

Univerzita Hradec Králové

Ústav sociální práce

Bakalářská práce

2016

Hana Řeháčková

Univerzita Hradec Králové

Ústav sociální práce

**VÝKON SOCIÁLNÍ PRÁCE NA OBCI
V NOVÉM BYDŽOVĚ VE SPOLUPRÁCI
S DALŠÍMI NÁVAZNÝMI SUBJEKTY**

Bakalářská práce

Autor: Řeháčková Hana
Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor: Sociální a charitativní práce
Vedoucí práce: Mgr. et. Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

2016

Hradec Králové



Zadání bakalářské práce

Autor: Hana Řeháčková

Studium: U13229

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Název bakalářské práce: **Výkon sociální práce na obci v Novém Bydžově ve spolupráci s dalšími návaznými subjekty**

Název bakalářské práce AJ: Social Work Performance in Nový Bydžov Municipality in Cooperation with Other Related Entities

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Práce se bude zabývat problematikou sociální práce na obci v Novém Bydžově a její spoluprací s městskou a státní policií, nemocnicí a ostatními organizacemi, které ve městě působí. Praktická část bude zaměřena na vyhodnocení funkčnosti spolupráce mezi jednotlivými subjekty. Pro praktickou část bude zvolena metoda kvalitativních rozhovorů.

VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2004. ÚLEHLA, I. Umění pomáhat. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. MĚSTO NOVÝ BYDŽOV, Projekt prevence kriminality Města Nový Bydžov ISIDA 2012.

Garantující pracoviště: Katedra sociální práce a sociální politiky, Ústav sociální práce

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

Oponent: Mgr. Lucie Smutková, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 4.12.2014

Prohlášení

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

V Novém Bydžově dne

Hana Řeháčková

Poděkování

Děkuji Mgr. et Mgr. Radce Janebové, Ph.D. za její ochotu, vstřícnost a cenné rady při odborném vedení mojí bakalářské práce.

Abstrakt

ŘEHÁČKOVÁ, Hana. *Výkon sociální práce na obci v Novém Bydžově ve spolupráci s dalšími návaznými subjekty*. Hradec Králové, 2016. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce. Vedoucí práce Mgr. et Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

Tématem této bakalářské práce je výkon sociální práce na obci v Novém Bydžově ve spolupráci s ostatními návaznými subjekty.

V teoretické části čtenáře seznamuje se sociální prací a vývojem sociální práce na obci v Novém Bydžově. Dále se zaměřuje na role sociálního pracovníka obce v multidisciplinárních týmech na Novobydžovsku. V poslední kapitole se věnuje vymezení nejčastěji řešených nepříznivých situací, které se ve městě vyskytují.

Tato práce zkoumá, jak funguje spolupráce multidisciplinárního týmu v SP na obci v Novém Bydžově při řešení nepříznivých sociálních situací. Práce je založena na kvalitativní výzkumné strategii a to konkrétně na technice polostrukturovaných rozhovorů a jejich analýze.

Klíčová slova: subjekty, multidisciplinární tým, spolupráce, obec Nový Bydžov, sociální práce na obci, sociální pracovník, nepříznivé sociální situace.

Abstract

ŘEHÁČKOVÁ, Hana. *Social work performance in Nový Bydžov municipality in cooperation with other related entities*. Hradec Králové, 2016. University of Hradec Králové. Leader of bachelor degree thesis Mgr. et Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

The aim of this bachelor thesis is the performance of the social work at the municipality Nový Bydžov and the cooperation with other related entities.

The theoretical part of this thesis describes the social work and its progress in Nový Bydžov. Here is a special focus on the role of the social worker in multidisciplinary teams in mentioned municipality. The last section is the overview of the most frequent unfavourable situations, which are solved in Nový Bydžov and these situations are specified here.

The thesis investigates the cooperation of the multidisciplinary team in SP and its solution of the unfavourable situations. The research strategy of this thesis is based on the technique of the semi-structured interviews and their analysis.

Keywords: Subjects, multidisciplinary team, cooperation, municipality Nový Bydžov, social worker, unfavourable social situation

Obsah

Seznam zkratek	11
Seznam tabulek	11
Úvod.....	12
1 Teoretická část	14
1.1 Obec Nový Bydžov	14
2 Sociální práce.....	16
2.1 Sociální práce, její cíle a poslání.....	16
2.2 Sociální pracovník.....	16
2.3 Předpoklady pro výkon sociálního pracovníka	17
2.4 Činnosti sociálního pracovníka v přímé práci s klientem	17
3 Sociální práce na obcích	18
3.1 Působnost obecního úřadu na úrovni sociální práce	18
3.1.1 Doporučená podoba náplně práce sociálního pracovníka obecního úřadu	18
3.2 Standardizovaný záznam sociálního pracovníka	20
4 Vývoj sociální práce ve městě	22
4.1 Oddělení sociálních věcí v Novém Bydžově	22
4.2 Výkon sociální práce na obci a její činnosti.....	22
5 Multidisciplinární tým	24
5.1 Multidisciplinární tým v rovině teoretické.....	24
5.2 Využití multidisciplinární spolupráce v praxi sociální práce.....	24
5.2.1 Výhody práce v týmu	25
5.2.2 Rizika práce v týmu.....	25
5.3 Cíle multidisciplinárního týmu	25
5.4 Sestavení multidisciplinárního týmu.....	26
5.5 Organizované multidisciplinární týmy.....	26

5.5.1 Komise pro bezpečnost ve městě	27
5.5.2 Sociální a zdravotní komise.....	27
5.5.3 Bytová komise	28
5.5.4 Schůze realizačního projektového týmu.....	28
5.6 Improvizované multidisciplinární týmy	29
5.6.1 Schůze pracovníků obce s kontaktním pracovištěm Úřadu práce	30
5.6.2 Schůze vedoucí odborů a oddělení Městského úřadu Nový Bydžov s asistenty prevence kriminality	31
5.6.3 Případové konference.....	31
6 Nepříznivé sociální situace a jejich řešení	33
6.1 Bezdomovectví.....	33
6.2 Osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody.....	34
6.3 Kriminalita	35
6.3.1 Kriminalita mladistvých	35
6.3.2 Kriminalita dospělých	36
6.4 Drogová problematika.....	37
6.5 Patologické hráčství	37
Shrnutí teoretické části.....	39
7 Empirická část.....	40
7.1 Formulace hlavního cíle výzkumného šetření.....	40
7.2 Formulace dílčích cílů výzkumného šetření	40
7.3 Zvolená výzkumná strategie	41
7.4 Transformace dílčích cílů do tazatelských otázek	43
7.5 Volba výzkumného souboru	45
7.6 Popis organizace a průběhu výzkumu.....	46
7.7 Způsob získávání a zpracování dat	46
7.8 Rizika výzkumu a výzkumné strategie	47
8 Analýza a interpretace údajů.....	48

8.1 Shrnutí výzkumné části	57
Závěr a diskuze	59
Seznam použitých zdrojů:.....	61
Seznam příloh	63

Seznam zkratk

MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
ZTP	Zvlášť těžké postižení
ZTP/P	Zvlášť těžké postižení s průvodcem
ÚP	Úřad práce
MOP	Mimořádná okamžitá pomoc
VTOS	Výkon trestu odnětí svobody
OO PČR	Obvodní oddělení Policie České republiky
OSPOD	Orgán sociálně právní ochrany dětí
DC	Dílčí cíl
TO	Tazatelské otázky

Seznam tabulek

Tabulka 1- Transformační tabulka.....	43
Tabulka 2 - Respondent	46

Úvod

Tato bakalářská práce na téma „Výkon sociální práce na obci v Novém Bydžově ve spolupráci s dalšími návaznými subjekty“ se zabývá specifickou činností sociálního pracovníka obce, jeho rolí v multidisciplinárních týmech, působících při Městě Nový Bydžov včetně vymezení nepříznivých sociálních situací, vyskytujících se a řešených na Novobydžovsku nejčastěji.

Toto téma jsem si sama zvolila, neboť na pozici sociálního pracovníka v obci Nový Bydžov působím déle než tři roky a chtěla jsem v této práci přiblížit právě specifickou činnost sociálního pracovníka obce a jeho náplň práce. Sociální práce na obci se neustále vyvíjí a metodicky dotváří. Chtěla jsem touto prací poukázat, jak velký rozsah znalostí musí sociální pracovník obce mít a v kolika multidisciplinárních týmech musí figurovat a na základě výkonu své profese se vyjadřovat k sociálním tématům a nepříznivým situacím občanů.

Hlavním cílem této bakalářské práce je zjistit, jak funguje spolupráce multidisciplinárního týmu v sociální práci na obci v Novém Bydžově při řešení nepříznivých sociálních situací. Určila jsem si čtyři dílčí cíle. Prvním dílčím cílem je zjistit, jak je spolupráce multidisciplinárního týmu nastavena. Druhým dílčím cílem je zjistit, v čem spolupráce multidisciplinárního týmu funguje dobře. Třetím dílčím cílem je zjistit, v čem by se spolupráce multidisciplinárního týmu mohla zlepšit. Čtvrtým dílčím cílem je zjistit návrhy spolupráce multidisciplinárního týmu na jeho zlepšení.

K naplnění hlavního cíle a dílčích cílů použiji kvalitativní výzkumnou strategii, neboť kvalitativní výzkum umožňuje získat hlubší a detailnější informace o zkoumaném jevu. Potřebné údaje zjistím pomocí kvalitativního dotazování a to technikou osobního rozhovoru. Osloveni budou členové Komise pro bezpečnost ve městě, kteří se v tomto multidisciplinárním týmu zabývají právě i řešením nepříznivých sociálních situací. Jako zaměstnanec Města Nový Bydžov mám zájem zjistit, co by se dalo na spolupráci tohoto multidisciplinárního týmu zlepšit. Jako druh rozhovoru bude použit polo-strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. Ve výzkumu jsem se zaměřila pouze na členy tohoto týmu, neboť pro řešení nepříznivých krizových životních situací je právě on stěžejní. Tato práce by měla sloužit jako podklad pro zkvalitnění spolupráce multidisciplinárního týmu.

V teoretické části práce se budu věnovat vymezení veškerých klíčových pojmů a teoretických východisek s využitím odborné literatury a zdrojů, týkajících se popisovaného tématu.

Ve výzkumné části bakalářské práce budu zjišťovat, jak funguje spolupráce multidisciplinárního týmu v sociální práci na obci. Výzkum bude proveden kvalitativní výzkumnou strategií, metodou kvalitativního dotazování.

1 Teoretická část

Cílem této části bakalářské práce je vymežit veškeré klíčové pojmy a jejich teoretická východiska s využitím odborné literatury a zdrojů, týkajících se popisovaného tématu. Rovněž má za cíl přiblížit obec Nový Bydžov a výkon sociální práce na této obci a její specifikum.

Sociální práce na obci v Novém Bydžově se specificky liší od jiných způsobů poskytování sociální práce. Jejými základními aktéry jsou sociální pracovník, klient, ale také další zainteresované odborné osoby, které se pomáhají podílet na řešení nepříznivých sociálních situací klientů, a to prostřednictvím schůzek multidisciplinárních týmů. Zda jsou tyto týmy klientům prospěšné pro řešení nepříznivých situací a zda je něco, co by bylo třeba ve spolupráci týmů zlepšit je hlavním cílem této práce.

1.1 Obec Nový Bydžov

Základním územním samosprávným společenstvím občanů je obec. Obec je veřejnoprávní korporací, která má vlastní majetek, vystupuje svým jménem a nese odpovědnost. Pečuje o rozvoj svého území a o potřeby svých občanů, chrání veřejný zájem. (Janoušková a kol., 2008)

Nový Bydžov se nachází na území Královéhradeckého kraje, okres Hradec Králové. Město Nový Bydžov, spolu s jeho částmi Chudonice a Zábědov, má k 31. 12. 2014 celkem 6 644 obyvatel. Součástí města jsou také přidružené obce Skochovice, Žantov, Nová Skřeněř, Stará Skřeněř a Vysočany, s nimiž počet obyvatel stoupá celkem na 7 091 obyvatel. (Česáková, 2014)

Město Nový Bydžov je organizace vykonávající státní správu na úrovni obce s rozšířenou působností státní správy a vykonávající samosprávu dle zákona o obcích. Město má bohaté zkušenosti se získáváním finančních prostředků z fondů Evropské unie a je přihlášeno k benchmarkingové aktivitě.

Benchmarkingem se v sociální práci rozumí nepřetržitý proces strategického managementu, který slouží k porovnávání pracovních výsledků různých organizací za účelem zkvalitnění poskytování sociální práce. Benchmarkingovou aktivitu na úseku sociální práce vyplňují pracovníce Sociálně aktivizačních služeb pro rodiny

s dětmi za samosprávu a Orgán sociálně právní ochrany dětí za státní správu. Na základě těchto údajů má Krajský úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí přehled o činnosti jednotlivých pracovišť. Benchmarkingová iniciativa si klade za cíl především:

- Podpořit spolupráci sociálních poskytovatelů na místní (komunitní) úrovni
- Vytvořit metodiku pro porovnávání jednotlivých služeb
- Provést benchmarkingové porovnání kvality a dostupnosti služeb v kraji
- Vydefinovat síť sociálních a navazujících služeb na území kraje
- Zpracovat výhled víceletého financování jednotlivých poskytovatelů sociálních služeb na území kraje (Královéhradecký kraj, ©2014)

Z výše uvedených řádků je tedy patrné, že dochází k větší informovanosti ze strany obce směrem ke Krajskému úřadu včetně činností, pracujících na prohlubování spolupráce a zvýšení komunikace mezi subjekty. Krajský úřad tato data zpracovává a předkládá Ministerstvu práce a sociálních věcí, čímž má Ministerstvo komplexní přehled činností v oblasti sociální práce ze všech krajů České republiky.

Město Nový Bydžov čerpá v rámci různých operačních programů a výzev finanční prostředky z Evropského sociálního fondu. V současné době na poli sociální práce jsou ze strany ESF financovány Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi a sociální pracovníce, zajišťující výkon sociální práce na obci. Tyto finanční prostředky umožňují městu pokrýt mzdové náklady a náklady spojené s provozem.

2 Sociální práce

Kapitola popisuje v rovině teoretické sociální práci a její poslání, jak lze chápat činnost sociálního pracovníka ve vztahu k práci na obci včetně profesních předpokladů, které musí splňovat.

2.1 Sociální práce, její cíle a poslání

V odborných pramenech můžeme najít mnoho definic sociální práce a jejího poslání. Pojem sociální práce je jako takový definován z různých pohledů.

Dle Matouška (2008) je sociální práce definována jako společenskovední disciplína a oblast praktické činnosti, která odhaluje, vysvětluje, zmírňuje a napomáhá řešit sociální problémy.

Cíl sociální práce je chápán jako poskytování sociálních služeb jednotlivcům, rodinám, skupinám, nebo komunitám. „*Formulace cíle sociální práce se samozřejmě různí a to s ohledem jak na společenský a kulturní, tak i historický kontext*“ (Navrátil, 2001, s.10).

2.2 Sociální pracovník

Sociální pracovník pomáhá klientovi v obtížné životní situaci, a to především při obnově sociálního fungování a znovuzačlenění do společnosti. Pro osobnost sociálního pracovníka je velmi důležitý teoretický základ, jeho přístup ke klientovi a jeho schopnost klienta provázet nepříznivou životní situací.

