



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

**Možnosti uplatnění absolventů oboru sociální práce
na trhu práce v daném regionu**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Studijní program: **SOCIÁLNÍ POLITIKA A SOCIÁLNÍ
PRÁCE**

Autor: Lucie Kubková

Vedoucí práce: PhDr. Vlastimila Urbanová

České Budějovice 2020

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „Možnosti uplatnění absolventů oboru sociální práce na trhu práce v daném regionu“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby bakalářské práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 12. 8. 2020

.....

Lucie Kubková

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce PhDr. Vlastimile Urbanové za odborné vedení, cenné rady a vstřícný přístup. Dále děkuji všem dotazovaným, kteří byli ochotni poskytnout rozhovor, za jejich ochotu a čas.

Možnosti uplatnění absolventů oboru sociální práce na trhu práce v daném regionu

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá možnostmi uplatnění absolventů oboru sociální práce na trhu práce na Berounsku. Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké jsou na Berounsku možnosti uplatnění pro absolventy oboru sociální práce.

Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část je rozdělena do čtyř kapitol, které jsou dále členěny na podkapitoly. Teoretická část je zaměřena na definování základních pojmů jako sociální práce a sociální pracovník, sociální služby a jaké jsou druhy a formy jejich poskytování. Poslední kapitola teoretické části pojednává o trhu práce obecně a poté o trhu práce na Berounsku, kde je region a sociální služby, které jsou zde dostupné, blíže specifikován.

Praktická část je zpracována za použití kvalitativní výzkumné strategie, metodou dotazování a technikou polostrukturovaného rozhovoru, jehož hlavním cíle bylo zjistit, jaké jsou na Berounsku možnosti pro uplatnění sociálních pracovníků. Rozhovory proběhly se šesti zástupci organizací poskytující na Berounsku sociální služby a také s pracovníci úřadu práce. Otázky, které byly dotazovaným pokládány, byly voleny tak, aby pomocí nich byly vyhodnoceny výzkumné otázky.

Výsledky práce mohou sloužit jako zdroj informací o tom, jaké mají absolventi oboru sociální práce možnosti pro uplatnění na Berounsku. Získané údaje mohou být použity v článcích o uplatnění se jako sociální pracovník, či k prezentaci školy, která nabízí obor sociální práce. Výzkumem bylo zjištěno, že možnosti pro uplatnění absolventů oboru sociální práce jsou na Berounsku dostatečné, neboť je zde množství organizací, které poskytují sociální služby.

Klíčová slova

Sociální práce; trh práce; Berounsko; uplatnění; absolvent; sociální pracovník

Possibilities of Applying for Graduates in the Field of Social Work in the Labor Market in a Given Region

Abstract

This bachelor's thesis deals with the possibilities of applying for graduates in the field of social work in the labor market in the Beroun region. The aim of the bachelor's thesis is to find out possibilities of applying for graduates in the field of social work in the Beroun region.

The thesis is divided into two parts - theoretical and practical one. The theoretical part has four chapters, which further consist from subchapters. The theoretical part is focused on defining basic terms such as social work and social worker, social services and types and forms of their provide. The last chapter of the theoretical part deals with the labor market in general and the labor market in the Beroun region, where the region and available social services are specified in more detail.

The practical part is processed using the qualitative research strategy, interviewing method and semi-structured interview technique. The main goal of the interview was to find out opportunities for social workers employment in the Beroun region. The interviews were conducted with six representatives of organizations providing social services in the Beroun region and also with the Labor Office employee. The questions that were asked to the respondents were chosen to evaluate the research questions.

The results of this thesis can serve as a source of information about possibilities of applying for graduates in the field of social work in the Beroun region. The obtained data can be used in articles about employment as a social worker, or to present the school that offers social work specialization. The research revealed that possibilities for social workers employment in the Beroun region are sufficient, because there are many organizations that provide social services.

Keywords

Social work; labor market; Berounsko; applied; graduate; social worker

Obsah

Úvod	8
1 Vymezení termínu sociální práce	10
2 Sociální pracovník	11
2.1 Legislativní úprava.....	11
2.2 Předpoklady výkonu profese sociálního pracovníka.....	11
2.2.1 Bezúhonnost.....	12
2.2.2 Plná svéprávnost	12
2.2.3 Zdravotní způsobilost	12
2.2.4 Odborná způsobilost	12
2.3 Další vzdělávání sociálního pracovníka.....	13
2.4 Okruhy činnosti sociálního pracovníka.....	13
2.5 Kompetence sociálního pracovníka	14
2.6 Osobnost sociálního pracovníka	15
3 Poskytování sociálních služeb.....	17
3.1 Druhy poskytování sociálních služeb.....	17
3.1.1 Základní sociální poradenství	18
3.1.2 Odborné sociální poradenství	18
3.1.3 Služby sociální péče.....	18
3.1.4 Služby sociální prevence	19
3.2 Formy poskytování sociálních služeb	19
3.2.1 Sociální služby ambulantní.....	19
3.2.2 Sociální služby terénní.....	19
3.2.3 Sociální služby pobytové.....	20
3.3 Zařízení sociálních služeb	20
3.4 Základní činnosti při poskytování sociálních služeb	21
3.5 Fakultativní služby	21
4 Trh práce.....	23
4.1 Trh práce na Berounsku	23
5 Metodologie výzkumu	26
5.1 Cíle výzkumného šetření.....	26
5.2 Výzkumné otázky.....	26
5.3 Metodika šetření.....	27

5.3.1	Použitá výzkumná strategie	27
5.3.2	Zvolené metody a techniky	27
5.3.3	Popis výzkumného souboru	28
5.3.4	Realizace výzkumu	28
5.3.5	Způsob zpracování dat	29
5.3.6	Etika výzkumu	29
6	Výsledky šetření.....	31
6.1	Vyhodnocení výzkumné otázky č. 1	33
6.2	Vyhodnocení výzkumné otázky č. 2	34
6.3	Vyhodnocení výzkumné otázky č. 3	41
6.4	Analýza výsledků výzkumu	44
7	Diskuze.....	48
8	Závěr.....	55
	Seznam použité literatury	57
	Seznam příloh.....	61

Úvod

Bakalářská práce se zabývá tématem uplatnění absolventů oboru sociální práce v regionu Berounsko. Tento region byl vybrán z důvodu absolvování praxí v Berouně, budoucího profesního uplatnění v tomto městě a zájmu o možnosti uplatnění v něm. Práce se zaměřuje převážně na Berounsko, nicméně některé odpovědi dotazovaných platily na situaci v celé České republice.

V dnešní době se objevuje čím dál více lidí, kteří studují obor sociální práce. Negativní stránkou je však špatné finanční ohodnocení této profese, které mnoho lidí, kteří by o práci sociálního pracovníka měli zájem, odrazuje. Profese sociálního pracovníka už není mezi veřejností velkou neznámou a roste počet lidí, kteří sociální pracovníky vyhledávají. Přesto o nich panují stále předsudky, jako například, že je to „ten, kdo bere děti a vyplácí dávky romskému obyvatelstvu“. Sociální práce je profese, která přináší uznání, ale mnohdy také nevděk a sociální pracovníci s tím musí počítat.

Práce je rozdělena na praktickou a teoretickou část, která je dále rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola se věnuje vymezení pojmu sociální práce. V druhé kapitole je definován sociální pracovník a jsou zde popsány předpoklady, které jsou ze zákona nezbytné pro výkon profese. Zmíněna je také důležitost dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a okruhy činnosti sociálního pracovníka. Protože k výkonu profese sociálního pracovníka není třeba jen obecných předpokladů stanovených zákonem, zabývá se práce i osobnostními předpoklady a kompetencemi sociálního pracovníka. Třetí kapitola popisuje druhy a formy poskytování sociálních služeb a vymezuje zařízení, ve kterých sociální práce probíhá, jakož i základní činnosti a fakultativní služby při poskytování sociálních služeb. Čtvrtá kapitola se věnuje trhu práce, jeho definování a situaci na trhu práce na Berounsku, kde je Berounsko charakterizováno a jsou zde uvedeny sociální služby, které region nabízí.

Další částí je metodologie výzkumu, kde je popsán cíl práce a výzkumné otázky, které vedou k naplnění cíle. Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké jsou na Berounsku možnosti uplatnění pro absolventy oboru sociální práce. Dále je zde uvedeno, že byla použita kvalitativní metoda a technika polostrukturovaného rozhovoru a je zde popsán výzkumný soubor, jeho výběr a samotná realizace výzkumu, včetně způsobu zpracování dat. Poslední částí práce je shrnutí výsledků šetření, které byly získány z rozhovorů.

Výsledky mohou posloužit uchazečům o práci sociálního pracovníka na Berounsku, či jako informace pro školy, které obor sociální práce nabízejí.

1 Vymezení termínu sociální práce

Neexistuje jediný obecně uznávaný způsob, jak vymežit sociální práci. Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR (2006) uvádí hodnoty, na kterých je sociální práce založena. Těmi jsou demokracie, lidská práva a sociální spravedlnost.

Adams (2010) popisuje sociální práci jako moderní profesi, která je součástí širokého spektra činností sociální péče realizovaných zaměstnanci ve zdravotnictví a sociálních službách. Sociální práce se ke klientovi sociální práce dostává prostřednictvím sociálního pracovníka (Ondrušová, 2009).

Matoušek (2003) definuje sociální práci jako součást státem organizovaného a zabezpečeného systému redistribuce zboží a služeb, jejímž cílem je uspokojování sociálních potřeb klientů a zajištění kontroly, případně změny chování, které se považuje za sociálně problematické nebo deviantní.

Dle Gulové (2011) je důležitou součástí sociální práce podpora fungování klienta v situacích, které není schopen řešit sám a zároveň by měla chránit potřebné a slabé. Praktická aplikace sociální práce vstupuje do života všech potřebných sociálně znevýhodněných skupin, a to buď v podobě služby, nebo aktivity, která by klientovi měla pomoci tak, aby si dokázal pomoci sám (Matoušek, 2001 in Gulová, 2011).

Matoušek (2001 in Gulová 2011) stanovuje jako cíl sociální práce především reflexi, zmírňování a následně řešení sociálních problémů společnosti.

2 Sociální pracovník

2.1 *Legislativní úprava*

Prostřednictvím sociálního pracovníka se sociální práce dostává ke klientům

Zita (2005 in Elichová, 2017) uvádí, že sociální práce je založena na různých teoriích a přístupech, a proto neexistuje jasně daná definice sociálního pracovníka. Jednotliví sociální pracovníci jsou velmi různorodí, ať už jde o sektor, v němž pracují, převládající činnosti, které vykonávají, či cílové skupiny, se kterými pracují, neboť sociální práce dnes již směřuje snad ke všem skupinám obyvatelstva a zajišťuje velké množství dávek a služeb (Zita, 2005 in Elichová, 2007).

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 109 definuje sociálního pracovníka. „*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.*“ Sociální pracovník svou profesi vykonává v rámci práv a povinností, které definuje právní systém, zaměstnavatel a profesní standardy (Matoušek, 2013). K tomu Matoušek (2013) dále doplňuje, že je důležité, aby právo zasahovat bylo legitimní, protože sociální pracovník zasahuje do života klientů a odhaluje jeho detaily, proto je také potřeba, aby dodržoval určitá pravidla, která klientům zajišťují ochranu. Ideální stav je, když se práva a povinnosti sociálního pracovníka vzájemně doplňují.

Při výkonu profese se sociální pracovník řídí dle Etického kodexu společnosti sociálních pracovníků ČR (2006), který vymezuje etické zásady a pravidla etického chování. V Etickém kodexu (2006) se etické zásady a pravidla etického chování dále člení na pravidla ve vztahu ke klientovi, ve vztahu k zaměstnavateli, ve vztahu ke kolegům, ve vztahu ke svému povolání a odbornosti a ve vztahu ke společnosti.

2.2 *Předpoklady výkonu profese sociálního pracovníka*

Aby mohl sociální pracovník vykonávat svou profesi, musí plnit určité předpoklady, které jsou dány zákonem. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 110, odstavec

1, stanovuje, že základními podmínkami pro výkon profese je plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost.

2.2.1 Bezúhonnost

Bezúhonnost lze prokázat výpisem z rejstříku trestů, který nesmí být starší tři měsíce.

Loebe (2015) uvádí, že předpoklad bezúhonnosti připouští určité výjimky pro výkon profese sociálního pracovníka, i když osoba plně bezúhonná není, a to, pokud osoba nebyla odsouzena pro úmyslný trestný, nebo pro neúmyslný trestný čin, který byl spáchaný v souvislosti s výkonem sociálních služeb nebo činností s nimi srovnatelnými. Za těchto podmínek může být funkce sociálního pracovníka vykonávána.

2.2.2 Plná svéprávnost

Plně svéprávným se člověk stává nabytím zletilosti. Tento předpoklad je dle Loeba (2015) podmínkou „sine qua non“, tedy bez jeho splnění nemůže člověk vykonávat funkci sociálního pracovníka.

2.2.3 Zdravotní způsobilost

Zdravotní způsobilost musí sociální pracovník prokázat dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, §110, odstavec 3, lékařským posudkem o zdravotní způsobilosti, který vydává registrovaný poskytovatel zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství nebo v oboru praktický lékař pro děti a dorost a u zaměstnanců poskytovatel pracovnělékařských služeb.

2.2.4 Odborná způsobilost

Odborná způsobilost pro výkon profese je přesně vymezena v zákoně o sociálních službách. K uplatnění se jako sociální pracovník je nutné mít buď vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitativní či sociální činnost, sociální politiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku akreditované dle zvláštního právního předpisu (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 110, odstavec 4).

Kromě absolvovaného předepsaného vzdělání předpokládá Čámský et al. (2011) u sociálního pracovníka účast v akreditovaných kurzech a praxích, a je mu také uložena povinnost dalšího vzdělání.

2.3 *Další vzdělávání sociálního pracovníka*

Vzdělávání je chápáno jako předpoklad pro fungování člověka ve společnosti a také pro získání odborného vzdělání a k výkonu určité kvalifikace (Elichová, 2017, s. 65). Dle Bednáře (2013 in Elichová, Sýkorová, 2015) má vzdělávání zásadní vliv na rozvoj kvality sociální práce. V dnešní době se požadavky na vzdělání neustále mění. Člověk se učí celý život, neboť v průběhu života nabývá nové zkušenosti, dovednosti, či znalosti.

Zaměstnavatel má povinnost zajistit pro sociálního pracovníka další vzdělání, kterým si obnoví, upevní a doplní kvalifikaci, a to v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, za které mu náleží plat nebo mzda (Králová, Rážová, 2012). Jako formy uskutečnění dalšího vzdělání uvádějí Králová a Rážová (2012) specializační vzdělání, které navazuje na získanou odbornou způsobilost k výkonu profese sociálního pracovníka, dále účast v akreditovaných kurzech na základě akreditace vzdělávacího programu, odborné stáže v zařízeních, která poskytují sociální služby, účasti na školicích akcích organizované například zaměstnavatelem a účasti na konferencích.

2.4 *Okruhy činnosti sociálního pracovníka*

Sociální pracovník může vykonávat profesi na nejrůznějších úrovních sociální práce, kdy se může pohybovat na úrovni sociálně-správních činností až po vysoce odborné profese (Gulová, 2011).

Možné uplatnění uvádí vzestupně podle úrovní Gulová (2011, s. 35):

- *sociálně-správní činnost*
- *sociálně-právní poradenství*
- *sociální diagnostika*
- *sociální prevence a ochrana*
- *sociální intervence (provázení, poradenství, terapie, organizování, vyjednávání, trénink)*
- *sociální koncepce*

- *supervize*
- *sociální management*
- *výzkum v sociální práci*
- *vědecká činnost – rozvoj teorie a metodologie*
- *vzdělávání a další vzdělávání sociálních pracovníků*

2.5 Kompetence sociálního pracovníka

Pojem kompetence vychází z latinského slova *compere*, tedy být něčeho schopen, k něčemu se hodit (Matoušek et al., 2013).

