

Pražská vysoká škola psychosociálních studií



**Motivace sociálních pracovníků k práci na oddělení
sociálně-právní ochrany dětí**

Denisa Hučková

Diplomová práce

Studijní program: Sociální politika a sociální práce

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Hana Hejná

Praha 2022

Prague College of Psychosocial Studies



Motivation of social workers to work in the department of social and legal protection of children

Denisa Hučková

The Diploma Thesis

Study program: Social policy and social work

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Hana Hejná

Prague 2022

Čestné prohlášení:

1. Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Tanvaldě dne 22.07.2022

Podpis

Poděkování:

Tímto chci poděkovat PhDr. Haně Hejné za její odborné vedení, trpělivost, vstřícnost, ochotu a podporu při tvorbě této diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce pojednává o motivaci a sociální práci na oddělení sociálně-právní ochrany dětí.

V teoretické části se diplomová práce zabývá především motivací, sociální prací, sociálně-právní ochranou dětí, metodami a nástroji práce a také riziky na tomto oddělení.

Součástí práce je také vlastní empirické šetření, které bylo provedeno na 10 úřadech obcí s rozšířenou působností v Libereckém kraji. Z dotazníkového šetření vyplývá, že práce na odděleních sociálně-právní ochrany dětí se proměňuje a pracovníci jsou zatíženi administrativní činností na úkor sociální práce. Pracovníci na odděleních sociálně-právní ochrany dětí jsou k výkonu své profese motivováni jinými pohnutkami, než je uplatněním svého dosaženého vzdělání.

Klíčová slova

motiv, motivace, sociální práce, sociálně-právní ochrana dětí, metody a nástroje práce na oddělení sociálně-právní ochrany dětí, syndrom vyhoření

Annotation

The diploma thesis discusses motivation and social work at the department of social-legal protection of children.

In the theoretical part, the thesis mainly deals with motivation, social work, socio-legal protection of children, work methods and tools, as well as risks in this department.

The work also includes its own empirical investigation, which was carried out at 10 municipal authorities with extended jurisdiction in the Liberec region. The questionnaire survey shows that the work in the departments of social and legal protection of children is changing and the workers are burdened with administrative activities at the expense of social work. Workers in the departments of social and legal protection of children are motivated to perform their profession by motives other than the application of their acquired education.

Keywords

motive, motivation, social work, socio-legal protection of children, methods and tools of work in the department of social-legal protection of children, burnout syndrome

Seznam odborných zkratk

SPOD – Sociálně-právní ochran dětí

ZSPOD – Zákon o sociálně-právní ochraně dětí

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

UMPOD – Úřad pro mezinárodně-právní ochranu dětí

CAN - Child Abuse and Neglect, v překladu týrané, zneužívané a zanedbávané děti

IPOD – individuální plán ochrany dítěte

OBSAH

ÚVOD.....	1
1 MOTIVACE.....	3
1.1 Vymezení pojmů – motiv a motivace	3
1.1.1 Motiv.....	3
1.1.2 Motivace a její třídění	4
2 SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	8
2.1 Stručný vývoj sociální práce	8
2.1.1 Solidarita.....	9
2.1.2 Počátky sociální práce a sociální práce u nás	10
3 SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANA DĚTÍ	13
3.1 Historický vývoj sociálně-právní ochrany dětí	13
3.2 Rozdělení sociálně-právní ochrany dětí a právní rámec	15
3.3 Předpoklady k práci sociálního pracovníka na oddělení SPOD.....	19
3.3.1 Kvalifikační požadavky na sociální pracovníky v rámci oddělení SPOD	20
3.3.2 Prohlubování vzdělání sociálních pracovníků v rámci oddělení SPOD...	20
3.3.3 Praktické zkušenosti	22
3.3.4 Osobnostní dispozice k výkonu práce sociálního pracovníka	23
4 METODY A NÁSTROJE PRÁCE NA ODDĚLENÍ SPOD.....	24
4.1 Rozhovor a poradenství.....	24
4.2 Pozorování.....	25

4.3	Terénní sociální práce	26
4.4	Případová konference	27
4.5	Rodinná konference	28
4.6	Krizová intervence	28
4.7	Vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny	29
4.8	Individuální plán ochrany dítěte.....	30
5	RIZIKA PRÁCE NA ODDĚLENÍ SPOD	32
5.1	Klient s nepřiměřeným chováním	32
5.2	Syndrom vyhoření.....	33
5.2.1	Definice syndromu vyhoření	33
5.2.2	Vývoj syndromu vyhoření	34
5.2.3	Vyhoření sociálního pracovníka	36
5.3	Prevence syndromu vyhoření.....	37
6.	Vlastní empirické šetření.....	40
6.1	Stanovení výzkumných otázek.....	40
6.2	Stanovení hypotéz	41
6.3	Metoda výzkumu.....	41
6.4	Silné a slabé stránky výzkumného šetření	42
6.5	Výběr výzkumného vzorku	43
6.6	Návratnost dotazníků	44
6.7	Zpracování údajů a analýza získaných informací	44

6.7.1	Vyhodnocení identifikace respondenta.....	44
6.7.2	Vyhodnocení zbylé části dotazníku	50
6.8	Vyhodnocení hypotéz.....	69
7	DISKUZE.....	72
	ZÁVĚR	74
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	75
	SEZNAM PŘÍLOH.....	80
	PŘÍLOHY	81
	BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE	119

ÚVOD

Motivace je hybnou silou každého konání, a to i toho pracovního a nejinak je tomu i v sociální oblasti. Pokud je člověk vnitřně nebo zvenčí dobře motivován k práci, mělo by se to odrážet pozitivně i na jeho pracovních výsledcích. Ty budou co nejlepší a podávány se zájmem o to, co člověk dělá. Pokud motivace je nedostatečná či chybí, jsou pracovní výsledky sniženy, což se negativně odráží na pracovním výkonu i kvalitě vykonávané práce.

Sociálně-právní ochrana dětí patří pod sociální práci, která je, jak se v posledních několika covidových letech a během uprchlické vlny ukázalo velmi potřebná. Sociálně-právní ochrana dětí má u nás dlouhodobou tradici a prošla nemalým vývojem, který však ještě zdaleka není ukončen. Změny v této oblasti vedly k tomu, že od konkrétní pomoci, kterou lidé mnohdy od sociálně-právní ochrany dětí očekávají, a to ve formě „zavolejte, udelejte“, se spíše nyní soustředí na prevenci a podporu klientů a pomoc je jen v případech, které to dle zákona č. 359/1999, Sb. o sociálně-právní ochraně dětí, § 6 vyžadují. Jedná se například o děti, jejichž rodiče zemřeli nebo si neplní řádně vůči dětem povinnosti vyplývající z rodičovské odpovědnosti, děti, které vedou zahálčivý nebo nemravný život, děti svěřené do péče jiné osoby než rodiče, děti, na kterých byl spáchán trestný čin, děti v ústavní péči, děti, které jsou žadateli o mezinárodní ochranu atd.

Tato práce je zaměřena na motivaci sociálních pracovníků k práci na oddělení sociálně-právní ochrany dětí. K tématu mě přivedla situace na odděleních sociálně-právní ochrany dětí v České republice, kdy ze všech koutů republiky z těchto oddělení slyšíme, že mají nedostatek pracovníků, kteří by sociálně-právní ochranu dětí vykonávali. Nezájem o tuto práci, který v posledních několika letech převládá, byl inspirací k tomu zkoumat to, co pracovníci na práci na sociálně-právní ochraně dětí oceňují a co naopak jejich pracovní výkony demotivuje. Z mého pohledu je motivací k práci na oddělení SPOD nejen pomoc klientům, ale také pestrost a kreativita práce, která souvisí s hledáním nevhodnějšího řešení klientovy životní situace. Zároveň k tomu však musím dodat, že odchody pracovníků z oddělení SPOD kvůli vysokým nárokům na stále vzrůstající administrativu také chápu. Práce se skládá ze dvou částí, a to teoretické části a části praktické.

V první části, která je věnována teorii a osvětlení základních pojmů, jako například motivace, sociální práce, sociálně-právní ochrana dětí, syndrom vyhoření atd. jsou popsány jednotlivé oblasti a je zde také nastíněn stručný historický vývoj. V příslušných kapitolách je věnován prostor konkrétním praktickým činnostem, které jsou v SPOD uplatňovány. Dále je tu také právní ukotvení, které se sociálně-právní ochranou dětí velice úzce souvisí.

Druhá část se zabývá vlastním empirickým šetřením a hodnocením údajů získaných z tohoto šetření. Předmětem šetření jsou důvody sociálních pracovníků k práci na oddělení sociálně-právní ochrany dětí. Empirické šetření bylo provedeno formou dotazníkového šetření, jehož cílem bylo zjistit, jaké motivy vedou člověka k práci na oddělení sociálně-právní ochrany dětí v Libereckém kraji a jak práce na tomto oddělení člověka obohacuje nebo naopak vyčerpává a čím ho práce demotivuje.

1 MOTIVACE

Motivace pochází z latinského slova movere a znamená hýbat se (Farková, 2002). V přeneseném slova smyslu tedy můžeme dle Plhákové na motivaci nahlížet jako na hybatele lidského jednání. Člověk je ovlivněn ve svém chování různými vlivy či podněty, které ho vedou ke konkrétním činům, chování, a to s cílem dosáhnout nějakého uspokojení či něčeho pozitivního (Plháková, 2005). Na motivaci lze nahlížet z různých pohledů. V této práci je motivace brána z pohledu pracovního tedy převážně jako motivace výkonová.

K lepším pracovním výkonům nejčastěji motivují zaměstnance odměny a sankce, které jsou ze strany jejich nadřízených pracovníků vůči nim uplatňovány, ale motivace, tedy naše pracovní chování, je složitější a závisí na mnoha jiných faktorech než jen na odměnách a sankcích. Vliv zde hraje nejen výchova, ale také fyzický i psychický stav člověka, jeho potřeby apod.

1.1 Vymezení pojmů – motiv a motivace

Motiv a motivace dva pojmy úzce provázané. Motiv ovlivňuje motivaci člověka, a to nejen tu pracovní. U pracovní motivace však díky motivaci práce člověka baví. Pokud motivace v práci chybí, je pro člověka práce mnohdy problematická (Plamínek, 2015). V důsledku toho může dojít ke snížení pracovního výkonu.

Níže uvádím charakteristiku motivu a motivace.

1.1.1 Motiv

Motiv je podle Hartla a Hartlové určitá forma vedoucí k motivaci člověka. Motiv je nějaká pohnutka. Tedy lze říci, že se jedná o příčinu činnosti, která vede člověka k určitému jednání a je zaměřená na uspokojení nějaké potřeby člověka. Motiv má svůj cíl, a tedy někam či k něčemu směřuje. Motiv může mít různě silnou intenzitu a jeho trvanlivost je v čase proměnlivá. Navíc síla motivu přímo úměrně ovlivňuje naše chování (např. čím silnější motiv je, tím je lépe odvedená práce). Motiv vychází z různých

podnětů. Ty můžeme dělit na vnitřní a vnější či na vědomé a bezděčné (Hartl & Hartlová, 2004).

Motiv Vágnerová charakterizuje jako faktor, který aktivizuje chování člověka a směřuje k určitému cíli, který je provázán s uspokojením určitým potřeby člověka (Vágnerová, 2005).

Za motivy tedy můžeme pokládat potřeby člověka, které mohou být jak vědomé, tak i nevědomé. Můžeme je také dělit na vnitřní motivy, které jsou označovány jako potřeby a vedou člověka k určitému jednání nebo na vnější podněty, které k nám přicházejí zvenčí a jsou označovány jako incentivy nebo-li pobídky (Plháková, 2005).

Jako stimulaci motivů můžeme označit účinné působení na motivy pracovníků. Jako motivátor je pak označován podnět, který působí zvenjšku (Tureckiová, 2009).

Motivy Plháková (2005) dělí do čtyř okruhů, a to na:

- 1/ sebezáchovné motivy – které jsou orientovány na přežití tedy na sebezáchovu jedince
- 2/ stimulační motivy – sem lze zařadit vnější stimulaci v kombinaci s tělesnou a duševní aktivitou člověka
- 3/ sociální motivy – ovlivňují interpersonální vztahy, na které určitým způsobem reagují
- 4/ individuální psychické motivy – sem pak patří jednotlivé vnitřní pohnutky jako například hledání smyslu života, potřeba svobodně jednat apod.

1.1.2 Motivace a její třídění

Motivace je, jak uvádí ve svém slovníku Hartl a Hartlová procesem „usměrňování, udržování a energetizace chování“ (2000, s. 328), které vychází z našich osobních zdrojů. Cílem motivace je nalézt pozitivní vztah k pracovní činnosti, a to nedirektivní formou.

Motivace je ovlivněná různými faktory, mezi které můžeme zahrnout i stres. Toto slovo v mnohých lidech vyvolá negativní souvislosti. Ale stres nemusí být pro pracovní motivaci jen škodlivý. Jeho přiměřená míra v podobě třeba náročnějších úkolů, jejichž cíl však lze dosáhnout a je tedy reálný, může pracovníky mobilizovat a být pro ně skvělou

pracovní motivací. Naopak nedostatek pracovních nároků, které jsou na pracovníka kladeny, může způsobit pokles motivace. Jestliže však stres přesáhne určitou hranici, která je přiměřená, nedostaví se motivace, ale naopak dojde k poklesu motivace a u člověka se může projevit i úzkost. Vysoká úroveň stresu může znamenat také zvýšené náklady pro zaměstnavatele. Nadměrný stres může být příčinou nejen ke snížení výkonnosti pracovníka, ale může stát také za zdravotními problémy zaměstnanců, a tedy i rostoucí absencí zaměstnanců na pracovišti, a také zvýšenou fluktuací zaměstnanců (Urban, 2013).

S motivací je tedy úzce provázaná také spokojenost v práci, a to ať již na pracovišti v kolektivu spolupracovníků nebo spokojenost s odvedenou pracovní činností. Nespokojení lidé se totiž budou i negativně projevovat ve své pracovní činnosti, což se neblaze odrazí i na jejich pracovním výkonu (Tureckiová, 2009).

Motivaci lze třídit z hlediska různých faktorů a z toho vychází i jednotlivé teorie motivace, kterých je celá řada, protože motivace je jedním z témat, které nejenom psychologie (např. Maslow, Adler, Wroom, Skinner, Porter, Herzberger, McClelland a další), ale i další profese dlouhodobě zajímá.

Níže uvádím jenom vybrané třídění vztahující se k pracovní motivaci.

Teorie hierarchie potřeb

Teorii motivace, vycházející z pojetí potřeb, vypracoval Abraham Maslow, který sestavil hierarchii potřeb, kterou zveřejnil ve své knize *Motivace a osobnost* (1954). Potřeby řadí od nejnižších fyziologických, jejichž uspokojení umožní člověku přežití. Z hlediska pracovního sem Urban řadí mimo jiné i mzdu za práci. Dále pak potřeby bezpečí a jistoty jejichž naplnění závisí na pracovním i rodinném prostředí. Do dalšího stupně řadí Maslow potřeby sociální. Tedy potřebu někam patřit, sociální kontakty na pracovišti apod. Následuje stupeň uznání, který v sobě zahrnuje například dosažení úspěšného výkonu profese, určité prestiže, ale také sebeúctu. Posledním a nejvyšším stupněm je dle Maslowa seberealizace. Sem můžeme zařadit například sebenaplnění, rozvoj vědomostí a dovedností či kreativitu (Urban, 2017).

Tato teorie Maslowa však neplatí ve všech případech, protože uspokojení nižší potřeby nemusí vždy vést k naplňování vyšších potřeb. Někteří pracovníci zůstávají spokojeni u naplněných nižších potřeb nebo některé vyšší potřeby jsou v pracovním procesu naplňovány i když nižší potřeby člověka nejsou zcela uspokojeny (Urban, 2017).

Zaměření na vnitřní a vnější faktory motivace

Z hlediska tohoto rozdělení nahlíží na motivaci Urban jako na určitý proces. Mezi vnitřní faktory motivace můžeme zařadit ty, které přímo souvisí s prací. Lze říci, že navazují na teorii Maslowa, a to konkrétně na uznání a seberealizaci (Urban, 2017). Podle Urbana (2017) sem řadíme „samostatnost, se kterou mohou lidé svou práci vykonávat, nové schopnosti, které při jejím provádění získávají, viditelné výsledky své práce, které mají možnost sledovat a její širší společenský význam či smysl“ (s. 14).

Vnitřní motivace by měla být u všech zaměstnanců vždy podporována, protože vede nejen k růstu samotného pracovníka (rozvoj samostatnosti v zaměstnání, rozvoj vzdělání, pracovní úspěchy apod.), ale dochází i k rozvoji firmy, která motivovaným pracovníkem získává kvalitní pracovní sílu s potencionálem růstu. K vnitřní motivaci slouží např. delegování práce a pravomocí, prohlubování samostatnosti pracovníků, zdůrazňování dosažených výsledků, znalost prestiže zaměstnání atd. (Urban, 2017).

Vnější motivaci představuje nejen to, co pracovník za svou práci dostane v podobě mzdy, různých odměn, nebo benefitů, ale vnější motivací je také pochvala od vedení, společenská prestiž zaměstnání, profesní postavení apod. (Urban, 2017).

Zaměření na hmotné a nehmotné faktory

Mezi nehmotné faktory můžeme zařadit třeba pochvalu, obohacení o nové pracovní zkušenosti, profesní růst apod. (Urban, 2017). Tyto faktory uspokojují jiné potřeby člověka než peníze, ale pro život člověka jsou nesporně také důležité.

Naopak hmotnými motivačními faktory jsou na prvním místě peníze, které člověku slouží k nasycení jeho potřeb. Se vzrůstajícím platem a tím souvisejícím uspokojením potřeb však motivovanost pracovníků s dalším zvyšováním platu naopak klesá. Přímá úměra plyne z toho, že se zvýšením platu se pojí více práce a tím také k prohloubení času, který je v práci tráven. Dochází tedy k poklesu volného času, kterého si začíná pracovník vážit

více a je pro něho mnohdy důležitější než finance (Urban, 2017). Dále do hmotných faktorů můžeme zařadit také jednotlivé benefity, které společnosti svým zaměstnancům nabízí.

Výkonová motivace

Jak název sám napovídá, jedná se o výkon. Ten je u každého člověka podle Plhákové jiný, protože každý má představu o výkonu subjektivně zkreslenou, a proto i výkony jednotlivých pracovníků nejsou stejné, ale odlišují se. Pod výkonovou motivaci můžeme zařadit potřebu dosažení úspěšného výkonu, která se projevuje sebeuplatněním, překonáním pracovních i osobních překážek, podáním kvalitního výkonu apod. Na potřebu výkonu navazuje potřeba vyhnout se neúspěchu. Obava ze selhání může vést ke snížení pracovní činnosti nebo naopak ke snaze pracovat co nejlépe a podávat výborné výkony, abychom se případnému neúspěchu vyhnuli. A pod výkonovou motivaci řadíme i potřebu vyhnout se úspěchu. A proč by se někdo záměrně vyhýbal tomu být úspěšný? Třeba jen z obavy před dalším přidáním práce, odpovědnosti apod. Někdy je prostě snazší či výhodnější být neúspěšný než vynikat (Plháková, 2005).

2 SOCIÁLNÍ PRÁCE

Matoušek definuje sociální práci ve svém slovníku nejen jako společenskou disciplínu, ale také jako vědu, a hlavně praktickou činnost, která zkoumá a snaží se řešit sociální problémy společnosti. Jedná se např. oblast výchovy dětí, vzdělávání, delikvence mládeže, chudobu, diskriminaci, nezaměstnanost, staří apod. Sociální pracovníci pracují nejen s jednotlivcem, ale také jeho rodinou, skupinou či komunitou a usilují o prevenci, udržení nebo znovu zapojení člověka do jeho přirozeného prostředí a zároveň se snaží o zajištění co nejdůstojnějších životních podmínek člověka (Matoušek, 2008).

Na jedince je nahlíženo v rámci sociální práce podle Mátela v jeho „jedinečnosti, neopakovatelnosti, individualitě a celistvosti“ (2019, s. 9).

Pemová a Ptáček uvádějí, že „smyslem profesionální sociální práce je podpora sociálních změn v životě klientů, pomoc při řešení problémů v mezilidských vztazích a snaha o zvýšení kvality života“ (2012, s. 12).

Gulová tvrdí, že sociální práce pramení z altruismu a je založená na pomoci a angažovanosti pro potřebné. Svým postupným vývojem dospěla až do současné podoby, kdy se svým obsahem a významem vyrovnává celé řadě disciplín, se kterými je již sžitá a čerpá z nich teorii i praxi (Gulová, 2011). Jedná se pak zejména o sociologii, psychologii, sociální pedagogiku, gerontologii atd.

2.1 Stručný vývoj sociální práce

V této části nechci do detailu rozpracovávat rozsáhlý vývoj sociální práce, protože to není předmětem této práce, ale považuji za vhodné uvést alespoň stručný přehled historického vývoje sociální práce, která byla mnohdy motivována lidskou sounáležitostí a potřebou pomoci bližnímu.

Vývoj sociální práce je hodně dlouhý a prostupuje celými dějinami lidstva. I když z počátku se jednalo spíše o projevy solidarity než sociální práci v podobě, jakou jí známe dnes.

2.1.1 Solidarita

Počátky solidarity můžeme podle Matouška pozorovat již v době lovecko-sběračských společností, kde byla pomoc v nouzi poskytována v rámci rodové společnosti či kmene, kde se všichni navzájem znali. Tak i pomoc byla v případě potřeby včasná, ale měla zcela neformální charakter. S nástupem neolitické revoluce a postupným vznikem samostatných městských států došlo k depersonalizaci komunit. To napomohlo následnému zapojení státu do osudů lidí v nouzi (Matoušek a kol., 2007).

Ve starověkém Řecku byla solidarita poskytována v jiné podobě, než jí známe dnes. Obecné zajištění zahrnovalo armádu, obranná opevnění, trh s potravinami, veřejnou lékařskou službu, policii, lázně, pohřbívání mrtvol atd. Jen malá část státních výdajů byla poskytnuta na důchody pro nemajetné a práce neschopné lidi. Solidarita naopak nebyla poskytována dětem, které vykazovaly nějakou vadu. Ty byly shazovány do rokle Apothet. Nechtěné děti byly odkládány ve venkovních nádobách, kde buď zahynuly, staly se otroky nebo se jich ujala jiná žena, tedy náhradní matka. Otroctví bylo problémem. Zchudnutí a upadnutí do dlužního otroctví bylo velmi nebezpečné. Proto vyvstala potřeba reformy. K nejznámějším reformátorům patřil Solon, který zrušil všechny dluhy, za které ručil dlužník pozemky či svou osobní svobodou. Zákonem bylo také rodičům přikázáno starat se o děti a spolu s tím byla rovněž ustanovena povinnost dětí živit své rodiče (Matoušek a kol., 2007).

I ve starověkém Římě byli otroci. Jejich práva zprvu vůbec neexistovala. Postupem času se vyvinulo právo na důstojné zacházení. Fungoval zde tzv. klientelismus, kdy patron byl obklopen klienty, kterým poskytoval stravu či finanční obnos a oni jemu pak doprovod a tím i určitou společenskou prestiž. Společenská solidarita již byla organizována i státními institucemi. Sem patřily například městské pokladny, které čerpaly finance od movitých úředníků a sloužily k financování chudiny pod heslem „chléb a hry“. Péče o děti chudých rodičů a péče o sirotky byla nejprve dobrovolnou aktivitou jednotlivců, ale postupně přešla na stát v podobě alimentačního fondu. Z něho šly půjčky rolníkům, ale vybíral se z nich i úrok, který sloužil na výživu nezaopatřených dětí. Existovala zde také collegia, což byly podpůrné svépomocné spolky, které poskytovaly pomoc v podobě podpory v nemoci či pohřbu a dále pak také pomoc válečným veteránům, invalidům, vdovám a sirotkům (Matoušek a kol., 2007).

Až s nástupem křesťanství přichází dobročinnost jako mravní povinnost věřících. Tato dobročinnost však v době válek, neúrody a moru z důvodu celkového nedostatku značně upadala. Ve středověku byly charitativní aktivity prováděny pod záštitou církve, která si k tomu účelu vytvořila specializované instituce, tzv. útulky, které poskytovali všem potřebným ubytování. Vznikaly také řády, které pečovaly o chudé, nemocné nebo hendikepované jednalo se například o milosrdné bratry (Matoušek a kol., 2007).

Od 16. století postupně vznikají chudinské zákony na podporu chudých a práce neschopných (např. se jednalo o Alžbětín kodex chudých). Na ně se zaměřovala i sborová diakonie. Kromě toho také vznikaly ústavy. Tedy sirotčince, starobince, pracovní domy, nemocnice apod. Došlo také na rozvoj vzdělání, když katolické řády zakládaly koleje, kde se mohli vzdělávat i nemajetní. Mniši a jeptišky se starali o potřebné. Renesance se navrácí k antickému vzoru institucionalizované solidarity, která však byla omezena na příslušníky řemeslných a uměleckých cechů. Jejich posláním bylo mimo jiné pomoc a podpora členů, kteří se dostali do nesnází. V 17. století jsou zakládány podpůrné dělnické spolky, jejichž úloha byla podobná jako u řemeslných cechů. Kontrolu nad těmito spolky postupně přebíral stát. V 19. století jsou příslušníci vyšších a středních vrstev nositeli sociálních aktivit, které se zaměřovaly na chudé, a rozvíjela se také charita. Stát se postupně stává garantem pomoci potřebným (Matoušek a kol., 2007).

2.1.2 Počátky sociální práce a sociální práce u nás

Matoušek uvádí, že sociální práce jako samostatná profese začala vznikat v západní Evropě a USA až koncem 19. století, kdy vznikaly i první státní systémy sociálního zabezpečení (např. Bismarckovy reformy). Rozvíjí se také nové církevní organizace, a to i pro mládež, které sloužily k podpoře mimoškolních aktivit. V Anglii se pod vedením S. A. Barnetta utváří první komunitní centrum Toynbee Hall, kde byly studovány příčiny chudoby a řešen způsob boje proti chudobě. Můžeme zde také pozorovat počátky supervizní práce, protože Barnett společně se svými kolegy probíral vedení jednotlivých případů. Postupně tento model práce převzaly i další země v Evropě, Americe i Asii. Ve světě také vznikají první školy zaměřené na studium sociální práce (Matoušek a kol., 2007).

Vývoj sociální práce u nás probíhal podobně jako v západních zemích, jak je uvedeno výše. Změny nastaly s nástupem 20. století, kdy za první republiky byla sociální péče podle Kodymové „rozdělena na péči o děti, mládež a dorost a péči o dospělé“ (2013, s. 21). Dále se pak dělila ještě na sociální péči veřejnou a sociální práci soukromou nebo poskytovanou církví. Sociální oblast spadala pod ministerstvo sociální péče, které bylo pro sociální oblast hlavním úřadem (Kodymová, 2013).

Významnou osobností, která se angažovala v oblasti sociální práce v době před první republikou i po první světové válce v nově vzniklém Československu byla Alice Masaryková. Kodymová a Honsů uvádějí, že nově vzniklém Československu zahájila po ukončení první světové války „proces sociální rekonstrukce“ (2019, s. 28). Kdy se postupně začaly provádět sociálně-politické reformy, a to včetně systému sociální péče (Kodymová & Honsů, 2019).

Matoušek popisuje, že začaly vznikat dobrovolnické profese, kde se angažovaly střední vrstvy. Jednalo se o nestátní subjekty, které byly financovány z veřejných sbírek. Programy těchto organizací byly mnohdy nejasné a neúplné. Zároveň s tím se pojila také vysoká fluktuace pracovníků a finanční roztržičnost. Vycházelo se spíše z laického nadšení, které však spolu se spory o kompetence vývoj sociální práce spíše zpomalovalo (Matoušek a kol., 2007).

Cílem poskytnuté péče byla podle Pemové a Ptáčka nejenom samotná „pomoc potřebným, ale především snaha vnutit ohroženým i hodnotové schéma střední třídy“ (2012, s.12).

Z charitativní práce dobrovolníků se postupem času, jak uvádí Řezníček, vytvořila „etablovaná disciplína se svým vlastním etickým kodexem, psychosociálně terapeutickou metodikou, formálním způsobem výuky a se silnými finančními a organizačními vztahy ke státní správě. Ze svých počátků si nicméně uchovala normativní funkci, původně odvozenou od náboženské etiky a později sekularizovanou“ (2000, s. 17).

Nejen sociální práce v našich podmínkách dostala značných změn po roce 1989. Do té doby měla díky komunistickému režimu po několik desítek let výrazně centralizovanou formu. Hledala pak podle Řezníčka „nové zakotvení návratem k tradicím liberální

společnosti. S uvolněním hierarchických vztahů ke klientům a oslabováním sociální kontroly, kterou dříve disponovala“ (2000, s. 18).

Za inovační trendy, které se začaly v 90. letech u nás vyskytovat, řadí Matoušek snahu „o deinstitutionalizaci sociálních služeb, tj. vytváření alternativ k tradiční, většinou ústavní péči, a masivní nástup nestátních organizací (církvních i necírkvních) do sociální péče“ (2007, s. 152).

Tak jak se vyvíjí společnost, tak se vyvíjí i sociální práce, která reaguje na změny a potřeby společnosti. Je to tedy proces, který jak ukazují dějiny, nikdy nekončí. V budoucnu se budou řešit možná i nové společenské problémy v sociální oblasti. Určitě se také můžeme opět těšit z nových způsobů a metod práce v rámci sociálních služeb.