Sociální pracovník vždy musí ctít lidskou důstojnost klienta a umět respektovat jeho svobodné rozhodování. Sociální pracovník by měl být vybaven vlastnostmi, mezi které můžeme řadit vřelost, opravdovost a intuitivní tvořivost, včetně velmi důležité empatie. (Řezníček, 1994)

Dle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách v platném znění je v České republice sociální pracovník definován jako pracovník vykonávající sociální šetření, zabezpečující sociální agendy včetně řešení problematiky sociálně právní, poskytující sociální poradenství, provádějící analytickou a koncepční činnost v sociální oblasti, provádí odborné činnosti v zařízeních služeb sociální prevence, poskytující krizovou pomoc, sociální poradenství a sociální rehabilitaci.

2.3 Předpoklady pro výkon sociálního pracovníka

Stěžejními předpoklady pro výkon sociálního pracovníka patří způsobilost k právním úkonům, trestní bezúhonnost, zdravotní a odborná způsobilost. Odbornou způsobilostí je myšleno dosažení minimálně vyššího odborného vzdělání nebo vysokoškolského vzdělání v oblasti sociální práce. (Zákonč.108/2006 Sb.)

Tyto předpoklady musí splňovat sociální pracovník především z toho důvodu, že je to právě on, kdo hodnotí a posuzuje danou problematiku, a navrhuje vhodné možnosti řešení klientovi situace. Sociální pracovník musí mít všeobecný rozhled v různých oblastech (právní, zdravotní, institucionální, psychologické, sociologické apod.), aby byl schopen poradit, vést, případně odkazovat klienty na další návazné služby.

2.4 Činnosti sociálního pracovníka v přímé práci s klientem

Sociální pracovník vyhledává klienty v jejich přirozeném prostředí, posuzuje životní situaci klienta, provádí individuální plánování cílů klienta a kroků, které vedou k jejich naplnění, realizuje přímou sociální práci s klienty, zaměřenou na změnu klienta, zplnomocňuje klienty, aby dokázali sami ovlivňovat své sociální prostředí a měnit podmínky svých životů, realizuje činnosti, zaměřené na změnu sociálního prostředí klienta (Doporučený postup č.1/2012).

3 Sociální práce na obcích

Kapitola popisuje sociální reformu a změny, které sebou přinesla, dále problematiku obtížné reakce na nové kompetence sociálních pracovníků, jejich činnosti dle doporučených postupů.

Od 1.1.2012 došlo k podstatným změnám v důsledku sociální reformy, kdy byly převedeny agendy dávek pomoci v hmotné nouzi, příspěvku na péči a dávek pro zdravotně postižené, na Úřady práce České republiky. Do konce roku 2011 byly tyto dávky vypláceny prostřednictvím pověřených obecních úřadů a obecních úřadů s rozšířenou působností.

Zákon č. 108/2006 sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů a rovněž zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi ve znění pozdějších předpisů nadále uložil realizaci činnosti sociální práce obci.

3.1 Působnost obecního úřadu na úrovni sociální práce

Po nastalé reformě bylo pro obce obtížné reagovat na nové kompetence, které nebyly zákonem formulovány přesně. K realizaci činnosti sociální práce na obecních úřadech II. a III. typu, újezdních a krajských úřadů byl vydán Doporučený postup č. 1/2012, který specifikuje obsah sociální práce podle úrovní územní samosprávy, přináší doporučenou podobu náplně sociálního pracovníka úřadu, metody a strategie pro výkon sociální práce, popis spolupráce s některými partnery a kromě jiného také vzorec k určení počtu sociálních pracovníků obecních úřadů. Nejasné kompetence vedly ke stavu, kdy se počty sociálních pracovníků i u obcí srovnatelných velikostí, počtem obyvatel a jejich sociální strukturou výrazně liší. K zabezpečení kvalitní sociální práce se předpokládá především dobrá znalost sociálních problémů na daném území obce.

Základním cílem zůstala zejména podpora sociálního fungování klienta ze strany sociálních pracovníků na obecních úřadech.

3.1.1 Doporučená podoba náplně práce sociálního pracovníka obecního úřadu

Aby se pracovníci rychleji zorientovali v nové agendě, je součástí Doporučeného postupu č. 1/2012 krajských úřadům a také obcím doporučená podoba náplně jejich práce.

Sociální pracovník obce:

- při výkonu své činnosti by se měl řídit předpisy v oblasti sociální práce obecního úřadu a vnitřními předpisy úřadu
- vytváří koncepční materiály (metodické a analytické) pro sociální práci obecního úřadu a sociální či související služby
- spolupracuje s jinými státními, samosprávnými či neziskovými institucemi
- pomocí depistáže vyhledává a navazuje kontakt s potenciálním klientem v jejich přirozeném prostředí
- provádí sociální šetření v rámci výkonu agendy sociální práce obecního úřadu
- provádí posouzení životní situace klienta
- provádí přímou sociální práci s klientem zaměřenou na změnu klienta
- provádí zplnomocnění klientů, aby dokázali sami ovlivňovat své sociální prostředí a měnit podmínky svých životů
- monitoruje a spolupracuje se subjekty za účelem koordinace jejich aktivit ve prospěch klienta
- realizuje metody sociální práce vůči klientovi dle potřeby řešení sociálního problému
- zpracovává Standardizovaný záznam sociálního pracovníka a další dokumentaci
- vzdělává se ve svém oboru
- dodržuje etické zásady sociálního pracovníka
- zachovává mlčenlivost o všech osobních (důvěrných) údajích(Doporučený postup č. 1/2012)

Sociální pracovník na obci ve vztahu ke klientům zabezpečuje:

- bezplatné základní sociální poradenství, na které má nárok každá osoba
- výkon sociální práce v rámci sociálních služeb jako jednoho z možných nástrojů realizace pomoci
- výkon depistáže jako základního nástroje pro vědomé, cílené a včasné vyhledávání jedinců, kteří by mohli být ohroženi sociálním vyloučením
- spolupráce s Úřadem práce při řešení situace hmotné nouze osob, přičemž používá metody a postupy, které daná osoba potřebuje

- navrhuje ve spolupráci s osobami v hmotné nouzi řešení a východiska z krizové situace a pomáhá jí řešit ve spolupráci s dalšími organizacemi
- provádí přímou sociální práci, zaměřenou na změnu situace klienta
- vede Standardizovaný záznam sociálního pracovníka v Jednotném informačním systému
- provádí sociální šetření v rámci výkonu agendy sociální práce na obci
- spolupracuje s dalšími státními, samosprávnými či neziskovými institucemi
- v rámci své činnosti se řídí předpisy v oblasti sociální práce na obci a vnitřními předpisy úřadu, dodržuje etické zásady sociálního pracovníka a zachovává o všech osobních údajích mlčenlivost

Mnoho klientů se neorientuje v našem sociálním systému a proto je z jejich strany vnímána obec jako záruka pomoci v jejich nepříznivé situaci.

Vzhledem k tomu, že došlo k odtržení této agendy od obecních úřadů, nastal problém se vzájemnou informovaností mezi pracovníky obecních úřadů a pracovníky Úřadu práce. I na tento problém bylo třeba reagovat a to spuštěním Jednotného informačního systému pro tyto subjekty.

3.2 Standardizovaný záznam sociálního pracovníka

Po reformě se činnost úředníků Úřadu práce stala převážně administrativní záležitostí. Z jejich strany jsou samozřejmě vykonávána sociální šetření u klientů pro přiznávání nároků na dávky, avšak činností spojené s hledáním ubytování či zaměstnání, činností zaměřené na změnu v životě klienta a dalších potřebné činnosti nemohou z časových důvodů provádět.

Vzhledem k tomu, že došlo k přesunu sociálních dávek na Úřad práce, obec ztratila přehled o tom, zda klient tyto dávky pobírá či nikoli. Pro větší provázanost Obecních úřadů a Úřadů práce vznikla sociálním pracovníkům obcí povinnost vést Standardizovaný záznam sociálního pracovníka, který je součástí Jednotného informačního systému.

Sociální pracovník obce má povinnost veškeré úkony, které s klientem provádí, zaznamenávat do Standardizovaného záznamu. Tato povinnost je legislativně ukotvena v § 7, 63, 64 a 65 zákona č. 111/2006 Sb, o pomoci v hmotné nouzi, včetně zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách v § 93a, odst. 2.

V prvotní fázi byl Standardizovaný záznam veden v Jednotném informačním systému, který byl vybrán prostřednictvím MSPV. Tento systém však nevydržel dlouho a začátkem roku 2014 byl zcela zastaven. Na tento program navázal OK System, který byl hojně využíván pro vyplacení dávek již před rokem 2012. Některá data z Jednotného informačního systému byla úspěšně zmigrována, některá data byla zcela nenávratně ztracena, stejně tak jako hodiny a hodiny strávené pracovníky nad zadáváním dat do tohoto systému. I přes to v současné době sama shledávám výhody tohoto programu, neboť dochází k jeho hojnému využívání všemi pracovníky, tudíž Úřad práce vidí úkony sociálních pracovníků na obci a pracovníci obcí vidí do systému vyplacených dávek, jak byla dávka posuzována, kdy a proč došlo například k jejímu odejmutí. Ač se to může zdát neuvěřitelné, tak díky tomuto programu dochází k předávání cenných informací a výraznému usnadnění práce všech sociálních pracovníků.

V současné době probíhá na krajských úřadech nastavování procesů výkonu sociální práce na obci. Sociální pracovníci obcí absolvují akreditovaná školení, potřebná pro výkon jejich profese, a rovněž probíhají výukové semináře pro sjednocení administrativní agendy při zadávání do Standardizovaného záznamu. Z výše uvedených řádků je zcela zřejmé, že sociální práci na obci je věnována veškerá možná snaha o její co nejrychlejší profesní vykrystalizování.

4 Vývoj sociální práce ve městě

Tato kapitola se zabývá obecným popisem sociální práce na Městském úřadě v Novém Bydžově, kdy je charakterizováno především oddělení sociálních věcí, jeho rozdělení na jednotlivé úseky a rovněž je podrobněji popsán výkon sociální práce na obci.

4.1 Oddělení sociálních věcí v Novém Bydžově

Do konce roku 2011, tedy před velkou sociální reformou byla veškerá sociální agenda vykonávána na Odboru sociálních věcí a zdravotnictví. Po reformě vzniklo oddělení sociálních věcí, které je zaříděno Odborem živnostenským. Oficiální název v organizační struktuře Městského úřadu v Novém Bydžově zní Odbor živnostenský a oddělení sociálních věcí.

Oddělení sociálních věcí má v současné době z personálního hlediska 9 pracovníků. Toto oddělení se dělí na jednotlivé úseky:

- 1) Sociálně právní ochrana dětí
- 2) Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi
- 3) Sociální práce na obci

4.2 Výkon sociální práce na obci a její činnosti

V Novém Bydžově působí v současné době 2 sociální pracovnice, vykonávající agendu sociální práce na obci. Město obdrželo v roce 2015 finanční příspěvek formou dotace z MPSV, který by měl sloužit k zajištění optimálního počtu sociálních pracovníků obce. Tento dotační titul byl nyní realizován prvně a jeho prostřednictvím stát kompenzuje obcím náklady na činnost sociální práce, která je spojena s novými požadavky legislativy jako například pomoc při řešení bytové situace v rámci řízení přiznání doplatku na bydlení nebo agendy spojené s realizací sociálního bydlení po nabytí účinnosti příslušného zákona. (Město Nový Bydžov, ©2015)

Sociální pracovnice na obci v Novém Bydžově zajišťují metodiku a kontrolu obecně prospěšné společnosti Duha, o.p.s., zpracovávají projekty z oblasti sociální péče, evidují žádosti o umístění v domech zvláštního určení, vydávají doporučení k uzavírání smluv o nájmu bytu zvláštního určení a bytu v domě zvláštního určení

pro obce, které tyto byty zřídily se státní dotací, zajišťují výkon opatrovnictví osobám, které byly zbaveny způsobilosti k právním úkonům a jejichž opatrovníkem bylo určeno Město Nový Bydžov. Zabezpečují pohřbení občana města, které nebylo zajištěno jinou fyzickou osobou, rozhodují o ustavení zvláštního příjemce dávky důchodového pojištění a provádí dohled nad ním, zabývají se problematikou etnických menšin, zejména romského etnika. Zabývají se problematikou sociálně nepřízpůsobivých občanů a poskytují pomoc občanům, propuštěným z výkonu trestu odnětí svobody. Zabývají se komunitním plánováním, průzkumy potřeb občanů a financováním sociálních služeb. Zároveň vydávají parkovací průkazy vozidel pro ZTP a ZTP/P a zajišťují jejich evidenci.

Při výčtu těchto klíčových aktivit je důležité zmínit subjekty, které se sociálními pracovníci spolupracují.

Mezi tyto subjekty patří především příspěvková organizace DUHA, o.p.s. a Správa majetku města, které mají ve své gesci správu bytů zvláštního určení a bezbariérových bytů včetně zajišťování potřebné péče o seniory v domácnostech.

Při zařizování sociálních pohřbů sociální pracovníce komunikují s pohřebním ústavem ve městě a se sociální pracovníci oblastní nemocnice Jičín, která v prvotní fázi oznamuje informace o nutnosti vypravení sociálního pohřbu zemřelému ze strany města. K tomu dochází v případech, kdy zemřelý občan nemá žádné příbuzné, kteří by mu pohřeb vypravili.

Úzká spolupráce je navázána také s Městskou policií a Policií ČR. V případě, kdy se v ulicích města či přímo na náměstí objeví občan, který vizuálně budí dojem potencionálního klienta, policie kontaktuje sociální pracovníce a ty následně provedou s potencionálním klientem pohovor, kdy zjišťují, jak se jmenuje, odkud přišel, zda má kde bydlet, zda mu něco nechybí, zda má ve městě nějaké vztahové vazby a zda má zajištěn pravidelný finanční příjem. Po rozhovoru pracovníce na základě posouzení situace vyhodnotí, jak lze klientovi pomoci.

Sociální pracovníce obce v Novém Bydžově jsou členy několika multidisciplinárních týmů, které se dotýkají sociální tematiky z hlediska řešení nepříznivých životních situací. Role sociálních pracovníků v těchto týmech jsou vymezeny v následujících kapitolách.

5 Multidisciplinární tým

V této části práce se zaměřuji především na obecný popis multidisciplinárního týmu, co je multidisciplinární tým, jaké je jeho využití v sociální práci, jeho cíle, jaké si sebou nese výhody a nevýhody, dále jak dochází k sestavování týmů, které v Novém Bydžově působí. Za velmi důležité zde považuji zdůraznit, jakou roli hraje v každém týmu sociální pracovník obce.

5.1 Multidisciplinární tým v rovině teoretické

Multidisciplinární tým v praxi sociální práce je skupina odborníků, spolupracujících v procesu práce s určitým klientem či skupinou klientů. Může se jednat jak o tým uvnitř jedné organizace, tak o tým sestavený vně organizace – tedy z pracovníků různých organizací, institucí či samostatně pracujících odborníků (Kodymová, 2016).