Definovat kompetence sociálního pracovníka je poměrně těžké. Lang (2010, s. 13) uvádí, že: *může být snazší definovat sociální nekompetentnost, než definovat sociální kompetence: kompetence je více zřejmá v její nepřítomnosti*. Mátel (2019) definuje kompetentnost jako prokázanou schopnost používat znalosti a dovednosti a také osobní, sociální a metodické schopnosti při práci a studiu v situacích, v odborném a osobním rozvoji.

V České republice je neznámější soustava kompetencí sociálního pracovníka od Havrdové, která kompetence definuje jako funkcionální projev profesionální role (Matoušek, 2013). Dle Matouška (2013) řadí Havrdová do soustavy kompetencí rozvíjení účinné komunikace, orientování se a plánování postupu, podporu a pomoc k soběstačnosti, zasahování a poskytování služeb, přispívání k práci organizace a odborný růst. Jak uvádí Elichová a Sýkorová (2015), za základní stavební kámen dovedností, na nichž jsou postaveny další kompetence je považována schopnost rozvíjet účinnou komunikaci. Ke schopnosti orientovat se a plánovat postup zahrnuje Elichová a Sýkorová (2015) znalost potřeb a zdrojů, stanovení rizik a vymezení hranic spolupráce. Zvládnutí kompetence podpora a pomoc k soběstačnosti je zásadní pro poskytování kvalitní sociální práce a kompetence zasahovat a poskytovat služby znamená dokázat fungovat i na úrovni systému sociálních služeb, což se jen tak při studiu naučit nedá, z velké většiny se ji sociální pracovníci naučí až praxí (Elichová, Sýkorová, 2015). Utváření profesní identity pracovníka a fungování kultury organizace v sobě zahrnuje pátá kompetence přispívat k práci (Elichová, Sýkorová, 2015). Harrison a Turner (2011) ve své publikaci zmiňují, že myšlenka kulturní kompetence je zakotvena v organizační politice a školení lidských zdrojů. K tomu však Harrison a Turner (2011) dodávají, že je to poněkud matný koncept, neboť kultura vyvolává mnoho významů, zatímco chápání

kompetencí záleží především na kontextu. Kompetence odborně růst je zakotvena přímo v zákoně o sociálních službách, kde je stanoveno odborné vzdělání k výkonu profese a také nutnost dalšího vzdělávání. Podle modelu kompetencí od Havrdové, které jsou v souladu s Etickým kodexem sociálních pracovníků ČR, se řídí i mnoho škol, a to minimálně v rámci praxe studentů (Elichová, 2017).

Pro rozvoj vzdělávání sociálních pracovníků je potřeba vědět, jaké kompetence od nich očekávají zaměstnavatelé a jakou úroveň kompetencí získají během studia (Dragomirecká, 2018). To poněkud komplikuje skutečnost, že budoucí sociální pracovníci mohou svou kvalifikaci v České republice získat na 18 vyšších odborných školách a 20 vysokoškolských katedrách či ústavech na 14 univerzitách (Dragomirecká, 2018). Mátel (2019) upozorňuje na fakt, že zaměstnavatelé požadují, aby absolventi škol nastupovali do práce dostatečně kompetentní, což je ale nereálné, neboť absolventi škol jsou sice kvalifikovaní a disponují jistou mírou sociálních způsobilostí, ale kompetentními se stávají až osobní praktickou zkušeností.

2.6 Osobnost sociálního pracovníka

Pouze odborné vzdělání v oboru z člověka kvalitního sociálního pracovníka neudělá. Profese vyžaduje také určité osobnostní předpoklady, které mají na kvalitu poskytovaných sociálních služeb značný vliv. Ondrušová (2009) chápe osobnost v rámci sociální práce jako souhrn vlastností člověka, kterými ovlivňuje klienta a současně ovlivňují názory a postoje klientů. Je nezbytné, aby sociální pracovník byl se svou prací ztotožněn.

Flešková a Kariková (2004 in Mátel, 2019) mezi osobnostní předpoklady důležité k výkonu profese sociálního pracovníka řadí emocionální stabilitu, pružnost, rozhodnost, objektivnost a kritičnost myšlení, iniciativu, schopnost překonávat překážky, vysokou motivaci a pozitivní vztah k vykonávané práci a odolnost vůči zátěži. Dodávají, že neopomenutelná je i schopnost sebepoznání a sebereflexe. Matoušek (2013) uvádí jako nezbytný předpoklad dobré komunikační dovednosti, neboť jsou základním prostředkem pro navázání vztahu s klientem a řešení jeho problému (Matoušek, 2013). Mezi základní komunikační dovednosti řadí Matoušek (2013) empatii, fyzickou přítomnost, naslouchání a analýzu klientových prožitků. Zejména aktivním nasloucháním dává sociální pracovník klientovi najevo, že je tu pro něj. Umění naslouchat dělí Matoušek (2013) do tří částí. Mezi ně patří schopnost

pozorovat a číst klientovo neverbální chování, umět naslouchat a chápat verbální sdělení klienta a sledovat veškeré projevy klienta, a to i v jeho každodenním životě. Bedrnová a Pauknerová (2015) uvádí, že aktivní naslouchání je také jedním z prostředků k rozvoji empatie. Empatii definuje Matoušek (2013) jako jednu z forem lidské komunikace, neboť její součástí je naslouchání a porozumění a také sdělování porozumění klientovi. Mátel (2019) chápe empatii jako schopnost cítit nebo představit si emoční prožívání druhého člověka. Vávrová (2012) dodává, že jde také o zohledňování potřeb a zájmů a podporu rozvoje druhých. Dle Matouška (2013) je empatie součástí emoční inteligence. Goleman (1998 in Bedrnová a Pauknerová, 2015) řadí mezi složky emoční inteligence kromě empatie také sebeuvědomění, sebeovládání, motivaci a obratnost ve vztazích. Dle autorů Mayer, Salovey a Caruso (2004 in Bedrnová a Pauknerová, 2015) zahrnuje emoční inteligence schopnost přesně vnímat emoce, využívat je v myšlení, chápat emoce a znalosti o emocích a regulovat je tak, aby přispívaly k emocionálnímu a intelektovému růstu.

Dle Mátela (2019) je důležité sociální cítění neboli postoj, který směřuje k podpoře blaha druhých a je charakterizován užitečností v zájmu lidstva. Neopomenutelná je u sociálního pracovníka motivace, kterou Ondrušová (2009) definuje jako zájem skutečně profesi sociálního pracovníka vykonávat. Pokud sociální pracovník nemá o klienty skutečný zájem, nikdy se nemůže stát kvalitním sociálním pracovníkem. Matoušek (2013) klade důraz také na důvěryhodnost sociálního pracovníka, ke které přispívá zejména diskrétnost, spolehlivost, využívání moci a porozumění.

Protože sociální práce se řadí mezi pomáhající profese, kde dochází k neustálému kontaktu s lidmi, je nezbytné, aby byl sociální pracovník otevřený, vřelý, trpělivý a ochotný pomáhat druhým. Musí ale vědět, kde jsou jeho hranice a ty si udržet. Důležité je, aby sociální pracovník svého klienta plně respektoval.

Ondrušová (2009) upozorňuje na to, že formování osobnosti sociálního pracovníka je dlouhodobý proces, který ovlivňují intelekt, vrozené způsoby chování, osobní zkušenosti, vzdělanost, ale také společnost a prostředí, ze kterého pochází.

3 Poskytování sociálních služeb

Dle Gulové (2011) se sociální práce uskutečňuje především v sociálních službách, jejichž prostřednictvím jsou profesionální sociální pracovníci zaměstnáváni sociálními subjekty, aby realizovali jejich cíle a programy.

Sociální služby jsou poskytovány společensky znevýhodněným lidem s cílem zlepšit kvalitu jejich života, případně je v maximální možné míře začlenit do společnosti, nebo naopak společnost chránit před riziky, jejichž jsou tito lidé nositeli (Matoušek, 2011). Z toho vyplývá, že sociální služby pomáhají a chrání nejen znevýhodněnou osobu, ale i například její rodinu a ostatní členy společnosti, které její chování nebo způsob života ovlivňuje.

Lojan (2018) apeluje na to, že pomoc a podpora poskytovaná prostřednictvím sociálních služeb musí zachovávat lidskou důstojnost osob. *Pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit na osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé situace, a posilovat jejich sociální začleňování.* (Lojan, 2018, s. 274)

Gulová (2011) uvádí, že zřizovatelem i poskytovatelem sociálních služeb mohou být obce, kraje, Ministerstvo práce a sociálních věcí, nestátní neziskové organizace, občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti nebo církevní právnické osoby a nadace. V České republice se sociální služby rozlišují dle druhů a forem jejich poskytování. Některé služby jsou poskytovány bezplatně, u ostatních stanovuje vyhláška 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, výši úhrady.

3.1 Druhy poskytování sociálních služeb

Mezi základní druhy poskytovaných sociálních služeb patří dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, §32, sociální poradenství, které zahrnuje základní a odborné sociální poradenství, dále služby sociální péče a služby sociální prevence. Zákon o sociálních službách dále jednotlivé druhy sociálních služeb blíže specifikuje.

3.1.1 Základní sociální poradenství

Základní sociální poradenství musí poskytovat každá sociální služba, neboť patří mezi základní činnosti při jejím poskytování. Základní sociální poradenství poskytuje osobám potřebné informace o nárocích, službách a možnostech a přispívají k řešení jejich nepříznivé sociální situace (Pilát, 2015).

Arnoldová (2016) uvádí, že cílem sociálních poraden není řešení problému za klienta, ale pouze nasměrování a pomoc, aby byl s to svoji tíživou sociální situací vyřešit vlastními silami, tzn. např. umět si plnit své povinnosti.

3.1.2 Odborné sociální poradenství

Odborné sociální poradenství může poskytovat kvalifikovaná osoba, která má k tomu potřebné znalosti a vzdělání. Tento způsob poradenství se zaměřuje na potřeby jednotlivých sociálních skupin, které se člení buď podle nějakého jevu, nebo podle cílové skupiny (Molek, 2011).

Molek (2011) vymezuje jako poskytovatele odborného sociálního poradenství občanské poradny, manželské a rodinné poradny, poradny pro seniory, poradny pro osoby se zdravotním postižením a poradny pro oběti trestných činů a domácího násilí. K tomu Arnoldová (2011) doplňuje, že součástí je také práce s osobami, jejichž způsob života může vést ke konfliktu se společností, a půjčování kompenzačních pomůcek.

3.1.3 Služby sociální péče

Služby sociální péče napomáhají osobám zajistit jejich fyzickou a psychickou soběstačnost, s cílem podpořit život v jejich přirozeném sociálním prostředí a umožnit jim v nejvyšší možné míře zapojení do běžného života společnosti, a v případech, kdy toto vylučuje jejich stav, zajistit jim důstojné prostředí a zacházení (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, §38). Pojem sociální péče obecně popisuje všechny formy osobní péče a další praktickou pomoc těm, kteří potřebují zvláštní podporu, od dětí až po seniory (What is social care?, © 2019).

Dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách patří mezi služby sociální péče osobní asistence, pečovatelská služba, tísňová péče, podpora samostatného bydlení, odlehčovací služby, centra denních služeb, denní stacionáře, týdenní stacionáře, domovy pro osoby se zdravotním postižením, domovy pro seniory, domovy se

zvláštním režimem, chráněné bydlení a sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče.

3.1.4 Služby sociální prevence

Služby sociální prevence napomáhají zabránit sociálnímu vyloučení osob, které jsou tímto ohroženy pro krizovou sociální situaci, životní návyky a způsob života vedoucí ke konfliktu se společností, sociálně znevýhodňující prostředí a ohrožení práv a oprávněných zájmů trestnou činností jiné fyzické osoby (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, §53). Molek (2011) uvádí jako cíle služeb sociální prevence zejména zamezení šíření sociálně patologických jevů do dosud nezasazené části společnosti, napomáhání nositelům sociálně patologického chování v opětovném začlenění do společnosti a eliminování vzniku příčin nežádoucích společenských jevů.

Do služeb sociální prevence patří dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách raná péče, telefonická krizová pomoc, tlumočnické služby, azylové domy, domy na půl cesty, kontaktní centra, krizová pomoc, intervenční centra, nízkoprahová denní centra, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, noclehárny, služby následné péče, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením, sociálně terapeutické dílny, terapeutické komunity, terénní programy a sociální rehabilitace.

3.2 Formy poskytování sociálních služeb

Sociální služby se podle způsobu poskytování dělí na ambulantní, terénní a pobytové.

3.2.1 Sociální služby ambulantní

Ambulantní sociální služby jsou poskytované v zařízení, kam uživatel pouze dochází nebo je doprovázen. Mezi tyto služby patří např. denní stacionář, nízkoprahové denní centrum nebo sociálně terapeutické dílny.

3.2.2 Sociální služby terénní

U terénních služeb vyjíždí sociální pracovník za klientem do terénu, jímž může být jak ulice, tak i domov klienta. Obecně lze pojem terén označit za klientovo přirozené prostředí. Do terénních služeb se řadí např. pečovatelská služba, osobní asistence, či telefonická krizová pomoc.

3.2.3 Sociální služby pobytové

Pobytovou sociální službou se rozumí služba, která je přímo spojená s ubytováním klienta po určitou dobu v zařízení, které sociální službu poskytuje. Pobytovou službou je např. domov pro seniory, domy na půl cesty nebo azylové domy. Pilát (2015) používá v praxi pro pobytové služby také označení rezidenční zařízení.

3.3 Zařízení sociálních služeb

V zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, §34 jsou vyjmenována zařízení, která se zřizují pro poskytování sociálních služeb. Jsou to:

- *centra denních služeb,*
- *denní stacionáře,*
- *týdenní stacionáře,*
- *domovy pro osoby se zdravotním postižením,*
- *domovy pro seniory,*
- *domovy se zvláštním režimem,*
- *chráněné bydlení,*
- *azylové domy,*
- *domy na půl cesty,*
- *zařízení pro krizovou pomoc,*
- *nízkoprahová denní centra,*
- *nízkoprahová zařízení pro děti a mládež,*
- *noclehárny,*
- *terapeutické komunity,*
- *sociální poradny,*
- *sociálně terapeutické dílny,*
- *centra sociálně rehabilitačních služeb,*
- *pracoviště rané péče,*
- *intervenční centra,*
- *zařízení následné péče.*

3.4 Základní činnosti při poskytování sociálních služeb

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách dále uvádí v §35, odstavci 1 základní činnosti při poskytování sociálních služeb, kterými jsou:

- *pomoc při zvládnání běžných úkonů péče o vlastní osobu,*
- *pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu,*
- *poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy,*
- *poskytnutí ubytování, popřípadě přenocování,*
- *pomoc při zajištění chodu domácnosti,*
- *výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti,*
- *základní sociální poradenství,*
- *zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,*
- *sociálně terapeutické činnosti,*
- *pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí,*
- *telefonická krizová pomoc,*
- *nácvik dovedností pro zvládnání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění,*
- *podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností.*

Základní činnosti se zpravidla poskytují za úhradu, přičemž maximální výši úhrady stanovuje vyhláška č. 505/2006 Sb. a jsou hrazeny přednostně z přiznaného příspěvku na péči (Čámský et al., 2011).

3.5 Fakultativní služby

Zařízení sociálních služeb mohou mimo činnosti stanovené zákonem poskytovat fakultativně i další činnosti.

Fakultativní neboli nadstandardní služby nabízí poskytovatel s úmyslem zvýšit životní standard uživatelů nad rámec stanovený zákonem, neboť tyto služby by měly přispět k většímu pohodlí uživatelů a sžitím se s jejich přirozeným sociálním prostředím (Čámský et al., 2011). Tyto služby, jak uvádí Čámský et al. (2011), nemohou být na rozdíl od základních poskytovaných služeb hrazeny z příspěvku na péči, ale hradí si je

výhradně sám uživatel služby, přičemž úhrada za služby může být stanovena v plné výši nákladů na ně.

