha: SLON, 2019. 292 s. ISBN 978-80-7419-285-2.
- NAVRÁTIL, P. Životní situace jako předmět intervence sociálního pracovníka. *Sociální práce*. Brno: ASVSP. 2003, č. 2. ISSN 1213-6204 (print).
- NAVRÁTIL, P., MATOUŠEK, O. Sociální práce v době současné. In: MATOUŠEK, O., et al. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013, s. 189.
- NEZBEDA, O. *Průvodce smrtelníka*. Praha: Paseka, 2016. 288 s. ISBN 978-80-7432-747-6.
- NOVOTNÁ, H., ŠPAČEK, O., ŠTOVÍČKOVÁ JANTULOVÁ M. (eds.). *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: FHS UK, 2019. 496 s. ISBN 978-80-7571-025-3.
- ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. Praha: SLON, 2007. 127 s. ISBN 978-80-8429-36-6.
- WILDMANNOVÁ, M. *Základy sociální politiky*. Brno: Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity, 2005. 128 s. ISBN 80-210-3652-4.
- ZOGATA-KUSZ, A., MEGA, A. Podpora cizinců v integraci. In: MATOUŠEK, O. et al. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál, 2022, s. 315.

INTERNETOVÉ ZDROJE

BULLINGER, J. Why Companies Need to Hire Social Worker. *Fast Company* [online]. 2018 [cit. 28. 12. 2023]. Dostupné z: <https://www.fastcompany.com/40582642/why-companies-need-to-hire-social-workers>.

CSR a udržitelný rozvoj v podnikání. *Flagship* [online]. [citováno 29. 12. 2023]. Dostupné z: https://www.hkpraha1.cz/wp-content/uploads/2017/09/CSR-Manua%CC%811-HKP1_Flagship.pdf.

Doporučený postup č. 1/2018 [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 22. 3. 2018 [citováno 29. 12. 2023]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/DP_1_2018.pdf/bcc5621b-b0de-2103-99b9-8667d30a3546.

JANČÍKOVÁ, K. Motivace pracovníků z pohledu uspokojování potřeb. *Psychologie pro každého* [online]. 2016 [cit. 28. 12. 2023]. Dostupné z: <https://psychologieprokazdeho.cz/motivace-uspokojovani-potreb/>.

KODYMOVÁ, P. Tři významné osobnosti v historii rozvoje sociální práce jako profese: Marie Riegrová-Palacká, Alice Masaryková a Marie Došková-Krakešová. *Gender a sociální práce* [online]. Praha: Katedra sociální práce FF UK, 28. 2. 2021 [citováno 29. 12. 2023]. Dostupné z: <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/tri-vyznamne-osobnosti-v-historii-rozvoje-socialni-prace-jako-profese-marie-riegrova-palacka-alice-masarykova-a-marie>.

KODYMOVÁ, P. Sociální práce do druhé světové války. In: MATOUŠEK, O., et al. *Základy sociální práce*. 2. vydání. Praha: Portál, 2007, s. 112, s. 115 a s. 137.

Kolik lidí pracuje v sociálních službách [online]. Sociální služby In: Horecky.cz, © 2024 [citováno 29. 2. 2024]. Dostupné z: https://horecky.cz/wp-content/uploads/2021/06/1583936899_4884-001.pdf.

Laws and Regulation Database (a) Mission [online]. Association of Social Work Boards, © 2024 [citováno 29. 12. 2023]. Dostupné z: <https://www.aswb.org/>.

LEDNICKÝ, V. Sociální politika Tomáše Bati. *Ekonomická revue* [online]. 2003, roč. 6, č. 1, s. 66-80. ISSN 1212-3951. [cit. 27. 12. 2023]. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/10084/33851>.

MACHÁČEK, I. Zaměstnanecké benefity a jejich význam v současnosti. *Živnostník* [online]. 4. 10. 2022 [cit. 28. 12. 2023]. Dostupné z: [https://www.zivnostnik.cz/33/zamestnanecke-benefity-a-jejich-vyznam-v-soucasnosti-uniqueidmRRWSbk196FNf8-](https://www.zivnostnik.cz/33/zamestnanecke-benefity-a-jejich-vyznam-v-soucasnosti-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ese1IEiNjoMQpopVCQH8tL_KIZDsXZgP1Q/#:~:text=Poskytov%C3%A1n%C3%AD%20zam%C4%9Bstnaneck%C3%BDch%20benefit%C5%AF%2C%20tedy%20r%C5%AFzn%C3%BDch,pozitivn%C3%ADho%20vztahu%20zam%C4%9Bstnance%20k%20zam%C4%9Bstnavateli.)