Cílem multidisciplinárního týmu je dle Kodymové (2016): *„spolupracovat a vystupovat jednotně v celém procesu, dodržovat pravidla práce týmu, mít jasně vymezené kompetence a subordinace, dokázat mezi sebou kvalitně komunikovat a informovat ostatní o všem, co je důležité.“*

Sociální pracovníci nejčastěji přejímají v multidisciplinárním týmu roli koordinátora, mediátora, metodika, iniciátora, moderátora, kontrolora, administrátora a poradce. (MPSV, 2015)

5.2 Využití multidisciplinární spolupráce v praxi sociální práce

V některých zemích Evropy se multidisciplinární spolupráce ukotvuje mnoho let. Úsilí o tuto spolupráci se stále častěji objevuje i v České Republice. Tato spolupráce mezi odborníky může být využívána v různých oblastech, tj. při práci s osobami se zdravotním postižením, při řešení případů domácího násilí, při péči o seniory v domovech důchodců, při práci s rodinami (zejména multiproblémovými) a dětmi.

Využití multidisciplinárních týmů je v praxi sociální práce nesmírně cenné při dosahování pozitivních výsledků intervencí a to zejména ve prospěch klientů v obtížných nebo složitých situacích, jejichž řešení se nachází na pomezí působnosti více resortů či institucí. (MPSV, 2015)

Hlavní podmínkou pro fungování multidisciplinárního týmu je rozdělení jednotlivých rolí a kompetencí členů týmu. Dále pak je důležité zaměřit tým na potřeby klienta, mít dostatek času na práci, sdílet informace a dokumentaci a profesionální přístup členů týmu (MPSV, 2015).

Vzhledem k tomu, že sociální práce na obci pomáhá občanům v široké škále činností, je třeba čas od času řešit jednotlivé situace s řadou dalších odborníků. Aby všichni mohli participovat na řešení nepříznivých situací, bylo třeba vytvořit týmy odborníků, kteří se budou podílet na řešení těchto vzniklých situací. Město Nový Bydžov má proto vytvořeny jednotlivé týmy, které se zaměřují na řešení různé problematiky.

5.2.1 Výhody práce v týmu

Týmová práce vede k ucelenějšímu pohledu na situaci klienta a ke komplexnější péči o něj. Díky této spolupráci může dojít k časnější a efektivnější intervenci. Využívání multidisciplinárního týmu především tehdy, kdy je jeho členem i ten, kvůli němuž se tým schází, může mít pozitivní dopad na klientovu motivaci ke změně a na jeho víru v možnost a reálnost změny a na jeho důvěru k jednotlivým pracovníkům, členům týmu. Jako jednou z výhod je zde fakt, že tým jako celek přináší k případu nové nápady a další možnosti řešení problémů.

5.2.2 Rizika práce v týmu

Mezi rizika práce v multidisciplinárním týmu může patřit především neexistence postupů pro sdílení informací s ostatními profesemi a nerespektování oboru sociální práce ostatními členy týmu (MPSV, 2015).

5.3 Cíle multidisciplinárního týmu

Mezi hlavní cíle týmu můžeme zařadit následující:

- a) Podílí se na zvyšování kvality života jedince či rodiny
- b) Napomáhá k zotavení neboli překonání náročné situace
- c) Snaží se o předcházení závažnějším potížím
- d) Efektivně využívá dostupných zdrojů

5.4 Sestavení multidisciplinárního týmu

Multidisciplinární tým bývá sestaven z pracovníků organizací, institucí i odborníků samostatně pracujících, kteří jsou profesně s klientem či klienty, jež jsou ohniskem zájmu v kontaktu, či se tento kontakt očekává. Může se jednat o pracovníky OSPOD, kurátory pro mládež, pracovníky škol (např. třídní učitele, výchovné poradce ale i ředitele či jeho zástupce), pedagogicko-psychologických poraden, speciálně pedagogických center a středisek výchovné péče, dále pak s pracovníky neziskových organizací, kteří s klienty pracují, pediatry a další lékaře, psychology a psychoterapeuty. Případně také soudce, soudní znalce, pracovníky probační a mediační služby, policie, pracovníky zařízení pro výkon ústavní výchovy (vychovatele či ředitele z dětského domova, výchovného ústavu atd.) a další dle potřeby.

Ke správnému fungování je nezbytné, aby byl ustanoven vedoucí koordinátor týmu. Ten je jakýmsi středobodem celého týmu. U něj se shromažďují informace od všech členů a on má na starosti, aby se potřebné informace dostaly na správná místa. Může být rovněž svolavatelem setkání týmu.

Pro účely této práce dělím multidisciplinární týmy na:

- a) organizované
- b) improvizované

5.5 Organizované multidisciplinární týmy

V Novém Bydžově jsou při radě města organizovány výbory a komise. Právě různé komise jsou tvořeny ze specialistů na různé problematické oblasti, kteří se podílí na řešení nepříznivých situací ve městě a jeho okolí. Tyto organizované týmy se pravidelně schází a vždy projednávají důležitá témata. Jedním z členů v těchto týmech je právě sociální pracovník obce, který se vyjadřuje k situacím na poli sociální práce.

V níže vymezených týmech je vždy vysvětlena role sociálního pracovníka na obci a jak může právě on přispět svou prací při řešení nepříznivých situací.

5.5.1 Komise pro bezpečnost ve městě

Komise je tvořena sociální pracovníci obce, místostarostou města, který je velitelem městské policie, dále pak vrchním strážníkem městské policie, kurátorem pro děti a mládež, právním zástupcem, velitelem OO PČR v Novém Bydžově a pověřenými zástupci z řad zastupitelstva města a veřejnosti.

Sociální pracovnice obce se vyjadřuje k sociálním tématům. Informuje o počtu nově přistěhovalých obyvatel do vyloučených lokalit, zda mají kázeňské problémy se svými sousedy, musí zde často zasahovat policie apod. Rovněž pomáhá policii identifikovat nově přistěhovalé obyvatele, zjistit ohnisko jejich nepříznivé situace a eliminovat jejich další problémy. Sociální pracovnice podává informace ohledně ubytování sociálně – znevýhodněných obyvatel, neboť mnoho z nich žije v domech, které jsou ve fázi rozkladu, s cílem neprodleně řešit bytovou situaci konkrétních občanů a to ať už s majitelem daného objektu nebo ve spolupráci této komise s komisí bytovou.

V komisi jsou projednávány především otázky bezpečnosti, tj. zda došlo na území města a jeho okolí k páchání trestné činnosti, rovněž dochází k probírání drogové scény, užívání návykových látek mládeží apod. Rovněž je zde projednávána problematika etnických menšin, která se v letech minulých stala tématem číslo 1, jak pro občany města, tak pro média.

Tato komise zcela klíčová pro to, aby se lidé cítili ve městě bezpečně. Se členy komise budou provedeny rozhovory v empirické části této práce.

5.5.2 Sociální a zdravotní komise

Komise je tvořena dvěma lékaři, ředitelkou pečovatelské služby DUHA, o.p.s., sociální pracovníci obce a dalšími zástupci z řad veřejnosti.

Komise projednává především potřebnost umístění občanů v pokročilém věku, kteří mají značné zdravotní potíže. Na situaci je zde pohlíženo komplexně. Projednávání jsou ti nejpotřebnější občané, kteří potřebují zvýšenou péči o svou osobu a nezvládají se sami postarat o osobní hygienu, včetně vaření a úklidu. Sociální a zdravotní komise navrhne konkrétní osoby do konkrétních bytů zvláštního určení a tyto návrhy dále postupují do rady města, která přidělení bytů buď schválí, nebo neschválí.

Sociální pracovníce od komise dostává úkoly pomoci občanům, žádajícím o byty zvláštního určení, s vyřízením příspěvku na péči či pomoc se zajištěním dalších finančních prostředků, ale jejím úkolem je také informovat tyto občany a jejich rodiny o podmínkách přidělení bytů.

5.5.3 Bytová komise

Komise je složena z pracovníků Správy majetku města včetně členů z řad veřejnosti. Tato komise projednává přidělování bytů pro obyvatele, jež shání ubytování, mají podanou žádost o byt města a nemají dluhy vůči samotnému městu. Vzhledem k tomu, že dochází často k projednávání žádostí, které jsou z řad sociálně slabších obyvatel, je třeba do komise přizvat sociální pracovníci města, která má poradní hlas.

Komise se snaží o vyváženost přidělování bytů a o nediskriminační přístup, přesto je ale potřeba, aby měla od sociální pracovníce přehled o rodině a jejím chování ve společnosti, včetně jejich spolehlivosti při placení nájemného. Komise se snaží o udržení vyváženosti podílu městských bytů jak majoritě, tak minoritám. Cílem spolupráce je rovněž nedopustit, aby ve městě vznikla z městských bytů vyloučená lokalita.

Velkou výhodou této spolupráce se sociální pracovníci je i situace, kdy se rodina či jednotlivec nachází v nepříznivé sociální situaci, kdy dochází k hrozbě ztráty ubytování. V těchto situacích pomůže rodině pracovníce vyplnit žádost o byt města, sepsat žádost o přednostní projednání situace rodiny či jednotlivce v komisi. Na základě těchto kroků proběhne projednání této situace při nejbližší schůzi komise za přítomnosti sociální pracovníce, a pokud je tato situace natolik vážná a jiným způsobem neřešitelná, je byt města rodině či jednotlivci přidělen. Tato spolupráce je všemi pracovníky vítána.

5.5.4 Schůze realizačního projektového týmu

Město Nový Bydžov požádalo o dotace z Evropského sociálního fondu, přičemž prostřednictvím Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost byl zafinancován „Projekt romské integrace v Novém Bydžově“. Tento projekt byl nastaven od roku 2012 jako reakce na nepokoje mezi majoritou a minoritou.

Na základě tohoto projektu pracovali sociální pracovníce, pracovníce v sociálních službách a dva asistenti prevence kriminality z řad Romů. Dále bylo do tohoto projektu zaangażováno Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež v Novém Bydžově.

Vedoucím realizačního týmu byla projektová manažerka (tajemnice Městského úřadu), která 1x za měsíc tuto schůzi svolávala.

Na schůzi se probírali jednotlivé aktivity nastavené projektem - program Vyučím se, vystuduji, jehož cílem je zvýšená motivace romských dětí pro dokončení studia jak základního, tak středoškolského, či středního odborného učiliště. Druhou aktivitou byl kurz „Finanční gramotnost“, která má za úkol naučit rodiny hospodařit s finančními prostředky, pomoci s vyplněním složenek, nadepisování obálek a podacích lístků.

Sociální pracovníci prováděli monitoring romské komunity (celkový počet obyvatel, nově narozené děti, zemřelí, studující osoby, osoby v produktivním věku a nezaměstnanost), navazovaly vztahy s komunitou, snažili se o odbourávání jejich anonymity a především se snažili proniknout do jejich veškeré problematiky (dluhové, gramotnostní, bytové), aby mohlo dojít k odbourání či zmírňování těchto jevů.

Na základě tohoto projektu a schůzí tohoto týmu se podařil velký kus práce a to v podobě zvýšení počtu žáků, kteří absolvovali střední odborné učiliště, došlo k eliminaci nepořádku v podobě odpadků v romských lokalitách včetně zvýšení zájmu ze strany komunity na řešení svých exekucí. Zároveň se díky sehranému týmu podařilo hasit zavčasu konflikty v komunitě i mimo komunitu a eliminovat napjatou situaci mezi majoritou a minoritou.

Na tento projekt navázal v rámci Operačního programu zaměstnanost projekt nový, který se zaměřuje na sociální začleňování a boj s chudobou. Tento projekt je součástí aktivit individuálního plánování Služby sociální prevence v královéhradeckém kraji IV.

Tým tohoto projektu si klade za cíl pokračovat v nastavené činnosti z předchozího období, ale také rozšířit tyto aktivity na všechny občany, kteří potřebují pomoc, a to nejen z řad romské komunity.

5.6 Improvizované multidisciplinární týmy

Tyto týmy jsou tvořeny na základě potřebnosti. Frekvence jejich schůzek není pravidelná.

5.6.1 Schůze pracovníků obce s kontaktním pracovištěm Úřadu práce

Vzhledem k tomu, že mnoho občanů, se kterými se sociální pracovníci obce dostávají do kontaktu, jsou jednotlivci či rodiny sociálně slabé, které se nachází v nepříznivé životní situaci a jsou zcela závislé na dávkách hmotné nouze či dávkách státní sociální podpory, vznikla před více, než dvěma lety potřeba schůzek obou výše zmiňovaných složek.

Na schůzce je řešena problematika klientů, kteří například neumí hospodařit s finančními prostředky, zneužívají sociální dávky, nebo potřebují pomoc ze strany obce s dluhovou problematikou, apod. K případům, které jsou nejpotřebnější, je vždy třeba zaujmout určité stanovisko řešení. Například u klientů, kteří zneužívají sociální dávky prostřednictvím závislosti na hracích automatech, jsou vypláceny v prvotní fázi sociální stravenky, pokud však dochází i ke zneužívání sociálních stravenek formou jejich směňování za finanční prostředky, nastupují sociální pracovníci obcí, kteří mohou dělat klientům zvláštní příjemce dávky. Klient musí s tímto ustanovením souhlasit, avšak zřídka se stává, že tuto možnost odmítne.

Rovněž při nynější rozsáhlé výměně parkovacích průkazů dává Úřad práce podklady, kolik průkazů ZTP bylo klientům vydáno a tím pádem kolik klientů bude potřebovat na oddělení sociálních věcí vystavit parkovací průkaz pro osoby zdravotně postižené.

Úřad práce rovněž vede statistiku, kolik dávek bylo za dané období vyplaceno, včetně statistiky počtu nezaměstnaných osob na Novobydžovsku.

Město Nový Bydžov rovněž ve spolupráci s Úřadem práce přijímá pracovníky z řad klientů, jež pobírají dávky hmotné nouze, jsou dlouhodobě nezaměstnaní a práce schopní, na veřejně prospěšné práce ve městě. Tito klienti se stanou zaměstnanci technických služeb (tj. organizační složka města) a mají řádnou měsíční mzdu za práci, vykonanou ve prospěch města, dochází k jejich zaktivizování a zvyšování tak možnosti uplatnění na trhu práce.

I tato spolupráce má ve městě své opodstatnění. Na základě prodiskutování různých oblastí dochází k větší propojenosti informací a postupnými krůčky také zlepšování kvality života klientů.

5.6.2 Schůze vedoucí odborů a oddělení Městského úřadu Nový Bydžov s asistenty prevence kriminality

Na základě projektu „Integrace Romů v Novém Bydžově“ (OPLZZ, 2012) se schází vedoucí odborů a oddělení s asistenty prevence kriminality na nepravidelných schůzkách. Manažerka projektu tuto schůzku svolává a všichni vedoucí pracovníci se vyjadřují ke spolupráci s těmito asistenty. Například Správa majetku města informuje o obyvatelích z řad romské komunity, kteří dluží na nájemném, aby byly ze strany asistentů na tyto skutečnosti upozorněny, aby jim doručili dopis do místa faktického bydliště, nebo aby tyto obyvatele na Správu majetku města přivedli k jednání. Ze strany Odboru dopravy jsou řešeny přestupky či dlužné částky za poskytnuté služby, ze strany Evidence obyvatel bývají žádosti na předvedení občanů, kterým je nutno ukončit například trvalé bydliště na místě, kde se fakticky nevyskytují. Práci asistentů prevence kriminality si všichni velmi pochvalují a jsou velkým přínosem pro obyvatele Novobydžovska. I tato schůze je pro město potřebná.