4 Trh práce

Trh práce je pomyslný prostor, kde dochází ke střetu nabídky pracovních sil a poptávky ze strany zaměstnavatelů, kteří hledají pro chod organizace odpovídající pracovníky (Trh práce (Labour Market), 2015). Objevuje se všude tam, kde pracovníci nabízejí pracovní služby výměnou za služby poskytované těmi, kdo služby pracovní poptávají (Kanyenze et al., 2011). Pod nabídkou pracovních sil si lze představit lidi, jejich schopnosti, předpoklady k výkonu určité pracovní pozice, dovednosti a kvalifikaci, proto lze říct, že na trhu práce se vyskytuje každý člověk (Trh práce (Labour Market), 2015). K nalezení uplatnění na trhu práce využívají lidé různé formy, jako například inzeráty na pracovních portálech nebo sociálních sítích, vyhledávání volných pracovních míst na firemních webových stránkách, vyhledávání pracovních příležitostí prostřednictvím známých, či na specializovaných webech a diskusních fórech (Trh práce (Labour Market), 2015).

Distribuční výstupy trhu práce silně utvářejí sociální struktury tím, že určují individuální blaho a generují sociální kontakty a integraci, proto je pro své materiální a sociální funkce trh práce stěžejní pro hospodářské a sociální aktéry (Mau, Verwibe, 2010). Fregin et al. (2019) zmiňuje studie, které zkoumají vztah mezi institucionálními kontexty a trhem práce, zaměřující se především na vzdělání potřebné k zaměstnání, které často ignoruje politiku trhu práce, namísto dovedností. Termín optimální přizpůsobení dovedností definuje Fregin et al. (2019) jako situaci, kdy jsou pracovníci s nejvyššími dovednostmi přiděleni na pracovní místa s nejvyššími požadavky na dovednosti a pracovníkům s nejnižšími dovednostmi je naopak přidělena práce s nízkou kvalifikací.

4.1 *Trh práce na Berounsku*

Berounsko leží v západní části Středočeského kraje a sousedí s okresy Praha-západ, Příbram, Rokycany, Rakovník a Kladno (Charakteristika okresu Beroun, 2019). V současné době náleží do okresu 85 obcí a s počtem obyvatel 92,4 tisíc je třetí nejmenší ve Středočeském kraji, ale se svojí hustotou zalidnění 131,1 obyvatel na km², však patří k nadprůměrným okresům tohoto kraje (Charakteristika okresu Beroun, 2019). Rozlohou 704 km² patří Berounsko k nejmenším okresům kraje a více než třetinu jeho území zaujímají lesy a zemědělská půda (Charakteristika okresu Beroun, 2019).

V rámci okresu Beroun převažuje činnost zemědělství a lesnictví, průmysl, stavebnictví, velkoobchod a maloobchod (Charakteristika okresu Beroun, 2019). K 30. 11. 2019 bylo na Berounsku evidováno 1 431 dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let a volných pracovních míst bylo nabízeno celkem 3822 (Podíl nezaměstnaných osob v listopadu 2019 ve Středočeském kraji, 2019). Podíl nezaměstnaných osob byl ke stejnému datu 2,4 % (Podíl nezaměstnaných osob v listopadu 2019 ve Středočeském kraji, 2019). Nižší podíl nezaměstnanosti je na Berounsku převážně z důvodu blízkosti a dobré dopravní dostupnosti do hlavního města Prahy, což pozitivně ovlivňuje situaci na trhu práce na Berounsku (Charakteristika okresu Beroun, 2019).

Město Beroun se v roce 2004 zapojilo do procesu komunitního plánování sociálních a návazných služeb za účelem zvýšení dostupnosti, kvality a informovanosti o těchto službách, který probíhá ve spolupráci všech dotčených subjektů, tedy uživatelů poskytovatelů služeb, zadavatele a veřejnosti (Komunitní plánování sociálních a návazných služeb, 2019). Beroun byl jedním z prvních měst v Čechách, které začalo se systematickým komunitním plánováním sociálních a návazných služeb (Centrum pro komunitní práci, 2019). Lojan (2018) zmiňuje také střednědobý plán rozvoje sociálních služeb. Podle § 95 zákona o sociálních službách zajišťuje dostupnost poskytování sociálních služeb na svém území kraj v souladu s tímto plánem a určuje síť sociálních služeb na svém území. Lojan (2018) vidí roli obcí v systému plánování a financování sociálních služeb jako zcela zásadní a nezastupitelnou, neboť úkolem veřejné správy je zajištění dostupnosti sociálních služeb pro občany. To Lojan (2018) dále specifikuje tak, že v oblasti sociální jde kromě nezbytné reformy důchodového systému především o to, aby byla zajištěna dostupná terénní, ambulantní a pobytová ošetrovatelská péče pro seniory, kteří mají sníženou soběstačnost, a to tak, aby byla ekonomicky přijatelná pro rodinu a stejně tak ekonomicky akceptovatelná i pro stát.

Berounsko dnes těží z rozsáhlé škály organizací, které sociální a návazné služby poskytují a dá se říct, že zde existuje jen málo oblastí, ve kterých by se nedala najít instituce, která poskytne v aktuální problematické situaci pomoc nebo alespoň radu (Centrum pro komunitní práci, 2019). Katalog sociálních a návazných služeb na Berounsku (2019) poskytuje k vyhledání potřebné služby seznamy podle životní situace a seznam dle sociálních služeb. Seznam podle životní situace se dále podle služeb člení na bydlení, dopravu osob se zdravotním postižením a seniorů, cizince, domácí násilí, dluhy, drogy, alkohol, závislosti, hospice, osoby se zdravotním postižením, rodinu

s dětmi, děti a mládež, seniory, stáří, trestní řízení, výkon trestu, vazby, odsouzení na svobodě, zaměstnání a úřady (Centrum pro komunitní práci, 2019).

Hledání podle sociálních služeb poskytuje také Registr poskytovatelů sociálních služeb (2019), který přímo uvádí, jaké sociální služby a organizace se v daném kraji a okrese vyskytují. Dle Registru poskytovatelů sociálních služeb (2019) se v okrese Beroun nachází celkem 71 sociálních služeb, přičemž nejvíce se zde vyskytují odlehčovací služby, pečovatelské služby, odborné sociální poradenství a sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením. Dále jsou zde domovy pro seniory a služby osobní asistence. V menším množství jsou zde zastoupeny sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, terénní programy, týdenní stacionáře, domovy pro osoby se zdravotním postižením, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, denní stacionáře a azylové domy. Po jedné službě se na Berounsku poskytují sociálně terapeutické dílny, intervenční centra, domy na půl cesty, centra denních služeb, chráněná bydlení, nízkoprahová denní centra a noclehárny. Nejvýznamnějším poskytovatelem sociálních služeb v regionu je Charita Beroun, která poskytuje 12 registrovaných sociálních služeb rodinám s dětmi, seniorům a osobám bez přístřeší (Charita Beroun, 2019).

Sociální pracovníci se na trhu práce na Berounsku kromě sektoru sociálních služeb mohou uplatnit také například ve správě důchodového zabezpečení, na úřadech práce, na oddělení sociálně právní ochrany dětí, v občanských poradnách, na městských úřadech v odboru sociálním, či v neziskových organizacích. Na trhu práce v České republice chybí v současnosti stovky absolventů sociální práce, a v blízké budoucnosti bude počet chybějících absolventů růst až na tisíce (Dragomirecká, 2018).

5 Metodologie výzkumu

Teoretická část práce pojednávala o sociální práci a sociálních pracovnících obecně, sociálních službách a formách a druzích jejich poskytování. Dále se práce zabývala požadovanými kompetencemi a osobnostními předpoklady sociálního pracovníka, které jsou vyžadovány trhem práce a jsou k důležité pro profesi sociálního pracovníka. V teoretické části je dále popsán trh práce jako takový a situace na trhu práce na Berounsku. Praktická část bude zaměřena na vlastní výzkumné šetření, jehož hlavním cílem bude zjistit, jaké jsou na Berounsku možnosti uplatnění pro absolventy oboru sociální práce, a analyzovat zjištěná data.

5.1 *Cíle výzkumného šetření*

Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké jsou na Berounsku možnosti uplatnění pro absolventy oboru sociální práce.

5.2 *Výzkumné otázky*

Výzkumná otázka 1:

V jakých sociálních službách na Berounsku mají absolventi oboru sociální práce možnost se uplatnit?

Výzkumná otázka 2:

Jaké jsou požadavky na absolventa oboru sociální práce na trhu práce na Berounsku?

Výzkumná otázka 3:

Jaký je zájem o práci v sociálních službách v současnosti a o jakou konkrétní činnost sociálního pracovníka je projevován největší zájem?

Otázky byly kladeny dotazovaným.

5.3 *Metodika šetření*

5.3.1 *Použitá výzkumná strategie*

Praktická část bakalářské práce byla zpracována kvalitativní výzkumnou strategií. U kvalitativního výzkumu používá výzkumník široké otázky s cílem získat co nejvíce informací o zkoumaném jevu.

Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založený na hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, prožívají a vytvářejí sociální realitu (Švaříček a Šedová, 2007, s. 17). Kvalitativní výzkum je dle Švaříčka a Šedové (2007) proměnlivě plánovitý. Tento termín vysvětlují tak, že se v něm strádají fáze, kdy se výzkumník drží předem daného plánu s fázemi, kdy hledá použitelná řešení problémů a situací, které na počátku nepředpokládal.

Hendl (2016) uvádí, že výzkumník v kvalitativním výzkumu si na začátku zvolí téma, na jehož základě zvolí výzkumné otázky, které může v průběhu výzkumu, sběru a analýzy dat různě upravovat nebo doplňovat. Právě z důvodu možné modifikace otázek lze kvalitativní výzkumu označit za pružný typ výzkumu (Hendl, 2016). K osvětlení výzkumných otázek, jak uvádí Hendl (2016), výzkumník vyhledává a analyzuje informace, ze kterých následně provádí deduktivní a induktivní závěry. V kvalitativním výzkumu je dle Hendla (2016) sběr informací a jejich analýza časově náročnější, přestože probíhají současně.

5.3.2 *Zvolené metody a techniky*

V bakalářské práci byla využita metoda dotazování a technika polostrukturovaného rozhovoru, který se skládal z osmi předem připravených otázek pro zástupce organizací, které na Berounsku poskytují sociální služby a pěti připravených otázek pro pracovníci úřadu práce.

Jako hlavní skupinu metod sběru dat v empirickém výzkumu uvádí Hendl (2016) naslouchání, kladení otázek respondentům a získávání odpovědí na položené otázky. Švaříček a Šedová (2007) definují jako cíl hloubkového a polostrukturovaného

rozhovoru získat detailní a komplexní informace o studovaném jevu. Polostrukturovaný rozhovor je nejrozšířenější podobou rozhovoru, a to z toho důvodu, že řeší nevýhody nestrukturovaného i plně strukturovaného rozhovoru (Miovský, 2006). Z hlediska technické přípravy je dle Miovského (2006) polostrukturovaný rozhovor oproti nestrukturovanému náročnější, neboť při něm vytváříme okruhy otázek, na které se během rozhovoru budeme ptát, a jsou pro nás závazné. Aby z rozhovoru bylo vytěženo maximum, je možné zaměřovat pořadí okruhů podle potřeby (Miovský, 2006).

Seznam otázek, které byly dotazovaným pokládány, je k nahlédnutí v příloze č. 1. Pořadí otázek bylo povětšinou zachováno, někdy byla nějaká otázka vynechána, neboť odpověď zazněla v rámci jiné otázky. V případě potřeby byly komunikačním partnerům pokládány doplňující otázky, které jejich odpověď rozšiřovali, nebo usnadnili pochopení odpovědi. Znění otázek bylo dotazovaným na jejich přání předem zasláno na email.

5.3.3 Popis výzkumného souboru

Komunikační partneři byli zvoleni metodou účelového výběru. Miovský (2006) označuje tuto metodu jako nejrozšířenější metodu výběru při aplikaci kvalitativního přístupu. Při účelovém výběru cíleně vybíráme účastníky podle určitých kritérií, kterými může být určená vlastnost nebo stav (Miovský, 2006). Výzkum provádíme s osobami, které zadané kritérium splňují a zároveň jsou ochotné se výzkumu zúčastnit.

Výzkumný soubor je tvořen šesti organizacemi, které na Berounsku poskytují sociální služby a pracovníci berounského úřadu práce. Kritériem pro výběr dotazovaných byla organizace poskytující sociální služby v regionu Berounsko, která zaměstnává minimálně jednoho sociálního pracovníka a souhlas s poskytnutím rozhovoru. Celkem bylo tedy uskutečněno sedm rozhovorů. Někteří oslovení poskytnout rozhovor odmítli, nebo na žádost o rozhovor vůbec nereagovali. Informace v rozhovorech se opakovaly, soubor byl tedy saturován.

5.3.4 Realizace výzkumu

Rozhovory s dotazovanými se uskutečnily během března, června a července roku 2020, po předchozí domluvě, na místě a v čase, který si dotazovaní zvolili. Většina rozhovorů trvala do třiceti minut. Převážně rozhovory proběhly přímo na pracovišti, ve dvou

případech proběhly v kavárně. Z rozhovorů byl pořízen zvukový záznam na mobilní telefon, který byl následně přepisován do písemné podoby.

Před začátkem rozhovoru byli dotazovaní seznámeni s jeho průběhem a strukturou a ujistěni o jeho anonymitě. Dále byli upozorněni na to, že rozhovor bude nahráván a také jsem je informovala o právu kdykoliv rozhovor ukončit nebo neodpovídat na otázku, pokud nechtějí. Poté byli dotazovaní požádáni o podepsání informovaného souhlasu s poskytnutím rozhovoru. Jeden výtisk zůstal tazateli a druhý dotazovanému. Informovaný souhlas je přiložen v příloze č. 2. Následně jim byl položen dotaz, zda všem informacím rozumí a mohlo se přistoupit k samotnému rozhovoru. Po vyčerpání všech připravených i doplňujících otázek byl dán dotazovaným prostor pro doplnění dalších informací, na které si během rozhovoru vzpomněli, nebo které chtěli na závěr zmínit. Na závěr jsem dotazovaným poděkovala za poskytnutí rozhovoru.

5.3.5 Způsob zpracování dat

Přepsané rozhovory byly následně vytisknuty a zakódovány otevřeným kódování formou tužka-papír. Kódování definuje Hendl (2016) jako rozkrytí dat směrem k jejich interpretaci, konceptualizaci a nové integraci. Zakódováním rozhovorů vzniklo několik kódů, které postupným kódováním dalších rozhovorů buď přibývali, nebo se začali opakovat. Na konci procesu kódování bylo vytvořeno zhruba 150 kódů a 10 kategorií, proto jsem kódy následně redukovala a slučovala, až vzniklo finálních 8 kategorií.

5.3.6 Etika výzkumu

Při provádění výzkumů existují základní pravidla a zásady etického jednání (Hendl, 2016). Hlavním pravidlem je dle Miovského (2006) souhlas s účastí ve výzkumu, neboť účast na výzkumu musí být vždy dobrovolná a účastník má právo rozhovor kdykoliv přerušit nebo ukončit. Miovský (2006) dále uvádí, že výzkum nesmí porušit zákon o ochraně osobních údajů a účastník výzkumu musí být před jeho zahájením seznámen s tím, kdo bude mít k získaným informacím přístup a jak s nimi bude nakládáno.