3 SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANA DĚTÍ

Špeciánová při definici sociálně-právní ochrany dětí vychází ze zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí a uvádí, že „jde o cílenou činnost, která zahrnuje zejména zajištění práva dítěte na jeho příznivý vývoj a řádnou výchovu, ochranu oprávněných zájmů dítěte a působení směřující k obnovení narušených funkcí rodiny“ (2005, s. 3).

Sociálně-právní ochrana dětí (dále jen SPOD) spadá pod rozsáhlý systém sociální ochrany a má u nás dlouhodobou tradici. Je nyní vykonávána obcemi s rozšířenou působností, krajskými úřady a osobami pověřenými k výkonu SPOD. Sociální práci metodicky zaštiťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a ve vztahu k cizině je SPOD vykonávána Úřadem pro mezinárodněprávní ochranu dětí (dále jen UMPOD). V rámci obecních úřadů s rozšířenou působností může být SPOD vykonávána také komisí pro SPOD.

SPOD bychom mohli charakterizovat jako ochranu práv dítěte. Pod tato práva patří právo na život, zdárný vývoj dítěte, právo znát své rodiče, právo vyrůstat v rodině, svoboda vyznání, právo na vzdělání, ochrana před týráním, zneužíváním a zanedbáváním apod.

SPOD je poskytována všem dětem bez rozdílu, a to bezplatně do jejich zletilosti. Klientem SPOD však nejsou pouze děti, ale také jejich rodiče či jiné osoby, které jsou odpovědné za výchovu dětí. Rovněž sem patří zájemci o náhradní rodinnou péči. Za SPOD jako celek je v současné době odpovědný stát.

3.1 Historický vývoj sociálně-právní ochrany dětí

Novotná popisuje, že SPOD se začala vyvíjet v druhé polovině devatenáctého století, a to vznikem tzv. chudinské péče, která byla vázaná na domovskou obci. Předstupněm veřejné chudinské péče byla soukromá dobročinnost, kterou vykonávali jednotlivci, soukromé instituce, ale také církve se svými řády. Chudinská péče byla jakási poslední pomoc pro ty občany, jejichž situaci nešlo na základě zákona řešit žádným jiným způsobem. S rozvojem průmyslu dochází k postupnému odchodu lidí z venkova, který se do té doby vyznačoval rodovými a sousedskými vazbami a pomocí. Lidé se stěhují za průmyslem do průmyslových center a do měst, kde převládá spíše anonymita než

solidarita. To vedlo k rozvoji sociálně patologických jevů, jakým je např. chudoba, a tedy k řešení chudinské péče (Novotná et al., 2007).

I děti byly zajištěny v rámci chudinské péče. Ta se vztahovala na děti osiřelé či opuštěné. Stejně jako je tomu i dnes, byla upřednostňována péče v náhradním rodinném prostředí, a to formou pěstounské péče před péčí ústavní, která byla tehdy vykonávána v sirotčincích, dětských domovech, útulcích apod. Již tehdy byla snaha nedržet děti v těchto zařízeních dlouhou dobu. Dětem zde byla prováděna diagnostika duševního a tělesného stavu a poté byly až na výjimky, kterým to neumožnil jejich stav umístěny do náhradní rodinné péče, kterou představovala pěstounská péče. Kvalita pěstounské péče byla různá, a docházelo i k tomu, že děti byly nuceny si stravu a ubytování u pěstounů odpracovat (Novotná et al., 2007).

Od konce devatenáctého století se podle Novotné začaly prosazovat změny o reformu systému chudinské péče. Došlo také ke změně v péči o sirotky. Vznikaly zemské sirotčí fondy, které vedly k vytvoření systému péče o děti opuštěné a sirotky. Finanční prostředky z těchto fondů byly využity jak na podporu pěstounské péče, tak i na ústavní a soukromou péči o děti. Zároveň s chudinskou péčí dochází také k rozvoji dobrovolných organizací a institucí věnujících se péči o mládež. Od roku 1904 vznikají tzv. okresní komise pro péči o mládež, které zajišťovaly přerozdělování prostředků z výše uvedených sirotčích fondů, ale také pořádaly sbírky na získání obuvi, ošacení a stravy (Novotná et al., 2007).

Během první světové války se celkově prohloubily sociální problémy společnosti. Byl nárůst sirotků a válkou postižených (tělesně i duševně) dětí. S válkou přišla také nouze a hlad, čímž byl ohrožen i zdárný vývoj dětí (Novotná et al., 2007).

Až po vzniku samostatné Československé republiky došlo, jak uvádí Novotná na přetvoření zemské komise na zemské ústředí péče o mládež a z okresních komisí péče o mládež se staly jen okresní péče o mládež. Tyto organizace získaly výkonnou moc. Vedle toho existovaly také dobrovolné organizace sociální péče, které postupem času přešly pod okresní péči o mládež. Jejich činnost zahrnovala například právní ochranu a pomoc osiřelým, nemanželským dětem a dětem z rozvedených rodin, dětem odkázaným na péči cizí osoby, ohroženým dětem, pomoc těhotným ženám a matkám, pomoc mladistvým delikventům atd. Zprvu se jednalo o pomoc z řad dobrovolníků, kterými byli také

pedagogové a lékaři, ale postupně se tato oblast profesionalizovala na sociální pracovníky s potřebným vzděláním a kvalifikací (Novotná et al., 2007).

S druhou světovou válku se rozvoj v péči o děti zastavil. Značně se omezila také činnost okresních péčí o mládež a zemských ústředí, která později s nástupem komunismu přešla pod správu státu. Ochrana dětí se však dočkala svého zákona, a to zákona č. 69/1952 Sb. o sociálně-právní ochraně mládeže. Sociálně-právní ochranu definoval jenom jako výkon poručenství a opatrovnictví. Předpokládal totiž, že se změnou režimu dojde i ke změně ve společnosti, a tak nebude potřeba ochrany ohroženým dětem, protože rodiče, jako řádní občané si budou plnit veškeré své povinnosti. Tento předpoklad však nebyl naplněn, a tak vznik zákon o rodině č. 94/1963 Sb., který nahradil předchozí zákon o sociálně-právní ochraně dětí. Péče o děti v tomto smyslu přešla pod tehdy národní výbory (Novotná et al., 2007). Zákon o rodině byl nahrazen zákonem č. 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí, který byl již několikrát novelizován, ale platí dodnes.

Nyní se legislativní systémy ochrany dětí věnují z pohledu Pemové a Ptáčka převážně snaze:

- najít rovnováhu mezi ochranou dětí a ochranou práv rodičů
- vymezit kompetence státu v oblasti zasahování do soukromí a svrchovanosti rodin a dítěte
- vyvážit v právních normách, ale také v postupech sociální práce systém ochrany v rámci prevence a systém trestu
- o systematickou evidenci ohrožených dětí nebo podezřelých osob z nevhodného či nepřiměřeného zacházení s dětmi s důrazem na ochranu osobních údajů (Pemová & Ptáček, 2012)

3.2 Rozdělení sociálně-právní ochrany dětí a právní rámec

Dnes je SPOD je zaštitěna v České republice následujícími základními právními normami a úmluvami, které mají podle Novotné a Fejta reagovat na:

- zvláštní ochranu dětí, která je dána Ústavou a obsaženou v Listině základních práv a svobod,
- mezinárodní smlouvy, které ČR ratifikovala

- na ohrožené děti vnějšími negativními jevy (násilí, závislostní chování apod.)
- na zapojení nestátních subjektů, občanských a humanitárních organizací a jednotlivců do SPOD (Novotná & Fejt, 2009).

Základní právní normy a mezinárodní úmluvy týkající se SPOD jsou následující:

- zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZSPOD),
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů
- Listina základních práv a svobod
- Úmluva o právech dítěte
- Listina základních práv EU
(Novotná & Fejt, 2009)

SPOD pod sebou ukrývá široký záběr odborných činností, které jsou rozděleny na jednotlivé následující agendy, které pak kromě těch základních právních norem mají také své speciální právní úpravy:

1/ Náhradní rodinnou péčí, která v sobě zahrnuje pěstounskou péči, pěstounskou péči na přechodnou dobu a adopce neboli osvojení. Pod náhradní rodinnou péčí však zařadíme také péči jiné fyzické osoby než rodiče a poručenství.

O náhradní rodinné péči rozhoduje na základě návrhu výhradně soud. Tato forma náhradní výchovy je uplatňována v situacích, kdy z nejrůznějších důvodů nemůže dítě vyrůstat ve vlastní rodině, a tak se hledá vhodná forma náhradní rodinné péče, která má přednost před péčí ústavní. Při hledání vhodné osoby nebo osob v případě manželů, má zpravidla přednost osoba příbuzná. Rozhodně to však není jednoduchý proces, který mnohdy trvá delší dobu, nežřídka i několik měsíců.

Tato oblast je kromě výše uvedených právních norem a úmluv dále právně zaštitěna těmito normami a úmluvou:

- zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů
- zákonem č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů (Vyskočil, 2014)
- Úmluvou o ochraně dětí a spolupráci při mezinárodním osvojení (Novotná & Fejt, 2009).

2/ Terénní sociální práci, která v praxi označuje termín pro různorodou, ale komplexní činnost, která v sobě zahrnuje, z mého pohledu nejširší záběr činností v rámci SPOD, čímž však určitě nechci říci, že by jiné oblasti SPOD byly jednodušší. Terénní práce obsahuje velice specifické oblasti a její zvládnutí si vyžaduje širokou míru odborných znalostí, dovedností a energie. Právě šíře problematiky je odlišná od úžeji zaměřené specializace náhradní rodinné péče a kurately, které však po pracovnících vyžadují také náročná odborná kritéria. Jak název sám napovídá, jedná se o práci v terénu, tedy např. o výkon soudního či obecního dohledu, výkon kolizního opatrovnictví při soudních jednáních ve věci péče o nezletilé děti, za dítě se účastní dědických řízení, vykonává návštěvy dětí s nařízenou ústavní výchovou v zařízeních, kde jsou děti umístěny atd.

Tato oblast vychází ze základní právní úpravy, jak je uvedeno na začátku této podkapitoly, a navíc se od července 2021 také řídí:

- zákonem č. 588/2020 Sb. o náhradním výživném pro nezaopatřené dítě, ve znění pozdějších předpisů.

3/ Kurátoři pro děti a mládež jsou zařazeni k práci na oddělení SPOD a vykonávají tzv. sociální kuratelu. Sociální kuratela je definována především v rámci § 31 zákona o sociálně-právní ochraně dětí (dále jen ZSPOD) a je zaměřena na děti v §6 c) ZSPOD. Kurátoři v rámci obce s rozšířenou působností provádějí opatření, která směřují k odstranění, zmírnění nebo zamezení prohlubování anebo opakování poruch psychického, fyzického a sociálního vývoje dítěte (zákon č. 359/1999 Sb.).

Kurátoři se zabývají dětmi nezletilými, které dle trestních předpisů můžeme rozdělit na děti do 15 let věku a na mladistvé ve věku od 15 let do 18 let. Jedná se o děti a mladistvé, kteří vedou nemravný nebo zahálčivý život, což se projevuje tím, že zanedbávají školní docházku, nepracují a nemají zdroj obživy, jsou ohroženi závislostí (požívají alkohol či návykové látky), provozují prostituci, spáchali trestný čin nebo čin jinak trestný, dopouští se přestupků atd. Povinností kurátora je sledovat nepříznivé vlivy, které působí na děti a mladistvé. Má snažit se odhalit to, proč vznikají a případně snížit četnost jejich výskytu (Metodická příručka, 2016).

Kromě základních právních norem a mezinárodních úmluv, které jsou uvedeny v úvodu této podkapitoly se v rámci SPOD kurátoři dále řídí:

- zákonem č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákonem č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů
- zákonem č. 218/2003 Sb. o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákonem č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů
- zákonem č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů
- zákonem č. 129/2008 Sb., o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákonem č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě, ve znění pozdějších předpisů

4/ Pracovník zabývající se v českém překladu týranými, zneužívanými a zanedbávanými dětmi neboli syndromem CAN (dále jen CAN – původní anglický název Child Abuse and Neglect). Dále sem také můžeme zařadit ochranu dětí před domácím násilím nebo ochranu dětí před zneužíváním dětskou prací. CAN je tedy také jedna specializace v rámci oddělení SPOD. Každé oddělení SPOD má speciálně školeného pracovníka či pracovníky na problematiku CAN. V rámci řešení případů CAN se uplatňuje vysoce individuální přístup. Případ je řešen v rámci multidisciplinárního týmu, který kromě pracovníka oddělení SPOD může např. tvořit policie ČR, státní zástupce, psycholog, lékař, soudce, učitel atd. (<https://www.kr-vysocina.cz>).

Mimo základní normy a mezinárodní úmluvy, které jsou již uvedeny výše se v případech syndromu CAN vychází z následujících právních norem:

- zákonu č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
 - zákonu č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
 - zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
 - zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů
- (<https://www.kr-vysocina.cz>).

3.3 Předpoklady k práci sociálního pracovníka na oddělení SPOD

Celoživotní vzdělávání a flexibilita je v dnešní společnosti, kdy se mění trh práce a pracovní podmínky i v sociální práci velmi důležitá. Podle Matouška je trendem specializace v sociální práci, které však nelze dosáhnout pouhým studiem na školách, ale je zapotřebí školou nabyté vědomosti propojit s dalším vzděláváním a hlavně praxí (Matoušek, 2021).

Jak uvádí Pemová a Ptáček „profesionálním sociálním pracovníkem je jen ten, kdo dosáhl formálně předepsaného vzdělání, cíleně a systematicky pracuje se svou profesní zkušeností, v praxi dodržuje standardy dobré praxe a řídí se etickými pravidly a hodnotami sociální práce“ (2012, s. 121).

Každá profese v dnešní době vyžaduje určité nároky na své pracovníky. Nejinak je tomu v případě sociálních pracovníků, a to i na odděleních SPOD. Jedná se o výkon přenesené státní správy na obce s rozšířenou působností. Proto právě kvalifikační požadavky na sociální pracovníky stanovuje stát, a to nejen v rámci zákona č. 108//2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, ale také třeba v zákoně č. 312/2002 Sb. o úřednících územně samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

3.3.1 Kvalifikační požadavky na sociální pracovníky v rámci oddělení SPOD

Zákon o sociálních službách ve svém § 110 uvádí jako obecné předpoklady k práci sociálního pracovníka plnou svéprávnost, zdravotní způsobilost, trestní bezúhonnost, ale i odbornou způsobilost, která je dále více rozpracována v odst. 4 shora uvedeného paragrafu. Jako kvalifikační požadavky tedy zákon uvádí ukončené vyšší odborné vzdělání v akreditovaných studijních oborech zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, ale také zvlášť na tyto obory. Dále pak jsou zde uvedeny následující obory: sociální a humanitární práce, sociálně právní činnost a charitní a sociální činnost. Nebo je zapotřebí mít k výkonu povolání sociálního pracovníka ukončené vysokoškolské vzdělání v akreditovaných studijních programech, zaměřených dle zákona o sociálních službách na: sociální práci, sociální péči, sociální pedagogiku, sociální patologii, právo či speciální pedagogiku. U cizích státních příslušníků v rámci Evropské unie se pak postupuje podle zákona č. 18/2004 Sb., o uznání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 108/2006 Sb.).

3.3.2 Prohlubování vzdělání sociálních pracovníků v rámci oddělení SPOD

Pouhé dosažené vzdělání ať již vyšší odborné či vysokoškolské však v dnešní době v rámci sociální práce na oddělení SPOD rozhodně nestačí. Je zde kladen důraz na pravidelné vzdělávání sociálních pracovníků, což je také obsaženo v zákoně o sociálních službách, konkrétně pak v § 111, tohoto zákona, kde je uloženo zaměstnavatelům zajistit pro sociální pracovníky nejméně 24 hodin dalšího vzdělávání za kalendářní rok. Dalším vzděláváním je myšleno speciální vzdělávání zajištěné vysokými školami nebo vyššími odbornými školami, které navazuje na získanou odbornou způsobilost k výkonu práce sociálního pracovníka. Mezi takto prohlubované vzdělání dále patří účast v kurzech a akreditovaným studijním programem, odborné stáže, účast na školicích akcích a účast na konferencích (zákon č. 108/2006 Sb.).

To však pro úředníky v rámci obcí s rozšířenou působností vykonávající sociální práci na odděleních SPOD není jediné prohlubující povinné vzdělávání. Sociální pracovníci se ještě musí řídit zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Ze své několikaleté praxe v rámci úřadu obce s rozšířenou působností vím, že zákon o úřednících ukládá povinnost úředně samosprávným celkům zajistit svým zaměstnancům průběžné vzdělávání v takových vzdělávacích programech, které mají na tuto činnost udělenou potřebnou akreditaci. Časový harmonogram školení, který je uveden v plánu vzdělávání každého úředníka, se skládá celkem z 18 pracovních dnů, které jsou rozděleny do tří let. Zákon o úřednících nestanoví žádný taxativní výčet vzdělávacích kurzů, které by měl úředník v rámci svého průběžného vzdělávání absolvovat, což je v rámci úřadu a jeho různých agend pochopitelné. V rámci oddělení SPOD je pak toto průběžné vzdělávání pracovníků zaměřeno nejčastěji na agendu SPOD. Absolvování kurzů průběžného vzdělávání se prokazuje osvědčením, které vydává agentura, která kurz pořádá (zákon č. 312/2002 Sb.).

Dále bych jen okrajově chtěla uvést, že ani průběžné prohlubování vzdělání není pro úředníky územně samosprávných celků jediným vzděláváním. Výše uvedený zákon o úřednících dále stanoví pro nově nastupující úředníky ještě vstupní vzdělávání. Dále pak vzdělávání vedoucích pracovníků a také pro všechny nové úředníky zvláštní odbornou způsobilost, která je vždy zaměřená nejen na část obecnou, ale skládá se i z části odborné někdy také nazývané jako zvláštní část. Odborná část je zaměřená na ověření odborných znalostí podle jednotlivých pracovních agend, tedy i na sociálně-právní ochranu dětí. Zkouška odborné způsobilosti je pro úředníky územně samosprávných celků klíčovou zkouškou, aby mohli vykonávat správní činnost, na kterou byli přijati. Hlavním cílem zkoušky je dosažení požadovaných znalostí týkajících se veřejné správy a osvojení si obecných i speciálních právních předpisů a schopnost je správně aplikovat v praxi. Jestliže úředník při skládání zkoušky neuspěje, může ještě zkoušku dvakrát opakovat. V případě, že ani poté zkoušku úspěšně nesloží, a tedy nezíská příslušné osvědčení o odborné způsobilosti, nemůže dále na stejném úřadu vykonávat svou agendu (zákon č. 312/2002 Sb.).

Tímto jsem se snažila poukázat na fakt, že úředníkům na oddělení SPOD (a nejen na tomto oddělení) nestačí jen vystudovat příslušný zákonem stanovený studijní obor, ale i po nástupu do pracovního poměru se musí dále vzdělávat, a ještě znovu prokazovat své

znalosti, které konkrétně v případě SPOD již museli prokázat v rámci studia na vyšších odborných školách či na vysokých školách. O přínosech zkoušek odborné způsobilosti by se dalo jistě polemizovat.

3.3.3 Praktické zkušenosti

Nejen kvalifikační předpoklady tvořené předepsaným ukončeným vzděláním, ale i průběžné vzdělávání, jak je uvedeno v předešlých podkapitolách jsou pro výkon sociálních pracovníků důležité. Neméně důležité jsou však praktické dovednosti. Ty jsou podle Pemové a Ptáčka tvořeny zkušenostmi a následnou reflexí. Tato reflexe může probíhat jako supervize, intervize nebo v rámci mentoringu. Přínosné jsou i kazuistiky jednotlivých případů (Pemová & Ptáček, 2012).

Praktické zkušenosti si osvojují sociální pracovníci právě v průběhu výkonu své profese. Lze je získat také prostřednictvím osobního rozvoje. Pemová s Ptáčkem kladou důraz na metody osobního rozvoje. Mají za to, že intenzivní kontakt s lidmi a jejich nejrůznějšími osudy mohou do jisté míry formovat osobnost sociálního pracovníka a ovlivňovat jeho další profesní počínání. Dále pak stojí za jeho profesním rozvojem také individuální rozhodnutí každého sociálního pracovníka a konzultace případů s kolegy. Osobnost sociálního pracovníka může být měněna také svým postavením vůči klientům, kde je uplatňována určitá moc (Pemová & Ptáček, 2012).

V neposlední řadě sem můžeme zařadit i výcvik. I když ne všichni sociální pracovníci výcvik mají. Výcviky Úlehla rozděluje do dvou směrů, a to na ty rozvíjející expertnost pracovníků nebo takové, které vedou k reflexi sociálního pracovníka (Úlehla, 2007).

Osvojování si role profesionálního sociálního pracovníka není krátkodobou záležitostí, ale toto formování trvá i několik let. Dokonce Matoušek uvádí, že profesionalita sociálního pracovníka není nikdy ukončená a musí být neustále udržována a prohlubována, protože každého v jeho profesním životě potkají určité výkyvy v kvalitě jeho odvedené práce. Kromě výše zmíněných požadavků na výkon sociálního pracovníka má podle tohoto autora ještě vliv také zpětná vazba od klientů nebo spolupracujících institucí a někdy i média a jejich vyjádření (Matoušek, 2021).

3.3.4 Osobnostní dispozice k výkonu práce sociálního pracovníka

Jak by měla vypadat osobnost sociálního pracovníka? Určitě by sociální pracovník měl být empatický. Empatické porozumění se odráží v senzitivitě a přesnosti odpovědi sociálního pracovníka. Sociální pracovník tak dokáže citlivě reagovat na klientovo prožívání (Hájek, 2007).

Empatie, vřelost a opravdovost jsou také podle Řezníčka důležitými předpoklady k profesionálnímu výkonu sociální práce. Pokud toto u sociálního pracovníka schází, je pak vztah s klientem problematický. Nejednoznačná komunikace s klientem, kde chybí ze strany sociálního pracovníka zájem o klienta a porozumění mu a také nedostatečná úcta k němu může vést až k zastavení vzájemné spolupráce s klientem. Autor dále uvádí flexibilitu a tvořivost jako další osobnostní předpoklady. Kdy sociální pracovník při řešení nejrůznějších životních situací klientů se musí umět mnohdy i rychle rozhodovat a zvažovat co nejvhodnější řešení v zájmu klienta (Řezníček, 2000).

Kromě empatie uvádí Pemová s Ptáčkem jako osobní předpoklady k práci sociálního pracovníka dále také potřebu být užitečný, mít rád práci s lidmi, umění naslouchat druhým, být schopen odolávat stresu pramenícího z výkonu SPOD. A v neposlední řadě je důležitá i inteligence, praktičnost a také smysl pro humor (Pemová & Ptáček, 2012).

Z osobní zkušenosti několikaletého výkonu sociálního pracovníka na oddělení SPOD bych k tomu ještě dodala smysl pro odpovědnost a umění zvládat administrativu, která je s výkonem SPOD neodmyslitelně spojená. Podobně to uvádí i van Heugten ve své knize. Podle této autorky v sociální práci panuje vysoká pracovní zátěž, která se za posledních pár let enormně zvýšila a stala se až nepřiměřeně zatěžující. Administrativní povinnosti, které jsou se soudobou sociální prací neodmyslitelně spjaty, nemusí být vhodné pro všechny sociální pracovníky. Navíc často je administrativní práce vykonávána v přesčasech, které nejsou zaměstnavatelem adekvátně kompenzovány (van Heugten, 2011).

4 METODY A NÁSTROJE PRÁCE NA ODDĚLENÍ SPOD

Ze své pracovní praxe na oddělení SPOD vím, že v sociální práci se využívá několik metod a nástrojů práce, které vedou sociálního pracovníka k získání informací o klientovi a jeho možnostech a potřebách.

Mezi základní metody práce na oddělení SPOD vedoucí k získání takovýchto informací řadíme rozhovor. Dále sem patří také pozorování či terénní sociální práce. Další využívanou metodou jsou případové konference, rodinné konference či krizová intervence.

Mezi hlavní nástroje, které jsou na oddělení SPOD k práci s rodinou a dětmi využívány patří vyhodnocování situace dítěte a jeho rodiny a tvorba individuálních plánů ochrany dítěte.

Níže uvádím stručný přehled metod a nástrojů práce na oddělení SPOD.

4.1 Rozhovor a poradenství

Komunikace má v sociální práci nezastupitelnou roli. Účinně pomáhat druhému je podle Culley a Bonda dost složitá záležitost. Komunikační dovednosti však potřebuje každý k efektivní práci s klienty. Slouží k navázání vztahu s klientem přes vymezení problému až po zhodnocení toho, co pro klienta může sociální pracovník udělat (Culley & Bond, 2008).

Rozhovor, tedy minimálně dialog, má směřovat podle Matouška k potřebám klienta, ale i k tomu co je schopen a ochoten přijmout. Během rozhovoru je žádoucí vytvoření pozitivního vztahu mezi klientem a sociálním pracovníkem, který umožní jejich dobrou spolupráci směřující k požadované změně u klienta. Cílem rozhovoru je, aby sociální pracovník poznal potřeby klienta. Je tedy zapotřebí dobře vnímat co klient sděluje. Dále pak je důležité nevytvářet ukvapené závěry a předcházet zavádějícím hypotézám o tom, jak se věci mají. Během rozhovoru je důležité, aby sociální pracovník ovládal techniku

aktivního naslouchání a tím klienta povzbuzoval k dalšímu sdělování potřebných informací (Matoušek a kol., 2003).

V průběhu rozhovoru je také důležité přizpůsobit jazyk klientovi. Nepoužívat příliš cizích pojmů, kterým by klient nemusel rozumět. Nenadřazovat se nad klienta, nevyslýchat ho a ani nezlehčovat jeho životní situaci (Gulová, 2011).

Sociální poradenství rozděljuje Matoušek na základní a odborné. Základní poradenství pak poskytuje informace o dostupných službách a možnostech pro klienta, které povedou ke zlepšení či alespoň zmírnění jeho nepříznivé životní situace. Oproti tomu odborné sociální poradenství je zaměřeno na poskytnutí konkrétní pomoci v konkrétní situaci klienta vedoucí k odvrácení jeho sociálních problémů (Matoušek a kol., 2003).

Cílem poradenství, jak uvádí Dryden je pomoc klientům k lepšímu životu bez omezení a nepohody. Poradenství vyžaduje pochopení klienta a jeho světa právě z klientova pohledu. Toto pochopení vede k lepšímu porozumění klientovy situace a nejen to. Navíc klient toto přijetí pozná a je tím zaručena i lepší spolupráce s klientem (Dryden, 2008).

Gulová však poradenství nepovažuje za příliš šťastný název. Z jejího pohledu jde v poradenství o rozdávaní rad a tím také přebírání i určité odpovědnosti za klienta. Jako mnohem vhodnější a výstižnější místo poradenství vnímá empatické naslouchání, které může klienta posunout k hledání a nalezení vlastního řešení jeho nepříznivé životní situace (Gulová, 2011).

4.2 Pozorování

Pozorování je jedna ze základních metod sociální práce, která je však využívána mnohdy i v jiných oborech. A co je k pozorování v sociální práci potřeba? Jen dobrý zrak a všímavost sociálního pracovníka. Tuto metodu lze využívat v jakémkoli prostředí, a to ať již při jednání s klienty v kanceláři oddělení SPOD nebo v přirozením prostředí klienta, tedy v rodině.

Pozorování je podle sociálního slovníku Matouška definováno jako metoda sociální práce, při které je buď pozorovatel (v našem případě sociální pracovník) přímo zúčastněn v dění, které pozoruje. V tom případě se jedná o tzv. zúčastněné pozorování (Matoušek,

2008). A v případě, že se přímo dění neúčastní, hovoříme o tzv. nezúčastněném pozorování.

Pemová a Ptáček uvádějí, že se standardizované pozorování v rámci výkonu SPOD zaměřuje hlavně na:

- fyzický i emocionální stav dítěte a vhodnost či nevhodnost péče
- rodiče a jejich reakce na intervence oddělení SPOD
- vzájemné působení členů v rodině
- aktuální stav domácnosti
- začlenění členů rodiny do sociálního prostředí

(Pemová & Ptáček, 2012)

Při pozorování rodinné interakce, které je v rámci výkonu SPOD využíváno, uvádí Řezníček několik otázek, které je možné si klást. Jedná se např. o otázky typu: „Jak se plní běžné rodinné funkce? Jaké jsou hranice, pravidla a role rodinné interakce? Jak zapadají jednotliví členové do rodinného systému?“ (2000, s. 42) apod.

4.3 Terénní sociální práce

V rámci terénní sociální práce se snaží sociální pracovník pomáhat lidem, kteří se ocitnou v nepříznivé životní situaci či žijí v sociálně vyloučených lokalitách. I cílem terénní sociální práce je prevence sociálního vyloučení, ale také usiluje o sociální začlenění klienta.

Pod terénní sociální práci v rámci výkonu SPOD se skrývají návštěvy v rodině či jiném prostředí, kde se dítě nachází nebo sociální šetření, které jsou rozepsány níže.