Sociální pracovník obce zde vystupuje především jako posluchač, ale zároveň také doplňuje informace z terénu o daných obyvatelích, jejich případnému přestěhování, odstěhování apod. Ze strany ostatních odborů a oddělení je informován, zda je s některými občany (klienty sociální práce) potřeba něco dořešit a případně klienta doprovodit. Sociální práce pomáhá klientům sjednat a vést splátkové kalendáře na dluhy vůči městu a motivovat je k jejich postupnému splácení.

5.6.3 Případové konference

Případová konference je rovněž nástroj multidisciplinární spolupráce. Jedná se o setkání členů multidisciplinárního týmu, na kterém jsou společně hledány nejlepší řešení situace klientů (zpravidla ohroženého dítěte). Na případové konferenci je důležitá role moderátora setkání, neboť bez toho může mít případová konference opačný výsledek, než za jakým byla svolána. Pro moderátora je také užíván název facilitátor a jeho úloha je definována dle Hrdinové (2010) takto: Facilitátor dbá na to, aby každý měl své místo k vyjádření a aby se všichni postupnými kroky dostali k jasnému výsledku – pomáhá řídit průběh jednání a směřovat práci ke konkrétnímu cíli. Doporučuje se, aby byl v roli facilitátora někdo nezávislý, kdo se tak bude moci soustředit jen na samotný proces konference.

Tyto konference probíhají ve městě velmi zřídka. Za poslední 4 roky byly pouze dvě. Případové konference se účastní především pracovníci OSPOD, kurátor pro děti a mládež, pracovníci Sociálně aktivizačních služeb pro rodiny s dětmi, pedagogičtí pracovníci (nejčastěji výchovní poradci), a pediatři. Pokud již v rodině probíhá sanace, bude zde důležitá také účast sanačního pracovníka. Nesmíme však opomenout samotné aktéry, kvůli nimž je konference svolávána.

Proces konference má své jednotlivé fáze, jejichž dodržování koordinuje facilitátor.

Sociální pracovník obce se účastní této konference pouze na základě pozvání týmu, je-li to nezbytně nutné, aby se mohl k situaci také vyjádřit. Jeho role je zde specifická, neboť zde působí jako jakýsi posel města, např. ve smyslu řešení zadlužené rodiny se vyjádří k potřebě uhrazení dluhů vůči městu (například dluh na nájemném, nebo komunálním odpadu), případně informuje ostatní pracovníky o skutečnostech, kdy se často v obydlí klientů objevuje městská policie, která zde řeší rušení nočního klidu, zasahuje v konfliktních a jiných situacích.

6 Nepříznivé sociální situace a jejich řešení

Závěrečná kapitola pojednává o strategickém dokumentu, vytvořeném pro řešení nepříznivých situací a dále jsou v kapitole vymezené právě ty nepříznivé sociální situace, které se na Novobydžovsku vyskytují nejčastěji.

„Nový Bydžov je městem, které poskytuje pocit bezpečí a nabízí zázemí pro spokojený život všech jeho obyvatel. Je stabilizovaným centrem regionu s dostatečnou nabídkou veřejných služeb. Jsou uspokojovány potřeby všech skupin občanů v oblasti volnočasových aktivit, zaměstnání a vzdělávání.“ (Kubinec, 2014, s.3)

V každém městě se vyskytují situace, které je třeba řešit ze strany zaměstnanců města, proto ani Nový Bydžov není výjimkou. Město Nový Bydžov má zpracován strategický plán rozvoje města, z něž vychází zpracovaná Koncepce prevence kriminality na léta 2015 – 2018.

Dokument Koncepce prevence kriminality je komplexním programem pro součinnost orgánů státní správy, samosprávy, policie, nevládních organizací a občanů. Tento program je reakcí na místní situaci v oblasti vývoje sociálně patologických jevů, potřebami, zájmem a schopnostmi lidí. Nejúčinnější a nejefektivnější je komplexní program prevence kriminality na místní úrovni, za které nese odpovědnost obecní zastupitelstvo. (Kubinec, 2014)

„Prevence kriminality se snaží eliminovat trestnou činnost ještě před jejím započítím nebo jejím opakováním. Patří sem rovněž veškeré aktivity, směřující k předcházení páchaní trestných činů a snižování jejich výskytu“. (Zapletal, a kol., 2000. s. 6)

Prevenici kriminality lze pojímat jako soubor aktivit, které jsou vyvíjeny státními, veřejnoprávními a soukromoprávními subjekty, které směřují ke kontrole kriminality a ke snížení strachu z ní. (Večerka, a kol. 1997)

Nejvíce dochází především k řešení těchto situací:

6.1 Bezdomovectví

Mnoho lidí žije v ČR v nejistém, neadekvátním nebo nevyhovujícím bydlení. Kvalifikovaný odhad počtu bezdomovců je v ČR přibližně 30 000 obyvatel. (MPSV, 2013)

Často se stává, že do Nového Bydžova zavítají osoby, které přespávají na ulici, či neoprávněně vnikají do různých vybydlených, ale i nevybydlených objektů. Většinou jde o osoby, které se ocitli na ulici především proto, že jim byl díky dluhové problematice zabaven exekučně domov, nebo jsou to osoby, propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody a nemají se kam vrátit. Pokud jsou bez veškerého finančního příjmu, může se stát, že začnou občany města přepadat za účelem snadného získání finančních prostředků či dokonce páchání krádeží přímo v obchodech pro zajištění potravy.

Na konci roku byla projednána novela zákona o hmotné nouzi, jejíž podstatou bylo zamezit vyplacení více doplatků na bydlení do jednoho bytu či obytné místnosti v ubytovacích zařízeních, což současná právní úprava zákona umožňovala. Vlivem toho se nepřiměřeně poskytovaly státní prostředky a docházelo k přeplácení nákladů na bydlení. Cílem právní úpravy je umožnit poskytovat jeden doplatek na bydlení do jednoho bytu nebo jedné obytné místnosti v ubytovacím zařízení. Navrhuje se jasné stanovení okruhu společně posuzovaných osob pro doplatek na bydlení, které je založeno na faktickém užívání bytu.

Pro tyto případy došlo k navázání spolupráce mezi Kontaktním pracovištěm Úřadu práce v Novém Bydžově a pracovníky Městského úřadu v Novém Bydžově. Město Nový Bydžov má jedinou komerční ubytovnu, kam jsou přímo směřovány prostředky z doplatku na bydlení. Osoby bez přístřeší, které se nachází, ve městě jsou zpravidla na tuto ubytovnu směřovány. Sociální pracovníci obce pomohou těmto osobám s vyplněním formulářů pro dávky hmotné nouze (životní minimum jednotlivce 3 410 Kč) a pro poskytnutí doplatku na bydlení. Záleží na samotném klientovi, zda požaduje doprovod na jednání pro vyřízení dávek, nebo nepožaduje.

6.2 Osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody

Osobám, propuštěným z VTOS, je už v ústavním zařízení doporučeno dostavit se na místně příslušnou obec k sociální pracovníci. Sociální pracovnice pomůže klientovi vyplnit žádost o mimořádnou okamžitou pomoc pro zajištění menšího finančního příjmu, dostačujícího na potraviny, ubytování a případnou lékařskou prohlídku pro potvrzení o bezinfekčnosti v případech, že klient zvažuje možnost přenocování v azylových domech či noclehárnách pro muže. Zpravidla bývá částka MOP

vyplácena ve výši 1000 Kč, s tím, že od této částky je odečtena finanční částka na cestu z ústavního zařízení do místně příslušné obce.

Sociální pracovníce rovněž pomůže klientovi zprostředkovat ubytování na Novobydžovsku u rodiny klienta, nebo v ubytovnách. Jestliže jsou tyto ubytovny plné, je klientovi nabídnuta možnost azylového bydlení.

Pokud se osoba propuštěná z VTOS nedostaví pro pomoc sociální pracovníce a potuluje se po veřejných prostranstvích Nového Bydžova, začnou se obyvatelé města většinou zajímat, o koho se jedná a přirozeně v nich neznámá osoba vyvolává obavy. Většinou se sociální pracovník o takové osobě dozvídá prostřednictvím telefonátu městské policie, která následně neznámou osobu k sociální pracovníci přivede a dále se v součinnosti řeší další postup řešení.

Celá situace je pak z hlediska postupu rekapitulována v bezpečnostní komisi města.

6.3 Kriminalita

Kriminalita je zvláštním případem porušení mezilidských vztahů, který je postihován trestním zákonem. (Hladílek, 2004)

Ať už se jedná o kriminalitu mladistvých nebo dospělých osob, veškeré tyto případy jsou projednávány v bezpečnostní komisi města, kde se k postupu řešení těchto situací zaangažovaní odborníci vyjadřují. Sociální pracovník obce spolu s kurátorem pro děti a mládež interpretují před komisí nastalý problém a rekapituluji postup jeho řešení.

6.3.1 Kriminalita mladistvých

Tak jako v každém městě se i zde vyskytuje kriminalita, ať už je to kriminalita dospělých nebo kriminalita mládeže. Čas od času se ve městě utvoří parta mladistvých, kteří mají potřebu si alespoň vyzkoušet, jaké to je něco ukrást, někde rozbít okno apod. V těchto případech dochází k pohovorům s kurátorem pro děti a mládež, kdy probíhá snaha o uvědomění si mladistvých, že provedli něco, co je v rozporu s normami ve společnosti. S rodiči ale i mládeží dochází k výchovným pohovorům. V horších případech, například při loupežném přepadení je třeba za spolupráce policie konat a to především odesláním mladistvého do nápravných zařízení.

Kriminální chování má u mládeže nejčastěji povahu majetkové trestné činnosti, jehož typickým znakem je skupinové plánování a provedení. Mezi nejčastější delikty mladistvých patří zejména krádeže, poškozování cizí věci, porušování domácí svobody, výtržnictví, loupeže a neoprávněné užívání cizí věci. (MATOUŠEK a kol., 2005)

6.3.2 Kriminalita dospělých

Co Nový Bydžov pálí v posledních měsících nejvíce je problematika zaměstnávání agenturních zaměstnanců na průmyslové zóně na pokraji města. Cílem vzniku průmyslové zóny, jak tomu již bývá, bylo zvýšení uplatnění občanů Novobydžovska na trhu práce. Realita je však zcela jiná. Působí zde firmy, které mají najaté agentury práce pro shánění zaměstnanců. Zaměstnanci však nejsou ani z Nového Bydžova, ale ani z jeho okolí. Jedná se především o zaměstnance rumunské, polské či slovenské národnosti, kteří masivně přicházejí do města za prací. Vzhledem k tomu, že tito cizí státní příslušníci nemají v našem městě vazby na domov, potulují se po okolí. Skupinky těchto osob ve svém volnu popíjejí alkohol, vyvolávají potyčky a negativně působí i na místní romskou komunitu.

V srpnu roku 2014 se na popud starosty města konala schůzka za účasti zástupců podniků převážně z průmyslové zóny a představitelů města. Výsledkem bylo kvantifikování odhadu počtu agenturních zaměstnanců ve městě, kde konečná hodnota dosáhla počtu neuvěřitelných 200 lidí. Zástupci firem přislíbili okamžité zjednaní nápravy v případě identifikace problémových pracovníků z jejich závodů.

Když v srpnu roku 2015 došlo k hromadné potyčce mezi Romskou komunitou a agenturními zaměstnanci z řad Rumunů, byl utvořen multidisciplinární tým, tvořený sociálními pracovníky obce, místostarostou, městskou policií, asistenty prevence kriminality, státní policií a orgánem sociálně právní ochrany dětí, který musel začít konat. Ze strany sociálních pracovníků města a asistentů prevence kriminality došlo ke zmapování ohniska konfliktu a snaha o jeho zmírnění, ze strany pracovníků OSPOD byla řešena matka s dětmi, které bylo vyhrožováno. Policie ČR ve spolupráci s městskou policií zadržela a dala do vazby původce konfliktu, kdy prováděla další vyšetřování události. Zástupci z firem dodrželi své slovo a s problémovými zaměstnanci byl ihned rozvázán pracovní poměr. Tento tým všech složek se ve své podstatě utvořil sám. Každý konal na základě své práce a svých

pravomocí. Mezi jednotlivými složkami docházelo k předávání informací a situace byla v nejbližších dnech dořešena a k dalším konfliktům již nedošlo.

6.4 Drogová problematika

V posledních letech je pracovníky Městského úřadu registrován vzrůstající počet případů rizikového až závadového chování u dětí, mládeže a mladých dospělých. Věková hranice nezletilých, kteří užívají návykové látky (alkohol, tabákové výrobky, drogy) klesá. Zvýšené zneužívání zakázaných návykových látek je registrován i u členů romské komunity.

V rámci primární prevence rizikového chování se město snaží do preventivních aktivit zahrnout co nejvíce subjektů či fyzických osob a směřovat prevenci na nižší věkové kategorie dětí a mládeže, včetně členů romské komunity. Hlavním cílem protidrogové politiky města je šíření informací k daným problémům mezi dětmi, mládeží, mladé dospělé a také navazování užší spolupráce se zainteresovanými subjekty, které se touto prevencí zabývají. Důležitá je zde činnost protidrogového koordinátora, který situaci ve městě mapuje ve spolupráci s „Centrem terénních programů“, které zajišťuje Občanské sdružení Laxus. Laxus je profesionální organizace, která zajišťuje odborné programy, které vytváří základ sítě služeb pro uživatele drog a jejich blízké, s cílem minimalizovat negativní dopady užívání drog. (Laxus,o.s.© 2016)

Laxus mapuje zatížení regionu drogovými problémy. Pro město Nový Bydžov vyplývá nyní nízké riziko ohrožení uživatelů konopných drog, ale potencionálním problémem jsou uživatelé injekčních drog, zejména pervitinu. (Kubinec, 2014)

Laxus každý rok alespoň jednou pořádá na Městském úřadě přednášku o drogové scéně na Novobydžovsku a srovnává jí se situací v jiných městech. Výstupy jsou následně interpretovány prostřednictvím drogového koordinátora v bezpečnostní komisi a mají informativní charakter.

6.5 Patologické hráčství

Patologické hráčství nelze v současné době ovlivnit dostupnými prostředky, pokud nedojde k legislativní úpravě. Ve vztahu k místní znalosti je tento jev výrazný u sociálně slabších skupin občanů. V současné době je provoz automatů na základě vyhlášky umožněn na 17 místech v Novém Bydžově.

Město má z provozu automatů zhruba 5 milionů korun ročně. Eliminování výherních automatů by znamenalo pro město snížení finančních prostředků na dotování kultury a sportu. Tato problematika je v současné době řešena prostřednictvím zastupitelstva města.

Multidisciplinární tým je složen z pracovníků Úřadů práce, konkrétně pracovníků dávek hmotné nouze, sociálních pracovníků obce, kteří ve spolupráci s asistenty prevence kriminality, městskou a státní policií se snaží eliminovat počet hráčů díky četným kontrolám heren. O termínech kontrol rozhoduje místostarosta města ve spolupráci s ředitelkou Úřadu Práce – kontaktní pracoviště Nový Bydžov. Ostatní složky týmu se dozvídají tyto termíny těsně před prováděnou kontrolou, aby nedocházelo k úniku informací mezi hráče. Multidisciplinární tým vždy navštíví veškeré provozovny, kde se nacházejí výherní automaty. Pokud jsou osoby, které pobírají dávky hmotné nouze přistiženi u automatů, je proveden pracovníci Úřadu práce zápis s dotyčným hráčem. Takový hráč je poté pozván na jednání, ze kterého jsou vyvozeny důsledky, např. vlivem krácení dávky, či výplatou dávek pomocí sociálních stravenek.