Zástupci organizací byli prostřednictvím emailu osloveni, zda by byli ochotni poskytnout rozhovor pro bakalářskou práci. Pracovnice úřadu práce byla oslovena s prosbou o rozhovor v rámci praxe na Úřadu práce v Berouně. V emailu bylo zástupcům organizací vysvětleno, čeho se rozhovor a samotná bakalářská práce týká a byli upozorněni na to, že rozhovor bude nahráván a bude sloužit pouze pro účely

bakalářské práce. V příloze emailu jim byly zaslány okruhy otázek. Pokud s rozhovorem souhlasili, bylo prostřednictvím emailu nebo telefonického rozhovoru s oslovenými sjednáno místo a čas setkání. Většina rozhovorů proběhla přímo na pracovišti, dva rozhovory proběhly v kavárně. Při osobní schůzce byli zástupci organizací seznámeni s anonymitou rozhovoru, a možností rozhovor kdykoliv ukončit nebo neodpovídat na otázky, pokud nechtějí. Anonymita účastníků rozhovoru byla zajištěna tak, že v prezentaci výsledků výzkumu byli uváděni pod označením „dotazovaný“ a rozlišení příslušným číslem. Jména organizací ani jejich zástupců nebyla v práci použita. Před začátkem rozhovoru byli dotazovaní seznámeni s jeho průběhem a strukturou a požádáni o podepsání dvou výtisků informovaného souhlasu. Na konci setkání byli dotazovaní informováni o možnosti zaslání výsledků výzkumu emailem.

6 Výsledky šetření

V této kapitole bakalářské práce jsou analyzovány a prezentovány výsledky získané z provedených polostrukturovaných rozhovorů. Každé stanovené výzkumné otázce byly přiděleny kategorie, které byly získány kódováním přepsaných rozhovorů. Jednotlivé kategorie jsou popsány níže.

Při rozhovorech bylo jako první zjišťováno, jaké druhy a formy sociálních služeb organizace poskytuje a pro jakou cílovou skupinu. To bylo použito jako identifikační údaje dotazovaných, které jsou uvedeny v tabulce 1.

Tab. 1 – Identifikační údaje dotazovaných

	Pohlaví	Poskytovaná služba	Forma	Cílová skupina
Dotazovaný 1	Muž	Domov pro seniory Domov se zvláštním režimem Odlehčovací služba	Pobytová	Senioři
Dotazovaný 2	Muž	Domov se zvláštním režimem Denní stacionář Pečovatelská služba Sociálně asistenční služba Azylový dům Sociální noclehárna Terénní služba Denní centrum Sociální rehabilitace	Pobytová Terénní Ambulantní	Senioři Rodiny s dětmi Osoby bez přístřeší
Dotazovaný 3	Žena	Denní stacionář Osobní asistence Odhlečovací služba Sociálně terapeutické dílny	Ambulantní	Osoby s mentálním postižením
Dotazovaný 4	Muž a žena	Sociální rehabilitace	Terénní Ambulantní	Osoby s duševním onemocněním
Dotazovaný 5	Žena	Odborné sociální poradenství Sociálně aktivizační služby	Ambulantní Terénní	Rodiny s dětmi Osoby v krizi
Dotazovaný 6	Žena	Osobní asistence Pečovatelská služba Sociálně aktivizační služby	Terénní	Senioři
Dotazovaný 7	žena	Pracovnice úřadu práce	_____	_____

Zdroj: vlastní výzkum

Výzkumu se zúčastnilo 6 zástupců organizací poskytujících na Berounsku sociální služby a pracovníce Úřadu práce v Berouně viz tab. 1. Tři organizace poskytují sociální služby pro seniory viz tab. 1. Dvě organizace poskytují služby pro rodiny s dětmi viz tab. 1. Po jedné poskytují organizace služby pro osoby bez přístřeší, osoby s mentálním postižením, osoby s duševním onemocněním a osoby v krizi viz tab. 1. Tři organizace poskytují své služby v terénní formě, dvě organizace poskytují služby v pobytové formě a čtyři ve formě ambulantní viz tab. 1. Tři organizace poskytují více forem sociálních služeb viz tab. 1.

6.1 Vyhodnocení výzkumné otázky č. 1

První výzkumná otázka: V jakých sociálních službách na Berounsku mají absolventi oboru sociální práce možnost se uplatnit?

Možnosti uplatnění absolventů sociální práce

Kategorie obsahuje odpovědi na otázku, jaké jsou na Berounsku možnosti pro uplatnění se jako sociální pracovník.

Odpovědi dotazovaných se ve všech případech shodli v tom, že na Berounsku je možností pro uplatnění sociálních pracovníků dostatek. *„Berounsko je skutečně pokryto sociálními službami velmi dobře. Organizací, které se věnují této činnosti, je tu celá řada (...). (D2) S tím souhlasí i dotazovaný č. 1, který říká, že: „Jednak je tady spousta, řeknu, sociálních služeb, které potřebují sociálního pracovníka, jsou tady určitě i městské úřady, které potřebují lidi jako je sociální pracovník (...).“ (D1) Region Berounsko je velmi dobře pokrytý sociálními službami, nabízejícími i více pozic sociálního pracovníka, a to hlavně zásluhou komunitního plánování, které mapuje situaci v regionu a koordinuje poskytování sociálních služeb. Dotazovaný č. 5 dodává, že: „(...) to tady vlastně dělá paní L. na městě a opravdu jako se snaží, pokud nějaká služba chybí, tak aby tady byla dostupná.“ (D5)*

Dotazovaný č. 1 upozorňuje na potřebnost sociálních pracovníků v regionu, kterých je ale velkých nedostatek. *„(...) ta potřeba je tady veliká, takže bych to řekl, že se kolikrát o ně i pereme, v uvozovkách.“ (D1) Potřebnost péče a nabídka sociálních služeb, které sociální pracovníky potřebují, přitom neustále stoupá. Dotazovaní uvádějí, že sehnat v dnešní době kvalitního pracovníka je velký problém. Dotazovaný č. 5 uvádí, že: „Prostě ten zájem, aby ty lidi v tom pracovali, není.“ (D5)*

Příležitost pro absolventy

Kategorie obsahuje odpovědi na otázku, zda dávají v organizacích příležitost čerstvým absolventům.

Velká část dotazovaných odpověděla na otázku zaměstnávání absolventů tak, že nemá problém zaměstnat čerstvého absolventa bez praxe, naopak jim rádi dají příležitost praxi a zkušenosti získat právě v jejich organizaci. *„(...) rozhodně se nebráníme zaměstnat dobře motivovaného absolventa, který žádné zkušenosti nemá (...).“ (D2) „My dáváme*

příležitost mladým. (...) A já zase na to jdu z toho druhého pohledu, že člověk někde tu praxi získat musí.“ (D1) Dotazovaný č. 3 vidí velký přínos v zaměstnávání absolventů, neboť s sebou mohou přinést nový pohled na práci, či nové trendy, které chtějí v práci uplatnit. „(...) ten člověk do toho zaprvé jde s větší energií po té škole a je tak jako nabytý těmi jako znalostmi, které třeba chce uplatnit do té praxe nebo má úplně jiný pohled, který jsou teď jako novými trendy a může přinést do té práce úplně jiný pohled (...).“ (D3) Dotazovaný č. 5 také uvádí, že zaměstnávat sociální pracovníky bez praxe a zkušeností má výhody v tom, že si je může zaučit tak, jak potřebuje a postupně si je vyformovat. „(...) když ten člověk je vlastně teda úplně nepolíbený nějakou zkušeností, má samozřejmě praxi, na těch VOŠkách je to hodně o tý praxi, což je dobrý, tak že se přizpůsobí prostě tomu chodu, jak to tady máme my, a funguje.“ (D5)

V odpovědích dotazovaných se také objevilo, že nejednou byli nuceni zaměstnat i studenta, který ještě neměl dokončenou školu, protože byl velký nedostatek sociálních pracovníků. „Často jsme museli sáhnout i ke kompromisu, kdy jsme do pozic obsazovali studenty, kteří měli před dokončením svého studia, abychom vůbec byli schopni naše služby zajistit v potřebné úrovni.“ (D2) Vysvětlují, že v začátcích nabízejí studentům a absolventům odborný dohled, pomoc a podporu týmu. „(...) nikdo učený z nebe nespádl a my zase můžeme těm lidem nabídnout trpělivost, doprovázení zkušeným kolegou nebo kolegyní a to, že se snažíme, aby lidi uměli pracovat s chybou, aby věděli, že to bereme jako přirozenou záležitost, když někdo udělá chybu (...). (...) snažíme se i my být těmi laskavými, abychom dávali mladým kolegům určitý vzor.“ (D2) Dotazování č. 2 a č. 4 jsou ochotni zaměstnat mladé sociální pracovníce i s tím rizikem, že jim za pár let odejdou na mateřskou dovolenou. „A i s tím rizikem bysme o tom uvažovali, že přijde rodina, děti a tak dále, opravdu.“ (D4) I dotazovaný č. 1 počítá s tím, že: „(...) každá žena někdy bude chtít mít rodinu, což je pochopitelné, tak se tomu prostě nebráníme.“ (D1)

6.2 Vyhodnocení výzkumné otázky č. 2

Druhá výzkumná otázka: Jaké jsou požadavky na absolventa oboru sociální práce na trhu práce na Berounsku?

Vzdělání a praxe

Kategorie obsahuje odpovědi na otázku, jaké minimální vzdělání požadují po sociálních pracovnících a zda jsou pro ně důležité zkušenosti z praxe.

Zástupci organizací požadují při přijímání sociálních pracovníků minimální vzdělání vyšší odborné. *„Tak to je vyšší odborná škola, podle zákona jakoby to je to minimální vzdělání, který pro tu práci musí mít, abychom ho mohli přijmout na tu pozici sociálního pracovníka, samozřejmě v nějakém sociálně-právním směru nebo sociální pedagogika, speciální pedagogika a tyhle ty směry my požadujeme.“* (D3) Všichni dotazovaní se shodli na tom, že výše dosaženého vzdělání nebo počet titulů nemá žádný vliv na kvalitu práce a její výsledky, proto pro ně výše vzdělání nehraje při přijímacím pohovoru roli. *„Měli jsme tu v minulosti kolegyně, které měli špičkové vzdělání na Karlově univerzitě v Praze, dosažené magisterské vzdělání a k tomu řadu certifikátů a zjistili jsme, že pro práci s klienty nebyli zdaleka tak dobří, jako třeba lidé, kteří měli třeba bakalářské vzdělání, ale měli k tomu, jak my říkáme, srdce na dlani.“* (D2) Obdobnou zkušenost má také pracovnice úřadu práce. *„(...) musím říct, že jako to vzdělání nehraje až takovou roli v poslední době, protože jsme tady měli, nebo měla jsem snahu vzít paní, která si dodělávala magisterskou školu, a to bylo tak něco strašného, že jsem si myslela, že to prostě ani nerozdechám, prostě nebyla schopná nic.“* (D7) Dotazovaný č. 6 dává oproti vzdělání přednost praxi, která je pro ni u sociálních pracovníků velmi důležitá. *„(...) kdybych já chtěla sociálního pracovníka, tak by záleželo na tom, jestli má praxi nebo nemá praxi. (...) No ta zkušenost z praxe je u mě opravdu na prvním místě (...).“* (D6) Hlavní výhody praxe pro člověka vidí v tom, že už zná profesi a náplň své práce, z čehož může při jejím výkonu čerpat. *„(...) praxe je pro něj strašně dobrá, protože bere i z té praxe a jen tak od někoho, jo, neopije Vás ten člověk rohlíkem, protože vy to děláte, vy víte, jak to je, a ten kdo to nedělá, tak Vám může říkat, že to musí být takhle, ale vy máte sto argumentů, že to říká špatně.“* (D6) Dotazovaný č. 5 označuje jako výhodu praxe to, že pokud už člověk má nějaké zkušenosti, usnadňuje to zaučování v nové práci. *„(...) když pak zaučujeme nové lidi, tak pokud člověk už s nějakou cílovou skupinou pracoval, s kterou my pracujeme, tak je to samozřejmě jednodušší pro toho člověka, kterej ho zaučuje (...).“* (D5) Většina dotazovaných se však shodla na tom, že praxe u nich při přijímání nových pracovníků nehraje zásadní roli. *„(...) když máme pak těch uchazečů víc, tak samozřejmě tam nějaké srovnání je, ale ne nutně musí mít za sebou nějakou praxi už v sociálních*

službách.“ (D3) Dotazovaný č. 4 uvedl, že mít praxi je u nich výhodou, ale není to něco, čemu by přikládali velkou váhu. *„Nějak důležitá je, ale ne zásadně. Jsou pro mě osobně jako důležitější věci teda. (...) Je to výhodou, není to podmínkou.“* (D4) Praxe pro ně tedy není prioritou, neboť ani člověk s dlouholetou praxí a zkušenostmi nemusí být, dle jejich slov, kvalitním sociálním pracovníkem. *„(...) ne vždy je pro nás praxe důležitá, snažíme se vybírat lidi samozřejmě podle toho, jak se k tomu staví, někdy člověk, který má, řeknu, velké zkušenosti, velkou praxi, tak nemusí být dobrým sociálním pracovníkem“* (D1) Naopak dotazovaní upozorňují na fakt, že praxe může být v mnoha případech spíše na obtíž a je pro ně proto lepší zaučit si nového sociálního pracovníka bez zkušeností. *„(...) když si člověk jako přináší z těch svých bývalých zaměstnání různé nešvary, tak je to možná složitější, než když přijmu čerstvého uchazeče, který vlastně od začátku bude v té sociální službě a bude zaučen v tom systému, který tady je.“* (D3)

Osobnostní kvality

Tato kategorie obsahuje odpovědi dotazovaných na otázku, jakými vlastnostmi, schopnostmi a dovednostmi by měl disponovat sociální pracovník a také na otázku, jaké kompetence považují dotazovaní u sociálního pracovníka nezbytné pro výkon profese. Ve většině případů dotazovaní otázky nerozlišovali, proto jsou jejich odpovědi spojeny do jedné kategorie.

Odpovědi dotazovaných na tyto otázky se lišili. Každý dotazovaný vytyčil jiné vlastnosti, schopnosti a dovednosti, kterými by měl sociální pracovník disponovat.

Dotazovaný č. 4 zdůrazňuje, že práce sociálního pracovníka je zejména o lidském vztahu. Spolu s dotazovaným č. 1, dotazovaným č. 3, dotazovaným č. 5 a dotazovaným č. 6 bere dotazovaný č. 4 jako důležitou vlastnost sociálního pracovníka empatii. *„Tak vlastnost, myslím, že jedna z nejdůležitějších v sociální oblasti, je určitě empatie, to je taková ta největší vlastnost, kterou by každý člověk, který chce vykonávat sociálního pracovníka, měl mít, protože bez empatie to nelze dělat.“* (D1) Tvrzení dotazovaného č. 1 potvrzuje i dotazovaný č. 6. *„Bez té empatie, bez té by to asi nebylo vono.“* (D6) Dotazovaný č. 1 dodává, že být empatický se naučit nedá, stejně jako mít rád lidi. *„Empatii máte buďto vrozenou anebo ji prostě nemáte.“* (D1)

Dotazovaný č. 2 vyžaduje od sociálního pracovníka pokoru. *„Sociální práce, to je zejména o pokoře a o, řekněme, nějaké seberegulaci a toho není schopen každý.“* (D2)

Člověk, který pracuje pro jeho organizaci, by měl být schopen učit se od druhých, být laskavý, znát náplň práce sociálního pracovníka a být odolný. „*Určitě by měl být schopen zvládat stresové situace.*“ (D2). Protože dotazovaný č. 4 pracuje s osobami s duševním onemocněním, shoduje se s dotazovaným č. 2 na tom, že by člověk měl být schopný reagovat na nepříjemné situace, být pohotový a statečný „*Tak v tomhle nějaká vlastně třeba statečnost to nazvat, jo, nebo schopnost jednat pohotově nějak jo.*“ (D4) Člověk pracující s touto cílovou skupinou by dle jeho názoru měl umět také improvizovat „*(...) že se mnohdy mohou dít věci, která nejsou opravdu, jako plánovaným jsou jako hodně neočekávaný a je potřeba je nějak jako řešit.*“ (D4) K tomu dodává, že mu přijde důležité, aby sociální pracovníci v jeho organizaci měli dostatek kuráže. Mimo tyto vlastnosti zmiňuje také to, aby byl sociální pracovník samostatný, spolehlivý, pečlivý, schopný pracovat v týmu, zralý, schopný sebereflexe a uvědomoval si své hranice. Protože organizace, kterou dotazovaný č. 4 zastupuje, poskytuje terénní sociální služby, neopomenutelná je pro něj mobilita. Dotazovaný č. 4 shrnuje, že by sociální pracovník měl být důvtipný, a hlavně mít klienty rád a chovat se k nim partnersky, s respektem a ohledem na etické principy. „*Mě přijde úplně jako obyčejně, mít selskej rozum.*“ (D4)

Partnerský přístup je důležitý také pro dotazovaného č. 5, který dále uvádí jako důležitou dovednost umět aktivně naslouchat a klást otázky, které mu pomůžou orientovat se v situaci klienta. Sociální pracovník by měl být tolerantní a nehodnotit. „*Tolerantní vůči těm cílovým skupinám jakoby se vším všudy.*“ (D5)

Dotazovaný č. 6 po sociálních pracovnících vyžaduje určitý postoj k profesi. Zejména to, aby ho práce bavila, byl ochotný pracovat s lidmi a měl je na prvním místě. „*Určitě, aby pro něj byl důležitější ten člověk a ty pracovníci, a ne ty papíry.*“ (D6) Dotazovaný č. 6 se s dotazovaným č. 3 a dotazovaným č. 4 shoduje na tom, že je důležité, aby byl sociální pracovník schopný pracovat v týmu.