Návštěva v rodině nebo jiném prostředí dítěte

Z praxe je mi známo, že v rámci výkonu profesní činnosti na oddělení SPOD je naprosto běžné navštěvovat dítě v prostředí, kde žije, např. v rodině, náhradní rodinné péči nebo v ústavním zařízení. Dokonce povinné návštěvy dětí jsou zakotveny i v zákoně č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. S dítětem a jeho rodinou je v jeho přirozeném prostředí veden rozhovor a zároveň s tím je prováděno i pozorování, a to nejen prostředí, ve kterém dítě žije, ale i chování a projevy dítěte a také vzájemných vazeb

v rodině či širším sociálním okolí. Sociální pracovník má možnost během návštěvy v rodině pořizovat zvukové i obrazové záznamy. Klienti mají povinnost návštěvu ve svém přirozeném prostředí umožnit.

Pemová a Ptáček mají za to, že „návštěva v rodině je užívána za účelem doplnění informací o rodinných hranicích, funkčnosti rodiny a rolích jejich jednotlivých členů“ (2012, s. 94).

Sociální šetření

Sociální šetření slouží podle Pemové a Ptáčka k získání informací potřebných k výkonu sociálně-právní ochrany dětí. Je také podkladem k tvorbě vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny a následně k vytvoření individuálního plánu ochrany dítěte. Cílem sociálního šetření je zjistit, v jakých podmínkách dítě žije, zda jsou řádně zajišťovány a naplňovány potřeby dítěte a jaká možná rizika jsou s jeho pobytem v domácnosti spjatá. (Pemová & Ptáček, 2012).

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí umožňuje sociálním pracovníkům provádět sociální šetření v rodinách v případě ohrožení dítěte na životě, zdraví či lidské důstojnosti nebo v případě, že jsou o to jiným oddělením SPOD dožádáni. Stejně jako u předešlých návštěv v rodině i v rámci sociálního šetření může sociální pracovník pořizovat zvukové i obrazové záznamy ze šetření a klient mu to musí umožnit.

4.4 Případová konference

Pracovníci oddělení SPOD mají na základě zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů povinnost pořádat případové konference, a to například v situacích před podáním návrhu k soudu na nařízení, prodloužení či zrušení ústavní výchovy. Ze své zkušenosti vím, že výjimečně lze od pořádání případové konference před podáním návrhu k soudu v souvislosti s ústavní výchovou upustit, a to v případě, že by pořádání případové konference bylo neúčelné. Tedy například v situacích, kdy je zřejmé, že neexistuje jiná možnost než nařízení ústavní výchovy. Případová konference se však využívá i v dalších situacích, které mohou mít nepříznivý dopad na nezletilé dítě. Lze ji použít také v případě ohrožení dítěte či při problémech

v rodině (např. při vyhrocených sporech rodičů o děti apod.) nebo školních problémech apod.

Případová konference je svolána buď pracovníkem oddělení SPOD nebo i jinou institucí (např. doprovázejí organizací apod.). Jedná se o setkání dítěte, jeho rodičů či dalších příbuzných nebo blízkých osob dítěte s odborníky (např. sociální pracovník, soudce, učitel, lékař, státní zástupce, psycholog, policista apod.). Smyslem případové konference je zhodnocení situace dítěte a jeho rodiny. Dále pak mapování podpůrné sítě, která má pomoci dítěti a jeho rodině při prohlubování jejich kompetencí, a tedy vede ke zlepšení sociální situace dítěte a jeho rodiny. Výstupem z případové konference je pak vytvoření individuálního plánu ochrany dítěte (<https://www.dobrarodina.cz>).

4.5 Rodinná konference

Tento typ konference je zaměřen, jak z jeho názvu napovídá hlavně na rodinu. Matoušek a Pazlarová uvádí, že rodinná konference „upřednostňuje potenciál rodiny před potencionálem experta-profesionála. Rodinné konference respektují právo rodiny na řešení vlastních záležitostí. Právo jako státní prvek se má do situace rodiny vměšovat, pokud je někdo v rodině ohrožen a rodina nemá kapacitu, aby tomu zabránila“ (2010, s. 173).

Avšak účastníkem rodinné konference mohou být kromě rodinných příslušníků také blízcí přátelé rodiny. Bohužel rodinné konference nemají na rozdíl od případových konferencí oporu v zákoně. Nevím, nakolik jsou na odděleních SPOD v rámci naší republiky tyto konference využívány. V některých případech mohou být rodinné konference, kdy se v zájmu dítěte spojí a aktivuje širší rodina či přátelé rodiny, a to bez vstupu dalších odborníků, přínosné. Protože je v zájmu rodiny domluvit se, jak zlepšit situaci rodinného příslušníka, v tomto případě dítěte.

4.6 Krizová intervence

Ta je další z metod sociální práce. Špaténková a kol. krizovou intervenci popisují jako „zásah, zákrok, respektive zakročení v krizi“ (2017, s. 42). Je využívána v případě, kdy

je ohroženo zdraví klienta, který není schopen sám a ani za pomoci svého širšího okolí krizi účinně zvládnout.

Špaténková a kol. dále uvádějí že krizová intervence by měla být poskytována podle následujících zásad:

- bezodkladně
 - místně a časově dostupná pro klienta
 - prováděná kompetentními pracovníky
 - bez jakéhokoliv ohrožení
 - bez jakýchkoliv složitostí v postupech, tedy co nejjednodušeji
- (Špaténková a kol. 2017)

Na odděleních SPOD jsou řešeny krizové situace týkající se dítěte. Například se jedná o domácí násilí v rodině. Kdy se sociální pracovník zaměřuje na zajištění dítěte a jeho zdraví, ale také nabízí účinnou pomoc ve formě nabídky dalších sociálních služeb pro dítě např. psychologické pomoci, ale i pro rodiče zasaženého domácím násilím.

Pokud se v rodině vyskytuje domácí násilí Pemová a Ptáček považují za krizovou intervenci nezbytné zajištění dítěte, a to ať již v rodině, širší rodině nebo v jiném vhodném prostředí mimo domov. Důležité je současně s tím zajistit i kontakt se sourozenci a poškozeným rodičem. Neméně důležitá je také emocionální a ekonomická opora jak pro rodiče, tak i pro děti. Dále pak ochrana dítěte před manipulativním či dalším násilným chováním ze strany útočníka (Pemová & Ptáček, 2012).

4.7 Vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny

Sociální pracovník má na základě zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů povinnost pravidelně vyhodnocovat situaci dítěte a jeho rodiny. Přitom se má zaměřit na to, zda se jedná či nejedná o ohrožené dítě. Co má obsahovat vyhodnocení je dáno Ministerstvem práce a sociálních věcí. Vyhodnocení ve své úvodní části obsahuje základní informace o dítěti a jeho rodině a dále pak informace o spolupracujících institucích s dítětem. Další část vyhodnocení je zaměřena na rodinu a prostředí, ve kterém dítě žije. Na to pak navazuje část s názvem vývojové prostředí dítěte. Ta se například týká oblasti vzdělání nebo zdraví. Vyhodnocení pokračuje částí s názvem

kapacita rodičů nebo jiných pečovatelů. Závěrečná část je nazvaná analýzou situace dítěte. Pod těmito názvy je vždy několik dalších bodů. Ty zjišťuje sociální pracovník v rámci prováděných návštěv dítěte, šetřením či rozhovorem apod. o klientech, kteří jsou ohroženi. Jak může podle MPSV vypadat možné podrobné vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny je přílohou č.1, které jsem v rámci svého působení na oddělení SPOD vytvářela.

Oddělení SPOD rozděluje vyhodnocení na úvodní, které je také někdy nazývané jako vstupní vyhodnocení a podrobné vyhodnocení. Úvodní vyhodnocení je vypracováno vždy, když je nové dítě přijato do evidence oddělení SPOD a slouží k rozpoznání, zda se jedná o ohrožené dítě podle § 6 zákona č. 359/1999, Sb. o sociálně-právní ochraně dětí či nikoliv. Úvodní vyhodnocení se týká pouze základních informací o dítěti, pečujících osobách, přijetí dítěte do evidence SPOD atd. Podle Pemové a Ptáčka je toto vyhodnocení určeno nejen ke stanovení, zda a do jaké míry je dítě ohroženo, ale také ke stanovení míry sociální intervence (Pemová & Ptáček, 2012).

Podrobné vyhodnocení je na rozdíl od úvodního vyhodnocení, jak sám název napovídá více rozpracované (viz příloha č.1) a slouží jako podklad k vytvoření individuálního plánu ochrany dítěte. Toto vyhodnocení se zaměřuje na oblasti dítěte, jako například zdraví, vzdělání, emoční vývoj dítěte, identitu apod. Dále řeší historii rodiny, širší rodinu, bydlení, základní péči, finanční situaci apod.

4.8 Individuální plán ochrany dítěte

Individuální plán ochrany dítěte (dále jen IPOD) má stejně jako vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny oporu v zákoně č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů. A právě z vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny IPOD vychází, a to v případě, že je dítě vyhodnoceno jako ohrožené. IPOD vypracovává sociální pracovník ve spolupráci s rodinou a dítětem, případně každým, komu je zde uložena nějaká úloha jako například sociálně-aktivizační službě, doprovázející organizaci apod. IPOD je složen ze základních informací o dítěti a jeho rodině a dále navazuje oblast stanovení cílů a na závěr je zhodnocení co se podařilo či nepodařilo. Jak může podle MPSV vypadat případný IPOD je přílohou č. 2, i ten jsem v rámci svého působení na oddělení SPOD vytvářela.

Pemová a Ptáček spatřují účel IPOD v:

- strategiích, které jsou vytvářeny společně s dítětem a jeho rodinou, jejichž cílem je řešit dopady nevhodné či nedostatečné péče o dítě
 - stanovení jednotlivých kroků, jak požadovaných změn dosáhnout
 - nastavení určitého měřítka hodnocení posunu v rodině
- (Pemová & Ptáček, 2012)

Cíle, které jsou v IPOD stanoveny mají vycházet z potřeb rodiny, musí být jasně dané s časovým plánem a je důležité, aby byly měřitelné. Rovněž je potřeba cíle srozumitelně pro klienta popsat a rozdělit je do jednotlivých dílčích úkolů (Pemová & Ptáček, 2012).

5 RIZIKA PRÁCE NA ODDĚLENÍ SPOD

Práce na odděleních sociálně právní ochrany dětí není nikterak jednoduchá. Přebujelá administrativa, která je s výkonem SPOD neodmyslitelně spojená, může nemile některé nově nastupující pracovníky na oddělení SPOD zaskočit, a to obzvláště pokud nemají o výkonu SPOD jasnou představu a práci sociálního pracovníka jdou vykonávat spíše z přesvědčení, že budou pomáhat potřebným, v tomto případě dětem a jejich rodinám.

Ale můžeme zde nalézt i některá další rizika, která jsou s výkonem SPOD úzce spojená. Mezi tato rizika můžeme zařadit rizikové klienty, ale také jako každá profese pracující s lidmi je jistým rizikem i pro sociálního pracovníka syndrom vyhoření.

5.1 Klient s nepřiměřeným chováním

V rámci výkonu práce na oddělení SPOD se pracovníci těchto oddělení setkávají s nejrůznějšími lidmi, kteří mají rozdílné chování. Určitě ne každý klient je pro sociálního pracovníka rizikovým, ale existuje skupina klientů, kteří se projevují agresivním způsobem, a to ať již slovní agresí nebo i tou fyzickou. Takový klient může být i psychicky nemocný nebo prostě jen má agresivní projevy svého jednání v rysech své osobnosti.

Je proto důležitá i jistá ostražitost sociálního pracovníka, který by měl být schopen rozpoznat, skupinu klientů (např. psychicky nemocných, alkoholiků, drogově závislých apod.) potenciálně pro sociálního pracovníka rizikových. V těchto rizikových případech by mělo mít každé oddělení SPOD v rámci svých standardů kvality vytvořeno, jak postupovat při práci s agresivními klienty (např. v rámci oddělení SPOD mít alarm, v rámci místních šetření chodit do rodiny ve dvou apod.).

Nikdy však nelze paušalizovat, že by každý klient, byl pro sociálního pracovníka ohrožující. Tedy ne každý, kdo je např. alkoholik se musí zákonitě projevovat agresivním způsobem. Je tedy důležité, aby sociální pracovník byl schopen vyhodnotit rizika dané situace a ochránil své zdraví.

5.2 Syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření nebo-li burnout syndrom byl poprvé použit v psychologii v 70. letech 20. století, a to Hendrichem Freudenbergerem. Termín burnout byl zprvu používán pro lidi závislé na alkoholu, kteří alkoholu zcela propadli a ztratili o vše ostatní zájem. Později se tento termín rozšířil také na narkomany, kteří se soustředí jenom na drogu a o nic jiného nejeví zájem. A až poté se začal termín burnout používat i pro lidi, kteří byli takzvaně posedlí svou prací a jen práce byla jejich životem. Dnes bychom řekli, že se jednalo o workoholiky (Křivohlavý, 2012).

Avšak s celkovým vyčerpáním, a to tělesným, psychickým i duchovním se můžeme setkat již i dříve. Konkrétně v křesťanství v Bibli, kde nám příkladem může být pronásledovaný Eliáš, který padl na dno svých sil, ale nejen on. Mezi další můžeme řadit Izraelce, které Mojžíš vyvedl z egyptského otroctví do země zaslíbené nebo dalším, který si sáhl na dno svých sil, byl i Job, kterému zmizelo jeho štěstí, a zažíval jenom hrůzy, bídu a neměl klid. V antickém světě již také věděli o vyhoření. Konkrétně pak v antickém Řecku Sisyfos se svým kamenem, který nešel dovalit na vrchol (Křivohlavý, 2012). A tak by se jistě dalo pokračovat dál. Prostě téma vyhoření není nové a provází nás v celé historii.

Avšak až v roce 2019 došlo Světovou zdravotnickou organizací k uznání syndromu vyhoření jako oficiální nemoci.

5.2.1 Definice syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření má několik definic. Asi by bylo zajímavé je porovnat, ale to není předmětem této práce. Proto uvádím jen definici podle Křivohlavého, který říká, že syndrom vyhoření můžeme chápat jako „stav tělesného, citového (emocionálního) a duševního (mentálního) vyčerpání, způsobeného dlouhodobým pobýváním v situacích, které jsou emocionálně mimořádně náročné. Tato emocionální náročnost je nejčastěji nastolena spojením velkého očekávání s chronickými situačními stresy“ (2012, s. 12).

Podle Kebzy a Šolcové lze konstatovat, že jednotlivá pojetí syndromu vyhoření lze shrnout následovně. Jedná o stav vyčerpání, který se hlavně vyskytuje u takových povolání, která pracují s lidmi. Jde o celkový stav vyčerpání, který zasahuje nejen

psychický stav člověka, ale postihuje i jeho fyzickou a sociální oblast. Projevuje se tedy celkovou únavou všech složek lidského organismu, která pramení z chronického stresu (Kebza & Šolcová, 2003).

Syndrom vyhoření je dost bolestnou zkušeností, při které dochází ke ztrátě nejen ideálů pracovníka o jeho profesi, ale přichází i pokles pracovní motivace a celkového výkonu. Tomuto lze však předcházet nebo alespoň eliminovat napáchané škody. Člověk, který byl syndromem vyčerpání zasažen by měl začít lépe vnímat své tělo. Zároveň s tím se pojí také změny v osobním životě člověka a nutnost zapracovat na posílení osobnosti člověka (Maroon, 2012).

Podle Grüna je důležité umět se od svých profesních rolí, do kterých člověk v životě vstupuje odpoutat a udržovat si od nich určitý zdravý odstup. Jde o to naučit se své role střídat. Roli profesní, kterou s nadšením v práci vykonáváme doma vyměnit za roli, např. manželskou, rodičovskou. A hlavně si umět odpočinout a dělat i to, co člověka baví, uklidňuje a naplňuje (Grün, 2014).

5.2.2 Vývoj syndromu vyhoření

Se stále se zvyšujícím životním tempem, konzumním způsobem života a celkově rostoucími nároky na člověka dochází k postupnému zvýšení výskytu syndromu vyhoření ve společnosti.

Základem syndromu vyhoření je podle Maslachové vzorec emočního přetížení a následné emočního vyčerpání. Člověk se příliš citově angažuje, přetěžuje se a cítí se přemožen emocionálními požadavky, které jsou na něho kladeny ostatními lidmi. Jakmile dojde k emočnímu vyčerpání, lidé cítí, že již nejsou schopni druhým pomáhat (Maslach, 2003).

Nejpodstatnější faktory syndromu vyhoření dle Freudebergera

Freudeberger uvádí jako nejpodstatnější faktory vyhoření:

- neovladatelnou touhu po společenském uznání, která se týká nejen pracovního úspěchu, ale také příslušného ocenění za vykonanou práci

- nereálné nároky na mezilidské vztahy, a to nejen na vztah sociálního pracovníka a klient, ale také na vztahy mezi pracovníky v zaměstnání
- rychlé a chybné závěry učiněné o klientových potřebách, kdy např. sociální pracovník nesprávně a zbrkle vyhodnotí situaci klienta a stanoví tak chybné cíle
- kladení přílišného důrazu na věci, které však nejsou důležité, jako například řešení banálních věcí, a neřešení podstatných problémů
- přehánění a zveličování problému, a to v důsledku prosazení vlastních myšlenek a zájmů nebo k oslabení protivníka
- černobílé myšlení a razantní jednostranné řešení vedoucí ke konfliktům
(Honzák, 2018)

Stádia vyhoření

Proces vyhoření tedy není jednorázový, ale postupně se vyvíjí a trvá i různě dlouhou dobu. Lze však oddělit jednotlivé fáze, kterými si člověk v procesu vyhoření prochází. Ne vždy však pracovník musí projít všemi fázemi. Jak uvádí Mirriam Prieß je vysoce individuální, jakými fázemi člověk během syndromu vyhoření projde. To závisí vždy na tom, jak je člověk odolný a silný a jak vnímá sám sebe a na kolik dokáže nepříjemnostem ve svém životě čelit (Prieß, 2015).

Různí autoři nazývají fáze vyhoření různě. Shoda panuje podle Jeklové a Reitmayerové v:

1/ počáteční fázi, kterou můžeme nazvat nadšení - to se projevuje jistým idealismem, kdy práce se stává nejdůležitější součástí života člověka, který v práci vynakládá nemalé úsilí a energii a zcela dobrovolně se až patologicky přepracovává, kdy hlavním tématem se stává smysluplnost práce

2/ po počáteční fázi nastupuje fáze stagnace - dochází k poklesu původních očekávání a zároveň se také u pracovníka prohlubuje přednostní uspokojení vlastních potřeb před pracovní činností

3/ další fází je frustrace – kdy dochází ke ztrátě smysluplnosti práce a pochybnostech o pomoci klientům

4/ následuje apatie – ta se projevuje vyhýbáním novým úkolům a prací jen v rozsahu nezbytně nutném

5/ poslední je fáze intervence – značí přerušování pracovní činnosti či přehodnocení času pro sebe samého, svou rodinu apod.

(Jeklová & Reitmayerová, 2006)

Na začátku je tedy možné u pracovníků pozorovat nadšení pro práci a smysluplnost práce, která může přerůst až v upřednostňování práce před vlastními potřebami. Pracovník však postupně přichází o počáteční ideály a nastupuje celkový rozklad a emoční otupení, kdy člověk může v rámci sebezáchovy práci i opustit. U sociálních pracovníků pak v rámci vyhoření můžeme dle Maroona pozorovat změnu z angažovaného, soucitného chování zaměřeného na klienta a jeho potřeby spíše k chování, které je se znaky vyčerpání, únavy, citového odstupů od klientů a bezmoci. (Maroon, 2012).

5.2.3 Vyhoření sociálního pracovníka

Sociální práci si vybírají lidé, kteří v ní spatřují určité poslání, a to pomoc svým klientům. Počáteční idealismus však často vystřídá tvrdý střet s realitou v praxi. Dochází k prozření a sociálnímu pracovníkovi se hroutí jeho představy o možné pomoci klientům, která je silně limitována byrokracií, ale i snahou klienta ke spolupráci se sociálním pracovníkem. Tedy, že i přes veškerou snahu sociálního pracovníka se nemusí vždy podařit pomoci všem klientům. To jsou faktory, které vyvolávají určitý stres, a tedy zátěž pracovníka. Pokud tato zátěž trvá dlouhodobě může se vyvinout až v syndrom vyhoření.

Sociální pracovník zasažený syndromem vyhoření

Sociální pracovník, který je postižen syndromem vyhoření vykazuje dle Maroona určité znaky ve svém chování, které lze shrnout následovně:

- kladení si nižších cílů – kdy se sociální pracovník soustředí více na klienty, kteří jsou pro pracovníka méně nároční, se kterými lépe vyjde a o složitější případy se téměř nezajímá, nepracuje s nimi a nebo jen minimálně
- vinu za neúspěch svaluje na jiné – například může tvrdit, že nemá dostatečné pracovní podmínky pro pomoc klientovi či vinu za neúspěch klienta, který selhává,

svaluje na klienta a nepřipouští vůbec svou chybu pramenící např. z vlastní neochoty ke spolupráci s klientem

- snížená empatie ke svým klientům – klesá důvěra v klienta a jeho schopnosti, což může vést až k nepřátelskému postoji vůči klientům, ke kterým může pociťovat až nenávisť
- snaha o získání osobních výhod – postupně sociálního pracovníka opouští počáteční altruismus a stěžuje si na nedostatečné ocenění za svou práci, do popředí se dostává výše platu nebo rozvržení pracovní doby a práce je považována za frustrující
- opuštění práce – je vyvrcholením dlouhodobé nespokojenosti s prací, do které sociální pracovník investuje méně a méně času i své energie

(Maroon, 2012)

5.3 Prevence syndromu vyhoření

Prevenici syndromu vyhoření spatřují Pemová s Ptáčkem ve dvou rovinách, a to:

1/ v osobní rovině – sem pak řadí osobní přístup ke vzdělání, trávení volného času, sociální podporu v rodině

2/ v systémové rovině – podpora ze strany zaměstnavatele k prevenci syndromu vyhoření (např. supervize, porady apod.)

(Pemová & Ptáček, 2012)

Syndrom vyhoření souvisí s pracovním výkonem, kdy v tomto spojení může dojít ke snížení pracovního výkonu až po absenci v zaměstnání či změnu zaměstnání. Syndrom vyhoření má tedy negativní dopady nejen na pracovníka, ale i ekonomické důsledky pro zaměstnavatele. Proto je v zájmu zaměstnavatelů právě prevence syndromu vyhoření. V rámci prevence jsou provozovány programy osobního rozvoje, programy zaměřené na týmovou spolupráci, výcvik profesních dovedností nebo zvýšení participace pracovníků na rozhodování týmu (Kebza & Šolcová, 2003).

Matoušek pak prevenci syndromu vyhoření vidí ještě navíc např. v omezení počtu případů, které má pracovník na starosti až po zkrácení pracovního úvazku (Matoušek a kol., 2003).

V rámci prevence syndromu vyhoření pro sociální pracovníky (a i pro další profese pracující s lidmi) je také víc než důležitá pravidelná duševní hygiena. Podle Kebzy a Šolcové je potřeba v rámci duševní hygieny naučit se udržet určitý odstup od klientů. Ten spatřují v odosobnění a náhledu na klienta jen jako na případ apod. Dále pak v nezapojení osobního přístupu a držení si racionálního odstupu od klientů. Nebo jasnou izolací profesního života od soukromého života (Kebza & Šolcová, 2003).

Supervize

Do prevence můžeme zahrnout také supervizi. Supervizi popisuje Kopřiva jako praktické učení, při kterém supervizor napomáhá supervidovanému pracovníkovi při řešení problémů při práci s klienty (Kopřiva, 1997).

Dnes je supervize v rámci výkonu SPOD vyžadována a je zakotvena v standardech kvality na jednotlivých odděleních SPOD. Její pozitivum spatřuje Dryden v nabídce kvalitnějších služeb pro své klienty, ale i v ochraně samotného sociálního pracovníka. Právě supervize totiž může být prevencí před stresem, ale i samotným vyhořením (Dryden, 2008).

Supervizi v rámci výkonu sociální práce dělí Marhrová, Venglářová a kol. na:

- Individuální – ta je supervizorem poskytována jednomu supervidovanému sociálnímu pracovníkovi. Probíhá formou rozhovoru supervizora a sociálního pracovníka a je zaměřena na pracovní problematiku.
- Skupinovou – skupinu tvoří 8 – 12 členů a jde o setkání pracovníků, které je vedeno formou rozhovorů o práci či klientech, při kterém dochází k rozvoji pracovníků a jejich pracovnímu obohacení (osvojení nových dovedností a rozšíření jejich vědomostí). Skupina může být tvořena pracovníky z různých týmů.
- Týmovou – té se účastní pouze členové jednoho týmu. Vedoucí týmu by se však týmové supervize měl účastnit jen v případě, že ho tým se souhlasem všech členů k účasti přizve. Při týmové supervizi je řešena komunikace v týmu nebo pracovní postupy a jejich zefektivnění.

(Mahrová & Venglářová a kol.)

- Případovou – která se podle Koláře věnuje konkrétnímu případu práce s klientem. Může mít formu individuální nebo v rámci jednoho pracovního kolektivu i formu skupinovou (<http://www.kolar-psychotherapeut.cz>).

6. VLASTNÍ EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ

Práce sociálního pracovníka na oddělení SPOD je nejen zajímavá, ale také psychicky náročná a průběhu několika let i rychle se měnící. Sociální pracovník se musí umět všem těm změnám přizpůsobit. Což nemusí být vůbec jednoduché a zvláště pro dlouhodobě působící pracovníky oddělení SPOD se s těmito změnami vyrovnat. Nikdo totiž dopředu sociální pracovníky na tyto změny nepřipravuje, a to ani v případě předcházejícího studia, které je na tuto pracovní pozici vyžadováno. Rozčarování pak může přijít u nově nastupujících sociálních pracovníků, jejichž očekávání se nemusí vždy potkat s realitou.

Za hlavní cíl tohoto empirického šetření považuji zjištění, jaká je motivace sociálních pracovníků k práci na oddělení sociálně-právní ochrany dětí. K tomuto tématu mě přivedl fakt, že oddělení sociálně-právní ochrany dětí patří dlouhodobě a dovolím si tvrdit, že i ve většině republiky k značně poddimenzovaným, a navíc také s vysokou fluktuací zaměstnanců. Tento fakt se pak negativně odráží na kvalitě odvedené práce, ale také i na ochotě klientů ke spolupráci s oddělením sociálně-právní ochranou dětí. Čehož jsem bohužel byla svědkem na oddělení sociálně-právní ochrany dětí, kde jsem pracovala již od roku 2009 až do počátku letošního roku.

6.1 Stanovení výzkumných otázek

Aby bylo možné popsat cíl práce stanovila jsem si dílčí výzkumné otázky. Ty vycházejí z toho, jak sociální pracovník na oddělení SPOD vnímá svou roli v rámci své profese. A také z jeho možných očekávání, která sociálně-právní ochrana dětí jednotlivým sociálním pracovníkům oddělení SPOD přináší.

Jednotlivé dílčí výzkumné otázky tedy zní:

- Co vede pracovníky k výkonu práce sociálního pracovníka na oddělení sociálně-právní ochrany dětí?
- Jaká očekávání mají sociální pracovníci od práce na oddělení sociálně-právní ochrany dětí?
- Jak vnímají pracovníci v rámci oddělení sociálně-právní ochrany dětí své povolání?

- Do jaké míry je práce na oddělení sociálně-právní ochrany dětí z pohledu pracovníků sociálně-právní ochrany dětí naplňující a uspokojující?

6.2 Stanovení hypotéz

Ze své několikaleté zkušenosti pracovníka na oddělení sociálně-právní ochrany dětí jsem si pak vytvořila z výše uvedených podotázek následující hypotézy:

H1: Sociální pracovníci jsou motivováni k výkonu práce na oddělení sociálně-právní ochrany dětí z jiných důvodů (např. pracovní benefity) než uplatněním svého získaného vzdělání v sociální práci.

H2: Pracovníci oddělení SPOD jsou ze své náročné práce unaveni a dochází tak u nich k úvahám o změně zaměstnání.

H3: V rámci sociálně-právní ochrany dětí vnímají sociální pracovníci, že se vytrácí z jejich práce smysl, a to pomoc dětem a jejich rodinám a převládá práce úředníka (byrokracie) nad výkonem sociální práce.

H4: Sociální pracovníci v rámci sociálně-právní ochrany dětí jsou demotivováni k výkonu své profese metodikami z nadřízených orgánů (MPSV, krajský úřad).

H5: Pracovníci oddělení SPOD vnímají nárůst administrativy ve své profesi jako zatěžující problém, který jim komplikuje výkon jejich agendy.

6.3 Metoda výzkumu

Jelikož jsem se rozhodla zodpovědět jaká je motivace sociálních pracovníků k výkonu práce na oddělení sociálně-právní ochrany dětí je nutné oslovit větší počet respondentů. Z toho důvodu jsme si zvolila kvantitativní přístup.

Podle Reichela kvantitativní přístup předpokládá, že jednotlivé jevy sociálního světa mohou být předmětem zkoumání, a tedy jsou jistým způsobem měřitelné, či je lze nějak kategorizovat nebo uspořádat. Informace o těchto jevech jsou „získávané v jisté kvantifikovatelné a co nejvíce formálně porovnatelné podobě“ (2009, s. 40).