V současné době probíhá vyjednávání intenzivnější spolupráce mezi pracovníky obce a pracovníky dávek hmotné nouze, neboť obchodníci, kteří přijímají sociální stravenky, směňují osobám v hmotné nouzi tyto stravenky za finanční prostředky. V praxi se tak stává, že osoby v hmotné nouzi jsou přistiženy na výherních automatech v jakoukoliv denní dobu. Aby došlo k celkovému odbourání této problematiky, je třeba udělat sociální pracovníky obce zvláštním příjemcem dávky. Finanční prostředky poskytnuté Úřadem práce by osoba v hmotné nouzi sociálnímu pracovníkovi obce odevzdala. Sociální pracovník obce by klientovi s finančními prostředky hospodařil a především by zajišťoval placení nájemného, společné nákupy potravin a hygienických prostředků s klientem. Z pohledu běžného občana si takto navázanou spolupráci představit umím, ale z pohledu sociálního pracovníka nikoliv. U pár jedinců je tato spolupráce možná, ale nelze takto řešit všechny hříšníky, pobírající dávky hmotné nouze.

Diskutabilní je zde také naprosté znekompetentňování klientů, kdy zvládají alespoň opatřit potraviny, zaplatit nájem a poplatit některé dluhy, přičemž zbytek peněz skončí v automatech. Převzít zodpovědnost za veškeré finanční prostředky klienta a vše mu naservírovat na stříbrném podnose je dle mého názoru zcela nepřijatelné.

Shrnutí teoretické části

Úkolem teoretické části bylo poukázat na specifickou činnost sociálního pracovníka obce a jeho roli v multidisciplinárních týmech, které při Městě Nový Bydžov působí.

Bylo postupováno od uvedení do problematiky, kdy bylo třeba popsat obec Nový Bydžov, dále definovat sociální práci, její cíle a poslání, sociálního pracovníka a jeho předpoklady pro výkon sociální práce. Byla popsána sociální práce na obcích a působnost obecního úřadu na úrovni sociální práce včetně doporučené podoby náplně práce sociálního pracovníka, účast sociálního pracovníka v jednotlivých multidisciplinárních týmech při řešení nepříznivých situací, které jsou v závěrečné kapitole rovněž specifikovány.

V závěru teoretické části mé bakalářské práce bych ráda zmínila, že podmínky pro výkon sociální práce na obcích se zlepšují a to především díky tvorbě nových metodických pokynů a doporučení, vydávaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. Pracovníci mají čím dál lepší možnosti pro zkvalitnění své práce a to především díky dostupným metodikám, supervizím a možnostem vzdělávání. Jak funguje spolupráce sociální práce v obci Nový Bydžov ve spolupráci s ostatními návaznými subjekty bude předmětem výzkumného šetření této práce.

7 Empirická část

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

7.1 Formulace hlavního cíle výzkumného šetření

Hlavním cílem mého výzkumného šetření bylo zjistit, jak funguje spolupráce multidisciplinárního týmu v sociální práci na obci v Novém Bydžově při řešení nepříznivých sociálních situací a vytvořit návrhy na její zlepšení.

Výsledky výzkumu poslouží jako podklad pro zkvalitnění spolupráce Komise pro bezpečnost ve městě.

7.2 Formulace dílčích cílů výzkumného šetření

Pro získání informací, které jsou potřebné pro směřování výzkumu, byly utvořeny dílčí cíle výzkumného šetření, které budou následně podrobně rozebrány v této kapitole.

Dílčí cíl DC 1

DC 1. Zjistit, jak je spolupráce multidisciplinárního týmu nastavena.

DC 1.1. Zjistit, jak často se konají schůzky multidisciplinárního týmu.

DC 1.2. Zjistit, jak mají jednotliví členové týmu vymezené role.

DC 1.3. Zjistit, jak se v multidisciplinárním týmu pracuje s důvěrnými informacemi?

DC 1.4. Zjistit, jak probíhá vytváření plánu práce v multidisciplinárním týmu.

DC 1.5. Zjistit, jak jsou do týmu zváni další odborníci a jaká je jejich účast na základě pozvání.

Dílčí cíl DC 2

Zjistit v čem spolupráce multidisciplinárního týmu funguje dobře.

DC 2.1. Zjistit, jak jsou členové týmu spokojeni s nastavenou frekvencí schůzek.

DC 2.2. Zjistit, co členové týmu hodnotí jako pozitivní na vymezení rolí.

DC 2.3. Zjistit, jak vnímají členové týmu práci s důvěrnými informacemi.

DC 2.4. Zjistit, jak členové týmu hodnotí přizvání a účast dalších odborníků do týmu.

Dílčí cíl DC 3

Zjistit, v čem by se spolupráce multidisciplinárního týmu mohla zlepšit.

DC 3.1. Zjistit, jak by se mohla zlepšit frekvence setkávání týmu.

DC 3.2. Zjistit, co by se mohlo zlepšit na vymezení jednotlivých rolí.

DC 3.3. Zjistit, jak je důležitá potřeba mlčenlivosti při práci s důvěrnými informacemi.

DC 3.4. Zjistit, jakým přínosem je pro členy týmu vnímána potřeba účasti dalších odborníků.

Dílčí cíl DC 4

DC 4.1. Zjistit návrhy na zlepšení frekvence setkávání.

DC 4.2. Zjistit, co členové týmu navrhuji zlepšit na vymezení jednotlivých rolí.

DC 4.3. Zjistit, co navrhuji členové týmu pro zlepšení práce s důvěrnými informacemi.

DC 4.4. Zjistit, co navrhuji členové týmu zlepšit na spolupráci s dalšími odborníky, přizvanými do týmu.

7.3 Zvolená výzkumná strategie

Pro zpracování výzkumu mé bakalářské práce jsem se rozhodla použít kvalitativní výzkumnou strategii, jelikož jsem chtěla zjistit názory samotných členů Komise pro bezpečnost ve městě na dané téma.

Vzhledem k tomu, že cílem mé práce je zjistit, jak funguje spolupráce multidisciplinárního týmu na obci v Novém Bydžově při řešení nepříznivých sociálních situací a vytvořit návrhy na její zlepšení, byli pro mě právě jednotliví členové tohoto týmu hlavním zdrojem informací.

Kvalitativní výzkum je „výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických procedur nebo jiných způsobů kvantifikace“ (Strauss, Corbinová, 1990, str. 10). Kvalitativní dotazování je nejčastěji používanou metodou, je založena na výpovědích respondentů.

Za výzkumný nástroj kvalitativního výzkumu jsem zvolila metodu polostrukturovaných rozhovorů. Tato výzkumná technika je náročná časově, neboť je nutné se na rozhovor předem připravit, sjednat vhodný termín s respondentem pro provedení rozhovoru, provedený rozhovor přepsat a provést analýzu. Neužívá statistické metody a techniky a provádí se s menší skupinou respondentů. Vychází z předem stanovených témat, tj. dílčích cílů, a otázek tazatelských, které se mohou dále rozvíjet pomocí dalších otázek tak, aby respondent porozuměl správně otázce.

Dle Hendla (2005) vyžaduje vedení rozhovorů dovednosti, citlivost, koncentraci a interpersonální porozumění.

Oproti dotazníkům má metoda polostrukturovaných rozhovorů výhodu, že respondent odpoví na všechny kladené otázky. Nevýhodu shledávám především v nízké anonymitě respondentů. V případě mé práce byla však anonymita respondentům zachována.

Vzhledem k tomu, že v rámci výkonu profese sociální pracovnice provádím s klienty rozhovory každodenně, neměla jsem s vedením rozhovorů problém.

Pro jednotlivé rozhovory byl vytvořen scénář, byly pokládány otázky, poté jsem rozhovory analyzovala a roztřídila odpovědi respondentů do jednotlivých oblastí. Poté jsem se snažila najít převažující názory, které jsem zpracovala a na jejich základě jsem odvodila obecný názor.

7.4 Transformace dílčích cílů do tazatelských otázek

Tabulka 1- Transformační tabulka

Hlavní cíl	Dílčí cíle	Indikátory	Dílčí cíle 2. řádu	Tazatelské otázky
Zjistit, jak funguje spolupráce multidisciplinárního týmu na obci v Novém Bydžově při řešení nepříznivých sociálních situací a vytvořit návrhy na její zlepšení	DC 1 Zjistit jak je spolupráce multidisciplinárního týmu nastavena	Frekvence setkávání	DC 1.1. Zjistit, jak často se konají schůzky multidisciplinárního týmu.	1 Jak často se konají schůzky multidisciplinárního týmu?
		Sestavení multidisciplinárního týmu	DC 1.2. Zjistit, jak mají jednotliví členové týmu vymezené role.	2 Jak jsou ve vašem týmu vymezené role?
		Rizika práce v týmu	DC 1.3. Zjistit, jak se v multidisciplinárním týmu pracuje s důvěrnými informacemi?	3 Jak se ve vašem týmu pracuje s důvěrnými informacemi?
		Využití multidisciplinárního týmu v praxi	DC 1.4. Zjistit, zda a jak multidisciplinární tým vytváří plán práce.	4 Vytváří váš tým v průběhu schůze plán práce? Pokud ano, jak jeho vytváření probíhá?
		Sestavení multidisciplinárního týmu	DC 1.5. Zjistit, jak jsou do týmu zváni další odborníci a jaká je jejich účast na základě pozvání.	5 Jak jsou do vašeho týmu zváni další odborníci a jaká je jejich účast na základě pozvání?
	DC 2 Zjistit v čem spolupráce multidisciplinárního týmu funguje dobře.	Frekvence setkávání	DC 2.1. Zjistit jak jsou členové týmu spokojeni s nastavenou frekvencí schůzek.	6 Jak jste spokojený(á) s nastavenou frekvencí schůzek týmu?

Hlavní cíl	Dílčí cíle	Indikátory	Dílčí cíle 2. řádu	Tazatelské otázky
		Sestavení multidisciplinárního týmu	DC 2.2. Zjistit, co členové týmu hodnotí jako pozitivní na vymezení rolí.	7 Co hodnotíte jako pozitivní na vymezení jednotlivých rolí v týmu a z jakého důvodu?
		Rizika práce v týmu	DC 2.3. Zjistit, jak vnímají členové týmu práci s důvěrnými informacemi.	8 Jak vnímáte jako člen týmu práci s důvěrnými informacemi?
		Sestavení multidisciplinárního týmu	DC 2.4. Zjistit, jak členové týmu hodnotí přizvání a účast dalších odborníků do týmu.	9 Jak hodnotíte možnost přizvání dalších odborníků do týmu a jejich účast?
	DC 3 Zjistit, v čem by se spolupráce multidisciplinárního týmu mohla zlepšit	Frekvence setkávání	DC 3.1. Zjistit, jak by se mohla zlepšit frekvence setkávání týmu?	10 Jak by se podle vás mohla zlepšit frekvence setkávání schůzek týmu?
		Sestavení multidisciplinárního týmu	DC 3.2. Zjistit, co by se mohlo zlepšit na vymezení jednotlivých rolí?	11 Co vnímáte, že by se mohlo zlepšit na vymezení jednotlivých rolí?
		Rizika práce v týmu	DC 3.3. Zjistit, zda je v týmu potřeba mlčenlivosti při práci s důvěrnými informacemi vnímána jako důležitá?	12 Je ve vašem týmu vnímána potřeba mlčenlivosti při práci s důvěrnými informacemi vnímána jako důležitá?

Hlavní cíl	Dílčí cíle	Indikátory	Dílčí cíle 2. řádu	Tazatelské otázky
	DC 4 Zjistit návrhy spolupráce multidisciplinárního týmu na zlepšení.	Sestavení multidisciplinárního týmu	DC 3.4. Zjistit, jakým přínosem je pro členy týmu vnímána potřeba účasti dalších odborníků?	13 Jaký přínos pro vás má v týmu účast dalších odborníků?
		Frekvence setkávání	DC 4.1. Zjistit návrhy na zlepšení frekvence setkávání?	14 Co a jak by se podle vás dalo zlepšit frekvenci těchto setkávání?
		Sestavení multidisciplinárního týmu	DC 4.2. Zjistit, co členové týmu navrhují zlepšit na vymezení jednotlivých rolí?	15 Co navrhuje pro zlepšení vymezených rolí?
		Rizika práce v týmu	DC 4.3. Zjistit, co navrhuje členové týmu pro zlepšení práce s důvěrnými informacemi?	16 Co navrhuje zlepšit na práci s důvěrnými informacemi v týmu?
		Sestavení multidisciplinárního týmu	DC 4.4. Zjistit, co navrhuje členové týmu zlepšit na spolupráci s dalšími odborníky, přizvanými do týmu?	17 Co navrhuje zlepšit na spolupráci s dalšími odborníky, kteří jsou do týmu přizváni?

7.5 Volba výzkumného souboru

Cílem mého výzkumu je zjistit, jak funguje spolupráce multidisciplinárního týmu na obci v Novém Bydžově při řešení nepříznivých sociálních situací a vytvořit návrhy na její zlepšení.

Výběr dotazovaných byl velmi jednoduchý. Oslovila jsem všechny členy Komise pro bezpečnost ve městě, aby se každý z nich mohl vyjádřit k probíhající spolupráci

multidisciplinárního týmu. Pro výzkum jsem proto využila záměrný úplný výběr možných respondentů. Tento tým je tvořen muži a jednou ženou.

Tabulka 2 - Respondent

Respondent číslo	Pohlaví	Věk
1.	žena	55
2.	muž	38
3.	muž	70
4.	muž	52
5.	muž	55
6.	muž	44
7.	muž	51
8.	muž	32
9.	muž	41
10.	muž	57

7.6 Popis organizace a průběhu výzkumu

Polostrukturované rozhovory s respondenty probíhali v lednu 2016 a byly vedeny na pracovištích respondentů. Žádný z oslovených respondentů rozhovor neodmítl.

Každý byl dopředu telefonicky nebo osobně osloven a domluven termín pro provedení rozhovoru. Přestože jsem měla obavy, aby rozhovory nenarušovaly telefonáty či kolegové respondenty, proběhly veškeré rozhovory v klidu a nerušeně. Délky rozhovorů nebyly z mé strany omezovány. Nejdelší rozhovor trval 35 minut, nejkratší rozhovor trval 17 minut. S tazatelskými otázkami byli respondenti dopředu seznámeni, protože jsem chtěla, aby si každý z respondentů mohl řádně promyslet své odpovědi a případné návrhy na zlepšení spolupráce v multidisciplinárním týmu. Každému respondentovi byly proto tazatelské otázky zaslány prostřednictvím emailu v dostatečném předstihu. Na úvod každého rozhovoru jsem se představila, uvedla účel a cíl rozhovoru.