Dotazovaný č. 3 uvedl jako důležitou kompetenci znalost zákona o sociálních službách a znalost náplně práce sociálního pracovníka. S dotazovaným č. 4 se shoduje v tom, že člověk by měl být schopný samostatně se rozhodnout. Dodává k tomu, že by měl sociální pracovník umět pracovat i v týmu, ale zároveň si stát za svoji prací a dokázat plnit úkoly samostatně. Důležitou dovednost dotazovaný č. 3 shledává v umění vést rozhovor a být počítačově gramotný. V neposlední řadě zmiňuje poskytování rad

klientům a chuť pracovat. „*No a je to jako ta energie, to zapálení do té práce s tou cílovou skupinou, a to, jakože vlastně tu práci jsem si vybral, protože ji chci dělat, ne, že na mě zbyla, protože nikde jinde mě jako nechtěli.*“ (D3) Dotazovaný č. 1, stejně jako dotazovaný č. 3, uvádí, že by člověk měl umět komunikovat a být schopen poskytnout radu. „*Všeobecně prostě by ten člověk měl umět poradit, aspoň nějak poradit (...).*“ (D1) Umění komunikovat bere jako důležitou schopnost z toho důvodu, že sociální pracovník je první, který s klientem komunikuje. „*(...) vysvětlí mu tady všechny ty věci, jak tady chodí, a vlastně i s tou rodinou, takže on vlastně by měl komunikovat jednak s rodinou, klientem, a klientem ještě v době, kdy z něho byl jakoby žadatel o tu službu sociální.*“ (D1) S dotazovaným č. 5 se dotazovaný č. 1 shodl na tom, že je důležité umět aktivně naslouchat. Důležitou kompetenci vidí dotazovaný č. 1 ve vztahu k rodině. „*(...) měl by jim být jako k dispozici.*“ (D1)

Dotazovaný č. 2 uvádí, že co se požadavků na sociálního pracovníka týče, záleží, jestli člověk pracuje s lidmi, nebo jeho práce spočívá v sestavování metodik.

Dotazovaný č. 1 na závěr dodal, že člověk se musí s určitými předpoklady pro výkon profese narodit. „*Opravdu říkám, tam už musí mít člověk hodně vrozeného jakoby těch vlastností, aby to mohl vykonávat, takže není to jenom o tom naučení se.*“ (D1) Dotazovaný č. 3 si nemyslí, že se tak člověk musí narodit. „*Neřekla bych úplně, že se s tím musí narodit, ale že prostě ho formuje zaprvé společnost, zadruhé rodina a zadruhé možná taky to, co mu jde ve škole a co mu jako úplně nejde.*“ (D3)

Ověřování požadavků

Kategorie obsahuje odpovědi na otázku, jak zástupci organizací ověřují, že je sociální pracovník vhodný pro práci v jejich organizaci.

Každý zástupce organizace ověřuje kompetentnost pro práci ve své organizaci jiným způsobem. Dva dotazovaní se shodli v tom, že již při pohovoru se dá poznat, zda se člověk pro práci sociálního pracovníka hodí, a to především tak, že mu pokládají otázky z praxe a zajímá je, jak by danou situaci jako sociální pracovník řešil. Dotazovaný č. 1 dodává: „*(...) z toho se dá, si myslím že, lehce vydedukovat, jestli opravu umí komunikovat s rodinou, s klientem, nebo vůbec s lidmi, anebo opravdu je to jenom ten úřednický typ.*“ (D1) Kromě otázek z praxe pokládá dotazovaný č. 1, uchazečům o práci sociálního pracovníka svoji vlastní otázku, kterou si zformuloval. „*Na té otázce se dá*

poznat, jestli opravdu by byl schopen to dokázat nebo ne, tu práci sociálního pracovníka (...).“ (D1) U dotazovaného č. 3 jsou otázky z praxe jednou z částí více kolového přijímacího řízení, kterým právě schopnosti uchazečů ověřuje. Kromě otázek z praxe se snaží o uchazeči zjistit co nejvíce informací, zejména prostřednictvím sociálních sítí, kde si ho „prověřuje“, životopisem a motivačním dopisem. *„Díváme se na ty jeho profily, jak vlastně vystupuje, jestli, nevím, tam nemá fotky, jak prostě paří každý vikend a leží tam někde na nějaký párty anebo třeba nesdílí rasistický nějaký jako projevy (...).*“ (D3) Následuje telefonát s uchazečem, při kterém probíhá ujasnění úvazku a náplně práci a tím, když uchazeč projde, zve se na osobní pohovor, který probíhá formou skupinových rozhovorů. Zpracovávají se skupinové i individuální úkoly a během nich zástupce organizace pozoruje, jak si uchazeči vedou a zda jsou vhodní pro práci v jejich týmu. *„(...) osvědčilo se nám to a jsme s tím spokojeni, protože člověk na osobním pohovoru pozná máloco (...), tady při té skupinové práci třeba fakt vidíte, jestli ten člověk je schopen prosadit se (...).*“ (D3) Také dotazovaný č. 5 používá při pohovoru otázky z praxe, ale je toho názoru, že zda je člověk pro práci v jejich organizaci vhodný, se během pohovoru poznat nedá. *„To se většinou ukáže pak až ve zkušební době (...)*“ (D5) Dotazovaný č. 4 ověřuje schopnosti člověka až praxí. *„(...) většinou tohle to jako přinese praxe, kdy bud' jako když by tohle lidé neměli, tak by to asi jako zjistili, že to je pro ně jako nemožný pracovat, že by to pro ně nebylo dobrý dlouhodobě (...).*“ (D4) Zmiňuje také, že v jejich organizaci funguje jako nástroj supervize a týmové porady. *„(...) tam se dají ty věci, ve kterých si je člověk třeba nejistej, zpracovat.*“ (D4) Dotazovaný č. 4 upozorňuje na to, že u člověka dochází k určitému profesnímu vývoji, tudíž pokud to pro člověka není zpočátku snadná práce, ale nevzdává se a pro organizaci je přínosem, snaží se na tom společně pracovat, a to: *„(...) vzděláváním, supervizemi, tou podporou týmu a tak, takže jakoby se do hry dostává to, že se tady taky nějak vyvíjíme, že to není bud' anebo.*“ (D4) Další způsob ověřování kompetencí praktikuje dotazovaný č. 2, který nechá uchazeče vyzkoušet si práci v organizaci „nanečisto“. Říká, že: *„Samozřejmě pokud máme možnost si vybrat z vícero zaměstnanců, tak třeba na těch konkrétních službách potom uděláme třeba i takovou zkušební pracovní zkoušku vlastně v tom, že člověk třeba jde na den nebo dva do té služby, a potom koukáme, jak se třeba k té práci staví, jak se staví ke kolegům, jak se staví ke klientům, jakým způsobem s nimi komunikuje, a to často mnoho napoví.*“ (D2). Přesto je toho názoru, že to, jací lidé jsou, se projeví až během roku, proto nový

sociální pracovník nejprve dostane pracovní smlouvu na dobu jednoho roku, a pokud se po roce osvědčí, dostane smlouvu na dobu neurčitou.

Hlavní důvod přijetí sociálního pracovníka

Kategorie obsahuje odpovědi na otázku, co hraje pro zástupce organizací při přijímání nových sociálních pracovníků největší roli.

Na otázku co hraje pro zaměstnavatele největší roli při přijímání sociálních pracovníků, se nejčastěji objevila odpověď osobnost člověka a motivace. „*Pro mě je důležité to, co má člověk v sobě (...).*“ (D1) Dotazovaný č. 1 dává velkou váhu i tomu, jestli uchazeč opravdu umí komunikovat. Pro dotazovaného č. 2 je to motivace člověka a jeho osobnostní nastavení, které musí mít člověk vrozené. „*Pro nás, jak jsem říkal, není prioritou, aby k nám chodili dokonalí lidé. Pro nás je důležitý, aby ti lidi měli chuť na sobě pracovat, aby věděli, proč tu práci dělají, aby ten zájem skutečně vyvěral z jejich osobnosti. A to se nedá nijak naučit, to buď člověk v sobě má, nebo ne.*“ (D2) Dotazovaný č. 4 vidí jako důležité to, jaký je uchazečův postoj k profesi a zda má vůbec chuť pracovat. „*Mě přijde důležitý, že to jako toho člověka může bavit, že sem jako přichází s nějakou energií, kterou tomu tady je odhodlán jako investovat.*“ (D4) Kromě toho zmiňuje zdravou motivaci, zájem o profesní růst a v neposlední řadě schopnost reflektovat slabé stránky a pracovat na nich.

Dotazovaný č. 6 přikládá velkou váhu tomu, zda člověk profesi zná. „*Když ví, že existuje nějaký zákon, že existují nějaký standardy kvality a co to tak trochu je, když ví, co je individuální plánování a když dokáže mi tak třeba trošičku i říct vlastně, že ví, jako v čem spočívá ta práce.*“ (D6) Dotazovaný č. 5 uvádí, že pro ni je důležité to, jaké má člověk s prací sociálního pracovníka zkušenosti.

Pro dotazované č. 3, č. 4 a č. 5 je důležité, aby si člověk sedl s týmem. „*(...) pro mě je strašně důležitý, jak si sedneme osobnostně (...).*“ (D4) Pro dotazovaného č. 3 hraje roli to, zda člověk vůbec projde přijímací pohovorem a jestli z něho vyzoroval, že by byl člověk schopen pracovat samostatně a byl za svou práci odpovědný. „*Že si prostě jako věří, že to zvládne.*“ (D3) Dodává, že nejde říct, že by pro něj byla nejdůležitější jedna konkrétní věc. „*Jo, je to soubor těch věcí, který zkoumáme během těch kol.*“ (D3)

Dotazovaný č. 1 dodal, že pro něj nehraje nejmenší roli vzhled člověka nebo jeho vzdělání. To jsou věci, na kterou při pohovoru vůbec nehledí. „*Není to všechno, řeknu,*

o vzhledu, protože víme, že většina lidí, když jde na pracovní pohovor, tak si na sebe vezme samozřejmě to nejhezčí, nejslušnější oblečení, co doma má.“ (D1) S nedůležitostí vzdělání souhlasí i další dotazovaní.

6.3 Vyhodnocení výzkumné otázky č. 3

Třetí výzkumná otázka: Jaký je zájem o práci v sociálních službách v současnosti a o jakou konkrétní činnost sociálního pracovníka je projevován největší zájem?

Motivace k výkonu profese

Kategorie obsahuje odpovědi na otázku, zda je o práci v sociálních službách projevován dostatečný zájem.

Většina dotazovaných se v odpovědích shodla, že zájem pracovat jako sociální pracovník je nedostatečný. Nejen region Berounsko se potýká s velkým nedostatkem sociálních pracovníků a malou poptávkou po práci sociálního pracovníka, i když nabídka pracovních míst na tuto pozici je dostatečná. *„Je velická poptávka po sociálních pracovnících, je málo ve všech rezortech (...).“* (D7) Dotazovaný č. 2 je ale toho názoru, že se situace začíná zlepšovat. *„(...) tím, jak na školách končí další a další ročníky sociálních pracovníků, tak se ta situace začíná zlepšovat (...).“* (D2) Dodává také, že: *„Máme tady na Berounsku pozitivní zkušenost s absolventy a lidmi, kteří přichází (...).“* (D2) Dotazovaný č. 4 na druhou stranu upozorňuje na malý zájem absolventů oboru sociální práce o profesi sociálního pracovníka, což usuzuje z toho, že se hlásí málo absolventů do výběrových řízení. *„(...) tak že se nám jako hlásí velmi málo absolventů právě jo, do těch výběrek. (...) Fakt málo absolventů že se teda hlásí, bohužel.“* (D4) Pracovnice úřadu práce dodává, že práci sociálního pracovníka se ve skutečnosti živí zhruba 1/3 absolventů oboru sociální práce, zbývající 2/3 většinou úplně mění profesi. *„(...) spousta sociálních pracovníků nebo pracovníc, který když vyjdou ze školy, tak vlastně nezůstávají v oboru, jdou jinam“* (D7) Jako hlavní důvod změny profese uvádí ten, že odcházejí vykonávat lépe placenou práci. S tím se shodují všichni dotazovaní, neboť jako nejčastější důvod nedostatečného zájmu o profesi uvádí špatné finanční ohodnocení a podhodnocenost profese ze strany veřejnosti. *„(...) hlavně teda z toho důvodu, že tohle zaměstnání je špatně zaplacený, nemá ani patřičnou váhu mezi lidma, kdy vlastně sociální pracovník není dostatečně, když řeknu, vážený, v uvozovkách, mezi lidma (...).“* (D7) Jako další důvod se v odpovědích objevovala

dostupnost hlavního města, kam pracovníci, zejména absolventi, raději odchází za prací, převážně z důvodu lepšího finančního ohodnocení té samé profese. „*Spíše se potýkáme s tím, že řada lidí z Berounska odchází za prací třeba do Prahy. (...) Služby, které jsou placené u nás, tak v Praze mají zhruba o třetinu až polovinu vyšší platové ohodnocení.*“ (D2)

Dotazovaný č. 3 se s odpověďmi ostatních neshoduje, neboť má ze své organizace zkušenost, že o práci sociálního pracovníka na Berounsku zájem je, především pro dobrou dopravní dostupnost města. „*(...) tady v tom regionu, tím, že je to i blízko Praze, jako dojíždí sem hodně lidí, ta dopravní dostupnost je dobrá, tak si myslím, že ta uplatnitelnost tady je.*“ (D3) Naopak vyzoroval, že není zájem o profesi pracovníka v sociálních službách, což dává za vinu především náročnosti profese. „*(...) větší zájem je o práci sociálního pracovníka, zatímco o práci pracovníka v sociálních službách, který má přímo pracovat s klienty zas takový zájem není, ale je to taky podle služeb, že třeba když vyhlásíme inzerát nebo vydáme inzerát na sociálně terapeutické dílky, tak se nám přihlásí víc adeptů nebo uchazečů, zatímco když vyhlásíme inzerát na denní stacionář, kde ta péče je náročnější, protože tam jsou náročnější klienti, tak těch uchazečů přijde méně.*“ (D3) Tomu oponuje dotazovaný č. 1, který má zase lepší zkušenost se zaměstnáváním právě pracovníků v sociálních službách než sociálních pracovníků. „*No, z pohledu sociálního pracovníka asi není, z ostatních pohledů, ať jsou to pracovníci v přímé péči nebo pracovníci v sociálních službách, jak je v zákoně stanoveno, tak si myslím, že je, že opravdu o tu práci mají zájem, ale u sociálních pracovníků to tak není.*“ (D1) Z toho vyplývá, že při posuzování zájmu o profesi, hraje velkou roli cílová skupina, s jakou organizace pracuje. Jako důvod většího zájmu o práci pracovníka v sociálních službách uvádí dotazovaný č. 6 to, že: „*Sociální pracovník podle zákona o sociálních službách musí mít vysokoškolské vzdělání, nebo odpracovaných několik let, aby mohl být tím sociálním pracovníkem. Kdežto pracovník v sociálních službách, vlastně, může to dělat člověk se základním vzděláním.*“ (D6) Dotazovaní také často zmiňovali, že se jim nejednou stalo, že na vyhlášený inzerát na práci sociálního pracovníka sice zareagovalo hodně lidí, ale přihlašovali se nekvalifikovaní lidé, kteří nesplňovali požadavky pro výkon profese. „*(...) potom jsme zjistili, že třeba spousta lidí nemá vzdělání, takže na tom to padlo.*“ (D4)

Zaměření sociálních pracovníků

Kategorie obsahuje odpovědi na otázku, o jakou konkrétní činnost sociálního pracovníka je projevován největší zájem.