[jVUh4Ese1IEiNjoMQpopVCQH8tL_KIZDsXZgP1Q/#:~:text=Poskytov%C3%A1n%C3%AD%20zam%C4%9Bstnaneck%C3%BDch%20benefit%C5%AF%2C%20tedy%20r%C5%AFzn%C3%BDch,pozitivn%C3%ADho%20vztahu%20zam%C4%9Bstnance%20k%20zam%C4%9Bstnavateli.](https://www.zivnostnik.cz/33/zamestnanecke-benefity-a-jejich-vyznam-v-soucasnosti-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Ese1IEiNjoMQpopVCQH8tL_KIZDsXZgP1Q/#:~:text=Poskytov%C3%A1n%C3%AD%20zam%C4%9Bstnaneck%C3%BDch%20benefit%C5%AF%2C%20tedy%20r%C5%AFzn%C3%BDch,pozitivn%C3%ADho%20vztahu%20zam%C4%9Bstnance%20k%20zam%C4%9Bstnavateli.)

Malé a střední podniky. *EUR-lex* [online]. © European Union 1998-2024 [citováno 29. 2. 2024]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/glossary/small-and-medium-sized-enterprises.html#:~:text=St%C5%99edn%C3%AD%20podnik%20m%C3%A1%20maxim%C3%A1ln%C4%9B%20250,rozvahu%20nep%C5%99esahuj%C3%ADc%C3%AD%202%20miliony%20EUR.>

Maslowova pyramida potřeb a pracovní výkon. *Business Animals* [online]. 22. 11. 2018 [citováno 29. 12. 2023]. Dostupné z: <https://www.businessanimals.cz/maslowova-pyramida-potreb/>.

Mapa exekucí [online]. [citováno 1. 3. 2024]. Otevřená společnost, o.p.s., © 2024 Dostupné z: <https://mapaexekuci.cz/index.php/studie-a-analyzy/kvalitativni-vyzkum/>.

Obce blíže lidem [online]. © 2022 [citováno 11. 12. 2023]. Dostupné z: <https://obceblizelidem.cz/>.

Pluhárna [online]. © 2023 [citováno 11. 12. 2023]. Dostupné z: <https://www.pluharna.cz/manifest.>

Sborník příspěvků z konference: 19. – 20. března 2019 [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019 [citováno 28. 12. 2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prestiz-profesionalita-a-vedeckost-ceske-socialni-prace.>

SDGs - 17 goals [online]. © United Nations [citováno 28. 12. 2023]. Dostupné z: https://sdgs.un.org/#goal_section.

Social Work [online]. SocialWork.org, a Red Ventures Company, © 2023 [citováno 29. 12. 2023]. Dostupné z: <https://www.socialwork.org/>.

Sociální práce. *Vysoké školy* [online]. © 1996-2024 [citováno 29. 2. 2024]. Dostupné z: <https://www.vysokeskoly.cz/v/humanitni-a-spolecenske-vedy/socialni-prace/>.

Strategický rámeček ČR 2030 (2017) [online]. Ministerstvo životního prostředí, 19. 4. 2017 [citováno 29. 12. 2023]. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/mzp/strategie/strategicky-ramec-ceska-republika-2030-2017?typ=o>.

TRANOVÁ A. 15 populárních příkladů sociálních problémů, na kterých záleží v roce 2023. *Aha slides* [online]. 6. 10. 2023 [citováno 29. 12. 2023]. Dostupný z: <https://ahaslides.com/cs/blog/social-issue-examples/>.

The International Association of Schools of Social Work [online]. IASSW, © 2005–Present [citováno 29. 12. 2023]. Dostupné z: <https://www.iassw-aiets.org/about-iassw/>.

Top zaměstnavatelé 2022. *Průvodce kariérou* [online]. 2022 [citováno 29. 12. 2023]. Dostupný z: <https://pruvodcekariérou.zkola.cz/top-zamestnavatele-2022/>.

VLKOVÁ Š., LUSKOVÁ, D., NOVOTNÁ V. Pro další rozvoj sociální práce a posílení profesního ukotvení v ČR je nezbytné prosazovat vznik Zákona o sociálních pracovnících. *Prohuman* [online]. 5. 3. 2015 [citováno 29. 12. 2023]. Dostupné z: <https://www.prohuman.cz/print/socialna-praca/pro-dalsi-rozvojov-socialni-prace-v-cr-je-nezbytno-prosazovat-vznik-zakona-o-socialnich-pracovnicich>.

VYBÍRALOVÁ, M. Zaměstnavatel, co je to, definice, vysvětlení, informace. *Bezplatná právní poradna* [online]. 14. 11. 2018 [citováno 29. 12. 2023]. Dostupné z: <https://www.bezplatnapravniporadna.cz/ruzne/pravnicky-slovník/36940-zamestnavatel-co-je-to-definice-vysvetleni-informace.html>.

Vyhláška o sociálních službách č. 505/2006, Sb. *Zákony pro lidi* [online]. [citováno 29. 12. 2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-505>.

Vývoj sociální práce v českých zemích [online]. Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta: Sociální práce a sociální patologie, jaro 2021 [citováno 29. 12. 2023]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/el/ped/jaro2021/SOp147/um/?obdobi=6103;lang=cs>.

Why your company should be more socially responsible. *Forbes* [online]. 30. 5. 2018 [citováno 1. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinessdevelopmentcouncil/2018/05/30/why-your-company-should-be-more-socially-responsible/?sh=7ffbc0f22c32>.

Zákon č. 108/2006 Sb., Zákon o sociálních službách. *Zákony pro lidi* [online]. © 2010–2024 [citováno 29. 1. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. *Zákony pro lidi* [online]. © 2010–2024 [citováno 29. 1. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108?text=262%2F2006>.

GUERRA, M. *Sociální práce blíže lidem: Uplatnění sociálního pracovníka u vybraného zaměstnavatele*. České Budějovice 2024. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra sociální a charitativní práce. Vedoucí práce Mgr. V. Zvánovcová, Ph.D.

Klíčová slova: sociální pracovník ve firmách, role sociálního pracovníka, sociální práce v podniku, zaměstnanec, zaměstnanecký benefit, zaměstnanecké výhody, prevence sociálních problémů, společenská odpovědnost firem, CSR, HR, personalistika, zaměstnanecké asistenční programy, work-life balance

Abstrakt

Bakalářská práce otevírá téma využití sociální práce ve firmách. Zabývá se možnostmi uplatnění sociálního pracovníka u vybraného zaměstnavatele a jeho zařazením do firemní struktury. S důrazem na podstatu sociální práce, která má být nablízku jednotlivcům, práce poukazuje na užitečnost činnosti sociálního pracovníka pro zaměstnance, kteří řeší v průběhu životního cyklu různé sociální problémy. Teoretická část téma ukotvuje z hlediska historie a východisek sociální práce. Dává jej do souvislostí s nároky na současné zaměstnavatele skrze péči o zaměstnance a téma pojímá v kontextu společenské odpovědnosti firem. Praktická část je zpracována kvalitativní výzkumnou strategií za pomoci polostrukturovaného rozhovoru. Výsledky výzkumu naznačily, že by sociální pracovník ve firmách mohl hrát důležitou roli při vytváření zdravějšího a produktivnějšího prostředí. Zároveň bylo identifikováno několik oblastí pro budoucí výzkum. Práce osvětluje důležitou souvislost mezi profesní praxí, organizační kulturou a blahobytem těch, kterým má sloužit.

Abstract

Social Work Close to People: Social Worker's Employment with a Selected Employer

Key Words: social worker in businesses, role of social worker, employee's benefits, community engagement, client-centered approach, social justice, CSR, corporate social responsibility, HR, human resources, employee assistance programs (EAP), work-life balance

The Bachelor thesis explores the impact of social work when closely aligned with a chosen employer. Emphasizing the essence of proximity to individuals, the discussion delves into the intricacies of a social worker's employment within a specific organization. The narrative navigates through community engagement, person-centered care, and ethical considerations. It highlights the significance of collaborative efforts in creating positive outcomes. By examining the role of social worker within the context of a selected employer, the thesis aims to illuminate the vital connection between professional practice, organizational culture and the well-being of those served.