Dále pak Reichel popisuje, že je „analyzuje statistickými metodami se záměrem ověřit platnost představ o výskytu nějakých charakteristik zkoumaných fenoménů, případně o vzájemných vztazích těchto charakteristik, také o jejich vztazích k dalším objektům a jejich vlastnostem apod.“ (2009, s. 40).

Jak uvádí Ferjenčík kvantitativní výzkum je naopak od kvalitativního výzkumu, který je orientovaný holisticky spíše reduktivním zkoumáním. Výzkumník si během svého zkoumání uvědomuje, že jeho objekt zkoumání má mnoho rozměrů, které však není schopen zcela zachytit ve všech jeho podobách. Z toho důvodu si pak vybírá jen některé z daných rozměrů a ty pak podrobně studuje a popisuje. Jako pozitivní lze vnímat, že zjištění vzešlá z kvantitativního výzkumu mohou být přesnější, ale naopak negativem může být, že jim chybí provázanost (Ferjenčík, 2000).

Za metodu výzkumu jsme si zvolila dotazníkové šetření. Dotazník je poměrně rozšířenou metodou sběru dat, která umožňuje oslovit velký počet respondentů. Za negativní aspekt pak můžeme vnímat problematiku návratnosti dotazníků, čímž může být ohrožena reprezentativnost zkoumaného vzorku. Z toho vyplývá, že je zapotřebí zajistit návratnost dotazníků.

A jak dosáhnout dostatečné návratnosti dotazníků? Reichel (2009) uvádí, že za vyšší návratností dotazníků stojí vzhled dotazníku a také zvolená forma jeho distribuce mezi respondenty.

6.4 Silné a slabé stránky výzkumného šetření

Za slabé stránky mohu označit návratnost dotazníků, která bude záviset nejen na kvalitě zpracování daného dotazníku, ale také na ochotě jednotlivých respondentů dotazník vyplňovat. Protože pokud dotazník své respondenty nezaujme, návratnost dotazníků se tím rapidně snižuje. Mezi další slabé stránky dotazníku pak patří podle Reichela to, že respondent má u dotazníku mnohem více času na to, si svou odpověď rozmyslet. Navíc pak písemný projev požaduje od respondenta určitou dávku úsilí a trpělivosti-. Nedostatek trpělivosti respondenta nad dotazníkem pak může způsobit i neúplnost či zkreslení jednotlivých odpovědí v dotazníku (Reichel, 2009).

Reichel zmiňuje jako výhodu, tedy silnou stránku dotazníku oproti rozhovoru v tom, že u dotazníku odpadá problém se záznamem. Navíc pak také písemný projev v dotazníku bývá více uspořádaný oproti rozhovoru. Kdy při rozhovoru je řeč mnohem více košatější. Dalším kladem dotazníku pak je navíc to, že písemná odpověď oproti rozhovoru je mnohem víc urovnanější a tím se také stává přehlednější (Reichel, 2009).

Ve své práci jsme se rozhodla použít dotazník s uzavřenými, polootevřenými i otevřenými otázkami. Podle Reichela lze říci, že volný nebo-li nestrukturovaný dotazník představuje pouze určité téma, na které se má respondent dotazníku volně rozepsat. Otázky se pak musí vyhodnotit. Dotazník polostrukturovaný pak představuje předem daný soubor otázek, na které může respondent odpovědět v libovolném pořadí dle svého uvážení. A dalším využívaným typem dotazníku je takzvaný strukturovaný dotazník. Tento typ dotazníku pak může mít podobu jakéhosi formuláře, kde jsou vytištěny předem dané otázky v určitém pořadí, na které má respondent odpovědět (Reichel, 2009).

6.5 Výběr výzkumného vzorku

Výzkumný vzorek jsme vybrala záměrným způsobem, a to sociální pracovníky orgánů sociálně-právní ochrany dětí v Libereckém kraji. Dotazník o celkem 25 otázkách, který je uveden jako příloha č. 3, byl prostřednictvím e-mailu rozeslán zaměstnancům na jednotlivá oddělení sociálně-právní ochrany dětí v Libereckém kraji, což by mělo pokrýt dostatečně reprezentativní vzorek. V Libereckém kraji je totiž sociálně-právní ochrana dětí na 10 úřadech obcí s rozšířenou působností. Konkrétně se jedná o sociálně-právní ochranu dětí v České Lípě, Frýdlantu, Jablonci nad Nisou, Jilemnicí, Liberci, Novém Boru, Semilech, Tanvaldu, Turnově, a také v Železném Brodě. Dotazníky byly rozeslány v březnu 2021 na pracovní e-maily jednotlivým sociálním pracovníkům. Adresy těchto e-mailů byly získány z veřejně dostupných webových stránek jednotlivých úřadů obcí s rozšířenou působností. Sběr dat pak probíhal po 4 týdnech od rozeslání dotazníků prostřednictvím aplikace Google dotazník společnosti Google, kde byl po této době sběr dat ukončen. Celkem bylo rozesláno 92 dotazníků na oddělení SPOD, a to konkrétně 22 do České Lípy, 6 do Frýdlantu, 13 do Jablonce nad Nisou, 5 do Jilemnice, 30 do Liberce, 5 do Nového Boru, 5 do Semil, 5 do Tanvaldu, 7 do Turnova a 4 do Železného Brodu.

6.6 Návratnost dotazníků

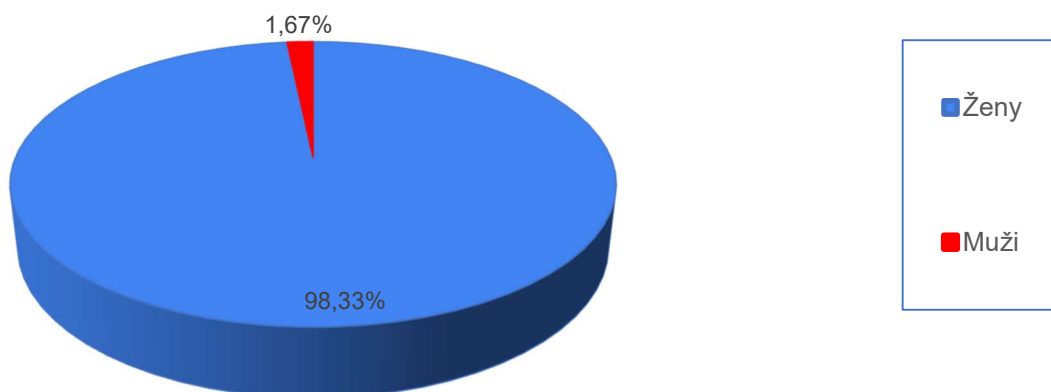
Z celkem 92 rozeslaných dotazníků činila návratnost 66,3 %, tedy 61 dotazníků. Bohužel ne všechny dotazníky jsem do výzkumného vzorku zařadila. Protože ne všichni oslovení respondenti splňovali vzdělání potřebné pro výkon sociálního pracovníka. Tedy celkem jeden dotazník byl vyřazen, a to kvůli nesplnění vzdělání v sociální oblasti - IT vzdělání. Po vyřazení tohoto dotazníku návratnost činila 65,2 %. Aby byla zachována anonymita respondentů, nebylo v rámci dotazníkové šetření řešeno, kdo je z jakého oddělení SPOD.

6.7 Zpracování údajů a analýza získaných informací

6.7.1 Vyhodnocení identifikace respondenta

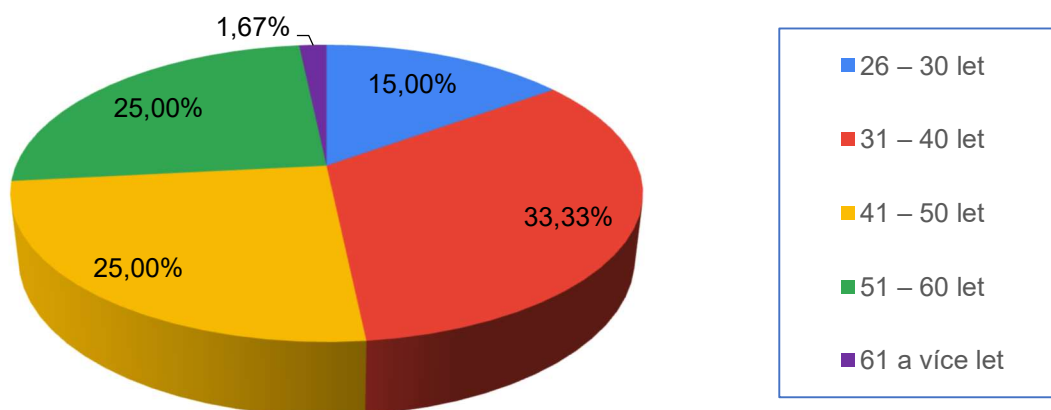
Není překvapením, že na odděleních SPOD je zaměstnána drtivá většina žen, jak je patrné z grafu číslo 1. Konkrétně se jedná o více než 98 % z dotázaných respondentů. Muž byl pouze jeden, což v převodu na procenta činí necelá 2 %. Práce na odděleních SPOD je tedy výrazně feminizovaná. Ze své praxe na OSPOD vím, že někteří klienti by raději uvítali jako pracovníky na OSPOD muže, ale ti bohužel na OSPOD aspoň v Libereckém kraji spíše chybí. Z praxe se domnívám, že muž jako sociální pracovník na oddělení SPOD je klienty vnímán vážněji než žena, i když si uvědomuji, že ne vždy toto musí platit. Ale při jednání s některými muži, je patrné, že by uvítali raději jako sociálního pracovníka muže. Určitě však záleží na pracovníkovi oddělení SPOD, ale také na klientovi a jeho povaze.

Graf č. 1: Struktura dotázaných podle pohlaví



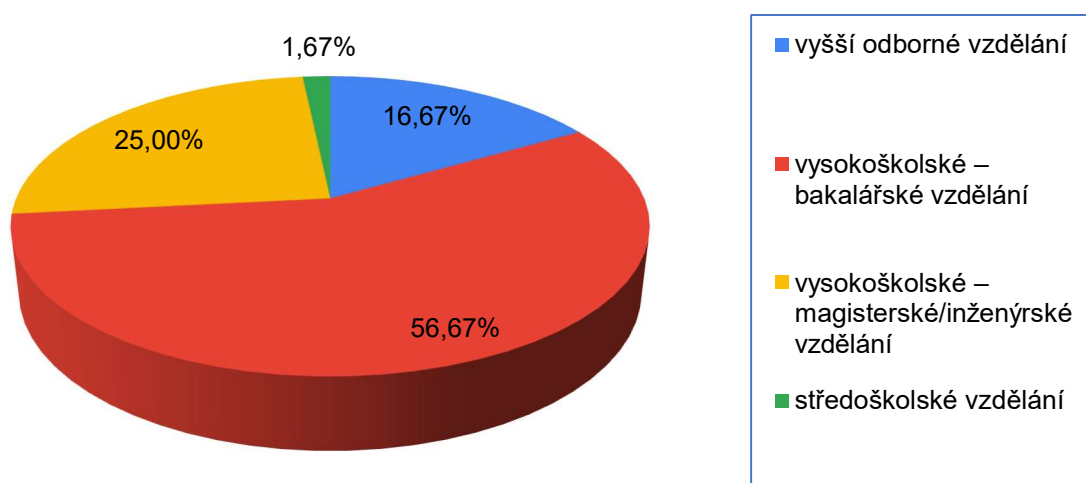
Věkové složení sociálních pracovníků na oddělení SPOD v Libereckém kraji, na který byl výzkum zaměřen, je rozmanité. Jsou zde zastoupeny všechny věkové skupiny. Z hlediska věku byla nejpočetnější skupina sociálních pracovníků zastoupena ve věkové kategorii 31- 40 let. Tuto kategorii sociálních pracovníků ve středním věku tvořilo celkem něco málo přes 33 % z dotázaných respondentů, což ukazuje graf číslo 2. Naopak nejméně sociálních pracovníků bylo zastoupeno ve věkové kategorii 61 a více let, kde se jednalo pouze o jednoho respondenta, tedy necelá 2 %. Z toho je patrné, že v předdůchodovém věku sociální pracovníci v Libereckém kraji příliš nejsou. Je však otázkou, zda takto zkušenější sociální pracovníci z oddělení SPOD z nějakého důvodu odchází ještě před dosažením důchodového věku nebo jen v této kategorii do tohoto věku zatím nedozráli. Další nejméně zastoupenou skupinou jsou lidé ve věkové kategorii do 30 let, kde se jednalo pouze o 15 % zaměstnanců oddělení SPOD. Z toho vyplývá, že mladých pracovníků na OSPOD příliš není, a tedy zaměstnání na oddělení SPOD není zřejmě pro mladou generaci po škole příliš lukrativní. Po 25 % byly zastoupeny dvě věkové kategorie, a to 41 – 50 let a 51 – 60 let. To značí, že pracovníci na OSPOD jsou spíše zkušenější a ve zralejším věku.

Graf č. 2: Struktura dotázaných podle věku



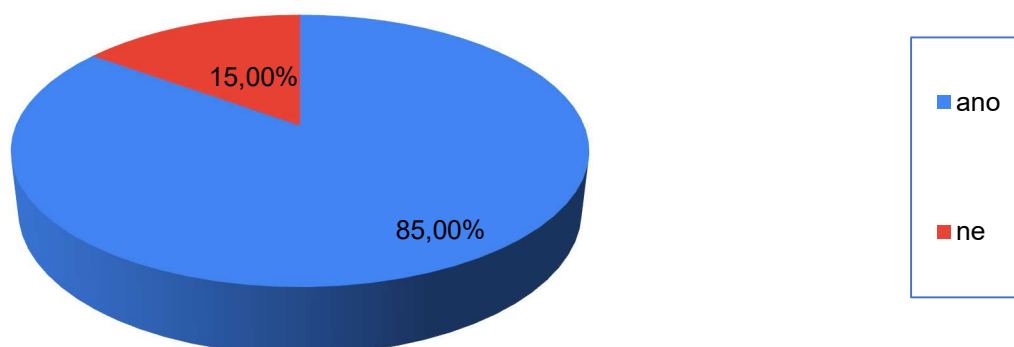
V dnešní době je vysokoškolské vzdělání či vyšší odborné vzdělání nedílnou součástí sociálního pracovníka na oddělení SPOD. Na vzdělání je zde kladen velký důraz. Ale ne každý sociální pracovník na OSPOD musí mít vysokoškolské vzdělání. Výjimku do roku 2017, kdy byl novelizován zákon o sociálních službách, tvořili pracovníci oddělení SPOD, kteří práci na tom to oddělení vykonávali nejméně 10 let, a to za podmínky ukončeného středoškolského vzdělání s maturitní zkouškou v oboru sociálně-právním. Ten musel být ukončen do roku 1998 a bylo nutné k tomu absolvovat akreditovaný vzdělávací kurz v oblasti dané dle zákona o sociálních službách a v rozsahu minimálně 200 hodin. Po novele zákona o sociálních službách však bylo toto ustanovení zrušeno. A tak na odděleních SPOD mohou být služebně starší pracovníci ještě bez potřebného vysokoškolského vzdělání. Proto v dotazníkovém šetření vyšlo, že necelá 2 % z dotázaných respondentů má pouze středoškolské vzdělání. To je zřejmé z grafu číslo 3. Naopak nejpočetněji zastoupenou skupinou, co se týká vzdělání, je vysokoškolský titul bakalář, a to skoro s 57 %.

Graf č. 3: Struktura dotázaných podle dosaženého vzdělání



Jak je zřejmé z grafu číslo 4, nemá 15 % z dotázaných respondentů vystudovaný přímo obor sociální práci. Lze říci, že na odděleních SPOD v Libereckém kraji pracuje převážná většina sociálních pracovníků, kteří mají vystudovanou přímo sociální práci, a to 85 %. Takto vysoké číslo je do jisté míry ovlivněno zákonem o sociálních pracovnících, který striktně vzdělání pro sociální pracovníky určuje. Mimo přímou sociální práci mají lidé na odděleních SPOD vystudované vysokoškolské vzdělání v následujících oborech: andragogika v profilaci na sociální práci, sociální patologie a prevence; sociální pedagogika; na teologii vystudovaná psychosociální studia; sociálně-pedagogická asistence a speciální pedagogika. Z vyššího odborného vzdělání je to pak obor asistent hygienické služby. Bohužel respondent to u tohoto vzdělání blíže nerozvedl. Ale s ohledem na kladnou odpověď v dalším bodě dotazníkového šetření, který byl zaměřen na skutečnost, zda mají respondenti přímo vystudovanou sociální práci, nebyl tento dotazník vyloučen.

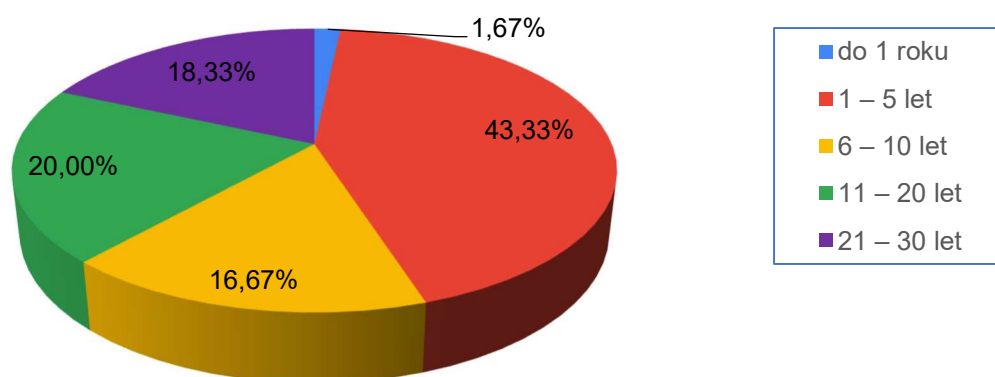
Graf č. 4: Struktura dotázaných podle toho, zda mají přímo vystudovaný obor sociální práce



Délka praxe na OSPOD pro mě nebyla vzhledem k vysoké fluktuaci pracovníků na oddělení SPOD, a to nejen tam, kde jsem pracovala žádným překvapením. Graf číslo 5 zobrazuje strukturu respondentů podle délky praxe na oddělení SPOD. Nejčetnější skupina pracovníků OSPOD působí na úřadech s rozšířenou působností v délce 1-5 let. Jednalo se o něco málo přes 43 % z dotázaných respondentů. Jde tedy o méně zkušené sociální pracovníky, kteří se postupně v práci zaučují. Osobně se domnívám, že zaučení nového pracovníka, aby byl samostatný a dokázal si sám v situacích, které ho na oddělení SPOD potkávají, poradit, trvá nejméně tři roky. Tím však nechci říci, že všichni sociální pracovníci na oddělení SPOD se zaučují tři roky. Zaučení většinou v rámci několika měsíců je dáno ve standardech kvality, které musí mít vytvořené každé oddělení SPOD. Ale tím je myšleno jen to počáteční zaučení. Po takto krátké době však sociální pracovník bez předchozích zkušeností z výkonu SPOD většinou není schopen sám bez pomoci zkušenějších kolegů práci na oddělení v plném rozsahu zastat. A i z toho důvodu mohou zaměstnanci na odděleních SPOD vykonávat pracovní pohotovost až po vyhotovení zkoušek odborné způsobilosti. Další nejpočetněji v grafu zastoupenou skupinou jsou sociální pracovníci s délkou praxe 11-20 let. Tito pracovníci činili 20 % z dotázaných respondentů. S touto délkou praxe se již jedná o zkušené sociální pracovníky. Domnívám se, že právě tato skupina pracovníků pak zaučuje služebně mladší kolegy, kteří nově na pracoviště SPOD nastupují. Protože již mají, co se týká zkušeností, co nabídnout. Další skupinu tvořilo něco málo přes 18 % respondentů s délkou praxe na oddělení SPOD od 21 do 30 let. Bezesporu i tyto pracovníci jsou již zkušení, ale na druhou stranu jsou

ovlivnění vývojem profese a nesou si tedy určitou z mého pohledu zátěž v tom, že může být pro ně obtížné přebírat nové metody práce a přizpůsobovat se novým trendům v sociální práci. Další poměrně početnou skupinou, a to necelých 17 % jsou pracovníci s délkou praxe 6-10 let. I to už nejsou úplní nováčci, ale jedná se o zkušenější sociální pracovníky. Nejméně pak byla zastoupena skupina do jednoho roku praxe na oddělení SPOD. To může ukazovat na fakt, že opravdu nových pracovníků v rámci agendy SPOD příliš nepřibývá. Na druhou stranu však pracovníků od 1 do 5 let praxe je poměrně velká skupina, která značí, že i na oddělení SPOD přicházejí noví pracovníci, kteří pár let na odděleních SPOD setrvávají.

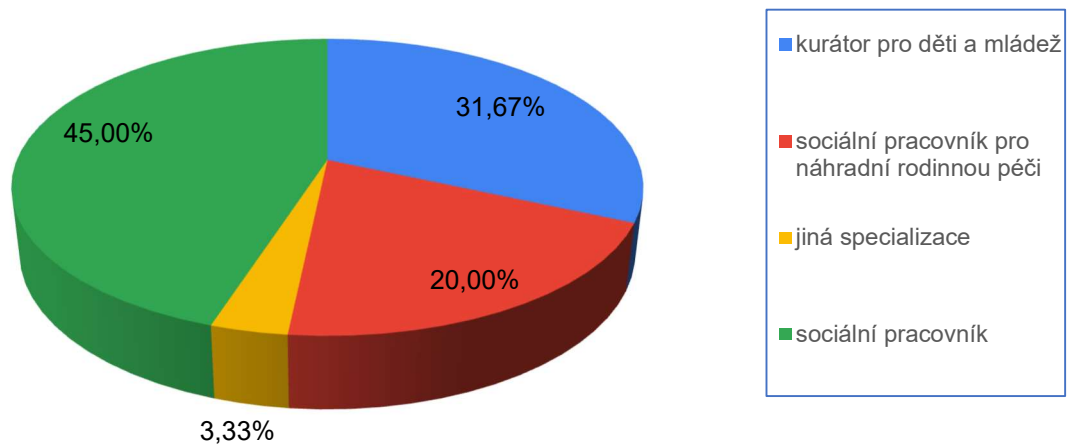
Graf č. 5: Struktura dotázaných podle délky praxe na oddělení SPOD



Jak je patrné z grafu číslo 6 dle zastávané pozice vykonávalo 45 % z dotázaných respondentů na odděleních SPOD funkci sociálního pracovníka. Tato skupina je nejpočetnější, protože této agendy bývá na odděleních SPOD nejvíce. Jedná se o klasickou terénní sociální práci, jejíž specifikace (a rovněž také specifikace dalších oblastí výkonu agendy SPOD) je blíže popsána v kapitole číslo 3.2 s názvem rozdělení sociální práce. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou pracovníků v rámci výkonu agendy SPOD je s necelými 32 % skupina kurátorů pro děti a mládež a na třetím místě jsou pak s 20 % zastoupení sociální pracovníci pro náhradní rodinnou péči. Jako jinou specializaci, která byla zastoupena více jak 3 %, uvedli dotázaní respondenti v jednom případě pozici vedoucího oddělení a zároveň s tím i pozici sociálního pracovníka pro náhradní rodinnou péči. Rovněž pouze jednou zde byla jako specializace uvedena agenda CAN a domácího násilí. Tato agenda někdy nebývá samostatná, ale třeba bývá přidružena k jiné agendě

v rámci výkonu SPOD (do značné míry to může být ovlivněno nedostatkem pracovníků na odděleních SPOD). Z mého pohledu je však potěšující, že v tomto dotazníkovém šetření je v odpovědích uvedena jako samostatná agenda, protože svou náročností si jistě zaslouží samostatnou pracovní pozici. Doufám, že tento trend se bude šířit i na další pracoviště SPOD.

Graf č. 6: Struktura dotázaných dle zastávané pozice



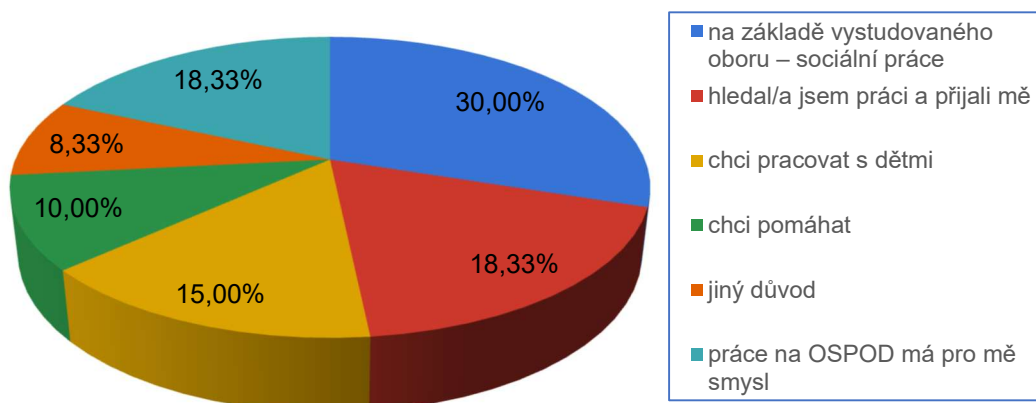
6.7.2 Vyhodnocení zbylé části dotazníku

Práce na OSPOD jistě není pro každého. Je potřeba psychické odolnosti, sociálních dovedností a znalostí, ale také trpělivosti s dětmi i dospělými. Pro práci na odděleních SPOD má každý své důvody, každý si na ní najde pozitiva, ale i negativa.

Graf číslo 7 zobrazuje, že 30 % z dotázaných respondentů se rozhodlo pro práci na odděleních SPOD z důvodu vystudovaného oboru sociální práce. Z mého pohledu je dobře, že práci sociálního pracovníka na odděleních SPOD vykonávají vystudovaní lidé z oboru. Je to lepší než kdyby to byli kupříkladu právníci, či lidé z jiných vystudovaných oborů, které zákon o sociálních službách na pozici sociálního pracovníka uznává. Více jak 18 % respondentů pak uvedlo, že hledali nějakou práci a byli na oddělení SPOD přijati. Stejně procentuelně pak byla zastoupena odpověď, že výkon SPOD má pro dotázané respondenty smysl, což je z mého pohledu potěšující, protože smysluplná práce je nejen důležitá pro klienta, ale i pro samotného sociálního pracovníka, kterého práce do jisté míry naplňuje. To se bezesporu odrazí na kvalitě prováděné práce a mělo by to mít

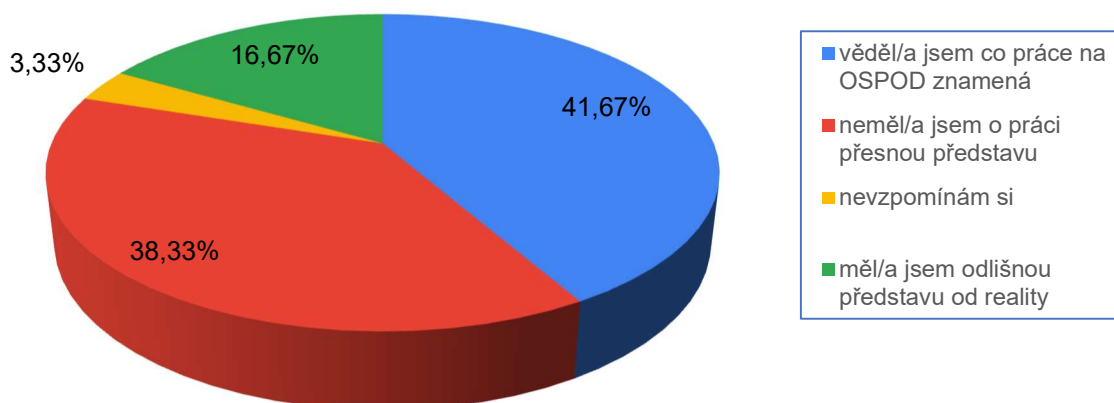
také pozitivní přesah i do soukromého života každého pracovníka. A jaký smysl spatřují ve vykonávané práci na oddělení SPOD dotázaní respondenti? Odpovědí byla nejen různorodost práce, ale také, že výkon SPOD je i pro někoho výzvou. Poskytovat poradenství rodinám, které se ocitly v krizi; popřípadě řešit situaci dítěte, které se ocitlo bez dostatku péče, to je z pohledu dalšího dotázaného respondenta vysněná práce na oddělení SPOD. Pro další je smyslem pomoc dětem a rodinám, kteří pomoc potřebují. Smysl je také spatřován v ochraně dětí, která by měla být koordinovaná a zaštitěná ze strany státu, dále pak v interdisciplinární koordinaci pomoci celému rodinnému systému a také v možnosti se podílet na systémových změnách v péči o ohrožené děti. Zúročení dosaženého vzdělání i bývalé profese je další odpovědí na smysluplnost práce na oddělení SPOD. A z hlediska osobního je smysl vnímán v rozvoji kompetencí a ve vzdělávání. 15 % respondentů uvedlo, že důvodem pro práci v rámci agendy SPOD je to, že chtějí pracovat s dětmi. Zastoupení této odpovědi bylo pro mě v takto vysokém počtu překvapující. Ale vzhledem k tomu, že nároky na všechny profese se neustále zvyšují, může toto být pro někoho cesta jak se dostat k vysněné práci s dětmi, na kterou by třeba do školství jinak neměl dostatečnou kvalifikaci. 10 % pak byla zastoupena odpověď, že chtějí pomáhat a práce na odděleních SPOD jim toto umožňuje. I když s postupem času se sociální práce na oddělení SPOD co do pomoci rodinám s dětmi zužuje a dochází více k delegaci práci na jiné subjekty (např. na sociálně-aktivizační služby), které rodinám pomáhají z mého pohledu víc než pracovníci oddělení SPOD. Více jak 8 % pak představuje odpověď jiného důvodu. Pod tuto odpověď pak dotázaní respondenti uvedli potřebu změny práce. Dále pak, že se během výkonu agendy v rámci SPOD člověk dostane do zajímavých situací a neustále se něco nového učí. Zastoupena zde byla i odpověď, že respondent pracoval v organizaci doprovázející pěstounské rodiny, a tak chtěl vyzkoušet také sociální práci z druhé strany, a to na oddělení SPOD s pěstounskými rodinami. A další respondent uvedl, že práce na úřadě pro něho představuje jistotu zaměstnání, kterou si před 25 lety vybral a navíc ho baví práce kurátora pro děti a mládež, v rámci které vykonává i určitou preventivní činnost.