Dotazovaní často odpovídali, že vzhledem k odlišnosti služeb, různorodosti činností a cílových skupin, se kterými může sociální pracovník pracovat, je těžké vybrat jednu konkrétní, o kterou je největší zájem. Dotazovaný č. 7 si myslí, že: „(...) *záleží podle toho, jak je ten člověk jako osoba naladěná (...)*.“ (D7) S tím se shoduje i odpověď dotazovaného č. 1, který uvádí, že jde především o to, jaké má člověk osobnostní předpoklady. „(...) *buďto je někdo stvořen, aby byl klasickým úředníkem (...), nebo někdo, kdo chce pracovat s různými cílovými skupinami (...)*.“ (D1) K tomu dotazovaný č. 1 dále dodává, že záleží také na tom, co zrovna vyžaduje trh práce. Zmiňuje ale, že sociální pracovník během své práce vystřídá několik cílových skupin, což je dle jeho názoru dobře, protože: „(...) *je dobré vyzkoušet těch cílových skupin více, aby dostal zase jakoby lepší přehled, a i pro budoucí vývoj profesní je to dobře (...)*.“ (D1) Domnívá se, že to tvoří z člověka ještě více kvalitního pracovníka.

Dle dotazovaného č. 3 si sociální pracovník vybírá cílovou skupinu a zaměření, ke kterému má nejbližší, převážně během studia, protože: „(...) *když studuje, projde si těmi praxemi, tak zjistí, s jakou cílovou skupinou se mu příjemně pracuje, s jakou ne (...)*.“ (D3)

Z odpovědí dotazovaných nicméně vyplynulo, že mezi sociálními pracovníky je největší zájem o práci s rodinou, dětmi, nebo seniory. Dotazovaný č. 2 jako hlavní důvod zájmu o tyto cílové skupiny uvádí to, že: „(...) *poskytuje taky určitá ocenění skrze uznání nebo vděk těch lidí, což je pro řadu sociálních pracovníků taková motivační složka, která se nedá opomenout*.“ (D2) Dotazovaný č. 3 si myslí, že záleží i na náročnosti dané cílové skupiny, tudíž že sociální pracovník chce s těmito cílovými skupinami pracovat právě proto, že je to snadná cílová skupina, u které není potřeba mít nějaké specifické dovednosti. „(...) *většina si myslím, že se orientuje tady do těch, jako co si myslí, že je to jako snadná cílová skupina (...)*.“ (D3) Například osoby bez přístřeší a osoby se zdravotním postižením spatřují dotazovaní č. 2 a č. 3 jako náročné nebo problémové cílové skupiny, ke kterým je třeba mít specifické dovednosti, a až tolik sociálních pracovníků s nimi pracovat nechce. Dle dotazovaného č. 2 jde o méně atraktivní cílové skupiny z toho důvodu, že jde o služby: „(...) *kde se lidé často setkávají s různými*

závislostmi, někdy agresivitou a různými jinými problémy. Řada těchto klientů je také psychicky narušená, takže to tu práci vždycky stěžuje.“ (D2) Dalším důvodem zájmu o cílovou skupinu dětí, rodin a seniorů, je dle dotazovaného č. 3 také fakt, že nejvíce poskytovaných služeb je právě pro tyto cílové skupiny.

Dotazovaný č. 4 uvedl, že činnost, kterou nejčastěji vyžadují klienti od sociálních pracovníků, je především podpora, a to: „ (...) *podpora ve všech možných oblastech, jako hledání práce, bydlení, vyřizování věcí na úřadech (...).*“ (D4) K tomu dotazovaný č. 4 dodává, že: „ (...) *je důležitá ta práce se vztahem, jako ta podpora, která by se dala označit jako terapeutická (...).*“ (D4)

6.4 Analýza výsledků výzkumu

Rozhovory s dotazovanými přinesly několik závěrů, které se týkaly sociálních služeb, kde se mohou absolventi oboru sociální práce na Berounsku uplatnit, požadavků na sociální pracovníky a zájmu o práci sociálního pracovníka a nejvyhledávanější činnosti.

Prvním cílem výzkumného šetření bylo zjistit, v jakých sociálních službách na Berounsku mají absolventi oboru sociální práce možnost se uplatnit. Dotazovaní uvedli, že na Berounsku je zásluhou široké škály organizací poskytujících sociální služby a institucí, které zaměstnávají sociální pracovníky, dostatek možností pro uplatnění sociálních pracovníků. Z odpovědí dotazovaných vyplynulo, že absolvent oboru sociální práce se na Berounsku může uplatnit v sociálních službách jako je například domov pro seniory, domov se zvláštním režimem, azylový dům, osobní asistence, pečovatelská služba, odlehčovací služba, sociálně terapeutické dílny, sociálně aktivizační činnosti, odborné sociální poradenství, denní stacionář, sociálně asistenční služba, sociální noclehárna, denní centrum, sociální rehabilitace, či jako sociální pracovník na úřadu práce. Vzhledem k velkému množství sociálních služeb v tomto regionu a zvyšujícího se zájmu o využívání sociálních služeb ze strany veřejnosti, roste potřebnost sociálních pracovníků, kterých je ale nedostatek. Protože je potřeba sociálních pracovníků vysoká, uvedli dotazovaní, že se nebrání zaměstnat čerstvého absolventa po škole, který nemá zkušenosti. Dokonce museli někteří dotazovaní přistoupit ke kompromisu a zaměstnat studenta, který měl před dokončením školy, aby byli schopni poskytovat sociální služby v potřebném rozsahu. Nové sociální pracovníky zaučují zkušenější pracovníci a snaží se jim v začátcích pomáhat a být jim oporou. Dotazovaní, kteří přistupují k zaměstnávání studentů, uvedli, že tito pracovníci pracují pod supervizí zkušeného člověka, který má

všechna potřebná kvalifikační oprávnění. Několik dotazovaných uvedlo, že je pro ně mnohdy lepší zaměstnat absolventa, neboť jde do práce s větší energií a je nabytý znalostmi, které chce v praxi uplatnit. Absolvent může přijít s jinými pohledy a trendy, než se v organizaci uplatňují, které získal při studiu.

Druhým cílem bylo zjistit, jaké jsou požadavky na absolventa oboru sociální práce na trhu práce na Berounsku. Dotazovaní se shodli, že výše dosaženého vzdělání nebo počet titulů nemá na kvalitu práce sociálního pracovníka vliv, proto požadují od sociálních pracovníků minimální vzdělání vyšší odborné. Stejně tak nepatří mezi hlavní požadavky dotazovaných praxe v oboru. Někteří dotazovaní uvádějí, že mít praxi je u nich výhodou, především proto, že se člověk v nové organizaci rychleji zaučí, protože velká část agendy je ve všech organizacích stejná, ale zmiňují také nevýhody, které s sebou praxe přináší. Ty vidí především v tom, že člověk s dlouholetou praxí má své zaseté postupy a ve většině případů je nechce měnit, i když organizace požaduje, aby postupoval jinak. Proto pro ně není praxe prioritou. Důležité jsou ale pro dotazované osobnostní kvality sociálního pracovníka, a to především komunikační dovednosti, orientace v mezilidských vztazích, emoční inteligence, pozitivní postoj k profesi a klientům a znalost profese sociálního pracovníka. Jako důležitou vlastnost většina dotazovaných uvedla empatii a pokoru. Objevila se také samostatnost, laskavost, spolehlivost nebo schopnost zvládat stresové situace. Velkou váhu dávají dotazovaní také tomu, jestli si sociální pracovník sedne s týmem v organizaci. Zda je sociální pracovník vhodný pro práci v organizaci dotazovaných, ověřují otázkami z praxe při přijímacím řízení, vyzkoušením práce na den nebo dva „nanečisto“ nebo až v praxi v rámci zkušební doby.

Třetím cílem bylo zjistit, jaký je zájem o práci v sociálních službách v současnosti a o jakou konkrétní činnost sociálního pracovníka je projevován největší zájem. Většina dotazovaných uvedla, že zájem pracovat jako sociální pracovník je nedostatečný, proto je velký nedostatek sociálních pracovníků ve všech rezortech. Jako hlavní důvod nezájmu o tuto profesi uvedli dotazovaní ve všech případech špatné finanční ohodnocení a dostupnost hlavního města, které z Berounska stahuje spoustu kvalifikovaných pracovníků, neboť nabízí lepší finanční ohodnocení. Negativní stránkou profese je dle některých dotazovaných potřeba odborného vzdělání. Často se setkali s tím, že byl o práci sociálního pracovníka projeven zájem, ale dotyční uchazeči neměli potřebné předpoklady k výkonu této profese. Někteří dotazovaní sdělili, že je

větší zájem o práci pracovníka v sociálních službách, neboť k němu není třeba mít vzdělání v oboru. Na otázku, která se zabývala nejčastějším zaměřením sociálních pracovníků, uvedla většina dotazovaných, že nejvíce je projevován zájem o práci s dětmi, seniory a rodinami. Dotazovaní sdělili, že je to z toho důvodu, že jde o jednoduché cílové skupiny, které přináší nejvíce uznání. Naopak zájem není, dle některých dotazovaných, o práci se zdravotně postiženými či osobami bez přístřeší. Důvodem je potřeba specifických dovedností a náročnost cílových skupin. Většina dotazovaných uvedla, že při výběru zaměření záleží na osobnostním nastavení člověka a na tom, co zrovna požaduje trh práce. Někteří dotazovaní také zmínili, že sociální pracovník za dobu své praxe vystřídá několik cílových skupin, neboť sociální práce nabízí různé pracovní činnosti a cílové skupiny, se kterými lze pracovat. Jeden dotazovaný uvedl, že činnost, kterou klienti u sociálního pracovníka nejčastěji vyhledávají, je celková podpora ve všech možných oblastech, jako je bydlení, hledání zaměstnání, či podpora při vyřizování věcí na úradech. Dotazovaný sdělil, že je důležitá práce se vztahem, tedy podpora, kterou označil jako terapeutickou.

Odpovědi dotazovaných byly zakódovány a rozčleněny do jednotlivých kategorií.

- **Možnosti uplatnění absolventů sociální práce**
 - dostatek možností
 - široká škála sociálních služeb
 - potřebnost péče a sociálních pracovníků
- **Příležitost pro absolventy**
 - zaměstnávání absolventů i studentů
 - zaučování nových pracovníků zkušenějšími
 - absolventi přinášejí do práce nové trendy získané při studiu
- **Vzdělání a praxe**
 - minimální vzdělání požadováno vyšší odborné
 - praxe v oboru je výhodou, ne prioritou
- **Osobnostní kvality**
 - komunikační dovednosti
 - orientace v mezilidských vztazích
 - emoční inteligence
 - pozitivní postoj k profesi a klientům
 - zodpovědný přístup k práci

- **Ověřování požadavků**
 - otázky z praxe při přijímacím řízení
 - vyzkoušení práce „nanečisto“
 - v praxi
- **Hlavní důvod přijetí sociálního pracovníka**
 - důraz na pozitivní osobnostní předpoklady
 - pozitivní postoj k profesi
 - znalost práce sociálního pracovníka
- **Motivace k výkonu profese**
 - nedostatečný zájem o práci sociálního pracovníka
 - negativní vliv hlavního města na nedostatek sociálních pracovníků na Berounsku
 - negativní stránka profese – špatné finanční ohodnocení, požadavek odborného vzdělání
- **Zaměření sociálních pracovníků**
 - cílová skupina – děti, senioři, rodina
 - pozitivní motivace – poskytují uznání, snadná cílová skupina
 - celková podpora klientů

7 Diskuze

Ve své bakalářské práci jsem se zabývala možnostmi pro uplatnění sociálních pracovníků na trhu práce na Berounsku. Stanoveným cílem práce bylo zjistit, jaké jsou na Berounsku možnosti pro uplatnění absolventů oboru sociální práce. V úvodu praktické části byly stanoveny tři výzkumné otázky, na které byly získány odpovědi pomocí sedmi polostrukturovaných rozhovorů se zástupci organizací poskytujícími na Berounsku sociální služby a s pracovníci úřadu práce. Získaná data z rozhovorů byla zpracována pomocí otevřeného kódování metodou tužka papír a následně byly kódy rozděleny do příslušných kategorií, které byly vyjádřeny pomocí tabulky v programu Microsoft Word.

První výzkumná otázka zněla: „*V jakých sociálních službách na Berounsku mají absolventi oboru sociální práce možnost se uplatnit?*“ Z odpovědí dotazovaných vyplynulo, že možností pro uplatnění sociálních pracovníků na Berounsku je dostatek. Region nabízí velké množství organizací, které poskytují sociální služby pro různé cílové skupiny. Kromě toho jsou zde také například městské úřady, které sociální pracovníky též zaměstnávají. To potvrzuje výrok starostky města Beroun v Katalogu sociálních a návazných služeb na Berounsku (2019), která tvrdí, že v Berouně a jeho okolí je rozsáhlá škála organizací, a najde se zde jen málo oblastí, ve kterých by se nedala najít instituce, která poskytne pomoc. Co se týče zaměstnání čerstvých absolventů, vyšlo najevo, že žádná organizace se tomu, zaměstnat čerstvého absolventa po škole nebrání, neboť si ho zaučí a vyformuje podle sebe. Naopak je pro ně mnohdy přínosem, že nepřichází do organizace se svými už zajištěnými postupy, které nechce měnit. Absolvent se tak může uplatnit například v domově pro seniory, domově se zvláštním režimem, sociálně aktivizačních službách, sociální rehabilitaci, pečovatelské službě, osobní asistenci, odlehčovací službě, azylových domech, sociálních noclehárnách, denních stacionářích, denních centrech, sociálně terapeutických dílnách, či jako odborný poradce. Elichová (2017) uvádí, že absolvent sociální práce by měl být ze školy pro budoucí zaměstnání vybaven nejen teoretickými znalostmi z mnoha disciplín, ale měl by mít také praktické znalosti, které získává především odbornou praxí při studiu a supervizi. Z toho vyplývá, že každý absolvent sociální práce by měl nějakými zkušenostmi při hledání prvního zaměstnání už disponovat. Organizace, která poskytuje odborné sociální poradenství, by ale radši zaměstnala zkušeného pracovníka. Nicméně z důvodu nedostatku sociálních pracovníků přijme do svého kolektivu ráda i

čerstvého absolventa. Téměř všichni dotazovaní se shodli na tom, že potřeba sociálních pracovníků je obrovská a sehnat sociálního pracovníka je velký problém. Z tohoto důvodu se stává, že zaměstnavatelé musejí zaměstnat nejen čerstvého absolventa, ale dokonce i studenta sociální práce, který má před dokončením školy.