7.7 Způsob získávání a zpracování dat

Respondenty jsem žádala o možnost nahrávání rozhovoru na diktafon v mobilním telefonu, ale žádný z nich mi souhlas s nahráváním neudělil. Domnívám se, že

v tomto sehrála velkou roli právě politická scéna Novobydžovska. Zapisovala jsem proto odpovědi respondentů přímo do notebooku, který jsem s sebou měla k dispozici. Tazatelské otázky byly pokládány v pořadí 1-17. Přepis jednoho rozhovoru je přiložen v příloze k této práci. Při zapisování rozhovorů jsem se řídila pravidlem „*přepsat jen tolik, kolik je nutné*“ (Strauss, Corbinová, 1999, str. 138), neboť někteří respondenti měli tendenci své odpovědi více rozvádět a odbočovat k detailům, které nebyly pro účely výzkumného cíle důležité. Vzhledem k nízkému počtu respondentů byly přepsány všechny rozhovory, poté byl každý kvalitativně obsahově analyzován a odpovědi roztříděny dle oblastí otázek. Tyto odpovědi byly syntetizovány se snahou najít převažující názory, ale i názory naprosto odlišné.

7.8 Rizika výzkumu a výzkumné strategie

Jako riziko jsem vnímala především své obavy, zda si na mě všichni respondenti udělají dostatek času, zda nebudeme nikým a ničím rušeni a zda mi budou ochotni informace poskytnout. Jako další riziko zde shledávám především možnost ovlivňování respondenta tazatelem, zvláště v případě, kdy se výzkumník s respondenty profesně setkává. Snažila jsem se této chyby vyvarovat a nepoužívat návodné otázky. Jak jsem již uvedla v předchozí kapitole, domnívám se, že odpovědi jednotlivých respondentů mohla ovlivnit také politická scéna města Nový Bydžov, neboť mezi dotazovanými respondenty byli zástupci politických stran. Za nevýhodu kvalitativního výzkumu vnímám rovněž časovou náročnost, která klade vysoké požadavky na respondenta, ale i výzkumníka. Výhodu však shledávám především v možnosti vrátet se k případným nezodpovězeným otázkám, což například u dotazníkové metody není zcela možné a výzkum může být zavádějící. U dotazníkové metody může respondent vynechávat odpovědi a dotazníky pak neplní svůj účel, neboť nejsou úplné.

8 Analýza a interpretace údajů

Hlavním cílem bylo zjistit, jak funguje spolupráce multidisciplinárního týmu v sociální práci na obci v Novém Bydžově při řešení nepříznivých sociálních situací a vytvořit návrhy na její zlepšení.

DC 1. Zjistit, jak je spolupráce multidisciplinárního týmu nastavena.

Pomocí tohoto dílčího cíle jsem se snažila zjistit, jak často se konají schůzky multidisciplinárního týmu, jak mají jednotliví členové týmu vymezené role, jak se v multidisciplinárním týmu pracuje s důvěrnými informacemi, jak se v multidisciplinárním týmu vytváří plán práce a jak jsou do týmu zváni další odborníci a jaká je jejich účast.

DC 1.1. Zjistit, jak často se konají schůzky multidisciplinárního týmu.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 1**.

Cílem otázky bylo **zjistit, zda jsou schůzky týmu pravidelně ukotvené**. Reakce na tuto otázku byla u všech dotazovaných respondentů naprosto shodná. Cituji odpověď respondenta č.1.: „...*Komise pro bezpečnost ve městě se schází jako jediná komise pravidelně 1x za měsíc ...*“ (1). Respondent č. 2 však ještě k odpovědi dodal, že se schůzky konají 10x do roka a o letních měsících (červenci a srpnu) komise nezasedá. Na podotázku proč tomu tak je, mi bylo respondentem sděleno, že to nemá žádný důvod a je to takto zvykem po celá léta. Z této otázky zcela jednoznačně vyplývá, že **komise se schází pravidelně každý měsíc mimo měsíce červenec a srpen**.

DC 1.2. Zjistit, jak mají jednotliví členové týmu vymezené role.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 2**.

Reakce všech respondentů na tuto otázku byly obdobné. Každý respondent věděl, kdo má jak vymezenou roli v týmu. Odpověď respondenta č. 1: „...*gestorem komise je starosta, dál má naše komise předsedu, kterým je velitel státní policie, pak zapisovatele, kterým je kurátor pro děti a mládež...*“ (1). **Předseda řídí komisi a zároveň jí svolává a plánuje další setkání. Zapisovatel zasílá členům zápisy z jednání. Mezi další členy patří sociální pracovníce, vrchní strážník městské policie a další členové z řad zastupitelstva a veřejnosti, kteří se vyjadřují k věcem, které policie, nebo sociální pracovníce sdělují.** Respondent č. 3 k této otázce ještě

doplnil, že zástupci politických stran referují za občany města a přináší do komise podněty ze strany občanů. Do další komise se pak zadávají úkoly. Na základě analýzy odpovědí všech respondentů je zcela zřejmé, že v týmu jsou vymezené jednotlivé role a každý z členů ví, jakou roli v týmu zastává právě on sám, ale jakou roli mají i ostatní členové.

DC 1.3. Zjistit, jak se v multidisciplinárním týmu pracuje s důvěrnými informacemi.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 3.**

U této otázky se respondenti doptávali, v jakém smyslu je otázka myšlena. Otázka byla trochu rozvedena – zda členové podepisují mlčenlivost pro práci s důvěrnými informacemi? Líbila se mi odpověď respondenta č. 1: *„Mlčenlivost se nepodepisuje, členové a pracovníci mají mlčenlivost ze zákona, takže se informace samozřejmě nevynáší...předpokládám. Pokud to není nutné, mluví se ve všeobecné rovině, například pokud je někdo řešen a není potřeba ho konkretizovat, tak se mluví o daných osobách všeobecně“*(1). Všichni respondenti uvedli téměř totožně, že pracovat s důvěrnými informacemi je **důležité a potřebné pro řešení komplexní situace**, ale mlčenlivost nikdo z členů nepodepisuje. Respondent č. 2 uvedl: *„informace, které se tam projednávají jsou veřejné, protože zápis bezpečnostní komise je k dispozici Radě města a Zastupitelstvu města. Pracuje se tady s konkrétníma lidma a damata. Info se prodiskutuje a pak se řekne, co půjde do zápisu. Mlčenlivost podepsána není, nic takového neexistuje“*(2). Při dotazování respondentů (2,3,4,5,6,7,8,9 a 10) bylo vidět, jak se nad možností podepsání mlčenlivosti při práci s důvěrnými informacemi zamýšlí. Z analýzy této otázky však vyplývá, že se **s citlivými údaji o konkrétních občanech v týmu pracuje, ale mlčenlivost členové nepodepisují.**

DC 1.4. Zjistit, jak probíhá vytváření plánu práce v multidisciplinárním týmu.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 4.**

Všichni respondenti se v odpovědi na tuto otázku shodli. Respondent č. 7 uvádí, že se otevírají témata, ke kterým byly zjištěny informace z minulého jednání. Respondenti č. 1,2,3,4 a 6 uvádí téměř shodně, že plán práce píše předseda komise, kdy každý z členů týmu do komise přichází s něčím, co by se mělo řešit. Respondenti č. 5,8,9 a 10 uvádí v odpovědi téměř totožně ještě fakt, že plán práce tvoří všichni členové

komise, kteří tam sedí, předseda komise vše zapisuje a rozdají se mezi členy úkoly na příští jednání, kdo co zjistí. Z odpovědí na tuto otázku jasně vyplývá, že plán práce tento tým vytváří a zapisuje ho ustanovený předseda komise, kdy jsou vyslechnuty podněty všech členů týmu a mezi jednotlivé členy týmu jsou následně rozděleny úkoly, kterými je třeba informace ještě doplnit a případně úkoly, kterými bude podnět vyřešen. Respondenti se shodují, že se průběžně píše zápis z jednání, **prvním bodem je vždy bezpečnost ve městě, druhé téma je prevence kriminality.** Členové komise **na tato témata následně diskutují** a přinášejí poznatky z terénu. Poté dochází k **vyvození závěrů**, kdy si **zapisovatel poznamenává, co bude řešeno v další komisi** a jestli je potřeba zadat a poslánět k dalšímu sezení další informace. **Následně se otevírají témata, ke kterým byly zjištěny informace** na základě úkolu z minulého jednání. Je patrné, že s průběhem schůzky jsou všichni členové sžiti a vědí, jak na sebe jednotlivé kroky navazují.

DC 1.5. Zjistit, jak jsou do týmu zváni další odborníci a jaká je jejich účast na základě pozvání.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 5.**

Z této výzkumné otázky byli někteří respondenti v rozpacích. **Někteří členové týmu nevěděli, jak probíhá zvaní odborníků do týmu, protože přizvání nemají ve své gesci.** Cituji odpověď respondenta č. 5: „... *tak to fakt nevím..., vždycky když tam něco řešíme, tak se akorát dohodneme, že ten člen bude pozvaný, ale kdo to zajišťuje, to nevím, asi místostarosta, ale nevím to stoprocentně*“ (5). Jiný člen týmu už však povědomí o pozvání dalších odborníků měl a nutno podotknout, že byl z řad zaměstnanců Města Nový Bydžov. Cituji odpověď respondenta č. 1: „*Pozvání probíhá prostřednictvím zapisovatele, který pozvání zajistí. Nesetkala jsem se s tím, že by pozvání bojkotovali, neboť jsou to většinou zaměstnanci úřadu a nedělá jim problém se dostavit a k dané problematice se vyjádřit. Tým je pestrý, takže většinou tu problematiku zastane sám bez pomoci dalších odborníků*“ (1). Tato odpověď je velice zajímavá a podstatná, protože je zde evidentní, že komise je ve větší míře schopna si vystačit bez jejich přizvání a je schopna řešit danou problematiku ihned. Všichni respondenti se však shodují, že se **na základě pozvání další odborníci na zasedání dostavují a nejsou si vědomi toho, že by některý z odborníků toto zasedání bojkotoval.**

DC 2. Zjistit v čem spolupráce multidisciplinárního týmu funguje dobře.

Pomocí tohoto dílčího cíle jsem se snažila zjistit, jak jsou členové týmu spokojeni s nastavenou frekvencí schůzek, co členové týmu hodnotí jako pozitivní na vymezení rolí, jak vnímají členové týmu práci s důvěrnými informacemi a jak členové týmu hodnotí přizvání a účast dalších odborníků do týmu.

DC 2.1. Zjistit, jak jsou členové týmu spokojeni s nastavenou frekvencí schůzek.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 6**.

Na tuto otázku byla u všech respondentů jednoznačně shodná kladná odpověď.

Cituji odpověď respondenta č. 1: „...vzhledem k tomu, že se scházíme jako jediní každý měsíc, tento časový úsek je dostatečný a pokud by nastala mimořádná situace, tak by se komise sešla v nějakém mimořádném termínu...“(1). Z této otázky jednoznačně vyplývá, že **frekvence schůzek je dostatečná a členové týmu jsou s frekvencí schůzek spokojeni. Velkou výhodou je zde i fakt, že komise je ochotna se v případě řešení krizové situace mimořádně sejít.**

DC 2.2. Zjistit, co členové týmu hodnotí jako pozitivní na vymezení rolí.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 7**.

Zde byly odpovědi na otázku rozmanité. Cituji odpověď respondenta č. 1: „...jsme schopni se z různých pohledů vyjadřovat k bezpečnostní situaci ve městě...“(1). Respondent č. 2 uvádí **jako pozitivní především zastoupení široké škály odborníků v komisi na danou problematiku.** Respondent č. 3 uvádí: „...kdyby se bezpečnostní situace zhoršila, komise by zasedala častěji...“(4). Respondent č. 4 uvádí, že **každý člen má svojí činnost, každý ví, co může udělat pro určitou věc, co a jak může zjistit. Je pozitivní, že se všichni v komisi doplňujeme.** Respondenti č. 5, 6, 7, 8 a 10 se vyjádřili téměř totožně. Dle jejich názoru je v komisi **každý odborníkem na danou oblast a navzájem se jejich názory doplňují.** Respondent č. 9 uvádí, že na vymezení jednotlivých rolí je pozitivní, že každý člen ví, co má dělat a jednání nejsou proto tak chaotická. Respondenti hodnotí jako pozitivní na vymezení rolí především skutečnost, že **každý v týmu ví, co má dělat, všichni spolu navzájem spolupracují a předávají si informace z terénu. Všechny role se v týmu navzájem doplňují.**

DC 2.3. Zjistit, jak vnímají členové týmu práci s důvěrnými informacemi

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 8**.

Členové týmu se v této otázce shodují, že **práce s důvěrnými informacemi je zde důležitá a klíčová**. Respondenti č. 4,5,6,7,8,9 a 10 se shodují, že se s citlivými informacemi pracovat musí, aby došlo v řešení konkrétní situace k určitému posunu. Nejvíce se mi líbila odpověď na tuto otázku Respondenta č. 1, cituji: „...*pokud bych musela já něco konkretizovat, tak většinou upozorním na to, že jsou to důvěrné informace, které by měli zůstat uvnitř týmu...*“ (1). Respondent č. 2 uvádí v odpovědi následující: „*členové k dané problematice si vše musí říct, aby komise mohla vydat doporučení Radě města...*“ (2). Respondent č. 3 uvádí, cituji: „...*pracovat se s těmi údaji ale musí, abychom se mohli dobrat nějakého výsledku...*“ (3). Z odpovědí všech respondentů vyplývá, že **všichni členové jsou si vědomi toho, že se s důvěrnými informacemi pracuje a pracovat se s nimi musí, aby došlo k nějakému posunu při řešení nepříznivé situace**. Při odpovědích si však uvědomují, že není zrovna od věci mít podepsanu mlčenlivost formálně.

DC 2.4. Zjistit, jak členové týmu hodnotí přizvání a účast dalších odborníků do týmu.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 9**.

Tato otázka zjišťovala, zda je třeba zvát do týmu další odborníky. Cituji odpověď respondenta č 1: „*Když bude někdo, jako odborník z výstavby, musí se k danému problému vyjádřit, neboť když jsou věci stavební, tak tomu komise nerozumí. Účast odborníků přijímám kladně. Ne vše člověk vyřeší z pozice státní policie a sociální oblasti Komise se zabývá například protipovodňovými opatřeními, musí tam proto figurovat odborníci. Pokud se to týká bytové otázky, musí v tom figurovat někdo se Správy majetku města*“ (1). Respondenti č. 2, 5, 9 a 10 odpovídají zkráceně, že přizvání dalších účastníků je důležité a je dobré, že zde ta možnost existuje. Respondent č. 3, uvádí, cituji: „...*nemůžeme všemu rozumět a proto je fajn, když se k tomu vyjádří někdo, kdo to má vystudovaný a je to jeho každodenní chléb...*“ (3). Respondent č. 6 uvádí, cituji: „...*no to je bez debaty, bez nich by to prostě nešlo...*“ (6). Členové týmu se shodli na skutečnosti, že **když si s něčím sami nevědí rady a je potřeba přizvat odborníka, nemají s tím problém**. Všichni uznávají, že **nemohou vědět všechno, že každý z nich má nějakou**

specializaci. Mezi odborníky nejčastěji zvané **do tohoto týmu patří vedoucí Odboru dopravy, vedoucí Odboru výstavby, vedoucí Oddělení sociálních věcí a vedoucí Odboru Správy majetku města.**

DC 3 Zjistit, v čem by se spolupráce multidisciplinárního týmu mohla zlepšit

Pomocí tohoto cíle jsem se snažila zjistit, jak by se mohla zlepšit frekvence setkávání týmu, co by se mohlo zlepšit na vymezení jednotlivých rolí, jak je důležitá potřeba mlčenlivosti při práci s důvěrnými informacemi a jakým přínosem je pro členy týmu vnímána potřeba účasti dalších odborníků.

DC 3.1. Zjistit, jak by se mohla zlepšit frekvence setkávání týmu.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 10.**

Tato otázka zjišťovala, jak by dotazovaní chtěli nějak zlepšit frekvenci schůzek týmu. Respondenti č. 1, 2,4,5,6,9 a 10 se shodli na faktu, že frekvence schůzek týmu je naprosto dostatečná a tento tým se jako jediný schází pravidelně každý měsíc. Respondenti č. 3 a 8 by zařadili ještě alespoň jednu schůzku do letních měsíců, kdy se potuluje více mládeže v ulicích a probíhá velká pouť. Respondent č. 7 by si přál, aby zasedání probíhalo spíše v neúřední dny (úterý, čtvrtek nebo pátek). Uvádí, že tyto dny jsou poněkud volnější a na úřadě je k dispozici více zaměstnanců. Zároveň dodává, že schůze jednou za měsíc mu vyhovuje, ale vyměnil by den konání, které je zpravidla stanoveno na pondělí. Z odpovědí na tuto otázku vyplývá zcela jednoznačně, že **frekvence schůzek je dostatečná, komise je ochotná se kdykoliv v případě řešení krizové situace mimořádně svolat**, ale objevují se zde také názory, **svolat zasedání alespoň jednou v letních měsících a především přesunout zasedání na neúřední den.** Neúřední dny na Městském úřadě v Novém Bydžově skutečně nejsou příliš hektické a návštěvnost občanů je v tyto minimální. Neúřední den by byl proto vhodný.

DC 3.2. Zjistit, co by se mohlo zlepšit na vymezení jednotlivých rolí.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 11.**

Odpovědi všech respondentů byly téměř totožné. Cituji respondenta č. 1: „...já považuju bezpečnostní komisi za velmi dobře fungující a všichni členové jsou na jednáních aktivní, takže nevím, co by se ještě mohlo zlepšit...“(1). Respondent č. 8 uvádí, cituji: „Mohlo by se jednání účastnit více lidí, třeba za sociálku dva

pracovníci, za policii dva pracovníci, jeden právník stačí, politici tam jsou, ale určitě bych nabral víc lidí do týmu, kteří vykonávají přímou práci v terénu s lidma“(8). Z odpovědí respondentů vyplývá, že **na vymezení jednotlivých rolí není třeba nic měnit.** Objevil se zde také návrh **zajistit účast více pracovníků v týmu pro efektivnější řešení krizových situací.**

DC 3.3. Zjistit, jak je důležitá potřeba mlčenlivosti při práci s důvěrnými informacemi.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 12.**

Tato otázka měla za úkol zjistit, jak se staví k mlčenlivosti při práci s důvěrnými informacemi. Odpověď respondenta č. 8, cituji: *„Jo to je bez debaty. To teda vnímám. Probírají se tady hodně citlivý údaje. Mělo by se to nějak ošetřit písemně“* (8). Respondent č. 6 uvádí: *„Ano, nadělalo by to akorát neplechu, kdyby se některé informace mezi občany šířili. Mlčenlivost je tady hodně důležitá“* (6). Respondent č. 2 uvádí, cituji: *„Potřeba mlčenlivosti není písemně daná. Ten předpoklad, že tam lidé pracují s důvěrnými informacemi, je třeba brát na zřetel. Je to důležitý, aby si to lidi uvědomili. Nemyslím si, že je nutný k tomu lidi nějak zavazovat“(2).* **Potřebu mlčenlivost vnímají respondenti jako důležitou a zcela bez diskuze.**

DC 3.4. Zjistit, jakým přínosem je pro členy týmu vnímána potřeba účasti dalších odborníků.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 13.**

Otázka zjišťovala, jestli je pro dotazované členy týmu důležitá účast dalších odborníků. Respondent č. 1 uvádí, cituji: *„Já řeknu svůj názor, nějaké informace a další odborník je schopný doplnit a v podstatě se z toho udělá nějaký celek“(1).* Respondent č. 2 uvádí: *„...účast širokého spektra odborníků je relevantní a stěžejní, aby v komisi byli zastoupeni odborníci. Je to podstata...“* (2). Respondent č. 3 uvádí: *„Odborníci nám vysvětlí takové skutečnosti, kterým my nerozumíme, například já nepoznám, zda je nějaký barák v dezolátním stavu nebo ne, což mi už kolega z odboru výstavby je schopný říct.“* (4) Respondent č. 4 říká: *„...rozumí věcem, kterým mi ostatní ne...“(4).* Odpovědi respondentů 5, 6, 7, 8, 9 a 10 jsou obdobné, jako odpovědi zde uvedené. **Informace odborníků jsou zde důležité pro komplexní posouzení a vyřešení problémové situace. Bez součinnosti dalších odborníků by nebyly některé situace dořešené.**

DC 4. Zjistit návrhy spolupráce multidisciplinárního týmu na zlepšení.

Pomocí tohoto cíle se snažila zjistit od samotných členů týmu jejich návrhy na zlepšení frekvence setkávání, co navrhují zlepšit na vymezení jednotlivých rolí, co navrhují pro zlepšení práce s důvěrnými informacemi a co navrhují zlepšit na spolupráci s dalšími odborníky.

DC 4.1. Zjistit návrhy na zlepšení frekvence setkávání.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 14.**

Respondenti měli otázkou vyjádřit své návrhy na zlepšení frekvence setkávání týmu. Ze strany respondentů č. 1,2,5,6,9 a 10 není třeba něco měnit či zlepšovat na frekvenci setkávání. Pravidelné setkávání 1x za měsíc členové vnímají jako dostatečné. Respondent č. 4 uvedl, cituji: *„Termíny schůzek jsou dopředu naplánované a jsou dostatečné. V případě potřeby řešení nějaké akutní situace, například kdyby se chystala nějaká demonstrace, což tady kdysi už taky bylo, tak se komise sejde určitě mimořádně dřív. Takže tady bych řekl, že je to v pohodě a není co zlepšovat“* (4). Respondent č. 7 by jednání komise navrhoval přesunout na neúřední den a to zpravidla úterý, čtvrtek nebo pátek. Respondenti č. 3 a 8 by zařadil alespoň jednu schůzku během letních měsíců (červenec, srpen) z důvodu volných dnů mládeže, která se v těchto dnech více potuluje ve večerních hodinách. Mezi návrhy na zlepšení frekvence setkávání patřilo především **zařazení alespoň jedné schůze týmu v letních měsících**, aby byla prodiskutována aktuální situace ve městě především k mladistvým obyvatelům města adalším návrhem bylo **přesunutí schůzky z úředního dne na den neúřední.**

DC 4.2. Zjistit, co členové týmu navrhují zlepšit na vymezení jednotlivých rolí.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 15.**

Respondenti 1,2,4,5,6,9 a 10 nemají k vymezení rolí žádné návrhy pro zlepšení, neboť **všichni jsou seznámeni s materiály a všichni je čtou. Není tam nikdo, kdo by přišel nepřipravený.** Respondenti č. 3,7 a 8 už však své vlastní návrhy na zlepšení mají. Respondent č. 3 uvádí, cituji: *„Bylo by vhodné, zaúkolovat i ostatní členy komise a to konkrétně zástupce politických stran. Například v rámci práce s městskou policií, například při zjišťování černých skládek, při spolupráci s oddělením sociálních věcí. Tito členové by měli mít daleko větší přehled z dalších*

oblastí“(3). Respondent č. 7 uvádí následující: „...Uvítal bych víc informací ze strany politických stran, a aby byli tito členové více zapojeni do řešení problematiky...“(7). Respondent č. 8 navrhuje: „...aby komise byla rozšířena o více členů. Komise by poté nabrala jiný spád...“(8). Z dotazování je patrné, že někteří respondenti se už dříve nad touto otázkou zamýšleli. Jako návrh na zlepšení vymezení rolí by respondenti **více zaangažovali zástupce politických stran a rozšířili by komisi o více členů.**

DC 4.3. Zjistit, co navrhuje členové týmu pro zlepšení práce s důvěrnými informacemi.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 16.**

Odpovědi respondentů na tuto otázku byly zajímavé. **Sami členové navrhli, jak práci s důvěrnými informacemi v týmu ošetřit.** Ačkoliv všichni respondenti **uvádí, že se doposud s porušením mlčenlivosti nesečkali,** tak i přesto by respondenti č. 2,3,4,5,6,7,8 **nechali připojit k dohodě o provedení práce,** kterou všichni na začátku ustanovení komise podepisují, klauzuli či **Dodatek o využívání důvěrných informací a potřebě mlčenlivosti.** Respondent č. 1 uvádí: „Zatím jsem se nesečkala s tím, že bych měla problém, že by něco bylo porušené“(1). Respondenti č. 9 a 10 by žádnou zvláštní část o mlčenlivosti nepodepisovali. Všichni respondenti odpověděli, že s důvěrnými informacemi se pracuje, **ale mlčenlivost doposud nebyla porušena.** Navrhují, **aby však byla práce s důvěrnými informacemi ošetřena podpisem v dodatku dohody o provedení práce.** Zda byla mlčenlivost porušena či dodržena, je diskutabilní. Skutečnost, že se s tím členové týmu přímo sami nesečkali, ještě neznamená, že k porušení nedošlo. Podepsání mlčenlivosti při práci s důvěrnými informacemi by mělo být řešeno vždy a všude, kde se pracuje s lidmi a jejich soukromím.

DC 4.4. Zjistit, co navrhuje členové týmu zlepšit na spolupráci s dalšími odborníky, přizvanými do týmu.

Tento dílčí cíl jsem sledovala **TO 17.**

Při odpovědích na tuto otázku se názory členů komise liší. Respondent č. 1 navrhuje, aby byly odborníci informováni v dostatečném předstihu o konání schůzky týmu, aby věděli, co se bude projednávat, byly schopni se včas na dané téma připravit a aby byli schopni se ke skutečnostem konkrétně vyjadřovat. Respondenti č. 1,9 a 10 by

uvítali možnost vyžádat si písemné informace od dalších odborníků, na které by navazovali konkrétní vyjádření. Respondent č. 1 uvádí: „*Například něco se nadhodí třeba ve vyloučené lokalitě, a my bychom se měli vyjádřit ke konkrétní věci, šla bych do terénu to zjistit, aby se to neodkládalo a pro komisi to bylo připravené*“(1). Respondenti č. 2,3,4,5 a 6 navrhuji, aby byli častěji zváni na zasedání různí zástupci všech odborů a oddělení na úřadě. Respondent č. 7 uvádí: „*aby se zaangažovalo víc pracovníků města. Celkově bych komisi rozšířil a přizval do ní z každého oddělení a odboru alespoň 2 členy, aby se mohl každý vyjádřit k danému tématu ihned a nemusel být zván na další jednání. Práce by se tak zefektivnila*“(7). Respondenti navrhuji, **aby do multidisciplinárního týmu bylo zváno více odborníků a to z řad zaměstnanců odborů a oddělení, působících na Městském úřadě v Novém Bydžově či městské a státní policie.** Respondenti věří, že práce celého týmu by se tak výrazně zefektivnila.

8.1 Shrnutí výzkumné části

Hlavním cílem této práce bylo zjistit, jak funguje spolupráce multidisciplinárního týmu na obci v Novém Bydžově při řešení nepříznivých sociálních situací a vytvořit návrhy na její zlepšení. Tento hlavní cíl byl rozpracován do dílčích cílů, kterých bylo dosaženo pomocí tazatelských otázek. Na všechny tazatelské otázky bylo respondenty odpovězeno.

Dílčím cílem 1 bylo zjistit, jak je spolupráce multidisciplinárního týmu nastavena. Z odpovědí na TO 1 – TO 5 lze usuzovat, že multidisciplinární tým se schází pravidelně každý měsíc, v týmu jsou jasně vymezené role jednotlivých členů, že se v týmu pracuje s důvěrnými informacemi a nejsou smluvně ošetřeny, že se každé setkání vytváří plán práce, že do týmu bývají často přizváni odborníci na projednávanou problematiku, aby doplnili poznatky komise, a odborníci tyto setkání nebojkotují.

Dílčí cíl 2 měl za úkol zjistit, v čem spolupráce multidisciplinárního týmu funguje dobře. Z odpovědí na TO 6 – TO 9 vyplývá, že členové týmu jsou spokojeni s nastavenou frekvencí schůzek, jako pozitivní na vymezení jednotlivých rolí hodnotí především skutečnost, že každý ví, jaké je jeho místo v týmu a členové vítají především zastoupení široké škály odborníků na danou problematiku. Bylo zjištěno, že členové týmu pracují s důvěrnými informacemi, ale není nijak ošetřena potřeba

mlčenlivosti. I přesto však dle jejich sdělení doposud nedošlo k vynesení důvěrných informací z jednání týmu na veřejnost. Členové týmu se shodují, že přizvání dalších odborníků do týmu je nedílnou součástí řešení nepříznivých sociálních situací.

Dílčím cílem 3 bylo zjistit, v čem by se spolupráce multidisciplinárního týmu mohla zlepšit. Na základě provedené analýzy z TO 10 – TO 13 by někteří respondenti uvítali, kdyby se komise svolala alespoň jednou v letních měsících a aby jednání probíhalo spíše v neúřední dny, kdy není na úřadě tak hektické tempo. Na vymezení jednotlivých rolí v týmu by respondenti více zaangažovali členy politických stran do přímé práce, ale i přes ton hodnotí svůj tým jako aktivní a profesionální. Na základě provedených rozhovorů bylo zjištěno, že členové týmu vnímají jako důležitou právě potřebu mlčenlivosti při práci s důvěrnými informacemi a je důležité, aby to lidé v týmu věděli a tuto potřebu si uvědomovali. Rovněž z provedených rozhovorů vyplynulo, že přizvání dalších odborníků do multidisciplinárního týmu vnímají jednotliví členové jako přínosné.

Dílčím cílem 4 bylo zjistit návrhy samotných členů multidisciplinárního týmu na jeho zlepšení. Tento cíl byl analyzován na základě TO 14 – TO 17. Převážná většina dotazovaných nechce měnit frekvenci schůzek týmu, nicméně menší část dotazovaných by přeci jen zařadila do letních měsíců alespoň jednu schůzku týmu. Vzhledem k tomu, že je tým v případě krizové situace ochoten sejít se kdykoliv, není třeba tuto schůzku zařadit do každoročního harmonogramu schůzek. K vymezení jednotlivých rolí v týmu nejsou žádné připomínky ze strany dotazovaných, neboť v týmu není nikdo, kdo by přišel na schůzku nepřipravený. Někteří respondenti by však uvítali, kdyby došlo při plánování práce také k většímu zaangažování členů politických stran, kteří do komise dochází. Členové týmu by uvítali rovněž smluvně ošetřit práci s důvěrnými informacemi jako pojistku proti vynášení informací. Ačkoliv doposud nedošlo k úniku žádných informací, bylo by dobré, aby potřeba mlčenlivosti byla ošetřena v dodatku dohody o provedení práce, kterou členové podepisují. Respondenti rovněž navrhuji, aby byli do multidisciplinárního týmu zváni častěji různí zástupci všech odborů a oddělení na úřadě a někteří členové navrhuji, aby se zasedání účastnil větší počet pracovníků sociálního oddělení a městské či státní policie.