Graf č. 7: Struktura dotazovaných podle toho z jakého důvodu si vybrali práci na oddělení SPOD



Další graf číslo 8 se zabývá očekáváním, která lidé od práce na OSPOD mají. Necelých 42 % uvedlo, že vědělo, co si pod práci na oddělení SPOD představit, co tato práce znamená. Nemělo by se pak stát, že pracovníci budou z práce zaskočeni a budou jí měnit, protože jejich původní představa byla odlišná od reality. Naopak nejasnou představu o práci na oddělení SPOD mělo více jak 38 % z dotázaných respondentů. A dokonce necelých 17 % pak mělo zcela jinou představu o výkonu práce na oddělení SPOD. Což pak mnohdy může být i důvodem k fluktuaci pracovníků na odděleních SPOD. Více jak 3 % si již nevzpomíná jaké mělo od práce na oddělení SPOD očekávání.

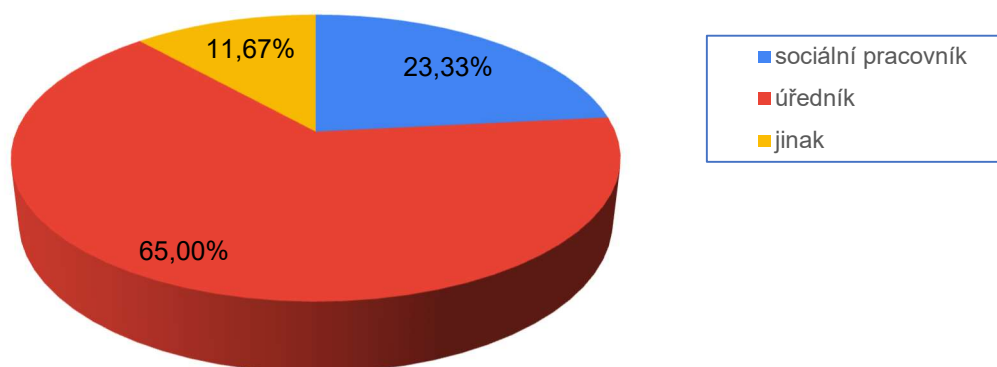
Graf č. 8: Struktura dotazovaných dle očekávání od práce na oddělení SPOD



Práce na oddělení SPOD se postupem času vyvíjí a mění. A jak se ve své měnící se profesi cítí dotázaní respondenti? Drtivá většina v 65 %, jak je vidět na grafu číslo 9, uvedla, že jako úředník. Práce dle dotázaných respondentů je hodně byrokratická. Více jak 23 % se pak cítí jako sociální pracovníci a necelých 12 % se cítí jinak. Mezi odpověďmi jak jinak, bylo rozporuplně, a to díky represi a pomoci zároveň. Dále pak se cítí z 80 % jako úředník a z 20 % jako sociální pracovník. Další se cítí být sociálním pracovníkem, ale díky plnění nadměrných a neefektivních administrativních úkonů je v konečném důsledku více úředníkem. Mezi jinými odpověďmi bylo i to, že se cítí jako sociální pracovník, ale jeho pocity značně ovlivňuje nápor úřednické práce. Jako mezi úředníkem a sociálním pracovníkem vnímá práci na oddělení SPOD další pracovník. Další má pocit, že zastává oficiálně spíše roli úředníka, ale cítí se být spíše jako sociální pracovník. Napůl úředník a napůl sociální pracovník, tak tuto práci vnímá další z respondentů. Multioborově pak vidí profesi sociálního pracovníka na oddělení SPOD respondent, který má pocit, že sociální pracovník na oddělení SPOD musí být úředník, sociální pracovník, mnohdy krizový intervent, právník apod. Více jako sociální pracovník se cítí být další z respondentů, ale postupem doby vnímá práci na oddělení SPOD jako koordinující.

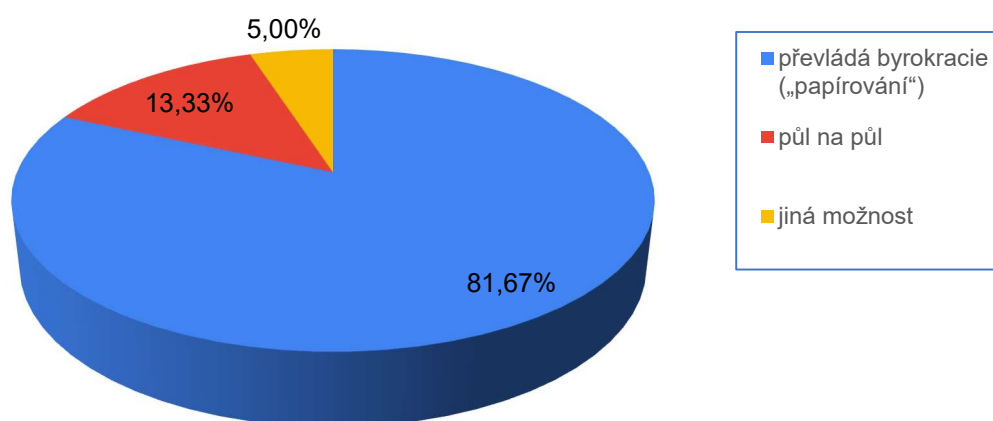
Z výše uvedeného dost odpovědí pak poukazuje na fakt, že se sociální práce na odděleních SPOD hodně proměnila a nyní zahrnuje spoustu úřednické práce. Je také pravdou, že se posouvá od přímé práce s klientem spíše ke koordinaci daného případu.

Graf č. 9: Struktura dotazovaných na základě pocitu z vykonávané práce



Již předešlý graf ukazuje, že přestože je k výkonu profese sociálního pracovníka na oddělení SPOD potřeba vystudovaná vysoká škola či vyšší odborné vzdělání v oboru sociální práce či jiném oboru daném zákonem o sociálních službách, jedná se v praxi více o úřednickou profesi než sociální práci. Další graf toto jen potvrzuje. Skoro 82 % z dotázaných v grafu číslo 10 uvedlo, že při výkonu SPOD převládá úřednická práce, tedy „papírování“. Vzhledem k nárokům na profesi sociálního pracovníka je spíše na škodu, že převládá byrokracie nad přímým výkonem sociální práce, která je pro rodiny, jež jsou evidovány na odděleních SPOD velmi potřebná. Přes 13 % respondentů pak práci vnímá z poloviny jako sociální a z poloviny jako „úředničinu“. Pod jinou možností, která byla zastoupena 5 % z dotázaných respondentů bylo zahrnuto, že třetina času je práce úředníka. A také snaha sociálního pracovníka o to, aby převládala právě sociální práce.

Graf č. 10: Struktura dotazovaných podle rozdělení pracovní doby mezi přímou sociální práci a byrokracií („papírování“)

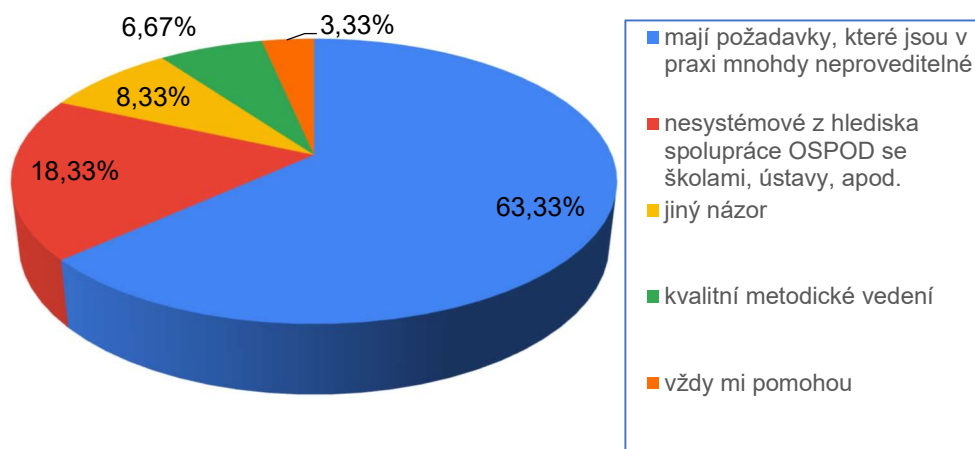


A jak vnímají spolupráci MPSV s odděleními SPOD pracovníci oddělení SPOD to znázorňuje graf číslo 11. Drtivá většina pracovníků, a to o něco více než 63 % má pocit, že požadavky MPSV na pracovníky SPOD jsou v praxi mnohdy neproveditelné. Naopak jako kvalitní metodické vedení vnímá MPSV pouze necelých 7 %. Jako pomoc vidí MPSV více než 3 % dotázaných. Nesystémově pak vnímá spolupráci oddělení SPOD a MPSV více jak 18 %. Přes 8 % dotázaných má jiný názor, který byl zastoupen následujícími odpověďmi. A to, že i kvalitní metodické materiály mohou při jejich velkém množství působit nesystémově. Další nesoulad je často mezi metodikou MPSV a metodickým vedením krajského úřadu. Chybí také propojení s ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a ministerstvem zdravotnictví, která se také na ochraně dětí

podílejí. Další respondenti odpověděli, že to nedokáží posoudit. Následující účastník dotazníkového šetření uvádí, že sice působí na oddělení SPOD teprve krátkou dobu, ale myslí si, že pokyny ze strany MPSV ne vždy korespondují s tím, jak vlastně vypadá realita práce na oddělení SPOD. Ze strany MPSV jsou spíše tendence, "oklešťovat" pravomoci sociálních pracovníků a kurátorů pro mládež (např. z hlediska donucovacích opatření při práci s rodinami) a tím pádem nevědomky přispívat k neefektivní výsledné práci. Další odpověď bylo, že neví, co si mají o tom myslet, protože ne všechno se jeví v zájmu dítěte a něco jako např. metodická příručka pro kurátory pro děti a mládež v zájmu dítěte vůbec není. A ještě zde byla zahrnutá odpověď, že sice MPSV oddělení SPOD metodicky vede, ale problémy (např. značnou poddimenzovanost) těchto oddělení MPSV vůbec neřeší.

Co se týká spolupráce oddělení SPOD a MPSV převažovaly tedy spíše negativně laděné odpovědi. Jistě by stálo za to, kdyby se MPSV nad těmito odpověďmi zamyslelo.

Graf č. 11: Struktura dotazovaných podle hodnocení spolupráce MPSV a oddělení SPOD

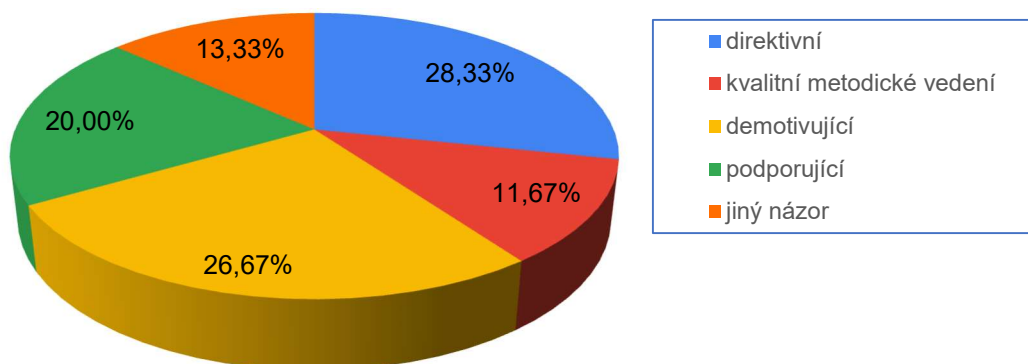


Následující graf číslo 12 zobrazuje, jak hodnotí pracovníci oddělení SPOD v Libereckém kraji spolupráci se svým nadřízeným orgánem, kterým je Krajský úřad Libereckého kraje. Více jak 28 % respondentů vnímá vedení z krajského úřadu jako direktivní. Pro necelých 27 % je spolupráce obcí s rozšířenou působností, kde oddělení SPOD vykonává svou činnost a krajského úřadu demotivující. Naopak 20 % respondentů tuto spolupráci vnímá jako podporující pro oddělení SPOD. Jako kvalitní metodické vedení vidí krajský úřad téměř 12 % z dotázaných respondentů. A více jak 13 % sdílí jiný názor. Ten zahrnul

následující odpovědi: podobně jako u MPSV, některé metodiky jsou špatně proveditelné a realizovatelné v praxi; v případě žádosti o pomoc aktivně nespolupracují, ale vrací odpovědnost zpátky na konkrétní oddělení SPOD a někdy jsou direktivní, navíc budí dojem, že jim více záleží na bezvadných dokumentech než na faktické práci s rodinami; pokud je vznesen dotaz, jedná se o kvalitní metodické vedení, ale někdy mají nesrozumitelné požadavky a direktivní jednání; ne ve všech případech se jedná o direktivní vedení, chybí zde však vyvážená spolupráce, kdy jsme všichni účastníky podpory a pomoci konkrétnímu ohroženému dítěti; podporující i direktivní zároveň; neumím to posoudit a nemám zatím s nimi žádnou zkušenost.

Bohužel i zde je spolupráce vnímána převážně negativně. Krajský úřad jako nadřízený orgán musí být do jisté míry direktivní, ale zároveň by měl v případě potřeby sloužit jako podpora a pomoc pro orgány SPOD, které působí na obcích s rozšířenou působností.

Graf č. 12: Struktura dotazovaných podle hodnocení spolupráce oddělení SPOD a Krajského úřadu Libereckého kraje

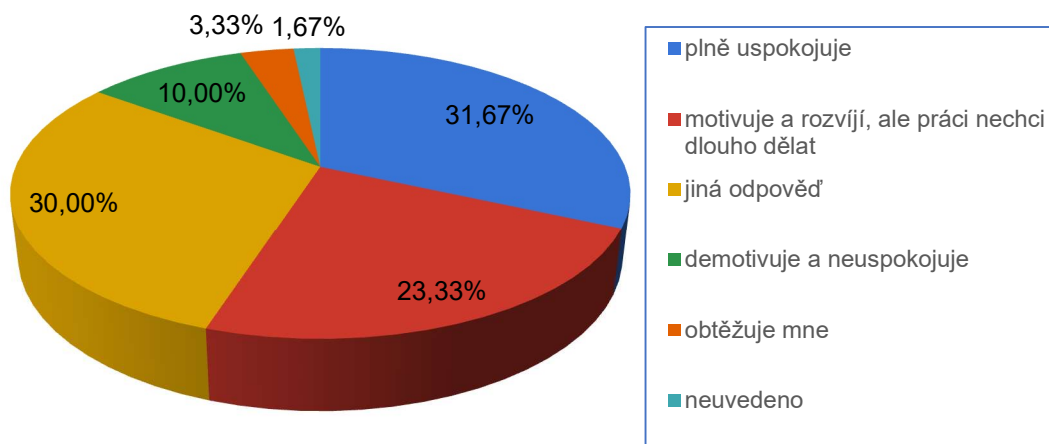


Graf číslo 13, který ukazuje, jak hodnotí dotázaní respondenti práci na oddělení SPOD. Zda je výkon jejich profese uspokojuje, motivuje apod. či nikoliv. Necelých 32 % z dotázaných respondentů což byla většina, která uvedla, že je práce na oddělení SPOD plně uspokojuje. 30 % z dotázaných respondentů uvedlo jinou odpověď. Pod tím se skrývaly následující odpovědi. A to, že i přes náročnost profese sociálního pracovníka je pro dotázaného respondenta práce motivující a rozvíjející. Jiného z respondentů práce na oddělení SPOD baví i částečně naplňuje, ale na druhou stranu ho velice odrazují absurdní požadavky, které jsou, co se týká kvalifikace ze strany MPSV kladeny na nově nastupující zaměstnance. Předpokladem pro výkon sociální práce na oddělení SPOD je minimálně vyšší odborné vzdělání v oboru dané zákonem o sociálních službách. Avšak i přesto je

potřeba ještě vykonat zkoušku odborné způsobilosti, která má znovu ověřit znalosti pracovníků. Vzdělání v oboru tedy zjevně není podle mínění respondenta až tak důležité. Respondent se domnívá, že získání odborné způsobilosti, je čistě a pouze cesta, jak získávat peníze, obyčejný business. Mezi jinými názory byly i následující odpovědi. Na pracovníky jsou kladeny stále větší požadavky, avšak jejich platy tomu zdaleka neodpovídají. Sociální služby jsou obecně jednou z nejhůře platově ohodnocených sfér a je tomu tak i v případě zaměstnanců úřadů. Je to smutné a je to jedním z důvodů, které potencionální zájemce o práci mohou odradit. A to nejen výše platu, ale také ony přemrštěné požadavky. Další respondent uvedl, že osciluje mezi tím, že ho práce baví a má pro něho smysl a situacemi, kdy je práce demotivující a vyčerpávající. Záleží tedy na aktuální situaci, pracovních případech a změnách legislativy. Práce je velmi pestrá, ale méně papírování by bylo přínosné pro klienty. Jiný z respondentů uvedl, že ho práce zpravidla motivuje, rozvíjí a učí novým zkušenostem. I následujícího dotazovaného pracovníka práce motivuje a rozvíjí, ale zároveň s tím má obavu, že práci nebude moci dlouhodobě vykonávat. Důvodem je někdy psychická náročnost, vyčerpávající práce, kdy člověk má pocit beznaděje a že jeho práce nemá smysl. Jiné respondenty zase práce uspokojuje a naplňuje. Další zvažuje odchod z práce na mateřskou dovolenou. Práce je také velmi náročná, ale pracovníka baví. Mezi jinými odpověďmi dále bylo, že práce respondenta motivuje a rozvíjí, ale do budoucna má jiné představy o výkonu SPOD. Bohužel blíže jeho představa nebyla specifikována. Následujícího respondenta práce rovněž motivuje a rozvíjí a zatím si nedokáže představit pracovat někde jinde. Jiné názory zahrnovaly i odpověď, že respondent má smíšené pocity, kdy se dle jeho vyjádření pravidelně střídají pocity z dobře odvedené práce s demotivací, která přichází po poradách na krajském úřadu. Další dotázaný cítí z práce uspokojení, ale vadí mu přílišné papírování, které je s touto profesí poslední dobou neodmyslitelně spjaté. Dle jeho vyjádření mu také vadí malá podpora od vedení a nedostatečné ohodnocení práce. Jako problém vnímá i nedostatek pracovníků na oddělení SPOD. Mezi jinými odpověďmi také bylo i to, že respondenta práce baví, ale mnohdy naráží na odlišnosti praxe a doporučení krajského úřadu. Z počátku dalšího dotazovaného práce plně uspokojovala, ale s ohledem na ohromný nárůst administrativy nemá dle jeho mínění tato práce v současné době se sociální prací nic společného. O něco více než 23 % dotázaných respondentů uvedlo, že je práce motivuje a rozvíjí, ale nechtějí jí dlouho vykonávat. 10 % z dotázaných pak zvolilo odpověď, že je práce demotivuje a neuspokojuje. Tito pracovníci zřejmě nejsou

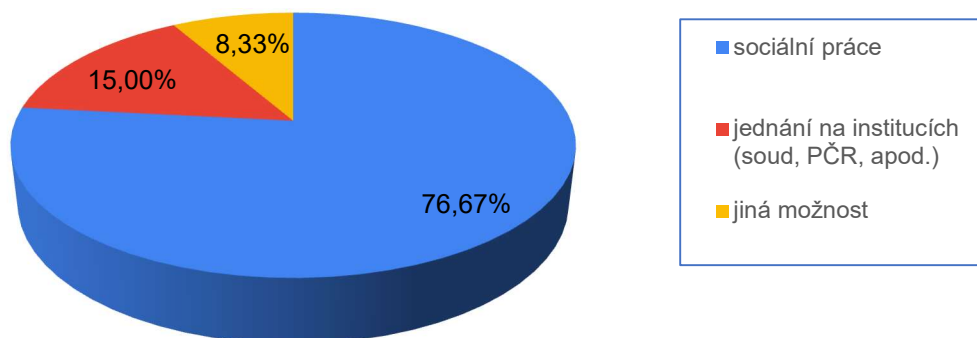
v práci šťastni. A čím je práce demotivuje a neuspokojuje? Přehnanou a leckdy zbytečnou administrativou. Další dotázaný uvedl, že dle jeho mínění by sociální práce měla být vždy prováděna s ohledem na individualitu klienta a jedinečnost případu. Metodika by měla sloužit pracovníkům jako pomoc a podpora, ale bohužel často to tak nebývá. Naopak v mnoha případech se stává přítěží, když do předem daných tabulek nelze napasovat různá specifika klientů. Pracovník je poté pod tlakem, kdy pouze z důvodu splnění administrativní povinnosti plní formality, které jsou v konečném důsledku pro klienta nepotřebné a pro věc nepodstatné, přitom administrativně velice časově náročné, a to na úkor času, který by pracovník měl trávit podporou samotného klienta. Tato skutečnost pak vede pracovníka k myšlenkám, že po 25 letech praxe změní zaměstnání. Jiný pracovník vnímá, jak se v průběhu jeho dlouholeté praxe v práci sociálního pracovníka na oddělení SPOD práce změnila, Systém, který je nyní nastaven, není dle jeho mínění v zájmu dětí. Vnímá, že náhradní rodinná péče, která je vykonávána příbuznými, je některými lidmi zneužívána. Systém tedy není dobře nastaven a ani kontrolován, vyžaduje změnu. Další vnímá jako demotivující případové a rodinné konference. Pro jiného je demotivující malé finanční ohodnocení ve srovnání s množstvím práce, a navíc nutnost mít vysokoškolské vzdělání a k tomu ještě vykonávat zkoušky odborné způsobilosti. Mezi odpověďmi byla i ta, že práci vnímá dotázaný respondent jako vysilující, ale je rád, že ji má. Dokonce pro více jak 3 % z dotázaných je práce na oddělení SPOD obtěžující. Ale i přesto tuto profesi stále vykonávají. Je však pak otázkou, v jaké kvalitě a zda se to negativně nepromítne na péči o klienty. Necelá dvě procenta z dotázaných respondentů na tuto otázku vůbec neodpověděla.

Graf č. 13: Struktura dotazovaných dle vnímání práce na OSPOD



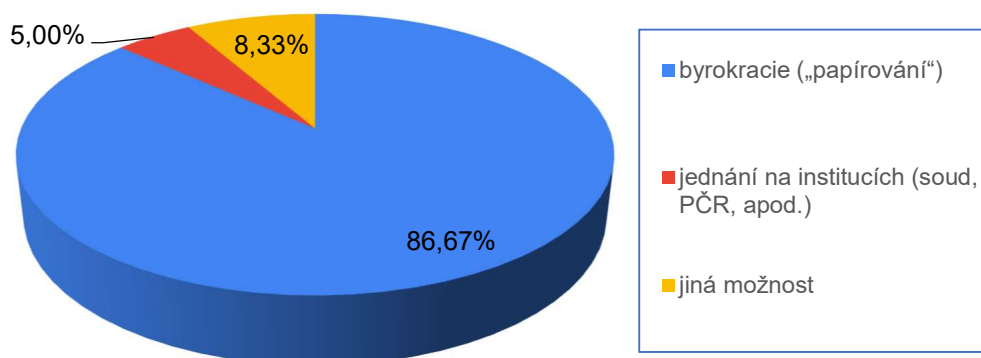
Co pracovníci oddělení SPOD vnímají na své práci jako nejvíce zábavné, to zobrazuje graf číslo 14. Téměř 77 % z dotázaných respondentů odpovědělo, že nejvíce je na jejich práci baví výkon sociální práce. Je dobře, že tak tomu je a práci vykonávají lidé, kteří dělají sociální práci rádi. 15 % z dotázaných sociálních pracovníků pak uvedlo, že nejzábavnější je pro ně v rámci jejich agendy jednání na institucích. A více jak 8 % uvádí něco jiného. A to, že ve stejné míře je baví sociální práce s klienty jako spolupráce s institucemi (policí, okresním státním zastupitelstvím, soudy, školami aj.). Další oceňují různorodost činností (jako např. účast u soudních jednáních, spolupráce se školami, policií, dětskými domovy, jednání s klienty, návštěvy rodin apod.). Mezi odpověďmi byla i pestrá náplň práce a možnost vlastní organizace práce. Také kombinaci uvedených činností a různorodost nebo všechno dohromady to jsou další uvedené odpovědi.

Graf č. 14: Struktura dotazovaných podle toho, co je na práci na oddělení SPOD baví



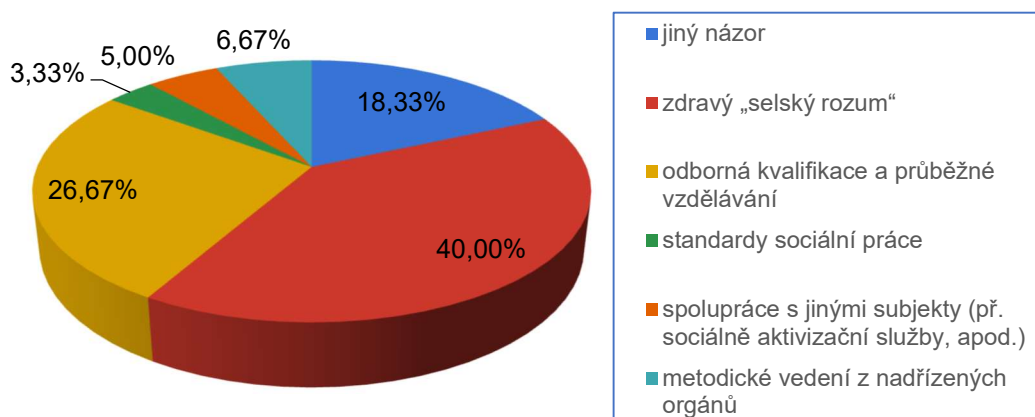
A co naopak je pro pracovníky na oddělení SPOD nezáživné, to je zobrazeno na grafu číslo 15. Jako nejméně zábavné vnímá na práci na oddělení SPOD skoro 87 % byrokracii. Více jak 8 % pak uvádí jinou možnost. Ta zahrnuje, že jako zatěžující vidí respondenti nezbytnou agendu, která je potřebná při plánování služebních cest za klienty a nevhodný počítačový program na zpracování pošty. Dále pak aktuální podoba administrativy, která je složitá, neefektivní, často neproveditelná a nadbytečná ve vztahu k výkonu práce s klientem. Či nadměrné množství analýz, statistik a rozborů, které jsou z výstupu práce často požadovány a často se nedostává zpětná vazba jejich využití. Obtížně je vnímána i nejednotnost vedení a kompetencí SPOD ve vztahu k dalším institucím. Nebylo však uvedeno, ke kterým institucím. Pro 5 % respondentů je nezáživné jednání na institucích, které je součástí výkonu SPOD.