Druhá výzkumná otázka zněla: „*Jaké jsou požadavky na absolventa oboru sociální práce na trhu práce na Berounsku?*“ Elichová (2017) uvádí, že z pohledu výkonu zaměstnání je třeba mít určitý soubor dovedností, osobnostních vlastností, postojů a znalostí dané práce. Tento soubor vlastností označuje jako kompetence a dále dodává, že předpokladem k zvládnutí profese je právě kompetentnost, tedy mít ty správné schopnosti, dovednosti, vlastnosti a znalosti. Tento fakt výzkum potvrzuje. Téměř všichni dotazovaní se shodli, že hlavním požadavkem na sociálního pracovníka jsou určité osobnostní předpoklady a schopnosti, kterými disponuje. Vlastnosti jsou takové složky osobnosti, které jedince dlouhodobě charakterizují, a můžeme jejich prostřednictvím jedince pochopit, neboť rozumíme tomu, proč se tak zachoval, předvídat, jak se zachová, nebo s ním vhodně jednat (Helus, 2018). Nejčastěji požadovaná vlastnost sociálního pracovníka byla u dotazovaných empatie, bez které by dle jejich názoru výkon této profese nešel. To potvrzuje Bedrnová a Pauknerová (2015), která uvádí, že empatie je jedna z klíčových podmínek k vytváření autentických mezilidských vztahů. Géringová (2011) uvádí jako využití empatie v praxi empatický rozhovor, kdy se sociální pracovník snaží klientovi pomoci, ne ho kontrolovat. Pro většinu dotazovaných jsou důležité komunikační dovednosti, zejména aktivní naslouchání a umění klást otázky a vést rozhovor. Důležitost komunikačních dovedností potvrzuje Matoušek (2013), který uvádí, že jsou základem pro navázání vztahu s klientem a počátek řešení jeho problému.

Mezi požadovanými vlastnostmi se dále objevila laskavost, pokora, samostatnost, spolehlivost, pečlivost, určitá zralost či tolerance. Mezi požadavky zaznělo také to, aby sociální pracovník měl rád lidi a práce ho jednoduše bavila, s čímž souvisí také to, že se o práci zajímá a zná legislativu a náplň své práce.

Dotazovaní požadují, aby pracovník klienta nehodnotil a byl schopen uvědomit si hranice, kam může a kam už nemůže zasahovat. V organizacích funguje vzájemná spolupráce mezi pracovníky, proto požadují schopnost pracovat v týmu a umět se učit

od druhých. Vávrová (2012) považuje za klíčovou dovednost také sebereflexi, kterou jeden z dotazovaných, jako požadavek na sociálního pracovníka, také uvádí.

Kašlíková, Sýkorová a kol. (2008 in Elichová, 2017) upozorňují na to, že požadavky na sociálního pracovníka mohou být různé a záleží to především na typu služby, cílové skupině, cílech poskytovatele, či potřeby klientů. To vysvětluje různorodost odpovědí na požadované vlastnosti, schopnosti a dovednosti sociálních pracovníků. Potvrzení tohoto výroku můžeme najít také v odpovědích, neboť dotazovaný, který pracuje s osobami s duševním onemocněním, jako jediný uvedl, že je třeba mít kuráž, trpělivost, být odolný, statečný, umět reagovat na stresové situace a být pohotový se schopností improvizovat. Dle Matouška et al. (2010) musí sociální pracovník, který pracuje s lidmi s duševním onemocněním umět získat informace o klientovi a jeho okolí, sestavit a realizovat plán intervencí a vědět, jak práci s klientem ukončovat, k čemuž využívá schopnost navázat kontakt, vést rozhovor či empaticky naslouchat. Pro dotazované poskytující terénní službu je důležité, aby byl pracovník mobilní, tedy aby byl schopen bez problému se přepravit na místo určení.

Při rozhovorech bylo dotazovanými několikrát zdůrazňováno, že výše vzdělání nemá na kvalitu práce žádný vliv, proto po sociálních pracovnících požadují minimální vzdělání v oboru vyšší odborné, jak udává zákon. S výroky dotazovaných o nedůležitosti vzdělání se neshoduje Bednář (2013 in Elichová, 2017), který zmiňuje zásadní vliv vzdělání na rozvoj kvality sociálních služeb.

Praxi v oboru považuje většina dotazovaných za výhodu, ale ne za nutnost. Naopak se v mnoha odpovědích objevilo to, že praxe je u nich mnohdy na obtíž. Pro jednoho dotazovaného je praxe však na prvním místě, a pokud se jí do přijímacího řízení přihlásí čerstvý absolvent a člověk se zkušenostmi, dá přednost raději zkušenému člověku. Vidí v tom totiž výhodu, že člověk už práci zná a při výkonu činnosti ze svých zkušeností může čerpat.

Při přijímacím řízení hrají u téměř všech dotazovaných největší roli osobnostní předpoklady. Pro tři dotazované hraje značnou roli také motivace a skutečný zájem profesí sociálního pracovníka vykonávat. Motivaci chápou ve formě zdravé motivace, tedy nesnažit se za každou cenu spasit svět a ukázat všem klientům správnou cestu, ale především být tu pro ně jako podpora. Významnou roli hraje pro zástupce organizací také to, zda člověk opravdu umí komunikovat, a pokud má nějaké slabé stránky, je

schopný je reflektovat a pracovat na nich. Jeden dotazovaný uvedl, že je pro něj značně důležité, aby člověk zapadl do týmu. Pro jiného dotazovaného jsou tím nejdůležitějšími zkušenosti, jaké uchazeč má.

Téměř ze všech odpovědí vyplynulo, že při přijímání nových sociálních pracovníků nejde o jednu konkrétní věc, ale o soubor věcí. Nepatří mezi ně ale výše dosaženého vzdělání a vzhled. Tyto dvě věci nejsou pro žádného z dotazovaných důležité. Tomu oponuje Matoušek (2013), který pokládá fyzický vzhled za jednu ze složek důvěrnosti pracovníka. Vzhled bere jako důležitý z toho důvodu, že lidé méně důvěřují někomu, kdo je neupravený a není slušně oblečený.

Co se týká ověřování kompetentnosti pracovníka, každá organizace má svůj vlastní způsob. Dva dotazovaní se shodli, že již při přijímacím pohovoru se dá poznat, zda se uchazeč do jejich organizace hodí, a to otázkami přímo z praxe. Jeden dotazovaný je naopak toho názoru, že při obyčejném přijímacím pohovoru člověka nepoznáte, proto praktikuje více kolové přijímací řízení, které je více zaměřené na pozorování člověka při plnění různých skupinových a individuálních úkolů, práci v týmu a získávání informací o člověku. Tím si ověřuje, jakými vlastnostmi, schopnostmi a dovednostmi uchazeči skutečně disponují, a jaké nepravdivě uvedli v motivačním dopise, aby zvýšili své šance na přijetí. Jeden dotazovaný se kromě otázek z praxe ptá také na svou vlastní otázku, kterou si během let, co vede přijímací řízení, sám zformuloval. Na její odpovědi se dle jeho slov dá poznat, zda se člověk pro práci sociálního pracovníka skutečně hodí. Další dotazovaný nechává ověřování kompetentnosti až na praxi, přičemž když se člověku práce nedaří, ale nevzdává se a chce se v ní zlepšit, nabízí mu jako možnost supervizi nebo týmové porady, kde může o problémech, se kterými se potýká, hovořit. Jiný dotazovaný spoléhá na zkušební dobu, ve které pozná, zda s člověkem má spolupráce cenu, nebo nemá. Jeden dotazovaný pro případ, že by se sociální pracovník neosvědčil, přistupuje zpočátku k podpisu smlouvy na dobu určitou – jednoho roku, a pokud se pro práci osvědčí, po roce je s ním sepsána smlouva na dobu neurčitou.

Třetí výzkumná otázka zněla: *„Jaký je zájem o práci v sociálních službách v současnosti a o jakou konkrétní činnost sociálního pracovníka je proječován největší zájem?“* Téměř všichni dotazovaní odpověděli, že zájem pracovat v sociálních službách je nedostatečný. Mnoho organizací se potýká s nedostatkem sociálních pracovníků. Většina dotazovaných dává malý zájem o profesi za vinu nízkému finančnímu

ohodnocení, které dostatečně nemotivuje člověka k výkonu profese. Dle Platových tabulek zdravotníků a sociálních pracovníků 2020 (2020), závisí plat sociálních pracovníků na jejich vzdělání a délce praxe, přičemž vzdělání reprezentují platové třídy. S praxí do jednoho roku a druhou platovou třídou dostane sociální pracovník jako státní zaměstnanec odměnu 13 420 korun (Platové tabulky zdravotníků a sociálních pracovníků 2020, 2020). Na těchto penězích plat sociálního pracovníka začíná. S vyšším vzděláním a délkou dosažené praxe platy sociálních pracovníků rostou. Jeden dotazovaný zmiňuje dlouhý a náročný postup pro získání potřebných kvalifikačních předpokladů k výkonu profese, který lidé nechtějí absolvovat, když odměnou je jim za to plat nižší, než má profese, kde stačí mít základní vzdělání. Pracovnice úřadu práce uvádí, že skutečně jde vykonávat pozici sociálního pracovníka zhruba jedna třetina absolventů. Zbytek většinou úplně změní profesi a jde dělat někam, kde dostane lépe zapláceno. S malým zájmem absolventů o profesi sociálního pracovníka souhlasí i další dotazovaný, který tak usuzuje podle toho, že se jim do výběrových řízení hlásí velice málo absolventů po škole. Malý zájem absolventů na Berounsku byl také ve dvou případech připisován dostupnosti Prahy, kam absolventi za práci raději odejdou, protože je láká život v hlavním městě a také lepší finanční ohodnocení těch samých služeb. Dva dotazovaní se shodli, že profese sociálního pracovníka je veřejností podhodnocena a neposkytuje mezi lidmi dostatečné uznání.

Jeden dotazovaný se domnívá, že ačkoliv o práci sociálního pracovníka je zájem nízký, o práci pracovníka v sociálních službách už je větší zájem. Hlavní důvod vidí v tom, že k výkonu tohoto povolání není třeba odborné vzdělání, jen absolvované kurzy. To stanovuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 116, odstavec 5, kde se píše o odborné způsobilosti pracovníka v sociálních službách, kterou je podle tohoto zákona základní nebo střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu. Jinou zkušenost má další dotazovaný, který má lepší zkušenosti s obsazováním místa sociálního pracovníka, o které je dle jeho názoru větší zájem než o pracovníka v sociálních službách. Myslí si, že je to z toho důvodu, že práce pracovníka v sociálních službách je náročná. Z těchto odpovědí se dá usuzovat, že jde především o cílovou skupinu, jakou organizace poskytuje. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 116, definuje v odstavci 1 pracovníka v sociálních službách jako toho, kdo vykonává přímou obslužnou péči, základní výchovnou nepedagogickou činnost,

pečovatelskou činnost v domácnosti osoby a různé další činnosti, které může vykonávat jen pod dohledem sociálního pracovníka.

Dva dotazovaní uvedli, že se stává, že zájem o práci sociálního pracovníka projeví lidé, kteří nesplňují kvalifikační požadavky, které zákon stanovuje, tudíž je nemohou přijmout.

Jeden z dotazovaných je však toho názoru, že situace s nedostatkem sociálních pracovníků se zlepšuje, neboť neustále přibývá absolventů tohoto oboru.

Při vyhodnocování druhé části třetí výzkumné otázky, vyšlo najevo, že z důvodu velkého počtu cílových skupin a různorodosti činností sociálního pracovníka je těžké vybrat jednu, o kterou by byl největší zájem. Dva dotazovaní se shodli na tom, že při výběru zaměření jde především o osobnost člověka. Další dotazovaný dodává, že část sociálních pracovníků se přizpůsobuje tomu, co zrovna vyžaduje trh práce.

Nicméně z odpovědí vyplynulo, že sociální pracovníci nejvíce chtějí pracovat s cílovou skupinou děti, senioři nebo rodiny. Jeden dotazovaný si myslí, že tyto cílové skupiny poskytují nejvíce uznání a vděku, což je pro sociální pracovníky důležité. Jiný dotazovaný připisuje zájem o tyto skupiny tomu, že jde o poměrně jednoduché cílové skupiny a při práci s nimi není třeba mít nějaké specifické dovednosti. Potřebu specifických dovedností uvádí tento dotazovaný například u osob bez přístřeší nebo osob se zdravotním postižením. Práci s těmito skupinami vidí také jako náročnou. To potvrzuje Matoušek et al. (2010), který uvádí, že lidem s mentálním postižením by měly být služby poskytovány podle standardizované metodiky posuzování jejich postižení. Práci s osobami bez přístřeší rozděluje Matoušek et al. (2010) na preventivní aktivity, služby zaměřené na naplnění základních potřeb a služby zaměřené na reintegraci a soběstačnost. Jako jeden z faktorů zájmu o cílové skupiny děti, senioři a rodiny, uvádí jeden z dotazovaných také to, že na Berounsku je nejvíce sociálních služeb právě pro ně. Tomu částečně oponuje Katalog sociálních a návazných služeb na Berounsku (2019). V tom se lze dočíst, že nejvíce služeb je na Berounsku poskytováno pro osoby se zdravotním postižením a pak seniory.

Jeden z dotazovaných odpověděl na otázku také z druhé strany. Uvedl, co klienti od sociálních pracovníků nejčastěji vyžadují. Myslí si, že je to podpora ve všech různých oblastech a také podpora, která by se dle jeho slov dala označit jako terapeutická.

Od jednoho dotazovaného zazněla odpověď, že jen málo sociálních pracovníků zůstane celý život u cílové skupiny, u které začínali, a v průběhu své praxe je střídají. To vidí jako přínos pro sociálního pracovníka, neboť získává nové zkušenosti a dělá to z něj kvalitnějšího pracovníka.

Dle mého názoru se najde málo lidí, kteří by chtěli profesi sociálního pracovníka vykonávat. Myslím si, že je to převážně z důvodu špatného finančního ohodnocení profese, protože jsem se nejednou setkala s názory, že než dělat sociálního pracovníka za minimální peníze, radši půjdou dělat prodavačku, kde budou mít více, a ještě bez snahy, kterou člověk musí při studiu vynaložit. Často se setkávám s tím, že lidé profesi sociálního pracovníka shazují, neváží si jí. Většina z nich si neuvědomuje, že někdy může nastat čas, kdy oni sami nebo někdo z jejich blízkých bude sociálního pracovníka potřebovat.

Myslím si, že sociálních služeb neustále přibývá, probíhají značné snahy, aby bylo alespoň v rámci krajů dostupných co nejvíce služeb pro co nejvíce cílových skupin. Ačkoliv studentů sociální práce není, dle mého názoru, málo, do praxe jich jde jen zlomek, a tak se služby potýkají s velkým nedostatkem. Myslím si, že sociální pracovníci by měli být lépe zaplaceni, což by mohlo vést k většímu zájmu o profesi a sociální služby by mohly dále růst a poskytovat své služby v dostatečné míře.

8 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jaké jsou na Berounsku možnosti uplatnění pro absolventy oboru sociální práce. Pro naplnění cíle byly stanoveny tyto tři výzkumné otázky: „*V jakých sociálních službách na Berounsku mají absolventi oboru sociální práce možnost se uplatnit?*“, „*Jaké jsou požadavky na absolventa oboru sociální práce na trhu práce na Berounsku?*“, „*Jaký je zájem o práci v sociálních službách v současnosti a o jakou konkrétní činnost sociálního pracovníka je proječován největší zájem?*“

V teoretické části, která byla rozdělena do čtyř kapitol, byly definovány základní pojmy jako sociální práce, sociální pracovník, sociální služby a druhy a formy jejich poskytování, a trh práce. V rámci výzkumného šetření byla využita kvalitativní výzkumná strategie a technika polostrukturovaného rozhovoru. Rozhovorů se zúčastnilo 6 zástupců organizací, které na Berounsku poskytují sociální služby a také pracovnice úřadu práce. Rozhovory byly nahrávány na mobilní telefon a poté doslovně přepisovány a analyzovány pomocí otevřeného kódování. Kódy byly rozděleny do osmi kategorií, které vedly k vyhodnocení výzkumných otázek a jsou popsány v praktické části této bakalářské práce.