Závěr a diskuze

Hlavním cílem této práce bylo zjistit, jak funguje spolupráce multidisciplinárního týmu v sociální práci na obci v Novém Bydžově při řešení nepříznivých sociálních situací a vytvořit návrhy na její zlepšení.

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

V teoretické části jsem se zabývala pojmy, uvedenými ve své práci. Za pomoci monografií, příslušných zákonů a dalších zdrojů jsem se je snažila vysvětlit a charakterizovat. V teoretické části jsem chtěla více přiblížit sociální práci na obci v Novém Bydžově a její specifickou činnost. Stěžejní část práce byla věnována multidisciplinárním týmům, které při Městském úřadu v Novém Bydžově působí, schází se za účelem řešení různých nepříznivých sociálních situací občanů a jejichž podstatnou součástí je účast sociální pracovnice obce.

Výzkumná část práce byla zaměřena na multidisciplinární tým, který se již 5 let schází na Městském úřadě v Novém Bydžově a to konkrétně na tým s názvem Komise pro bezpečnost ve městě. Tato část práce byla založena na kvalitativním výzkumu, který umožňuje získat hlubší a detailnější poznatky o zkoumaném jevu. Byly provedeny osobní rozhovory pro zjištění potřebných údajů, jejichž pomocí došlo k naplnění hlavního cíle práce, který byl rozpracován do cílů dílčích. Tazatelské otázky byly pokládány tak, aby bylo možné u každého ze čtyř dílčích cílů odvodit, zda spolupráce multidisciplinárního týmu funguje dobře a zda mají členové týmu nějaké návrhy na její zlepšení. Rozhovory byly provedeny se všemi členy Komise pro bezpečnost ve městě a snahou bylo neovlivňovat respondenty svými zkušenostmi a osobním míněním. Domnívám se, že toto bylo dodrženo, ale bylo to náročné. Velkou nevýhodou výzkumu byla moje osobní znalost s respondenty, neboť se spolu v profesní sféře často setkáváme. Odpovědi respondentů dle mého názoru ovlivňovala také především politická scéna Novobydžovska, a proto se lze jen domnívat, že jimi uvedené odpovědi jsou pravdivé a ne pouze diplomatické. Respondentům jsem rovněž musela garantovat vysokou anonymitu při interpretaci jednotlivých rozhovorů, v nevýhodě zde byl pouze respondent ženského pohlaví, neboť jako žena je v týmu jediná. Tento respondent však na anonymitě striktně netrval. Z tohoto důvodu jsem nemohla uvést v tabulce č. 2 více informací o respondentech. Dílčí cíle výzkumu byly rozděleny do jednotlivých oblastí práce.

Výsledky průzkumu hodnotím jako optimistické. Jak vyplývá z analýzy výzkumu, spolupráce multidisciplinárního týmu je nastavena dobře, neboť tým se schází pravidelně každý měsíc, v týmu jsou jasně vymezené role jednotlivých členů, každé setkání se vytváří plán práce a do týmu jsou zváni často odborníci, aby doplnili poznatky z dalších oblastí pro tento tým. Jako nedostatek z provedené analýzy vyplynula práce s důvěrnými informacemi, která není nijak administrativně ošetřena. To znamená, že členové týmu pracují s konkrétními jmény a údaji osob, nacházejících se v nepříznivých životních situacích, ale nemají podepsanou mlčenlivost při práci s těmito citlivými údaji. Ačkoliv členové uvádí, že doposud nedošlo ke zneužití těchto informací, sami navrhuji, aby byla k jejich dohodám o provedení práce připojena k podpisu klauzule, zahrnující nakládání s citlivými údaji včetně sankcí za porušení mlčenlivosti. Členové týmu rovněž navrhuji, aby se v týmu angažovalo více odborníků na danou problematiku s cílem efektivnějšího řešení nepříznivých situací.

Přínos mé bakalářské práce vidím především v možnosti „doladění“ již výborně fungujícího týmu. Pro členy týmu, ale i vedení Města Nový Bydžov může tato práce sloužit jako podklad pro zlepšení a zefektivnění práci v týmu. Hlavního cíle a dílčích cílů práce bylo dosaženo.

Seznam použitých zdrojů:

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

HLADÍLEK, M. *Sociálně patologické jevy a výchova*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2004.

HRDINOVÁ, A. et al. *Na jedné lodi: aneb jak uspořádat případovou konferenci v oblasti péče o ohrožené děti*. Praha: Občanské sdružení Rozum a cit, 2010. 49 s.

JANOŠKOVÁ, K., Nedělníková, D. *Profesní dovednosti terénních pracovníků*. Vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 550 s. ISBN 978-80-7368-503-4

KODYMOVÁ, P. *Multidisciplinární týmy v praxi sociální práce*. (přednáška) Praha: FF UK, 28.1.2016.

KUBINEC, Jan a kol., 2014. *Koncepce prevence kriminality Města Nový Bydžov 2015 – 2018*. 25 s.

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

MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. Vyd. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X

NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. 1. Vyd. Brno: Marek Zeman, 2001. 168 s. ISBN 80-903-070-00

ŘEZNÍČEK, I. *Metody sociální práce*. 1. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 75 s. ISBN 80-85850-00-1

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

VEČERKA, K. a kol. *Prevence kriminality v teorii a praxi*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 1997. 159 s. ISBN 80-85821-48-6

ZAPLETAL, J. a kol. *Prevence kriminality*. 1. Vyd. Praha: Policejní akademie České republiky, 2000. 102 s. ISBN 80-7251-047-9

Ostatní zdroje:

ČESÁKOVÁ, M. *Výroční zpráva Města Nový Bydžov*. 2014. 5 s.

MPSV: *Doporučený postup č. 1/2012 k realizaci činností sociální práce na obecních úřadech typu II., typu III., újezdních a krajských úřadech*. Praha: MPSV 2012. 35 s.

MPSV: *Koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví k České republice do roku 2020*. Praha: MPSV 2013. 70 s. ISBN: 978-80-7421-072-3

Sešit MPSV: *Sociální pracovník v multidisciplinárním týmu*. 2015. Praha: MPSV. ISBN 978-80-7421-088-4

Žádost o finanční podporu z OPLZZ. *Podpora integrace Romů v Novém Bydžově*. 2012. 39 s.

Legislativa:

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

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

Internetové zdroje:

Strategický plán rozvoje města Nový Bydžov [online]. [cit. 2016-02-29]. Přístup z: <http://www.novybydzov.cz/strategicky-plan-rozvoje-mesta-novy-bydzov-do-roku-2024-sprm-novybydzov-cz/d-11985/p1=1029>

Manuál k benchmarkingu [online]. [cit. 2016-03-19]. Přístup z: http://www.kr-kralovehradecky.cz/assets/Manual_k_vyplnovani_2.pdf

Město Nový Bydžov Sociální práce na obci. [cit. 2016-02-29]. Přístup z: <http://www.novybydzov.cz/socialni-prace-na-obci/d-13840>

Laxus, o. s. [online] [cit. 2016-02-29]. Přístup z: <http://www.laxus.cz/index.php?page=zakladni-udaje>

Seznam příloh

Příloha A Prázdný formulář pro rozhovory

Příloha B Přepis rozhovoru s respondentem

Přílohy

Tazatelské otázky

1. Jak často se konají schůzky multidisciplinárního týmu?
2. Jak jsou ve vašem týmu vymezené role?
3. Jak se ve vašem týmu pracuje s důvěrnými informacemi?
4. Vytváří váš tým v průběhu schůze plán práce? Pokud ano, jak jeho vytváření probíhá?
5. Jak jsou do vašeho týmu zváni další odborníci a jaká je jejich účast na základě pozvání? (zda se dostaví, či pozvání bojkotují)
6. Jak jste spokojený s nastavenou frekvencí schůzek týmu?
7. Co hodnotíte jako pozitivní na vymezení jednotlivých rolí v týmu?
8. Jak vnímáte jako člen týmu práci s důvěrnými informacemi?
9. Jak hodnotíte možnost přizvání dalších odborníků do týmu a jejich účast? (myslíte si, že odborníci Vám mohou při řešení různých situací pomoci?)
10. Jak by se podle vás mohla zlepšit frekvence setkávání schůzek týmu?
11. Co vnímáte, že by se mohlo zlepšit na vymezení jednotlivých rolí?
12. Vnímáte potřebu mlčenlivosti při práci s důvěrnými informacemi jako důležitou?
13. Jaký přínos pro vás má v týmu účast dalších odborníků?
14. Co a jak by se podle vás dalo zlepšit na frekvenci těchto setkávání?
15. Co navrhuje pro zlepšení vymezených rolí?
16. Co navrhuje zlepšit na práci s důvěrnými informacemi v týmu?
17. Co navrhuje zlepšit na spolupráci s dalšími odborníky, kteří jsou do týmu přizváni?

Přepis rozhovoru s respondentem č. 1

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

Nezlobte se prosím, ale pokud to není nezbytně nutné, ráda bych se nahrávání vyhnula.

V pořádku, rozhovor tedy nahrávat nebudu, pouze zapisovat. Můžete mi říci svůj věk prosím?

55 let

Děkuji. Přistoupím tedy k otázkám. Jak často se konají schůzky multidisciplinárního týmu?

Jednou za měsíc.

Děkuji. Jak jsou ve vašem týmu vymezené role?

Je tam předseda, to je velitel státní policie, pak zapisovatel, to je kurátor pro děti a mládež, ten může a nemusí být členem týmu, ale v tomto případě je členem týmu, potom je tam gestor, tím je starosta města, no a dalších 7 členů. Předseda řídí komisi a setkávání, zápisy jsou zasílány členům, vždy se ptají, zda je třeba ještě něco řešit. Vždy seznamuje předseda komise z titulu velitele státní policie bezpečností situaci ve městě z jeho pohledu, pak se vyjadřuje městská policie, pak sociální pracovníce z hlediska sociální práce, pokud mají něco ostatní členové, tak dají téma, nebo se vyjadřují k věcem, které městská policie, státní policie nebo sociální pracovníce sdělují. No a zadávají se úkoly do další komise.

Děkuji. Jak se ve vašem týmu pracuje s důvěrnými informacemi?

Mlčenlivost se nepodepisuje, členové a pracovníci mají mlčenlivost ze zákona, takže se informace samozřejmě nevynáší (je předpoklad). Pokud to není nutné, mluví se ve všeobecné rovině, např. pokud je někdo řešen a není potřeba ho konkretizovat, tak se mluví o daných osobách všeobecně.

Děkuji. Vytváří váš tým v průběhu schůze plán práce? Pokud ano, jak jeho vytváření probíhá?

Píše se průběžně zápis z jednání, zároveň si poznamenává zapisovatel, co bude

řešeno v další komisi a zda je třeba zadat a poslánět k dalšímu sezení další informace, takže vytváření probíhá v průběhu jednání.

Děkuji. Jak jsou do vašeho týmu zváni další odborníci a jaká je jejich účast na základě pozvání?

Pozvání probíhá prostřednictvím zapisovatele, který pozvání zajistí, nesetkala jsem se s tím, že by pozvání bojkotovali, neboť jsou to většinou zaměstnanci úřadu a nedělá jim problém se dostavit a k dané problematice se vyjádřit. Tým je pestrý, takže většinou tu problematiku zastane sám bez pomoci dalších odborníků. Někteří členové komise jsou zároveň členy zastupitelstva, takže znalost a schopnost vyjádřit se k problematice je uvnitř týmu. Není třeba zvat tolik členů.

Děkuji. Jak jste spokojená s nastavenou frekvencí schůzek týmu?

Vzhledem k tomu, že se scházíme jako jediní každý měsíc, tento časový úsek je dostatečný a pokud by nastala mimořádná situace, tak by se komise sešla v nějakém mimořádném termínu.

Děkuji. Co hodnotíte jako pozitivní na vymezení jednotlivých rolí v týmu?

Jsme schopni se z různých pohledů vyjadřovat k bezpečnostní situaci ve městě. Policie a sociální pracovníci znají dobře terén a jsou schopni se k věcem vyjadřovat a domluvit se, kdo se čím bude zabírat a jak se co bude řešit.

Děkuji. Jak vnímáte jako člen týmu práci s důvěrnými informacemi?

Já jako pracovník mám ze zákona mlčenlivost, takže s tím pracuji na základě těchto skutečností a pokud bych tam musela já něco konkretizovat, tak většinou upozorním na to, že jsou to důvěrné informace, které by měly zůstat uvnitř týmu.

Děkuji. Jak hodnotíte možnost přizvání dalších odborníků do týmu a jejich účast?

Když bude někdo, jako odborník z výstavby, musí se k danému problému vyjádřit, neboť když jsou věci stavební, tak tomu komise nerozumí. Účast odborníků přijímám kladně. Ne vše člověk vyřeší z pozice státní policie a sociální oblasti. Komise se zabývá např. protipovodňovými opatřeními – musí tam proto figurovat odborníci. Pokud se to týká byt. Otázky, musí v tom figurovat někdo ze správy majetku města.

Děkuji. Jak by se podle vás mohla zlepšit frekvence setkávání schůzek týmu?

Zatím je naprosto dostatečná a je to komise, která se schází pravidelně a nejvíc ze všech komisí a termín je dostatečný.

Děkuji. Co vnímáte, že by se mohlo zlepšit na vymezení jednotlivých rolí?

Já považuju bezpečnostní komisi za velmi dobře fungující a všichni členové jsou na jednáních aktivní, takže nevím, co by se ještě mohlo zlepšit.

Děkuji. Vnímáte potřebu mlčenlivosti při práci s důvěrnými informacemi jako důležitou?

Samozřejmě, to je úplně bez diskuze.

Děkuji. Jaký přínos pro vás má v týmu účast dalších odborníků?

Já řeknu svůj názor, nějaké informace a další odborník je schopen je doplnit a v podstatě se z toho udělá nějaký celek.

Děkuji. Co a jak by se podle vás dalo zlepšit na frekvenci těchto setkávání?

Nic. Frekvence setkávání je dostatečná.

Děkuji. Co navrhuje pro zlepšení vymezených rolí?

Nemám k tomu připomínky, neboť všichni jsou seznámeni s materiály a všichni je čtou. Není tam nikdo, kdo by přišel nepřipravený.

Děkuji. Co navrhuje zlepšit na práci s důvěrnými informacemi v týmu?

Zatím jsem se nesečkala s tím, že bych měla problém, že by něco bylo porušené. Nemám žádný návrh.

Děkuji. Co navrhuje zlepšit na spolupráci s dalšími odborníky, kteří jsou do týmu přizváni?

Navrhuji, aby byli včas a dostatečným předstihu informováni, kdy je třeba, aby se dostavili do komise, aby věděli, co se bude projednávat a začali konkrétní fakta a aby měli čas si tato fakta připravit a být schopni se k nim vyjadřovat. Případně bych vítala možnost vyžádat si písemné informace, kdy by na to navazovali konkrétní vyjádření. Např. něco se vyjádří třeba k lokalitě, a my bychom se měli vyjádřit ke konkrétní věci, šla bych do terénu to zjistit, a aby se to neodkládalo a pro komisi to bylo připravené.

Děkuji za rozhovor.