Graf č. 15: Struktura dotazovaných dle toho, co je na práci na oddělení SPOD nebaví



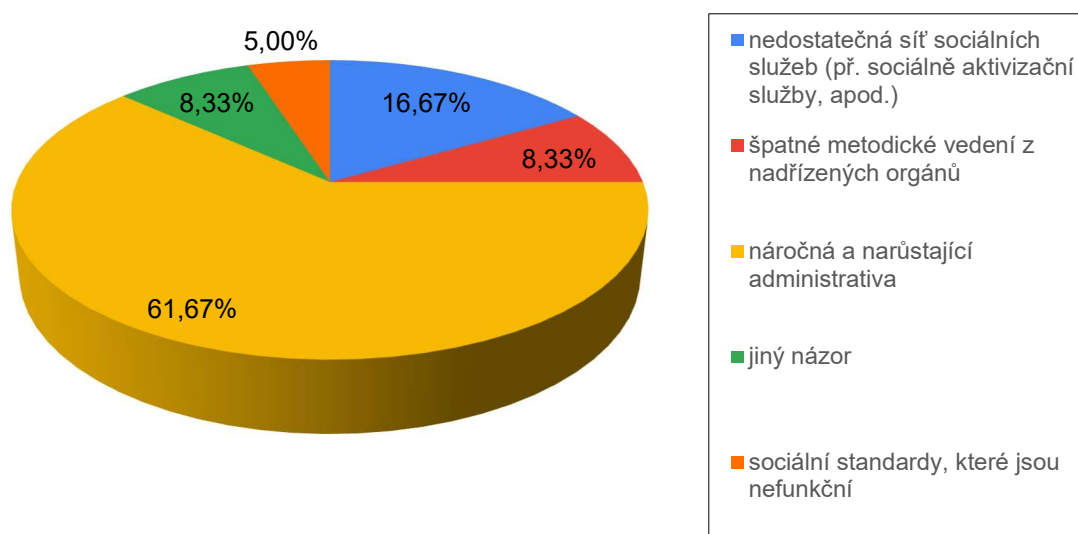
V náročné profesi, jako je práce sociálního pracovníka na oddělení SPOD, je každý pracovník jistě rád, když si něčím svou práci usnadní. Co vnímají pracovníci oddělení SPOD jako pomoc v rámci své profese, ukazuje graf číslo 16. Většina dotázaných, která představuje 40 %, uvedla, že je to zdravý „selský rozum“. Tedy při výkonu své profese spoléhá většina na svůj úsudek. Pro skoro 27 % z dotázaných respondentů je největší pomocí v práci jejich dosažená kvalifikace a průběžné vzdělávání. Jiný názor mělo o něco více než 18 %. Konkrétně se pak jednalo o tyto odpovědi: zdravý "selský rozum", podpora kolegů a nadřízených, individuální a "chápatící" přístup ke klientům; týmová spolupráce, průběžné vzdělávání a spolupráce s odborníky; rady ostatních kolegů; kombinace odborné kvalifikace, průběžného vzdělávání a zdravého „selského rozumu“; možnost sdílení a předávání zkušeností s ostatními kolegy; intervize a supervize; konzultace s kolegyněmi, vzdělání a metodiky, praxe; kombinace vzdělání a vzdělávání, zkušeností a praxe, odborných zkušeností kolegů, ale i zdravého rozumu. Pouze necelých 7 % dotázaných respondentů jako odpověď na tuto otázku uvedlo, že jim v práci pomáhá metodické vedení nadřízených orgánů. 5 % respondentů vnímá jako pomoc spolupráci s jinými subjekty jako např. sociálně aktivizačními službami. Standardy sociální služby, které musí mít každé oddělení SPOD zpracované, jsou jako pomoc vnímána pouze u více jak 3 % respondentů.

Graf č. 16: Struktura dotazovaných dle toho, co jim v práci nejvíce pomáhá



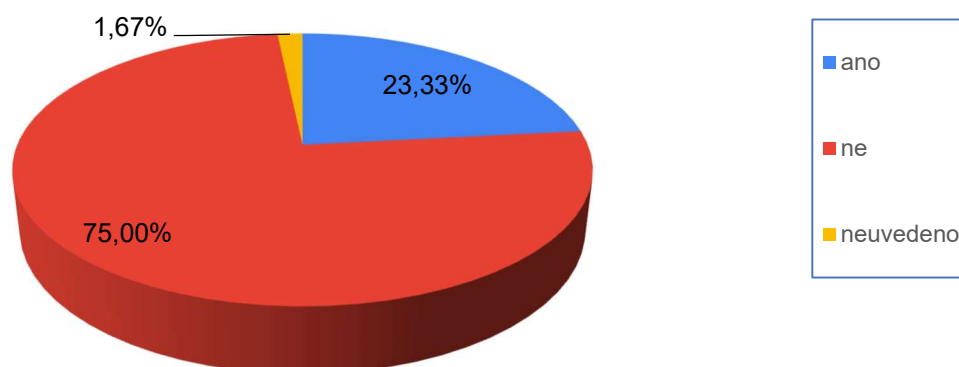
Práce na oddělení SPOD, jako každá jiná profese, má svá pozitiva, ale i negativa. Pracovníci jako komplikaci, jak ukazuje graf číslo 17, vnímají v necelých 62 % náročnou a stále narůstající administrativu, která se k sociální práci na tomto oddělení váže. Nedostatečná síť sociálních služeb, které s oddělením SPOD spolupracují, je komplikací pro téměř 17 % dotázaných respondentů. Pro více než 8 % pracovníků je jako problematické vnímáno špatné metodické vedení ze strany nadřízených orgánů. Stejně procentuální zastoupení pak měl i jiný názor. Pod tím se ukrývají tyto následující odpovědi. Od každé odpovědi (nedostatečná síť sociálních služeb, špatné metodické vedení z nadřízených orgánů, náročná a narůstající administrativa a nefunkční sociální standardy) kousek a jako dlouhodobou komplikaci vnímá dotázaný zaměstnanec SPOD nedostatek kvalifikovaných pracovníků na oddělení SPOD, z čehož vyplývají dlouhodobé zástupy na oddělení a následné přetížení sociálních pracovníků, kterým pak hrozí syndrom vyhoření a pro klienty také není vhodné časté střídání klíčových sociálních pracovníků. Jiné odpovědi také zahrnují, že je jednak náročná a narůstající administrativa a jednak absence sociálních služeb (poradenské, psychologické, sociálně aktivizační). Vznášající počet klientů nebo určitá nesvoboda ve vedení administrativy, to jsou také jiné odpovědi. Nefunkční sociální standardy kvality služeb jsou komplikací pro 5 % respondentů.

Graf č. 17: Struktura dotazovaných dle toho, co jim nejvíce práci na oddělení SPOD komplikuje



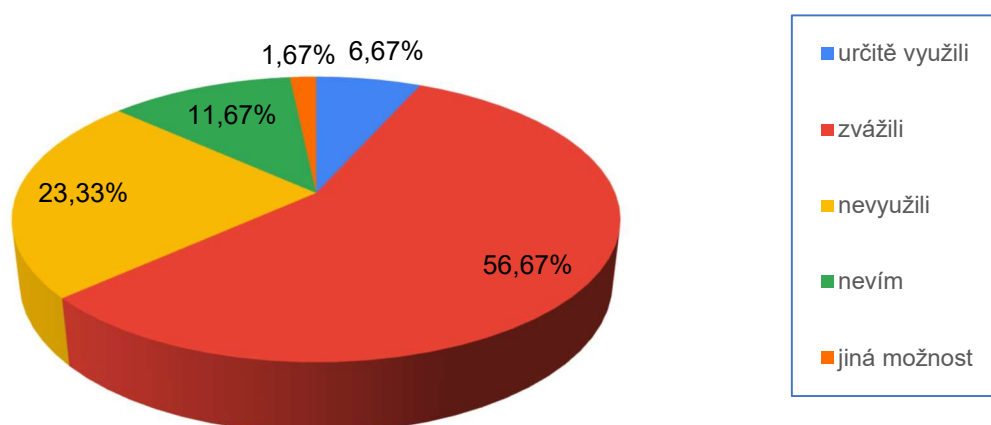
Domnívám se, že na úradech v Libereckém kraji mohou být rádi, že přes 76 % z dotázaných respondentů nezvažuje v posledním roce změnu zaměstnání, jak je zobrazeno v grafu číslo 18. Ale na druhou stranu o změně zaměstnání přemýšlí téměř 24 % dotázaných pracovníků SPOD. Jejich důvody pro změnu profese jsou následující: vysoké množství práce, která je, pokud jí chce pracovník vykonávat dobře, velmi časově náročná a při takovém množství rodin se nedá tato práce dlouhodobě zvládat a nebo tím trpí kvalita práce; chtěl bych dělat smysluplnější práci; kvůli vztahům na pracovišti; z důvodu stěhování; z důvodu narůstající administrativy, kvůli nesouhlasu se současným trendem vyhodnocování situace dítěte a jeho rodiny, kdy jsou pracovníci OSPOD nuceni sanovat rodiny, u kterých to nejde, a má pak přednost patologická rodina před ústavní péčí; protože je zde zatěžující byrokracie a tím se ztrácí čas na potřebnou práci s klientem a z toho plyne odtržení sociálního pracovníka od výkonu přímé sociální práce; kvůli dlouhodobé nespokojenosti s výkonem práce a s tím spojeným vyhořením; kvůli navzájem nenavazujícím nařízením a metodickým doporučením a vytrácí se přímá práce s klienty; vyčerpání z množství práce, náročná klientela. V jednom případě, která činí necelá dvě procenta nebylo na tuto otázku vůbec odpovězeno.

Graf č. 18: Struktura dotazovaných podle zvažování změny pracovního místa



Další graf číslo 19 ukazuje, zda pracovníci na odděleních SPOD by změnili svou profesi, v případě, že by jim bylo nabídnuto jiné pracovní místo v rámci sociálních služeb. Téměř 57 % respondentů uvedlo, že by případnou nabídku zvažili. Tedy více než polovina by určitě nad změnou zaměstnání minimálně přemýšlela. To určitě není pro situaci na odděleních SPOD, která jsou dlouhodobě poddimenzované příliš dobrá zpráva. Naopak více jak 23 % z dotázaných respondentů by nabídku na změnu zaměstnání vůbec nevyužilo. Skoro 12 % neví, jak by se zachovalo. A s jistotou by zaměstnání změnilo pouze necelých 7 % pracovníků. Jako jiná odpověď byla uvedena tato: v současné době to není možné, do budoucna bych takovou nabídku zvažoval.

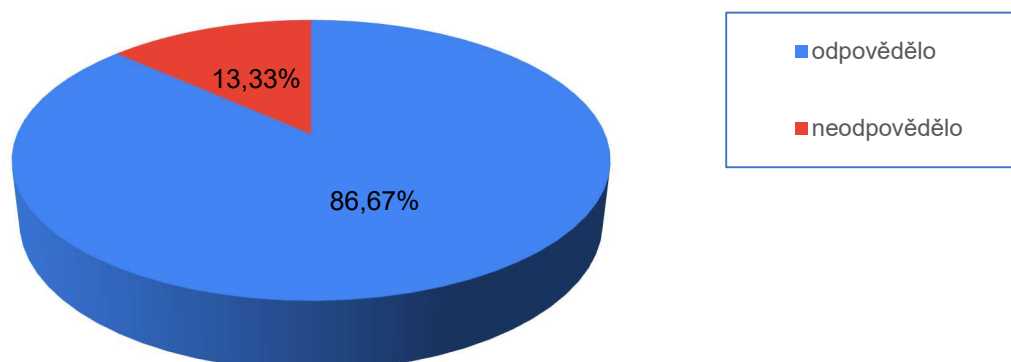
Graf č. 19: Struktura dotazovaných dle zvážení změny pracovního místa v rámci sociální práce



Bohužel ne všichni dotázaní na otevřenou otázku číslo 20, jak by šla práce na oddělení zefektivnit, uvedli odpověď. Jak ukazuje graf číslo 20, svůj názor vyjádřilo celkem necelých 87 %. Bez odpovědi pak bylo celkem přes 13 %. Lze říci, že odpovědi se v mnoha věcech opakovaly. Nejčastěji zahrnovaly ubrání administrativy či zjednodušení vedení spisové dokumentace, která by měla být pouze elektronická a tvořená v kvalitním počítačovém programu, který by mohl být celorepublikově jednotný. Mezi odpověďmi se často vyskytovala i prosba o navýšení počtu pracovníků na odděleních SPOD, a to nejen sociálních pracovníků, ale též právníka či pomocných referentů. Odpovědi se také týkaly zlepšení dostupnosti sítě sociálních služeb. Další pak byly zaměřeny na zrušení či alespoň změny ve vyhodnocování situace dítěte a jeho rodiny a tvorbě IPOD. Tyto dokumenty by neměly být vytvářeny vždy, ale jen v odůvodněných individuálních případech (např. by se vůbec nevytvářely u funkčních rodin, kde je dítě v náhradní rodinné péči). Práce na odděleních SPOD by podle pracovníků v Libereckém kraji na těchto odděleních také měla být zaměřena více na samotnou sociální práci s dítětem a jeho rodinou. Dále by bylo dle odpovědí dobré zúžit agendu sociálního pracovníka, který by pracoval s menším množstvím rodin, a tak by se mohl více těmto rodinám věnovat. Dotázaní sociální pracovníci na odděleních SPOD by také uvítali zlepšení a podporu metodického vedení, které se k nim dostává nejen z MPSV, ale i z krajských úřadů. Mezi těmito metodikami by měl být soulad a měli by je vytvářet lidé z praxe. V rámci odpovědí bylo zahrnuto i to, že by se měl při práci na odděleních SPOD více používat „selský rozum“. Mělo by dojít i na zlepšení obrazu oddělení SPOD v očích veřejnosti a pochopení kompetencí tohoto oddělení jinými spolupracujícími institucemi. Mezi odpověďmi, které se neopakovaly bylo zjednodušit institut ústavní výchovy, zlepšit platové ohodnocení, rozšířit pravomocí v rámci SPOD, nemuset pracovat s nemotivovanými klienty.

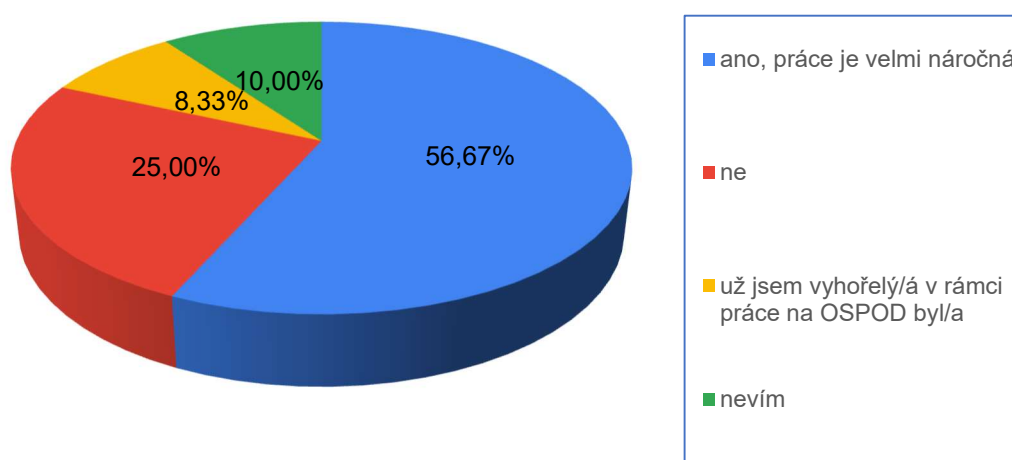
Lze tedy shrnout, že pokud by sociální pracovníci v rámci SPOD mohli udělat nějaké změny na těchto odděleních, týkaly by se nejčastěji zúžení a zefektivnění jejich agendy, navýšení počtu pracovních míst, zjednodušení počítačových programů a zvýšení objemu sociální práce. Určitě by stálo za to, kdyby se nadřízené orgány nad těmito úvahami zamyslely a případně by se jimi nechaly inspirovat.

Graf č. 20: Struktura dotazovaných podle toho, zda respondenti odpověděli nebo neodpověděli na otázku ohledně zefektivnění práce na oddělení SPOD



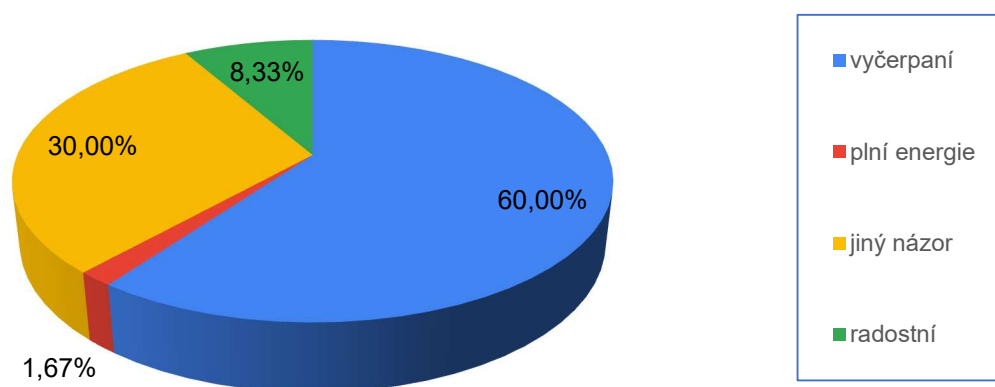
Syndrom vyhoření je dnes poměrně často skloňovaným stavem vyčerpání organismu. V pomáhajících profesích se díky obětavosti pracovníků s tímto pojmem můžeme poměrně často setkat. Cítí se sami pracovníci tímto syndromem ohroženi? Odpověď ukazuje graf číslo 21. Nadpoloviční většina, kterou představuje téměř 57 %, se cítí být ohrožena syndromem vyhoření, protože práce na oddělení SPOD je velmi náročná a vyčerpávající. 25 % respondentů se pak vůbec tímto syndromem necítí být ohroženo. Odpověď nevím uvedlo 10 % z dotázaných respondentů. A více jak 8 % pak již v rámci práce na oddělení SPOD vyhořelých bylo. Je pak otázkou, zda ještě vyhořelí nejsou, a dokáží dále bez problémů na oddělení SPOD pracovat.

Graf č. 21: Struktura dotazovaných dle míry pocitu ohrožení syndromem vyhoření



Následující graf číslo 22 představuje, jak práce na oddělení SPOD působí na jednotlivé pracovníky. V předešlém grafu uvedlo necelých 57 %, že je práce náročná, což potvrzuje i tento graf. Z práce vyčerpano se cítí být celkem 60 % respondentů. Jiným názor uvedlo 30 % dotázaných. Zde byly zahrnuty nejčastěji odpovědi, že záleží na náročnosti pracovního dne. Někdy je po náročném dni člověk unaven a cítí bezmoc, marnost apod. a jindy, když se povede klientům pomoci, má zas člověk radost z dobře vykonané práce, která ho baví a naplňuje. Další nejčtenější odpovědí bylo, že se cítí pracovníci normálně. Co je normálně je však otázkou. Někteří jsou spokojeni se svými profesními výkony. Za zmínku jistě stojí i nedostatek času, který někteří respondenti uvádějí. V jednom případě je tento nedostatek plynoucí podle respondenta z nadbytečné administrativy. A ještě pod jiný názor patří odpověď, že je respondent rozčarován z požadavků krajského úřadu.

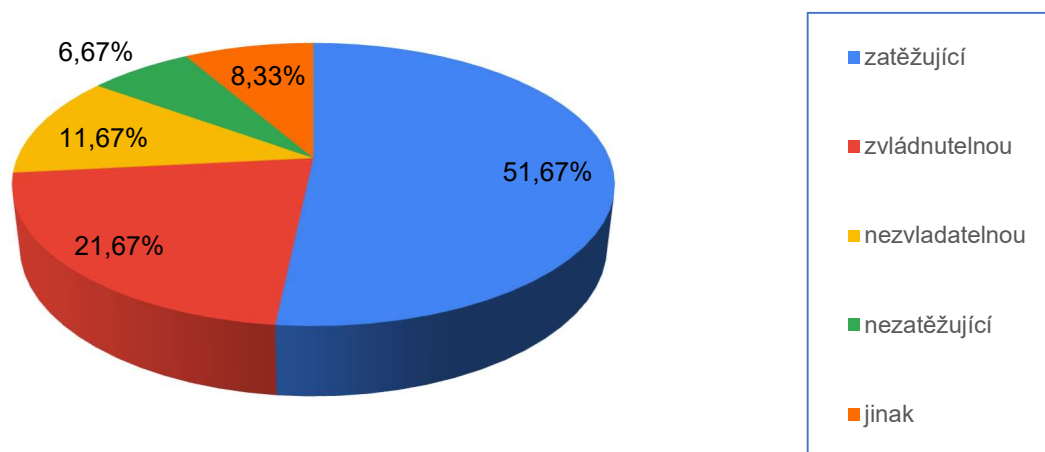
Graf č. 22: Struktura dotazovaných podle toho, jak na ně působí práce na oddělení SPOD



Obzvláště náročná může být pro pracovníky práce s nemotivovanými klienty, se kterými se pracovníci oddělení SPOD musí umět vypořádat. Bohužel v případě nemotivovaného klienta nemají možnost volby, jak je tomu třeba v jiných sociálních službách a nemohou tedy spolupráci ukončit. Skoro 52 % považuje práci s nemotivovaným klientem za zatěžující. Pro 22 % respondentů je práce s touto skupinou klientů zvládnutelná. Naopak téměř 12 % dotazovaných pracovníků jí vnímá jako nezvladatelnou. Přes 8 % pak uvedlo něco jiného. Vidí jí jako marnou, náročnou a dlouhotrvající, metodicky nezohledněnou nebo často zbytečnou, ale i přesto se pracovník nevzdává; další hledá nové možnosti

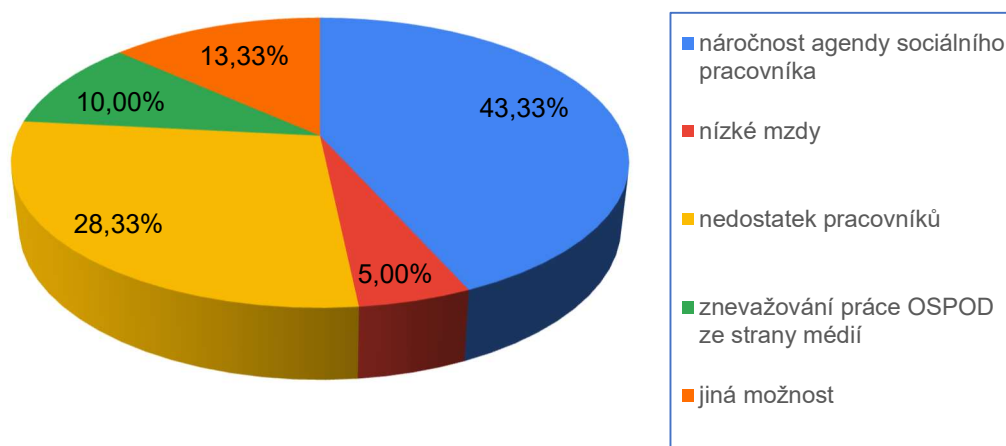
řešení. Odpovědí bylo také to, že to není nic překvapujícího a při práci na oddělení SPOD s tím respondent počítá.

Graf č. 23: Struktura dotazovaných podle vnímání práce s nemotivovanými klienty



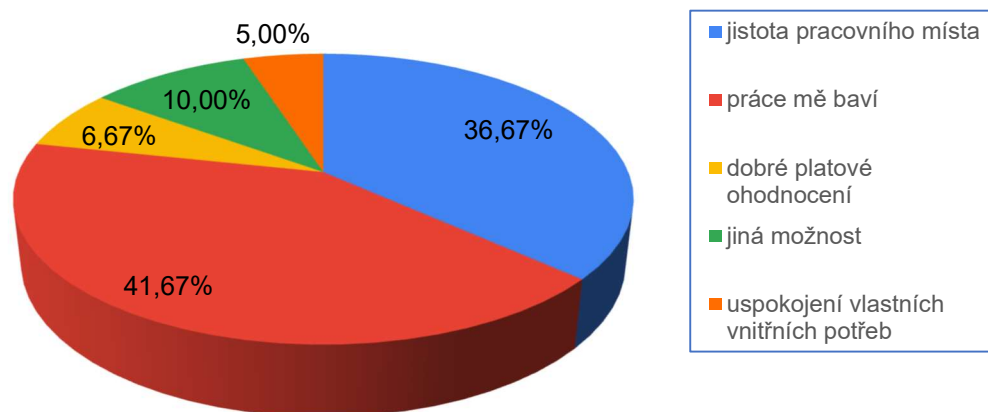
A co považují dotázaní respondenti za největší problém na současných odděleních SPOD, to představuje graf číslo 24. Přes 43 % z dotázaných respondentů považuje svou pracovní agendu za náročnou. Bezespору sociální pracovník na oddělení SPOD je náročná profese. Nedostatek pracovníků na odděleních SPOD je pak problémem pro více jak 28 % respondentů. Dlouhodobá poddimenzovanost pracovníků na odděleních SPOD je palčivým problémem, který nejvíce trápí samotné pracovníky, jímž se kumuluje agenda, a to mnohdy i bez zvýšení mzdy nebo náhradního volna. Znáám to i ze své zkušenosti, kdy jsem několik let takto zastupovala své chybějící kolegy. Za sebe bych k tomu ještě dodala, že zastupovat kolegy lze jen po určitou dobu, protože pak už člověku dojdou síly a touží po jediném, a to volném čase sám pro sebe. Jinou možnost využilo uvést více jak 13 % dotázaných pracovníků. Nejvíce pak respondenti kombinovali veškeré možnosti z níže uvedených z nabízených odpovědí. Také zde byly zahrnuty jen první tři odpovědi, a to náročnost agendy sociálního pracovníka, nízké mzdy a nedostatek pracovníků na odděleních SPOD. Navíc pak byla odpověď, že jako problém jsou vnímané přemrštěné požadavky na nové pracovníky. S tím pak přímo úměrně může souviset také nedostatek pracovníků na těchto odděleních, protože to může potencionální zaměstnance snadno odradit.

Graf č. 24: Struktura dotazovaných podle toho, co sociální pracovníci vnímají jako největší problém na odděleních SPOD



Co vede i přes výše uvedené problémy sociální pracovníky na odděleních SPOD k udržení jejich stávajícího pracovního místa je zobrazeno v grafu číslo 25. Je potěšující, že tato práce sociální pracovníky ve většině případů ještě stále baví. Konkrétně téměř 42 % respondentů. Domnívám se, že pokud je práce i do určité míry zábavná je to jenom ku prospěchu, a to nejen pracovníků, ale odrazí se to pozitivně i na přístupu ke klientům. Pro necelých 37 % z dotázaných sociálních pracovníků pak práce na oddělení SPOD představuje jistotu pracovního místa. V dnešní nejisté době jsou tedy rádi, že tuto práci mají a mohou ji vykonávat. 10 % uvedlo jinou z následujících možností – podaná výpověď, nejčastěji byla kombinace z legendy u grafu uvedených odpovědí. A motivací k výkonu pracovní profese je i dobrý kolektiv inteligentních spolupracovníků. Pro necelých 7 % je motivací dobré platové ohodnocení. Jen nepatrná část sociálních pracovníků je tedy se svým platem zcela spokojená. Pro 5 % respondentů výkon profese představuje uspokojení vlastních vnitřních potřeb. Je důležité, že jsou pracovníci něčím k výkonu své profese motivováni.

Graf č. 25: Struktura dotazovaných podle motivace k udržení si stávajícího pracovního místa



6.8 Vyhodnocení hypotéz

Motivace k výkonu práce bývá různá. V zájmu každého pracovníka, ale i jeho zaměstnavatele je, aby práce člověka bavila a přinášela mu určité uspokojení. Pokud je člověk motivovaný k práci, bývá i jeho pracovní výkon lepší. Naopak demotivace pak pracovní výkon snižuje a celkově se negativně podepisuje na pracovníkovi i jeho profesi. Obzvláště negativní dopad má demotivace na práci s lidmi v pomáhajících profesích, kdy se to může neblaze projevit na jejich péči o klienty, kteří jsou často v náročných životních situacích.

Jak je patrné z grafu číslo 7 sociální pracovníci si ve většině případů nevolí svou profesi podle dosaženého vzdělání, ale jsou motivováni k práci na oddělení SPOD z jiných důvodů. Většina respondentů před nástupem na oddělení SPOD neměla ani jasnou představu o tom, co práce sociálního pracovníka na oddělení SPOD obnáší, což ukazuje graf číslo 8. Ale je pozitivní, že podle grafu číslo 13 se většina pracovníků cítí touto prací uspokojená. Navíc je potěšující, že podle grafu číslo 25 většinu respondentů jejich práce baví. Tím je první hypotéza ohledně motivace k výkonu práce na oddělení SPOD potvrzená.

Pouze malá část z dotázaných respondentů uvedla, že uvažovali o změně pracovního místa, jak ukazuje graf číslo 18. V případě, že by bylo dotázaným respondentům nabídnuto z oboru jiné pracovní místo za minimálně stejný plat, určitě by nadpoloviční většina změnu zvažila. Důvodem ke zvažování změny zaměstnání může být i to, že se cítí být prací na oddělení SPOD vyčerpaní, což znázorňuje graf číslo 22. S nemotivovanými klienty se pracovníci SPOD setkávají poměrně často. Jak obtížné je s nimi pracovat zobrazuje graf číslo 23. Podle něho převážnou část respondentů práce s nemotivovanými klienty zatěžuje. S tím souvisí i další graf číslo 21 týkající se syndromu vyhoření. Většina z dotázaných sociálních pracovníků považuje výkon své profese za velmi náročný, a tak se cítí být syndromem vyhoření ohroženi. Druhá hypotéza se potvrdila pouze částečně, a to jen v tom, že je práce náročná a vyčerpává pracovníky. Úvahy o změnách zaměstnání však zatím nemají.

Práce na oddělení SPOD se za posledních pár let hodně proměnila. Dotázaní pracovníci podle grafu číslo 10 vnímají, že přímá sociální práce se z jejich profese pomalu vytrácí a místo ní převládá administrativa, která je stále složitější. Tomu i odpovídá graf číslo 9, který zobrazuje, že se respondenti více cítí být úředníkem než-li sociálním pracovníkem. Třetí hypotéza je tímto potvrzená. Dotázaní respondenti však v grafu číslo 14 uvedli, že na práci je nejvíc baví právě výkon sociální práce. Následující graf číslo 15 pak zobrazuje pro sociální pracovníky nejméně zábavnou práci, kterou je administrativní činnost neboli „papírování“.

Pracovníci SPOD jsou při své práci odkázáni na metodiku, která se k nim dostává skrz nadřízené orgány, jimiž jsou MPSV a Krajský úřad Libereckého kraje. Z grafu číslo 11 je patrné, že pracovníci SPOD vnímají požadavky MPSV v praxi jako neproveditelné. Již co do počtu vyváženější byla odpověď na otázku číslo 12, a to, že je spolupráce Krajského úřadu Libereckého kraje s odděleními SPOD v kraji direktivní a demotivující. Domnívám se, že oba orgány jak MPSV, tak krajský úřad by měly fungovat jako podpora pro oddělení SPOD a měly by se snažit jim jejich namáhavou práci co nejvíce usnadnit, Bohužel se ukázalo, že to takto nefunguje. Čtvrtá hypotéza je tímto potvrzená.

Administrativa, která je v agendě SPOD stále vzrůstající a také náročnější je z pohledu pracovníků SPOD vnímána podle grafu číslo 17 jako zatěžující a práci znesnadňující. To z části potvrzuje i graf číslo 24, který znázorňuje, že největším problémem současných

oddělení SPOD je náročnost agendy sociální pracovníka. Naopak co sociálním pracovníkům práci zjednodušuje, ukazuje graf číslo 16. Je to pro většinu z dotázaných respondentů jejich „zdravý selský“ rozum, na který se mohou při výkonu své profese spolehnout. Náročnost administrativní části agendy SPOD je brána jako největší komplikace na současných odděleních SPOD. Pátá hypotéza se tedy potvrdila.

Pracovníci SPOD se i rozepsali u otevřené otázky číslo 20 ohledně efektivity práce. Možná by se ve svých metodikách poznatky od jednotlivých pracovníků mohlo řídit MPSV i krajský úřad. Došlo by pak alespoň k částečnému utěšení situace na odděleních SPOD a zaměstnancům těchto oddělení by se lépe pracovalo.

Závěrem bych ráda dodala, že výzkum se vztahuje pouze k pracovníkům na odděleních SPOD v Libereckém kraji a není možné ho celorepublikově generalizovat, i když se domnívám, že v mnoha ohledech by se pracovníci na odděleních SPOD vyjádřili podobně.

7 DISKUZE

Z teoretické i praktické části této diplomové práce je zřejmé, že výkon profese sociálního pracovníka na oddělení SPOD se postupem doby proměňuje a je zatěžkán velkou administrativou. Z výzkumné části vyplývají některé otázky, které by byly vhodné pro případné další studie a zkoumání.

Z výše uvedeného empirického výzkumu se ukázalo, že lidé jsou k práci na odděleních SPOD motivováni z různých důvodů, ale v Libereckém kraji to není kvůli využití získaného vzdělání v oboru. Jak tedy motivovat studenty oborů sociální práce (a dalších oborů dle zákona o sociální práci), aby nastoupili k práci na oddělení SPOD? Jako možné řešení se jeví náborový příspěvek, který je také zmiňován v dopise Profesní komory sociálně právní ochrany dětí, který je přílohou číslo 4. Vypadá to jako dobrá alternativa, jak nalákat nové pracovníky, protože sociální služby jsou považovány za platově podhodnocené, takže by náborový příspěvek mohl oslovit potenciální zájemce o práci na oddělení SPOD. Má to však své „ale“. Ze své praxe vím, že náborový příspěvek ve výši 100 000Kč, který byl kolegům za nástup na oddělení SPOD, kde jsem pracovala postupně (po zkušební době a po vykonání zkoušky odborné způsobilosti) v minulých letech vyplacen, nebyl dlouhodobým řešením kritické situace nedostatku pracovníků. Někteří sice na oddělení zůstali, ale zdaleka ne všichni. Je také otázkou, jaká je kvalita sociálních pracovníků, kteří jsou motivováni k výkonu své profese penězi. Jako dobrý nápad se mi jeví využít finanční motivaci v případech, kdy dlouhodobí zaměstnanci chtějí opustit pracovní místo. Další vhodnou motivací by také mohlo být placené volno či dovolená.

Pracovníci oddělení SPOD v Libereckém kraji také poukazují na nárůst administrativy, který je s výkonem profese sociálního pracovníka na oddělení SPOD neodmyslitelně spjat. A jak řešit tento problém? Profesní komora sociálně právní ochrany dětí ve svém dopise navrhuje to, co samotní pracovníci ve shora uvedeném výzkumu uvádějí, že by byli rádi za administrativní pracovníky, kteří by část agendy (např. založení spisové dokumentace) mohli vykonávat za ně.

V Libereckém kraji by také někteří pracovníci na odděleních SPOD uvítali zrušení či alespoň změny ve vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny a v IPOD. Nabízí se zde otázka, zda lze vytvořit IPOD bez podrobného vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny.

Otázkou k diskusi je také jak velké mají být pracovní obvody a kolik má mít pracovník ve své agendě dětí, aby byla zachována určitá kvalita sociální práce a nedocházelo k přetížení sociálního pracovníka. To jsou otázky, které mohou být dalším tématem ke zkoumání.

ZÁVĚR

V této diplomové práci jsem se mimo jiné kromě motivace snažila ukázat na to, jak vypadá rozdělení sociálních pracovníků na odděleních SPOD, kteří jsou ve svých profesích přetěžováni, a to nejen vysokými počty klientů, ale i nadměrnou administrativní činností. Navíc je na jejich profesi vyvíjen vysoký tlak, co se týká specifických požadavků na dosažené vzdělání v úzce profilovaných oborech. V dotazníkovém šetření jsem se zaměřila také na zjištění toho, co sociální pracovníci považují za překážky v jejich práci a co jim naopak práci usnadňuje. Dále pak co je pro ně motivací k výkonu profese sociálního pracovníka na oddělení SPOD.

Zůstává otázkou, jak současné kvalitní pracovníky na odděleních SPOD nedemotivovat, ale na jejich pracovních pozicích je udržet. Může k tomu přispět úřad obce s rozšířenou působností svými nabízenými pracovními benefity nebo je zapotřebí učinit změny na státní úrovni?

Sociálně-právní ochrana dětí je složitou agendou, jejíž pracovníci se ve své profesi snaží, aby pomohli dětem a jejich rodinám v jejich náročných životních situacích. Ne vždy však jsou tyto snahy patřičně doceněny. Pro mě osobně bylo při výkonu profese sociálního pracovníka v rámci oddělení SPOD největší odměnou, když mi za mou práci poděkovali sami klienti. Přiznám se, že to nebylo příliš často, ale o to víc jsem si toho vážila.

Domnívám se, že v dnešní době je agenda sociálního pracovníka oddělení SPOD dost znevažovaná, a to ať již ze strany médií, tak i mnohdy v rámci institucí, které s oddělením SPOD spolupracují. Není pak tedy snadné namotivovat nové kvalitní pracovníky k výkonu této náročné profese.

Pracovní agenda SPOD není jen náročná. Dokáže být také plná radostných zážitků a určitě je i obohacující co se týká praktických životních situací. Svou rozmanitostí je i mimořádně zajímavá.

Jak namotivovat nové pracovníky k práci na oddělení SPOD? Co udělat proto, aby se sociální pracovníci cítili ve svém zaměstnání dobře, nedocházelo k jejich přetěžování a fluktuaci? A jdou splnit požadavky sociálních pracovníků na zúžení jejich agendy? To jsou jen některé otázky, kterými by se mělo aktivně zabývat MPSV.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Culley, S. & Bond, T. (2008). *Integrativní přístup v poradenství a psychoterapii*. Praha: Portál.

Dobrá rodina (n.d.). *Případové konference*. Získáno dne 16.02.2022 z <https://dobrarodina.cz/pro-zajemce/pripadove-konference/>

Dryden, W. (2008). *Poradenství*. Praha: Portál.

Gulová, L. (2011). *Sociální práce pro pedagogické obory*. Praha: Grada.

Grün, A. (2014). *Vyhoření: jak rozproudit vlastní energii*. Praha: Portál.

Farková, M. (2002). *Úvod do psychologie*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského.

Ferjenčík, J. (2000). *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Praha: Portál.

Hartl, P. & Hartlová, H. (2000). *Psychologický slovník*. Praha: Portál.

Hájek, K. (2007). *Práce s emocemi pro pomáhající profese: tělesně zakotvené*. Praha: Portál.

van Heugten, K. (2011). *Social work under pressure. How to overcome stress, fatigue and burnout in the workplace*. London and Philadelphia: Jessica Kinglsey Publishers.

Honzák, R. (2018). *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Praha: Vyšehrad.

Jeklová, M. & Reitmayerová, E. (2006). *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí.

- Kebza, V. & Šolcová, I. (2003). *Syndrom vyhoření*. Praha: Státní zdravotní ústav.
- Kodymová, P. (2013). *Historie české sociální práce v letech 1918-1948*. Praha: Univerzita Karlova.
- Kodymová, P. & Honsů, R. (2019). *Věra Pohlová: sociální práce a život ve 20. století*. Praha: Karolinum.
- Kolář, J. (n.d.) *Supervize*. Získáno dne 25.02.2022 z <http://www.kolar-psychotherapeut.cz/poskytovane-sluzby/supervize/>
- Křivohlavý, J. (2012). *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství.
- Mahrová, G. & Venglářová M. a kol. (2008). *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada.
- Maroon, I. (2012). *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků*. Praha: Portál.
- Maslach, CH. (2003). *Burnout the cost of caring*. Cambridge: Malor Books.
- Mátel, A. (2019). *Teorie sociální práce I*. Praha: Grada.
- Matoušek, O. a kol. (2003). *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál.
- Matoušek, O. a kol. (2007). *Základy sociální práce*. Praha: Portál.
- Matoušek, O. (2008). *Slovník sociální práce*. Praha: Portál.
- Matoušek, O. (ed.) (2021). *Profesní způsob a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Karolinum.

Matoušek, O. & Pazlarová, H. (2010). *Hodnocení ohroženého dítěte a rodiny*. Praha: Portál.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2016). *Metodická příručka pro kurátory pro děti a mládež*. Získáno dne 23.06. 2021 ze stránek Společnosti sociálních pracovníků České republiky: <http://socialniprocnici.cz/sekce-socialnich-pracovniku/article/ke-stazeni>

Novotná, V. (2013, 19. června). *Ochrana dětí týraných, zneužívaných a zanedbávaných*. Získáno dne 22.02.2022 ze stránek kraje Vysočina: https://www.krvysocina.cz/assets/File.ashx?id_org=450008&id_dokumenty=4051893

Novotná, V. & Fejt, V. (2009). *Sociálně-právní ochrana dětí*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.

Novotná, V., Burdová, E. & Riedlová Jurková, J. (2014). *Zákon o sociálně-právní ochraně dětí*. Olomouc: ANAG.

Pemová, T. & Ptáček, R. (2012). *Sociálně-právní ochrana dětí pro praxi*. Praha: Grada. Získáno dne 30.06.2021 ze stránek Nadace Sirius <http://nadacesirius.cz/soubory/prilohy/manual-spod-pro-praxi.pdf>

Plamínek, J. (2015). *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. Praha: Grada.

Plháková, A. (2005). *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia.

Prieß, M. (2015). *Jak zvládnout syndrom vyhoření. Najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada.

Reichel, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada.

Řezníček, I. (2000). *Metody sociální práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Špaténková, N. a kol. (2017). *Krize a krizová intervence*. Praha: Grada.

Špeciánová, Š. (2005). *Právní manuál pro sociálně - právní ochranu dětí*. Praha: Linde.

Tureckiová, M. (2004). *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada.

Tureckiová, M. (2009). *Organizační chování*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.

Urban, J. (2013). *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*. Praha: Wolters Kluwer.

Urban, J. (2017). *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada.

Úlehla, I. (2007). *Umění pomáhat*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Vágnerová, M. (2005). *Základy psychologie*. Praha: Karolinum.

Vyskočil, F. (2014). *Právní úprava náhradní rodinné péče v České republice*. In Adopce.com. Získané dne 14.06.2021. Dostupné ze stránek Střediska náhradní rodinné péče <https://docplayer.cz/1289015-Mgr-filip-vyskocil-pravni-uprava-nahradni-rodinne-pece-v-ceske-republice.html>

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. (1998). In *Sbírka zákonů* (s. 7662-7681). Dostupné ze stránek MVČR: <https://aplikace.mvcr.cz/Sbirka-zakonu>

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. (2006). In *Sbírka zákonů* (s. 1257-1289). Dostupné ze stránek MVČR: <https://www.aplikace.mvcr.cz/Sbirka-zakonu>

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků a o změně některých zákonů (2002). *In Sbirka zákonů* (s. 6598-6612). Dostupné ze stránek MVČR: <https://www.aplikace.mvcr.cz/Sbirka-zakonu>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Vyhodnocení situace dítěte a jeho rodiny

Příloha č. 2: Individuální plán ochrany dítěte

Příloha č. 3: Dotazník pro pracovníky OSPOD

Příloha č. 4: Dopis Profesní komory sociálně právní ochrany dětí

PŘÍLOHY

Příloha č. 1:

VYHODNOCENÍ SITUACE DÍTĚTE A JEHO RODINY

OM	
Datum zařazení dítěte do evidence OSPOD	
Datum záznamu k vyhodnocení	
Datum aktualizace vyhodnocení	
Jméno pracovníka/pracovní pozice	

Základní informace

Dítě

Jméno a příjmení		pohlaví	ženské/mužské
Rodné číslo/ místo narození			
Adresa trvalého pobytu			
Adresa faktického pobytu			
Národnost/státní příslušnost			
Mateřský jazyk			
Telefonní kontakt/e-mail			

Sourozenci

Jméno a příjmení	Rodné číslo	Trvalý pobyt	Faktický pobyt	Poznámka

Rodiče

Rodiče	Otec	Matka
Jméno a příjmení (rod.)		
Rodné číslo/místo nar.		
Rodičovská odpovědnost	Bez omezení/ pozastavena/ omezena/ zbaven	Bez omezení/ pozastavena/ omezena/ zbavena
Trvalý pobyt		
Faktický pobyt		
Kontakt (tel./e-mail)		
Mateřský jazyk		
zaměstnání		
poznámka		

Podrobnosti o jiných fyzických osobách odpovědných za výchovu

Jméno a příjmení (rod.)	Rodné číslo	Trvalý pobyt	Faktický pobyt	Telefon/ e-mail	Vztah k dítěti

Ostatní děti obou nebo jednoho z rodičů, které žijí ve společné domácnosti

Jméno a příjmení	Datum narození	Společný rodič	Jméno a příjmení druhého rodiče	Poznámka
		matka /otec		

Ostatní děti obou nebo jednoho z rodičů, které nežijí ve společné domácnosti

Jméno a příjmení	Datum narození	Společný rodiče	Jméno a příjmení druhého rodiče	Poznámka
		matka /otec		

Příčiny ohrožení dítěte a důvody pro zahájení sociálně-právní ochrany (*důvody ke spolupráci s rodinou, ohrožení dítěte...*)

--

Shrnutí nejdůležitějších informací (*nejdůležitější informace, významné události, ...*)

--

Instituce a další odborníci pracující s dítětem

	detaily/adresa	telefon, e- mail
Praktický lékař		
Předškolní/základní/střední vzdělání		
Další instituce		

Rodina a prostředí

Rodinná historie / složení rodiny a vztahy v rodině (*velikost a složení rodiny, rodinné rituály, vztahová opora, vztah rodiny ke vzdělání, návykovým látkám, trestné činnosti, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Širší rodina (*zdroje podpory v rámci širší rodiny, přátel, kontakt dítěte se širší rodinou, povědomí dítěte o příbuzných, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Bydlení (*druh bydlení, vlastnické právo, vybavené domácnosti, složení lidí v domácnosti, prostředí dítěte, náhled dítěte na podmínky, ve kterých žije, soukromí, osobní prostor, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Zaměstnání (*kdo z domácnosti pracuje, jaký je pracovní režim, vliv pracovní činnosti na dítě, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Finanční situace (*příjmy a výdaje, dávky, hospodaření s penězi, dluhy, kapesné, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Sociální začlenění rodiny a komunitní zdroje (*charakteristika lokalita, kde dítě žije, výskyt sociálně nežádoucích jevů, kriminalita, nezaměstnanost, základní dostupnost služeb – škola, lékaři, obchody, volnočasové aktivity, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Vývojové prostředí dítěte

Zdraví (*aktuální a dlouhodobý zdravotní stav, vývoj dítěte, duševní stav, lékařská péče, léky, návykové látky, spánek, stravovací návyky, CAN, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Vzdělávání/vzdělání (*formy komunikace, pozornost, talent, zájmy, škola, školní docházka předměty, speciální vzdělávací potřeby, přístup k informacím – internet, knihovna, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Emoční vývoj a chování (*ke komu má dítě citový vztah, temperament, empatie, strachy, co má dítě rádo, traumata, chování dítěte k sobě i okolí, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Rodinné a sociální vztahy (*vztahy dítěte se členy rodiny, vrstevníky, dalšími dospělými, učiteli, četnost kontaktů s rodinou, ochota pomoci druhým, důvěra k lidem, rizikové chování – šikana,*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Identita (*znalost vlastní historie, vztah ke svým kořenům, sounáležitost s rodinou, sociálními skupinami, kultura, víra, diskriminace, sebedůvěra,*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Sociální prezentace (*sebedůvěra, motivace, role ve vrstevnické skupině, představy o budoucnosti, vztahy a sebenáhled, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Samostatnost a sebeobsluha (*sebeobsluha, hygiena, stravování, oblékání, úklid, příprava jídla, odpovědnost za vlastní činy, odpoutání se od pečující osoby, plánování života,...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Kapacita rodičů nebo jiných pečovatелů

Základní péče (*zajištění stravy, tepla, oblečení, zdravotní péče, vzdělání, odborné pomoci, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Zajištění bezpečí a ochrany (*rozpoznání rizik pro dítě, ochrana dítěte před násilím, šikanou, zneužitím, podpora dítěte,...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Citová vřelost (*vztah pečujících osob k dítěti, empatie, schopnost adekvátně reagovat na potřeby dítěte, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Stimulace a podněty (*poskytování podnětů dítěti, interakce mezi dítětem a pečující osobou, podpora dítěte v jeho zájmech, denní režim, motivování dítěte k učení, rovnováha mezi organizovaným a volným časem, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Vedení a hranice (*výchovný styl, poskytování pozitivních vzorců chování, stanovení hranic, pravidel chování, míra kontroly, tolerance, podpora samostatnosti, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Stabilita (*stálost prostředí dítěte – domácnost, škola, apod., jednotný výchovný styl pečujících osob, předvídatelnost péče, ...*)

Potřeby dítěte	
Ochranné faktory	
Rizikové faktory	

Analýza situace dítěte

Potřeby dítěte (*potřeby, které v životě dítěte nelze uspokojit – tzv. nenaplněné potřeby*)

--

Ochranné faktory (*silné stránky na straně dítěte, co může přispět k naplnění potřeb dítěte a odstranění rizik*)

--

Rizikové faktory (*rizika na straně dítěte, rodiny, prostředí*)

--

Přání dítěte

--

Přání rodičů nebo jiných pečujících osob

--

Ukončení úvodního vyhodnocení

Závěry (<i>co je třeba udělat pro ochranu dítěte, podporu rodiny, ...</i>):		
Důvod ukončení vyhodnocování:		
Jméno:	Podpis:	Datum:
Funkce:		

Jméno dítěte:	Podpis:	Datum:
----------------------	----------------	---------------

Jména rodičů či jiných osob odpovědných za výchovu

Jméno:	Podpis:	Datum:
Jméno:	Podpis:	Datum:

Příloha č. 2:

Individuální plán ochrany dítěte:

OM	
Datum zařazení dítěte do evidence OSPOD	
Datum zpracování plánu	
Datum Přehodnocení plánu	
Jméno pracovníka/pracovní pozice	

Příčina ohrožení dítěte, důvody pro výkon sociálně-právní ochrany

--

Základní informace

Dítě

Jméno a příjmení		pohlaví	ženské/mužské
Rodné číslo/ místo narození			
Adresa trvalého pobytu			
Adresa faktického pobytu			
Národnost/státní příslušnost			
Mateřský jazyk			
Telefonní kontakt/e-mail			

Rodiče/Jiné osoby odpovědné za výchovu dítěte

	Matka / jiná osoba	Otec / jiná osoba
Jméno, příjmení		
Rodné číslo		
Trvalý pobyt		
Faktický pobyt		
Kontakt (tel./e-mail)		

Stanovení cílů

Cíle a ukazatel účinnosti	Plánované kroky a opatření	Zodpovědné osoby	Termín

Sociál. pracovník (jméno/funkce):

datum:

podpis:

Dítě:

datum:

podpis:

Rodiče/jiná fyz. osoba:

datum:

podpis:

Další osoby spolupracující na naplnění cílů:

datum:

podpis

Zhodnocení co se podařilo/nepodařilo

Stanovený cíl	Zhodnocení naplněné cíle

Sociál. pracovník (jméno/funkce):

datum:

podpis

Příloha č. 3:

Dotazník pro pracovníky OSPOD

Vážená paní / vážený pane,

jsem studentkou oboru Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii na Vysoké škole psychosociálních studií a tímto si Vás dovoluji požádat o **anonymní** vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé diplomové práce zaměřené na motivaci sociálních pracovníků k práci na OSPOD.

Za Vaše odpovědi Vám předem děkuji.

Denisa Hučková

V Tanvaldě 22.2.2021

Vámi zvolené odpovědi u uzavřených otázek prosím, **zakroužkujte**.

1. Vaše pohlaví:

- a) muž b) žena

2. Vaše věková kategorie:

- a) do 25 let c) 31 – 40 let e) 51 – 60 let
b) 26 – 30 let d) 41 – 50 let f) 61 a více let

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je:

- a) vyšší odborné vzdělání
b) vysokoškolské – bakalářské
c) vysokoškolské – magisterské/inženýrské
d) vysokoškolské – vyšší než magisterské/inženýrské

4. Máte přímo vystudovaný obor sociální práce:

- a) ano
b) ne (**uved'te jaký jiný**)
.....

5. Délka Vašeho působení na OSPODu:

- a) do 1 roku c) 6 – 10 let e) 21 – 30 let
b) 1 – 5 let d) 11 – 20 let f) 31 a více let

6. Jakou zastáváte v práci pozici

- a) sociální pracovník
- b) kurátor pro děti a mládež
- c) sociální pracovník pro náhradní rodinnou péči
- d) **případně uveďte jinou specializaci** (např. vedoucí)

.....

7. Z jaké důvodu jste si vybral/a práci sociálního pracovníka na OSPODu?

- a) na základě vystudovaného oboru – sociální práce
- b) chci pomáhat
- c) práce na OSPOD má pro mě smysl (**uveďte jaký**)

.....
.....

- d) chci pracovat s dětmi
- e) díky benefitům, které úřad nabízí – př. náborový příspěvek
- f) hledal/a jsem práci a přijali mě
- g) jiný důvod (**uveďte jaký**)

.....
.....

8. S jakým očekáváním jste na OSPOD na místo sociálního pracovníka nastoupil/a:

- a) neměl/a jsem o práci přesnou představu
- b) věděl/a jsem co práce na OSPOD znamená
- c) měl/a jsem odlišnou představu od reality
- d) nevzpomínám si

9. Na základě vykonávané práce se cítíte více jako:

- a) úředník
- b) sociální pracovník
- c) jinak (**uved'te jak**)

.....
.....

10. Kolik času z pracovní doby Vám zabere přímá sociální práce s klientem a kolik byrokracie („papírování“)?

- a) půl na půl
- b) převládá sociální práce
- c) převládá byrokracie („papírování“)
- d) jiná možnost (**uved'te jaká**)

.....
.....

11. Jak hodnotíte spolupráci MPSV a OSPODu?

- a) kvalitní metodické vedení
- b) vždy mi pomohou
- c) nesystémové z hlediska spolupráce OSPOD se školami, ústavy, apod.
- d) mají požadavky, které jsou v praxi neproveditelné
- e) jiný názor (**uved'te jaký**)

.....
.....

12. Jak hodnotíte spolupráci Krajského úřadu Libereckého kraje s OSPOD kde pracujete?

- a) kvalitní metodické vedení
- b) podporující
- c) direktivní
- d) demotivující (**uved'te v čem**)

.....
.....

- e) jiný názor (**uved'te jaký**)

.....
.....

13. Práce na OSPODu Vás:

- a) plně uspokojuje
- b) motivuje a rozvíjí, ale práci nechci dlouho dělat
- c) obtěžuje mě
- d) demotivuje a neuspokojuje (**uved'te čím**)

.....
.....

14. Na práci na OSPODu Vás nejvíce baví:

- a) sociální práce
- b) byrokracie („papírování“)
- c) jednání na institucích (soud, PČR, apod.)
- d) jiná možnost (**uved'te jaká**)

.....
.....

15. Na práci na OSPODu Vás nejméně baví?

- a) sociální práce
- b) byrokracie („papírování“)
- c) jednání na institucích (soud, PČR, apod.)
- d) jiná možnost (**uved'te jaká**)

.....
.....

16. Ve Vaší práci Vám nejvíce pomáhá:

- a) metodické vedení z nadřízených orgánů
- b) odborná kvalifikace a průběžné vzdělávání
- c) standardy sociální práce
- d) spolupráce s jinými subjekty (př. sociálně aktivizační služby, apod.)
- e) zdravý „selský rozum“
- f) jiný názor (**uved'te jaký**)

.....
.....

17. Vaší práci Vám nejvíce komplikuje:

- a) špatné metodické vedení z nadřízených orgánů
- b) sociální standardy, které jsou nefunkční
- c) nedostatečná síť sociálních služeb (př. sociálně aktivizační služby, apod.)
- d) náročná a narůstající administrativa
- e) jiný názor (**uved'te jaký**)

.....
.....

18. V posledním roce jste uvažoval/a o změně pracovního místa

a) ano (**uved'te z jakého důvodu**)

.....
.....

b) ne

19. Kdyby Vám v rámci sociální práce bylo nabídnuto za stejné finanční ohodnocení jiné pracovní místo mimo OSPOD (např. v rámci úřadu, neziskového sektoru, apod.), nabídku byste:

a) určitě využili

b) zvážili

c) nevyžili

d) nevím

e) jiná možnost (**uved'te jaká**)

.....

20. Jak by podle Vás šla práce na OSPOD zefektivnit?

.....
.....

21. Máte pocit, že jste ohroženi syndromem vyhoření?

a) ano, práce je velmi náročná

b) ne

c) nevím

d) už jsem vyhořelý/á v rámci práce na OSPOD byl/a

22. Z práce na OSPOD se cítíte často:

- a) plní energie
- b) radostní
- c) vyčerpaní
- d) jiný názor (uved'te jaký)

.....
.....

23. Práci s nemotivovanými klienty vnímáte jako:

- a) zvládnutelnou
- b) nezatěžující
- c) zatěžující
- d) nezvladatelnou
- e) jinak (**uved'te jak**)

.....
.....

24. Co je podle Vás největším problémem současných OSPODů:

- a) nedostatek pracovníků
- b) náročnost agendy sociálního pracovníka
- c) znevažování práce OSPOD ze strany médií
- d) nízké mzdy
- e) žádný problém není
- f) jiná možnost (**uved'te jaká**)

.....
.....

25. Co je Vaší motivací k udržení si stávajícího pracovního místa?

- a) práce mě baví
- b) uspokojení vlastních vnitřních potřeb
- c) dobré platové ohodnocení
- d) jistota pracovního místa
- e) jiná možnost (**uved'te jaká**)

.....
.....

Zde můžete uvést Vaše další názory, poznámky a připomínky týkající se Vaší práce na OSPODu:

.....
.....

Děkuji Vám za Vaši trpělivost při vyplňování tohoto dotazníku.

Příloha č. 4:



**PROFESNÍ KOMORA
SOCIÁLNĚ PRÁVNÍ
OCHRANY DĚTÍ, z.s.**

Ministerstvo práce a sociálních věcí
K rukám ministra práce a sociálních věcí
K rukám ředitelky Odboru rodinné politiky
a ochrany práv dětí
K rukám vedoucí oddělení koncepce ochrany
práv dětí a transformace služeb pro rodiny
DS: sc9aavg

V Praze dne 15. 7. 2022

Vážený pane ministře,

Vážená paní ředitelko,

Vážená paní vedoucí,

Profesní komora sociálně právní ochrany dětí (dále jen „PKSPOD“) vyslovuje poděkování za zasláný „pozdrav“ pracovníkům OSPOD obecních úřadů obcí s rozšířenou působností (dále jen „OÚ ORP“) od pana ministra. Děkujeme i za možnost realizovaných diskusí profesní organizace s pracovníky MPSV. Společnými setkáními na MPSV rezonovalo opakovaně zásadní téma, kterým je fluktuace pracovníků OSPOD.

I. Alarmující personální situace na OSPOD – Příčiny a důsledky

PKSPOD dlouhodobě upozorňuje na personální nedostatečnost na OSPOD.

K současnému přípisu, ale též i k návrhu na řešení situace, nás přiměla řada velmi smutných a bohužel podobných příběhů, ze všech koutů ČR, se kterými se na nás naše kolegyně a kolegové obrací. OSPODY jsou dlouhodobě personálně poddimenzované a nekonečně dlouho vyhlášená výběrová řízení na pracovní pozice OSPOD zůstávají mnohdy zcela bez odezvy. Tento stav je demotivující pro stávající pracovníky, kteří rovněž již prokazatelně hledají jiná pracovní uplatnění. PKSPOD je nucena co nejnaléhavějším způsobem upozornit MPSV, že výkon SPOD v ČR prostřednictvím OSPOD je vážně ohrožen, protože pracovníků OSPOD je dlouhodobě nedostatek a stávající, permanentně zastupující pracovníci nevnímají bezpečné pracovní prostředí. Zhoršující se personální nedostatečnost způsobuje, že OSPOD již nevykonávají v naprosté většině SPOD tak, jak si možná nadřízené orgány představují, ale ve skutečnosti jen „hasí“ již rozběhnuté největší problémy.

Děkujeme, vážený pane ministře, za vyjádřený respekt k profesi na OSPOD a děkujeme, že uvádíte, že odpovědnost za ochranu ohrožených dětí nese stát a vykonává ji, dle Vašeho sdělení, prostřednictvím pracovníků OSPOD. Je nám nesmírně líto, že musí PKSPOD na tyto teze reagovat upozorněním, že nezmění-li se přístup k pracovníkům OSPOD právě ze strany státu, nebude mít brzy stát žádný nástroj, kterým by tuto činnost vykonával. Pan ministr popisuje ve svém přípise složitost nových předpisů, což však zdaleka není to, co by kolegy a kolegyně na OSPODEch trápilo nejvíc. Jakkoli dříve by se k nim zřejmě aktivně vyjadřovali, byť třeba i nesouhlasně, vnímáme i v tomto směru od svých kolegyň a kolegů jakousi apatii a nechutť jakkoli participovat na čemkoli novém. Důvodem může být skutečnost, že je nejvíce trápí, kdo bude nové, ale konečně i starší předpisy realizovat a kdo bude přijímat onu signalizovanou intenzivní metodickou podporu prostřednictvím MPSV a krajů. Nechutť kvalifikovaných pracovníků setrvávat na stávajících pozicích je alarmující.

PKSPOD je bohužel nucena upozornit na skutečnost, že pracovníci OSPOD, jejichž práci významně poznamenaly již dlouhodobě stálé faktory, jako je nedůstojné společenské postavení, platové podhodnocení oproti sociálním službám, profesní nejistota, kdy například dnes nikdo ani neví, zda mu vůbec ještě platí, anebo zítra bude

platit jeho vzdělání a kvalifikace, či uznaná ZOZ, covidový režim a značně ztížené pracovní podmínky v první linii a konečně válka na Ukrajině

a znovu nasazení OSPODů k ruce Ministerstvu vnitra, jsou pracovníci OSPOD vyčerpáni a nastaveni k odchodům z této profese.

PKSPOD vyjadřuje na základě sdělení svých kolegů a kolegyň, i na základě některých neuvážených vyjádření a doporučení nadřízených orgánů, které si zřejmě vůbec neuvědomují, jaký dopad mohou mít jejich zmatečná vyjádření na práci OSPOD a výkon veřejné zprávy, obavu, že se otevírají i nůžky mezi vedením SPOD na všech úrovních a OSPODy samotnými.

S politováním, ale korektně, musíme konstatovat, že není zdaleka automatické, že by OSPODy profesně důvěřovaly svým nadřízeným orgánům. PKSPOD má zájem na efektivním a vysoce odborném způsobu výkonu SPOD a stabilitu celého systému. Klade si tedy otázku, proč by někdo měl vykonávat činnost na OSPOD a co mu tato profese nabízí? Bohužel, ani my, příznivci a fandové OSPOD odpověď neznáme. K oprávněně požadované vysoké odbornosti, odpovědnosti a psychické náročnosti nepřiléhají v nabídce státu žádné protinávhrhy, přínosy a benefity.

Ten, kdo nezná aktuální stav v přímé linii na OSPOD, si jen těžko dokáže představit v současné době, byť jen jeden den práce na OSPOD. Kolik dotazů, emailů, rozhovorů, dotazníků, drobných odpovědí občanům, organizacím, nadřízeným orgánům, kolik povinností k úřadu, na kterém vykonávají SPOD (např. zajišťování voleb), má pracovník OSPOD, aniž by vůbec mohl otevřít spis a věnovat se situaci dítěte neboli svojí práci.

S přicházející novelou zákona 359/1999 Sb., zákona o sociálně-právní ochraně dětí (dále jen „ZSPOD“), vyvstala (již před lety) snaha, a nyní přichází i šance ukotvit práci zaměstnanců OSPOD a zajistit jim důstojné podmínky pro jejich pracovní a profesní růst. V současné době čelíme jako zaměstnanci OSPOD masivnímu odlivu pracovníků a na některých OSPOD (dle našeho zjištění) chybí již více než polovina žádoucího počtu

zaměstnanců (pokud to poměříme stanoveným kritériem 4b) Standardů kvality SPO pro OSPOD). Tento masivní odliv zaměstnanců je způsobem několika faktory:

- 1. Nedůstojné platové ohodnocení zaměstnanců**, které je menší, než u pracovníků v sociálních službách. Bránění postupu do vyšších platových tříd ze strany některých tajemníků, velmi malé pensum odměn, které se váže k mimořádně dobře splněným úkolům, které zaměstnanci plní při výkonu SPOD (což je například i dlouhodobý podstav na OSPOD).
- 2. Opakované změny v otázce kvalifikačních předpokladů** a plnění zvláštní odborné způsobilosti (srvn. posledně při vydání Metodiky k transferu, novelizace Katalogu prací apod.)
- 3. Amatérské řízení některých úřadů OÚ ORP**, kdy tajemníci brání zaměstnancům v tom, aby měli zaměstnanci přiznané 11. platové třídy, anebo právě na základě poslední metodiky k transferu stále nutí někteří tajemníci pracovníky OSPOD s uznanou rovnocenností ZOZ,

aby ji složili, či aby plošně a povinně skládali ZOZ ohledně přestupků na úseku SPOD, bez ohledu na fakt, že k Metodice byl vydán dodatek č. 1 ministra práce a sociálních věcí.
- 4. Neexistující kariérní postup zaměstnanců OSPOD.**
- 5. Neexistující garance jakéhokoliv profesního růstu a jistoty.**

To jsou jenom některé závažné problémy, které OSPOD oslabují a v neposlední řadě začínají ohrožovat i samotné zajištění výkonu SPOD na území ČR. Z OSPODů odcházejí vysoce kvalifikovaní lidé s dlouholetou zkušeností a další mladí sociální pracovníci nemají o práci na OSPOD zájem, neboť dle jejich slov je to profese náročná a plná odpovědnosti bez jakýchkoli jistot.

II. Možnost řešení a navržená opatření a garance pro pracovníky OSPOD

Při reflexi neutěšené situace na OSPOD se PKSPOD zaměřila na některé výstupy z projektů ESF, které MPSV realizovalo a konstatujeme, že byly tyto výstup pro PKSPOD inspirativní. PKSPOD navázala na níže uvedené strategické dokumenty MPSV:

1. Závěrečná zpráva z pilotního ověření celoživotního vzdělávání pracovníků OSPOD z 12.
1. 2019. (<http://www.pravonadetstvi.cz/stahnout-soubor/zaverecna-zprava-z-pilotnihoovereni-celozivotniho-vzdelavani-pracovniku-ospodfinal>) , která byla výstupem klíčové aktivity č. 3: Celoživotní vzdělávání pracovníků OSPOD, konkrétně její podaktivity: "Pilotní ověření systematického výběru kurzů v rámci celoživotního vzdělávání pracovníků OSPOD".
2. Analýza dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD:
(<http://www.pravonadetstvi.cz/stahnout-soubor/analyza-dalsiho-vzdelavanipracovniku-ospod-1>)
3. Celoživotní vzdělávání pracovníků OSPOD:
<http://www.pravonadetstvi.cz/stahnoutsoubor/celozivotni-vzdelavani-pracovniku-ospodfinal102017>

V tomto duchu a na základě výše uvedených výstupů z projektů MPSV bychom chtěli požádat MPSV o skutečné aktivní zapojení do řešení výše popsaného vážného problému, kterým čelí OSPODy na OÚ ORP a včlenění níže vypsanych garancí pro zaměstnance OSPOD do aktuálně projednávané novely ZSPOD, Katalogu prací a dalších legislativních předpisů. Navrhujeme tato opatření pro OÚ ORP, která dle našeho názoru povedou ke stabilizaci agendy SPOD po stránce personální, kariérní a odborné:

1. **Náborový příspěvek pro nové zaměstnance:** Je nezbytně nutné okamžitě ukončit odliv pracovníků OSPOD rychlým a motivačním řešením, ke kterému

sahá i řada jiných profesí.¹ PKSPOD navrhuje garantovat **nově** přijímaným zaměstnancům náborový příspěvek ve výši max. **300.000,-Kč**, který by byl rozvržen do dvou částí po zkušební době: 1) po skončení tříměsíční zkušební doby (100.000,-Kč) a 2) zbytek náborového příspěvku postupně vyplácet ve dvou částkách v následujících šesti letech působení na místně příslušném OSPOD: po skončení třetího roku 100.000,-Kč a po skončení 6 roku 100.000,-Kč.

2. **Dovolená nad rámec řádné dovolené ve výši 10 pracovních dnů pro stávající zaměstnance. Nově příchozím by nabývaly dny volna postupně (př. za každý odpracovaný rok, jeden den dovolené navíc).** Takový krok by stabilizoval a odměnil již stávající kvalifikované pracovníky, kteří nedosáhnou na náborový příspěvek a současně bude působit motivačně pro setrvání nových zaměstnanců v oboru.
3. **Věrnostní příspěvek budoucích stávajících zaměstnanců:** Po každých 5 letech (100.000, -Kč), po 10 letech praxe na OSPOD (200.000, -Kč). Po dobu čerpání náborového příspěvku nebude možné čerpat tento věrnostní příspěvek.
4. **Věrnostní příspěvek pro stávající zaměstnance před zavedením profesního a kariérního systému:** praxe 5 let na OSPOD 100.000, -Kč, praxe na OSPOD 10 a více let 200.000, -Kč.
5. **Institut 10 sabatických pracovních dnů jednou za 2 roky²:** Garantovat zaměstnancům OSPOD povinnost využít institutu sabatických pracovních dnů po 2 letech praxe a dále každé dva roky, které budou sloužit pro samostudium, sebevzdělání a případně psychohygienu. Mohou být využity buď jednotlivé dny dle potřeb dotyčného pracovníka, či v kuse najednou.
6. **Zajištění administrativní podpory pro sociální pracovníky:** Garantovat zaměstnancům OSPOD po jednom roce praxe na OSPOD administrativní podporu, která by byla určena všem stávajícím zaměstnancům (jednalo by se o

¹ Náborové příspěvky nejsou doménou jen soukromých firem. Využívá je například Policie ČR a Armáda ČR. Některé kraje a některé nemocnice zvýší náborový příspěvek od příštího roku až na 1.000.000, -Kč pro lékaře s atestací, bez atestace bude moci lékař nově získat až 300.000 korun. Všeobecná sestra může získat až 90.000 korun, doposud to bylo 80.000 korun. Policisté budou moci získat náborový příspěvek ve výši od 150.000, -Kč do 300.000, -Kč (Policie ČR a Městská Policie v některých městech).

² Placené volno poskytované ze strany zaměstnavatele za účelem vědecké práce, sebevzdělávání, nebo psychohygienu.

jeden plný pracovní úvazek administrativní síly na 4 zaměstnance OSPOD). Zaměstnanci se budou moci podstatně lépe zaměřit na svoji skutečnou činnost, tj. tedy na ohrožené děti, jednotlivé kauzy, vyhodnocování situace ohrožených dětí.... S tím úzce souvisí i celkové administrativní zjednodušení vedení spisové dokumentace ve Směrnici (v tomto duchu děkujeme MPSV za plánovanou změnu Směrnice), případně Směrnici o vedení spisové dokumentace zrušit a upravit tuto část vyhláškou. Administrativní pracovník by vykonával administrativní práce (založení spisové dokumentace, sledování dodržování formalizované podoby této dokumentace, případně dodržování postupů standardů kvality, odesílání pošty, správa rejstříků (pokud nějaké v budoucnosti budou, třídění došlé pošty apod.).

7. **Úprava finančních prostředků, jejich navýšení a plošná garance 11té platové třídy pro všechny zaměstnance OSPOD.**
8. **Navýšení prostředků na odměny:** Vyčlenit dostatečné finanční prostředky na odměňování v transferu na výkon SPOD. Prozatím jsou zaměstnanci OSPOD v přenesené působnosti limitováni libovůlí některých tajemníků a vedení měst a nejsou jim garantovány platové ani kariérní postupy.
9. **ZOZ:** PKSPOD vítá i začlenění povinnosti mít zkoušku zvláštní odborné způsobilosti do připravované novely zákona, tj. do ZSPOD, ale ta musí být navázána na další profesní a kariérní růst. Složení zvláštní odborné způsobilosti by mělo být garantováno do

6 měsíců od nástupu na pracovní místo. Do té doby by nemohl zaměstnanec vykonávat agendu SPOD.

10. **Akreditační systém praxe zaměstnance SPOD:** Stanovení kariérního postupu pracovníka SPOD založeného na akreditačním systému, kdy by pracovník měl prokázat znalost všech agend, které souvisí s výkonem SPOD, nikoliv však formou zkoušek, ale **formou praxe v dané agendě** (kuratela, terénní sociální práce, výkon kolizního opatrovnictví, náhradní rodinné péče). Na tento systém by mělo být navázáno i finanční ohodnocení, za každou akreditaci by náležela jednorázová finanční odměna ve výši **10.000,-Kč**. Splnění všech akreditací by

mělo předřadit na přední místa uchazeče o vedoucí pozice, či metodiky v SPOD. SPOD je výkonem veřejné správy a stát přitom nemá vliv na výběr pracovníků, kteří výkon SPOD v daných regionech určují. Tímto drobným opatřením by mohl alespoň garantovat, že tyto klíčové pozice budou obsazovány osobami se znalostí chodu a fungování OSPOD a všech jeho agend. Pokud tedy bude zaměstnanec OSPOD akreditován ve všech agendách, které jsou výkonem SPOD (NRP, terénní sociální práce a syndrom CAN, kurátor, zajištění výkonu opatrovnictví/poručenství) mohl by obdržet až **40.000, -Kč** za všechny tyto pozice a jejich splnění. Pracovník bude mít k dispozici na personálním odboru svého úřadu vyplněnou akreditační kartu, která bude prokazovat plnění akreditací v rámci jednotlivých agend SPO.

11. **Vyspecifikování samostatné role kolizního opatrovníka** na OSPOD jakožto zvláštní pozice, která si zaslouží potřebnou podporu, podobně jako je tomu u pracovníka zaměřující se na syndrom CAN (viz kritérium 4c SQ SPO).
12. **Garance kurzů pro sociální pracovníky (dle jejich potřeb) nad rámec 6 dnů vzdělávání v rámci akreditovaných kurzů MPSV (kritérium 6b) a 6c) SQ SPO)** a možnosti zvyšovat si dovednosti účastí **na terapeutických a mediačních kurzech** s možností finančního hrazení z transferu. Částka za zvolené kurzy by měla být vyspecifikována: navrhujeme do výše **50.000, -kč /rok**. Tyto specifické kurzy by měly být vyspecifikovány v rámci individuálního vzdělávacího plánu daného konkrétního zaměstnance dle kritéria 6b) SQ SPO.
13. **Garance individuální supervize pro každého zaměstnance OSPOD:** Garance pravidelné možnosti zajištění individuální supervize (1x měsíčně) pro každého zaměstnance OSPOD.
14. **Garance péče o psychohygienu zaměstnanců OSPOD** – Garance využití psychologa pro každého zaměstnance OSPOD – resp. vyčlenit finanční částku v transferu na zajištění individualizované psychologické podpory pracovníků SPOD dle potřeb daných zaměstnanců OSPOD.
15. **Den placeného volna po pohotovostním týdnu** – Po každé době pohotovosti (týdenní doby pohotovosti) při výkonu SPOD garantovat ze zákona zaměstnanci jeden den volna na zotavení (lze upravit dle náročnosti lokality OSPOD).

16. **Ustanovit Profesní komoru sociálně – právní ochrany dětí** ze zákona jako profesní těleso vytvořené pro pracovníky SPOD ze zákona. Profesní komora by pak mohla plnit naplno odbornou i osobní podporu zaměstnancům OSPOD. Mohla by být daleko aktivnější

a profesionálnější v intervencích na jednotlivých OSPODech, ať už coby krizového týmu, který bude pracovat s OSPODem, kde se přihodí jakékoli neštěstí v souvislosti s dítětem, tak i co do zjišťování a šíření dobré praxe. Profesní komora by rovněž mohla doporučovat odebrání benefitů opakovaně neúspěšným OSPODům a mohla by být skutečným garantem kvalitního vzdělávání pracovníků OSPOD. Ještě mnoho jiného by profesní organizace mohla vykonávat ve spolupráci s MPSV, ku prospěchu ochrany dětí v ČR. V tomto ohledu by profesní komora garantovala profesní a karierní růst svých členů podobně jako je tomu například u profesní komory sociálních pracovníků v Anglii, či ve Skotsku (Social Work England, Social Work Scotland³), kdy existují profesní a karierní standardy jednotlivých sociálních pracovníků. Členství v profesní organizaci by bylo povinné ze zákona.

17. Dále bychom rádi navrhli, aby do ZSPOD byly zahrnuty veškeré kvalifikační podmínky výkonu sociální práce na OSPOD a garantovány výše uvedené kvalifikační předpoklady sociálního pracovníka, včetně popisu systému karierního a profesního rozvoje.

18. Podmínkou pro výkon práce ve SPOD, která bude mít jakýkoli metodický, či jinak určující charakter pro OSPOD (na úrovni krajského úřadu a MPSV) bude vyplněná atestační karta, anebo minimálně roční stáž na OSPOD. Pracovník, který bude uvedenou pozici vykonávat déle jak 5 let bude povinen jednou za 3 roky absolvovat doplňující stáž na OSPOD v délce jednoho měsíce.

³ <https://www.socialworkengland.org.uk/> nebo <https://socialworkscotland.org/>

III. Finanční náročnost

Zaměstnanec OSPOD – 11. platová třída	Počet	Částka	Hrazeno z:
Náborový příspěvek pro nové zaměstnance	1) po skončení zkušební doby 2) po 3 letech praxe na OSPOD 3) Po 6 letech praxe na OSPOD	300.000, -Kč	transfer
Dovolena nad rámec řádné dovolené	10 pracovních dnů		transfer
Věrnostní příspěvek budoucích stávajících zaměstnanců	Po 5 letech praxe na OSPOD	100.000, -Kč	transfer
Věrnostní příspěvek budoucích stávajících zaměstnanců	Po 10 letech praxe	200.000, -Kč	transfer
Věrnostní příspěvek stávajících pracovníků před zavedením profesního a kariérního systému:	za odpracovaných 5 let	100.000, -Kč	transfer
Věrnostní příspěvek stávajících pracovníků před zavedením profesního a kariérního systému:	za odpracovaných 10 let	200.000, -Kč	transfer

Institut placených 10	Jednou za 2 roky		transfer
sabatických pracovních dnů jednou za 2 roky			
Pravidelné odměny za mimořádné zásluhy			transfer
Hrazení nákladů na zajištění zkoušky ZOZ	V průběhu 6 měsíců		transfer
Den placeného volna po každém výkonu pohotovosti (v týdenním cyklu)			transfer
Akreditační systém praxe zaměstnance SPOD ve 4 agendách (NRP, kuratela, terénní sociální práce, opatrovník)	1x 10.000,-Kč	40.000,-Kč	transfer
Kurzy pro sociální pracovníky (dle jejich potřeb pro výkon jejich profese dle navrženého Individuálního vzdělávacího plánu – (kritérium 6b a 6c SQ SPO) nad rámec 6 dnů vzdělávání v rámci akreditovaných kurzů MPSV (terapeutické a mediační kurzy)	1x za rok	Do výše 50.000,- Kč/kurz	transfer
Individuální supervize pro OSPOD	1x měsíčně (12x za rok)		transfer

Využití odborných služeb psychologa pro zajištění psychohygieny zaměstnanců dle 6d) SQ SPO	6x za rok		transfer
Den placeného volna po týdenní pohotovosti			transfer

IV. Očekávaný výsledek takto navržených garancí

PKSPOD závěrem uvádí, že je si vědoma množství požadavků, počet je však dán tím, že dosud nebylo poskytnuto pracovníkům OSPOD vůbec nic, což není vinou těch, kteří OSPOD vykonávají. PKSPOD je přesvědčena, že se jedná o souhrn požadavků, které ve svém celku:

1. Zaplní rychle volná pracovní místa na OSPOD.
2. Zafixují zapracované pracovníky.
3. Motivují je k jejich sebevzdělávání a setrvání v profesi.
4. Ovlivní i odbornou kvalitu vedení samotných OSPOD.

V. Závěr

PKSPOD je si vědoma, že mohou existovat jiná a lepší řešení a uvítala by, aby MPSV buď převzalo návrh PKSPOD, anebo aby nabídlo vlastní, lepší alternativu. Podstatné však je, aby MPSV učinilo prokazatelné a aktivní kroky k tomu, aby výše uvedené, či obdobné garance včlenilo do ZSPOD. PKSPOD věří, že právě končící apel profesní organizace bude správně pochopen. Nemá žádnou jinou ambici a cíl, než zkvalitnění a profesionalizaci nádherné profese, která je však na hranici zániku. Děkujeme za pozornost a čas a dovolujeme si vyjádřit důvěru v MPSV, že se mu podaří oprávněné podněty pro pracovníky OSPOD prosadit do zákonné podoby.

Jsme ochotni o výše uvedených věcech i nadále s MPSV spolupracovat jako doposud a společně nastavit systém SPOD tak, aby se zkvalitnil výkon SPOD a pro pracovníky SPOD byly dány garance zmíněné výše.

S úctou

Zdenka Křížová

Předsedkyně PKSPOD

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno a příjmení autorky: Denisa Hučková
Studijní program: Sociální práce se zaměřením na komunikaci
a aplikovanou psychoterapii, kombinovaná forma
studia
Název práce: Motivace sociálních pracovníků k práci na oddělení
sociálně-právní ochrany dětí
Vedoucí práce: PhDr. Hana Hejná
Rok dokončení práce: 2022

Počty znaků hlavního textu práce (včetně literatury, bez příloh, bez mezer)

Přímé citace: 2 563
Ostatní text: 113 418
Celkový počet znaků: 115 981

Text práce ve formátu PDF:
DP_Denisa_Hučková_Motivace_sociálních_pracovníků_k_práci_na_OSPOD_2022.pdf
Text práce ve formátu DOC nebo DOCX: ----
Další soubory: ----

**Posudek ponenta diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studentky: Bc. Denisa Hučková

Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Motivace sociálních pracovníků k práci na oddělení

Vedoucí práce: PhDr. Hana Hejtná

Technické parametry práce:

Počet znaků textu (bez příloh): 115 981

Počet stránek příloh: 40

Počet titulů v seznamu literatury: 48

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Oborová příslušnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření

	x			
--	---	--	--	--

(respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

Práce s odbornou literaturou a prameny

	x			
--	---	--	--	--

(citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

Formální zpracování

	x			
--	---	--	--	--

(jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

	x			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice

	x			
--	---	--	--	--

(samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

Naplnění cílů práce

	x			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	x			
--	---	--	--	--

Návaznost kapitol a subkapitol

	x			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

	x			
--	---	--	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce

	x			
--	---	--	--	--

(publikace, referáty, apod.)

* nehodící se škrtněte

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

**Posudek ponenta diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

S ohledem na Vaše praktické odborné zkušenosti - Lze očekávat podobné výsledky stejného výzkumného šetření i v jiných regionech než v Ústeckém kraji? Ano i Ne odůvodněte.

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky; v případě doporučení do soutěže o nejlepší DP uveďte nadprůměrné charakteristiky práce v souladu s Vámi výše označeným kritériem formální úrovně, obsahové reprezentativnosti, metodologie a přínosnosti práce pro teorii či praxi):

Autorka zvolila stále aktuální téma, a to motivace. Zaměřila se na motivaci sociálních pracovníků vykonávajících sociálně-právní ochranu dětí na obecních úřadech s přenesenou působností. Ve své teoretické výzkumné diplomové práci zaměřila výzkumné šetření na region Libereckého kraje, ve kterém autorka také pracovně působí, a tudíž jí je nejen SPOD, ale i region jsou velmi blízké. V teoretické části autorka uvádí hlavní témata související se SPOD a motivací obecně. Ve výzkumném šetření se autorka zaměřuje na užší výzkumný vzorek, a to sociální pracovníky v Libereckém kraji. Zvolila kvantitativní výzkumnou strategii a formou vlastních dotazníků získala data, která jí pomáhala odpovědět na stanovené hypotézy. Zpracování dat i interpretace výsledků autorka zvládla na požadované úrovni. V textu, ve kterém zpracovává zvolené hypotézy autorka prokazuje rozsáhlé vědomosti z oboru SPOD a osvětlení prokazatelnosti hypotéz mají nejen jasný závěr, ale mají věcný obsah, který svědčí o odborné kompetenci autorky. Stejně hodnocení lze použít i pro kapitolu Diskuse, kde autorka vkládá i postřeh o výsledcích práce profesní organizace pracovníků v SPOD, které se shodou okolností týká mimo jiné podpory pracovníků ve výkonu jejich motivace k výkonu této profese a rozvoje odbornosti. V Závěru své práce autorka navrhuje, na základě svých poznatků ze své praxe a ze zpracování své diplomové práce, další témata k výzkumné činnosti v oboru SPOD. Formální požadavky autorka splnila a práci je tak možno doporučit k obhajobě.

Doporučení do soutěže o nejlepší diplomovou práci:

Celkově získané body do soutěže:

Doporučení k obhajobě:

doporučuji

Navrhovaná klasifikace:

1

Datum, podpis: 28.8.2022

PhDr. Hana Hená

**Posudek vedoucího/oponenta bakalářské/diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: Denisa Hučková

Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Motivace sociálních pracovníků k práci na oddělení sociálně-právní ochrany dětí

Oponent práce: Mrg. Iveta Jelínková

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh):

Počet stránek příloh:

Počet titulů v seznamu literatury:

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

		x		
--	--	---	--	--

Oborová přiléhavost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

		x		
--	--	---	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření

(respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	x			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny

(citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

(jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

		x		
--	--	---	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

		x		
--	--	---	--	--

Využití praktických zkušeností

	x			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice

(samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

--	--	--	--	--

Naplnění cílů práce

		x		
--	--	---	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

	x			
--	---	--	--	--

Návaznost kapitol a subkapitol

	x			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

		x		
--	--	---	--	--

Vhodnost prezentace závěrů práce

(publikace, referáty, apod.)

		x		
--	--	---	--	--

* nehodící se škrtněte

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

**Posudek vedoucího/oponenta bakalářské/diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Jaká další rizika vidíte v práci na OSPOD kromě již uvedených.

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky; v případě doporučení do soutěže o nejlepší DP uveďte nadprůměrné charakteristiky práce v souladu s Vámi výše označeným kritériem formální úrovně, obsahové reprezentativnosti, metodologie a přínosnosti práce pro teorii či praxi):

Hlavním tématem předložené diplomové práce je motivace sociálních pracovníků k práci na oddělení sociálně-právní ochrany. Zvolené zaměření práce je úzce spjato se studovaným oborem.

Diplomová práce je standardně dělena na část teoretickou a empirickou. Teoretická část je postavena na pěti hlavních kapitolách, v nichž se autorka z různých pohledů snaží přiblížit hlavnímu tématu práce. První kapitola předkládané práce se zabývá pojmem motivace, konkrétně motiv versus motivace. Druhá kapitola práce je pak věnována sociální práci, konkrétně jejímu stručnému vývoji, tématu solidarity a počátkům sociální práce u nás. Třetí kapitola práce zmiňuje sociálně-právní ochranu dětí, její historický vývoj, rozdělení a také předpoklady sociálního pracovníka k práci na OSPOD. Čtvrtá kapitola práce je zaměřena na metody a nástroje práce na OSPOD. Pátá kapitola pak na rizika práce na tomto oddělení, nutno k této kapitole podotknout, že je převážně zaměřena na syndrom vyhoření a kromě problematického klienta žádná jiná rizika práce neodkrývá. Jednotlivé kapitoly práce na sebe celkem logicky navazují, text je čtivý a je zřejmé, že se autorka v problematice orientuje. Jediné co bych vytkla, jsou již výše zmíněná rizika a zároveň nedostatečné oddělení sociální práce v rámci sociálních služeb a OSPOD, co se týká samotné sociální práce, ale hlavně sociálních pracovníků.

Výzkumnou část práce tvoří šetření, pro které autorka zvolila kvantitativní metodu formou dotazníkového šetření. Cílem výzkumu bylo zjistit, jaká je motivace sociálních pracovníků k práci na oddělení sociálně-právní ochrany dětí. Autorka stanovila dílčí výzkumné otázky a hypotézy. Autorka celkem rozsáhle vyhodnotila výsledky šetření, nicméně jejich zpracování není příliš přehledné, chybí dělení do jednotlivých dílčích výzkumných otázek, tak je uvedeno v podkapitole 6.1. Kvalitně je zpracováno vyhodnocení hypotéz a oceňuji autorčinu diskuzi.

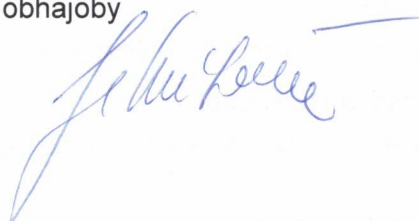
Diplomová práce splňuje nároky na zpracování závěrečné diplomové práce.

Doporučení do soutěže o nejlepší diplomovou práci: nedoporučuji
Celkově získané body do soutěže: 25,025

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: 1 - 2 dle obhajoby

Datum, podpis: 30. 8. 2022



* nehodící se škrtněte

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a