V praktické části jsou prezentovány výsledky výzkumného šetření, které ukázaly, že možnosti pro uplatnění se jako sociální pracovník na Berounsku jsou dostatečné, a to pro množství organizací a institucí, které na Berounsku poskytují sociální služby a zaměstnávají sociální pracovníky. Dostupnost sociálních služeb pro všechny cílové skupiny je na Berounsku hlavně zásluhou komunitního plánování, které zde funguje skvěle, neboť mapuje a koordinuje činnost sociálních služeb a pokud nějaká služba chybí, snaží se ji zřídit.

Z výzkumu vyšlo najevo, že sociálních pracovníků je na trhu práce nedostatek a organizace se potýkají s velkou potřebou zaměstnat sociálního pracovníka. Možností pro uplatnění sociálních pracovníků je ale dostatek. Zástupci organizací se nebrání zaměstnávat čerstvé absolventy po škole, i když nemají žádné zkušenosti. Naopak je to pro ně mnohdy výhodou, že si sociálního pracovníka mohou vyformovat a zaučit tak, jak potřebují. Ti se tak mohou na Berounsku uplatnit v nejrůznějších sociálních službách, například v domovech pro seniory, domovech se zvláštním režimem, denních stacionářích, azylových domech, jako odborní poradci a tak dále. Dle zástupců

organizací se už stalo i to, že museli přistoupit ke kompromisu a zaměstnat studenta sociální práce, který měl před dokončením školy, aby vůbec mohli poskytovat službu v potřebném rozsahu.

Výsledky výzkumu také ukázaly, že zájem pracovat jako sociální pracovník je malý, což bylo ve značné míře připisováno hlavně špatnému finančnímu ohodnocení profese a také podhodnocenosti profese u veřejnosti. Několik dotazovaných uvedlo, že malý zájem o práci sociálního pracovníka na Berounsku může být také z důvodu dostupnosti Prahy, kam sociální pracovníci odcházejí z důvodu lepšího finančního ohodnocení.

Dotazovaní požadují od sociálních pracovníků minimální vzdělání vyšší odborné. Shodli se na tom, že výše dosaženého vzdělání nemá na kvalitu sociálního pracovníka nejmenší vliv, neboť mají zkušenost, že ani člověk s několika tituly nebyl dobrým sociálním pracovníkem. Pokud mají uchazeči o zaměstnání zkušenosti a praxi v oboru, je to pro ně výhodou, ale nebrání se zaměstnat ani člověka, který žádnou praxi a zkušenosti nemá. Naopak pro ně hraje velkou roli to, jaké má člověk osobnostní předpoklady. Je pro ně důležité, aby byl empatický, pokorný, měl dobré komunikační dovednosti a uměl naslouchat. Jestli se člověk pro práci sociálního pracovníka v jejich organizaci hodí, ověřují například otázkami z praxe při pohovoru, vyzkoušením práce „nanečisto“, nebo až v praxi.

Výsledky šetření ukázaly, že největší zájem je o práci se seniory, dětmi nebo rodinami. To dotazovaní připisují tomu, že se jedná o poměrně snadné cílové skupiny, u kterých není potřeba mít nějaké specifické dovednosti. Na druhou stranu uvedli, že není příliš velký zájem o práci se zdravotně postiženými nebo osobami bez přístřeší, protože se jedná o náročnější cílové skupiny.

Při psaní bakalářské práce bylo získáno mnoho informací o sociálních službách, práci sociálních pracovníků a požadavcích na sociální pracovníky v organizacích na Berounsku. Závěry výzkumu mohou sloužit jako zdroj informací pro uchazeče o práci sociálního pracovníka na Berounsku, nebo pro školy, které nabízejí studijní obor sociální práce. Získané výsledky mohou sloužit také jako informace pro laickou veřejnost.

Seznam použité literatury

- 1) ADAMS, R., 2010. *The short guide to social work*. [online]. Bristol: Bristol University Press. 208 s. [cit. 2019-12-20]. ISBN 978-1847422873. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1t890kh>
- 2) ARNOLDOVÁ, A., 2016. *Sociální péče: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada Publishing. 318 s. ISBN 978-80-247-5148-1.
- 3) BEDRNOVÁ, E., PAUKNEROVÁ, D., 2015. *Management osobního rozvoje. Duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press. 424 s. ISBN 978-80-7261-381-6.
- 4) Centrum pro komunitní práci, 2019. *Katalog sociálních a návazných služeb na Berounsku*. [online]. [cit. 2019-12-18]. ISBN 978-80-87809-72-3. Dostupné z: https://www.mesto-beroun.cz/e_download.php?file=data/editor/706cs_2.pdf&original=Beroun_socialni-sluzby2019web.pdf
- 5) ČÁMSKÝ, P., SEMBDNER, J., KRUTILOVÁ, D., 2011. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. Praha: Portál. 263 s. ISBN 978-80-262-0027-7.
- 6) DRAGOMIRECKÁ, E., 2018. *Znalosti a dovednosti potřebné v praxi pohledem sociálních pracovníků*. [online]. [cit. 2019-12-22]. Dostupné z: <http://socialninovinky.cz/novinky-v-socialni-oblasti/541-znalosti-a-dovednosti-potrebne-v-praxi-pohledem-socialnich-pracovniku>
- 7) ELICHOVÁ, M., SÝKOROVÁ, A., 2015. Kompetence sociálního pracovníka: Co učí školy a co vyžadují zaměstnavatelé. *Sociální práce*. (1), 79-95. ISSN 1213-6204
- 8) ELICHOVÁ, M., 2017. *Sociální práce: aktuální otázky*. Praha: Grada Publishing. 262 s. ISBN 978-80-271-0080-4.
- 9) *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR*, 2006. [online]. [cit. 2019-12-18]. Dostupné z: http://socialnipracovnici.cz/public/upload/image/eticky_kodex_ssprc.pdf
- 10) FREGIN, MC., LEVELS, M., VAN DER VELDEN, R., 2019. Labour market institutions and the challenge of allocating the right people to the right jobs: Evidence on the relation between labour market institutions and optimal skill matching from 28 industrial countries. [online]. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*. doi: 10.1080/03057925.2019.1695197. [cit. 2019-12-18]. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03057925.2019.1695197?needAccess=true>

- 11) GÉRINGOVÁ, J., 2011. *Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: Triton. 200 s. ISBN 978-80-7387-394-3.
- 12) GULOVÁ, L., 2011. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada Publishing. 208 s. ISBN 978-80-247-3379-1.
- 13) HARRISON, G., TURNER, R., 2011. Being a 'Culturally Competent' Social Worker: Making Sense of a Murky Concept in Practice. [online]. *The British Journal of Social Work*. 41(2), 333-350, doi:10.1093/bjsw/bcq101. [cit. 2019-12-18]. Dostupné z: www.jstor.org/stable/43771416
- 14) HELUS, Z., 2018. *Úvod do psychologie*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4675-3.
- 15) HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 4., přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál. 440 s. ISBN 978-80-262-0982-9.
- 16) *Charakteristika okresu Beroun*, 2019. [online]. Český statistický úřad. [cit. 2019-12-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_beroun
- 17) *Charita Beroun*, © 2019. [online]. [cit. 2019-12-26]. Dostupné z: <https://beroun.charita.cz/o-nas/>
- 18) KANYENZE, G., KONDO, T., CHITAMBARA, P., MARTENS J., 2011. *Beyond the Enclave: Towards a Pro-Poor and Inclusive Development Strategy for Zimbabwe*. [online]. Zimbabwe: Weaver Press. 546 s. [cit. 2019-12-20]. ISBN 978-1-77922-151-3. Dostupné z: www.jstor.org/stable/j.ctvk3gmdw.11
- 19) *Komunitní plánování sociálních a návazných služeb*, 2019. [online]. Město Beroun. [cit. 2019-12-20]. Dostupné z: <https://www.mesto-beroun.cz/pro-obcany/socialni-sluzby/komunitni-planovani-socialnich-sluzeb/>
- 20) LANG, N., 2010. *Group Work Practice to Advance Social Competence: A Specialized Methodology for Social Work*. [online]. New York: Columbia University Press. 276 s. [cit. 2019-12-20]. ISBN 0231151373. Dostupné z: www.jstor.org/stable/10.7312/lang15136.7
- 21) LOEBE, L., 2015. Soukromé praxe sociálních pracovníků v ČR. Realita blízké budoucnosti, nebo utopie?. [online]. *Sociální práce*. (4). [cit. 2019-12-20]. ISSN 1805-885x. Dostupné z: <http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=2&clanek=781>

- 22) LOJAN, P., 2018. Ekonomické aspekty sociálních služeb. In: TRUHLÁŘOVÁ, Z., PÍŠOVÁ, M. (eds.). *Sociální práce jako nástroj podpory sociální změny*. Hradec Králové: Gaudeamus, s. 273 – 279. ISBN 978-80-7435-708-4.
- 23) MÁTEL, A., 2019. *Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada Publishing. 208 s. ISBN 978-80-271-2220-2.
- 24) MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J., ed. 2010. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vydání. Praha: Portál. 352 s. ISBN 978-80-7367-818-0.
- 25) MATOUŠEK, O., 2011. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 2. aktualizované vydání. Praha: Portál. 194 s. ISBN 978-80-262-0041-3.
- 26) MATOUŠEK, O., 2013. *Metody a řízení sociální práce*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Portál. 395 s. ISBN 978-80-262-0213-4.
- 27) MATOUŠEK, O., KŘIŠŤAN, A., MUSIL, L., SMUTEK, M., 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál. 570 s. ISBN 978-80-262-0366-7.
- 28) MAU, S., VERWIBE, R., 2010. *European societies: Mapping structure and chase*. [online]. Bristol: Bristol University Press. 448 s. [cit. 2019-12-20]. ISBN 978-1847426543. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1t89j6j>
- 29) MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. 332 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4.
- 30) MOLEK, J., 2011. *Řízení organizací sociálních služeb: vybrané problémy*. Praha: VÚPSV. 254 s. ISBN 978-80-7416-083-7.
- 31) ONDRUŠOVÁ, Z., 2009. *Základy sociální práce*. Brno: MSD. 140 s. ISBN 978-80-7392-109-5.
- 32) PILÁT, M., 2015. *Komunitní plánování sociálních služeb v současné teorii a praxi*. Praha: Portál. 198 s. ISBN 978-80-262-0932-4.
- 33) *Platové tabulky zdravotníků a sociálních pracovníků 2020*, 2020 [online]. KurzyCZ. [cit. 2020-07-15]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/platy/platove-tabulky-zdravotniku/>
- 34) *Podíl nezaměstnaných osob v listopadu 2019 ve Středočeském kraji*, 2019. [online]. Český statistický úřad. [cit. 2020-01-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/podil-nezamestnanych-osob-2019-ve-stredoceskem-kraji>
- 35) RÁŽOVÁ, E., KRÁLOVÁ, J., 2012. *Sociální služby a příspěvek na péči k I. 7. 2012: komentář, právní předpisy*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag. 463 s. ISBN 978-80-7263-748-5.

- 36) *Registr poskytovatelů sociálních služeb*, 2019. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2019-12-20]. Dostupné z: http://iregistr.mpsv.cz/socreg/vitejte.fw.do;jsessionid=538B6DC9479EEAE5E21E31234B4B8275.node1?SUBSESSION_ID=1577742902094_1
- 37) ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha, Česká republika: Portál. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
- 38) *Trh práce (Labour Market)*, 2015. [online]. Management mania. [cit. 2019-12-20]. ISSN 2327-3658. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/trh-prace-labour-market>
- 39) VÁVROVÁ, S., 2012. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál. 160 s. ISBN 978-80-262-0087-1.
- 40) *What is social care?*, © 2019. [online]. Contact. [cit. 2019-12-15]. Dostupné z: <https://contact.org.uk/advice-and-support/social-care/what-is-social-care/>
- 41) Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, 2006. [online]. [cit. 2019-12-20]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 37, s. 1257-1290. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Seznam příloh

Příloha 1: Otázky kladené dotazovaným

Otázky kladené zástupcům organizací poskytující sociální služby

1. Jaké druhy a formy sociálních služeb Vaše organizace poskytuje?
 - a. Jaká je Vaše cílová skupina?
2. Domníváte se, že je o práci v sociálních službách projevován dostatečný zájem?
 - a. Pokud ne, proč?
3. Jaké jsou dle Vašeho názoru možnosti pro uplatnění se jako sociální pracovník na Berounsku?
 - a. Je na Berounsku dostatek organizací, kde se může sociální pracovník uplatnit?
 - b. V jakých organizacích na Berounsku se může sociální pracovník uplatnit?
 - c. Odpovídá nabídka pracovních míst na pozici sociálního pracovníka poptávce po nich?
 - i. Pokud ne, proč?
4. O jakou konkrétní činnost sociálního pracovníka je dle Vašeho názoru projevován největší zájem?
 - a. Proč zrovna tyto cílové skupiny?
5. Jaké od sociálních pracovníků požadujete nejvyšší dosažené vzdělání, a jsou pro Vás důležité zkušenosti z praxe?
 - a. Má dle Vašeho názoru výše dosaženého vzdělání vliv na kvalitu práce a její výsledky?
6. Jaké kompetence považujete u sociálního pracovníka nezbytné pro výkon profese?
 - a. Jak ověřujete, že je člověk kompetentní a může u Vás pracovat?
7. Jakými vlastnostmi, schopnostmi a dovednostmi by měl disponovat sociální pracovník?
 - a. Jak tyto vlastnosti a schopnosti u člověka ověřujete?
 - b. Musí být tyto vlastnosti u člověka vrozené nebo se dají i naučit?
8. Co u Vás při přijímání nových sociálních pracovníků hraje největší roli?
 - a. Dáváte příležitost i čerstvým absolventům bez zkušeností?

Otázky kladené pracovníci úřadu práce

1. Domníváte se, že je o práci v sociálních službách projevován dostatečný zájem?
2. Jaké jsou dle Vašeho názoru možnosti pro uplatnění se jako sociální pracovník na Berounsku?
 - a. Pro jakou cílovou skupinu je na Berounsku nejvíce služeb?
3. O jakou konkrétní činnost sociálního pracovníka je dle Vašeho názoru projevován největší zájem?
 - a. Proč o tuto činnost?
4. Jaké nejvyšší dosažené vzdělání na pracovišti požadujete, a kteří absolventi si myslíte, že mají největší uplatnění?
 - a. Má vzdělání vliv na kvalitu práce?
5. Kolik absolventů oboru sociální práce skutečně vykonává profesi sociálního pracovníka?
 - a. Kam směřuje zbytek absolventů?

Příloha 2: Informovaný souhlas

Informovaný souhlas k rozhovoru

Jmenuji se Lucie Kubková a jsem studentkou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, obor Sociální práce ve veřejné správě. V letošním roce končím bakalářské studium a ve své bakalářské práci se zabývám možnostmi pro uplatnění se jako sociální pracovník na trhu práce na Berounsku.

Prosím Vás proto o krátký rozhovor, který má za cíl zjistit jaké jsou na Berounsku možnosti pro sociální pracovníky, jaké požadavky na ně mají zaměstnavatelé a o jaké činnosti sociálního pracovníka je projevován největší zájem. Rozhovor se skládá z několika otázek a bude nahráván. Poté bude rozhovor přepsán a zpracován v bakalářské práci.

Zaručuji Vám důvěrnost a ochranu osobních dat. Pokud Vám otázka nebude vyhovovat, můžete neodpovědět, případně rozhovor ukončit. Můžete se též na cokoliv zeptat.

Zavazuji se k ochraně osobních dat v souladu se zákonem č. 101/ 2000 Sb. o ochraně osobních údajů. Získané informace budou použity výhradně pro účely bakalářské práce. Osobní data budou zpracována tak, že nebude možno jednotlivé respondenty identifikovat.

Jméno a příjmení výzkumníka:

Datum a místo:Podpis výzkumníka:

Souhlasím s rozhovorem, jeho záznamem v audio podobě a následným přepisem pro účely bakalářské práce.

Jméno a příjmení dotazovaného:

Datum a místo: Podpis respondenta: