

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2019

Dominika Tomášová

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií

Požadavky a očekávání zaměstnavatelů směřující k uchazečům o pozici
sociálního pracovníka v sociálních službách

Dominika Tomášová

Bakalářská práce

2019

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Dominika Tomášová**
Osobní číslo: **Z16164**
Studijní program: **B5350 Zdravotně sociální péče**
Studijní obor: **Zdravotně-sociální pracovník**
Název tématu: **Požadavky a očekávání zaměstnavatelů směřující k uchazečům
o pozici sociálního pracovníka v sociálních službách**
Zadávající katedra: **Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Studium literatury, sběr informací a popis současného stavu řešené problematiky.
2. Stanovení cílů a metodiky práce.
3. Příprava a realizace výzkumného šetření dle stanovené metodiky.
4. Analýza a interpretace získaných dat.
5. Zhodnocení výsledků práce.

Rozsah grafických prací: dle doporučení vedoucího

Rozsah pracovní zprávy: 35 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

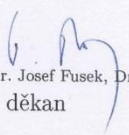
1. ADAMS, Robert, Lena DOMINELLI a Malcolm PAYNE, ed. Social work: themes, issues and critical debates. 3rd ed. New York: Palgrave Macmillan, 2009. ISBN 978-0-230-21865-9.
2. KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
3. MALÍK HOLASOVÁ, Věra. Kvalita v sociální práci a sociálních službách. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4315-8.
4. MATOUŠEK, Oldřich. Metody a řízení sociální práce. 3. aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.
5. ŠIKÝŘ, Martin. Personalistika pro manažery a personalisty. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4151-2.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Adéla Michková, Ph.D.


Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce

Datum zadání bakalářské práce: 1. prosince 2017

Termín odevzdání bakalářské práce: 2. května 2019


prof. MUDr. Josef Fusek, DrSc.
děkan

L.S.


Mgr. Markéta Moravcová, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 4. února 2019

PROHLÁŠENÍ AUTORA

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 4. 2019

Dominika Tomášová

PODĚKOVÁNÍ:

Velice děkuji mé vedoucí práce Mgr. Adéle Michkové, Ph.D. za cenné rady, doporučení, připomínky a za ochotu věnovat mi svůj volný čas.

Dále bych chtěla poděkovat všem mým respondentům, tzn. vedoucím pracovníkům sociálních služeb Královéhradeckého a Pardubického kraje za vstřícné a rychlé vyplnění mého průzkumného šetření.

V neposlední řadě bych také chtěla poděkovat své rodině a přátelům za to, že mne během studia podporovali.

ANOTACE

Pracovní náplň sociálního pracovníka zahrnuje plánování, realizaci, sledování a dále vyhodnocování poskytované sociální služby. Na náročné povolání sociálního pracovníka jsou kladeny určité požadavky, a to nejen legislativní, ale i profesní a morální.

Předkládaná práce diskutuje požadavky a očekávání zaměstnavatelů od uchazečů o pozici sociálního pracovníka v sociálních službách. Zaměřuje se na míru splnění těchto požadavků a zjišťuje míru naplnění těchto očekávání v praxi.

KLÍČOVÁ SLOVA

sociální práce, sociální pracovník, sociální služby, požadavky, očekávání

TITLE

Requirements and expectations of employers placed on applicants for the position of social worker in social services

ANNOTATION

The job of a social worker includes planning, implementation, monitoring and evaluation of the social service provided. Demanding requirements are imposed on the social worker, not only legislative, but also professional and moral.

The presented work discusses the requirements and expectations of employers placed on applicants for the position of social worker in social services. It focuses on the degree of fulfilment of these requirements and expectations in practice. The thesis also includes a brief overview of the possibilities in the provision of social services.

KEYWORDS

social work, social worker, social services, requirements, expectations

OBSAH

1	Úvod.....	1
2	Cíl práce.....	2
3	Teoretická část.....	3
3.1	Sociální práce.....	3
3.1.1	Vymezení a definování sociální práce.....	3
3.1.2	Cíl sociální práce.....	4
3.1.3	Paradigmata sociální práce.....	5
3.1.4	Etika sociální práce.....	5
3.1.4.1	Hodnoty a etické problémy v sociální práci.....	5
3.1.4.2	Dilemata sociální práce.....	6
3.1.4.3	Etický kodex sociálního pracovníka ČR.....	7
3.2	Povolání sociálního pracovníka.....	8
3.2.1	Ukotvení v legislativě.....	8
3.2.2	Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka.....	8
3.2.3	Náplň práce sociálního pracovníka.....	9
3.2.4	Vzdělávání sociálních pracovníků.....	9
3.3	Sociální služby.....	10
3.3.1.1	Definice a účel sociálních služeb.....	10
3.3.2	Rozdělení sociálních služeb.....	11
3.3.3	Poskytování sociálních služeb.....	11
3.3.4	Kvalita poskytovaných sociálních služeb.....	12
3.3.4.1	Kvalita jako pojem.....	12
3.3.4.2	Standardy kvality sociálních služeb.....	13
3.4	Personalistika.....	14
3.4.1	Přístupy k personální práci.....	15
3.4.2	Systém personálních činností.....	16

3.4.3	Vytváření, popis a obsazování volných pracovních míst	16
4	Praktická část	18
4.1	Průzkumné otázky	18
4.2	Metodika	18
4.2.1	Metodika průzkumu	18
4.2.2	Sběr dat	18
4.2.3	Charakteristika souboru respondentů.....	19
4.2.4	Analýza zpracování dat.....	19
4.3	Prezentace výsledků	20
5	Diskuse.....	48
6	Závěr	50
7	Použité zdroje	51
8	Přílohy.....	54

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Obrázek 1 Grafické znázornění pohlaví respondentů	20
Obrázek 2 Grafické znázornění věku respondentů	20
Obrázek 3 Pozice respondentů.....	21
Obrázek 4 Formy sociálních služeb respondentů	22
Obrázek 5 Způsoby oslovování potenciálních uchazečů	23
Obrázek 6 Jiné způsoby oslovování potenciálních uchazečů	24
Obrázek 7 Nabídka zaměstnaní studentům na praxi.....	25
Obrázek 8 Požadavek dosaženého vzdělání u uchazečů	26
Obrázek 9 Preference oboru u uchazečů.....	27
Obrázek 10 Důvody preference oboru Sociální pracovník.....	28
Obrázek 11 Důvody preference oboru Sociální pracovník nebo Zdravotně-sociální pracovník	29
Obrázek 12 Důvody nepreference oboru Sociální pracovník nebo Zdravotně-sociální pracovník	30
Obrázek 13 Důležitost vzdělání na konkrétní škole	31
Obrázek 14 Důvody nedůležitosti konkrétní školy.....	32
Obrázek 15 Důležitost předchozí praxe v oboru u uchazečů.....	33
Obrázek 16 Požadovaný počet let praxe u uchazečů.....	34
Obrázek 17 Požadavek na znalost cizího jazyka	35
Obrázek 18 Požadavek řidičského oprávnění sk. B.....	36
Obrázek 19 Histogram skóre respondentů.....	38
Obrázek 20 Histogram skóre respondentů.....	38
Obrázek 21 Další důležité charakteristiky	40
Obrázek 22 Další důležité charakteristiky	41
Obrázek 23 Další důležité charakteristiky	41
Obrázek 24 Grafické znázornění naplňování požadavků v praxi	42
Obrázek 25 Názor respondentů na počet kvalitních uchazečů	44
Obrázek 26 Důvody nedostatku kvalitních uchazečů.....	45
Obrázek 27 Důvody nedostatku kvalitních uchazečů.....	46
Obrázek 28 Důvody dostatečného počtu kvalitních uchazečů	46
Obrázek 29 Změny počtu a kvality uchazečů v průběhu času.....	47

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

apod.	a podobně
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
IASSW	International Association of Schools of Social Work
IFSW	International Federation of Social Workers
např.	například
tj.	tedy jinak
tzn.	to znamená

1 ÚVOD

Práce se zabývá problematikou požadavků a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka v sociálních službách Královéhradeckého a Pardubického kraje. Zaměřila jsem se na požadavky vyplývající ze zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a dále na mnou zvolený soubor osobnostních charakteristik, který by dle mého uvážení uchazeč o pozici sociálního pracovníka měl naplňovat, aby mohl být pokládán za kvalitního uchazeče a mohl být tak vybrán na danou pozici v sociální službě.

Sociální služby a široká škála uživatelů sociálních služeb vyžadují rozsáhlé a podrobné znalosti jak z oblasti teorií a metod sociální práce, tak i z oblasti sociální politiky, práva, psychologie a mnoha dalších. Sociální práce je velice náročné povolání, které vyžaduje i určité osobnostní kvality, bez nichž jen těžko bude moci být práce vykonána profesionálně a správně. Vnímání těchto kvalit a osobnostních charakteristik však každý zaměstnavatel vnímá velice individuálním způsobem, a ne vždy se tyto předpoklady a očekávání pracovníků shodují i v praxi.

Hlavním cílem této práce je tedy zjistit konkrétní specifické požadavky a očekávání směřujících k uchazečům o pozici sociálního pracovníka v sociálních službách z pohledu zaměstnavatelů a zároveň také do jaké míry jsou tyto požadavky a očekávání naplňována v praxi.

2 CÍL PRÁCE

Cíle teoretické části

1. Vymezit oblast sociální práce
2. Definovat náplň práce sociálního pracovníka a požadavky na něj kladené
3. Definovat sociální služby, jejich cíl, rozdělení, poskytování a kvalitu v rámci standardů
4. Vysvětlit pojem personalistika a její účel

Cíle praktické části práce

1. Zjistit specifické požadavky a očekávání zaměstnavatelů směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka v sociálních službách
2. Zjistit do jaké míry jsou tyto požadavky a očekávání zaměstnavatelů směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka v sociálních službách naplňována v praxi

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 Sociální práce

3.1.1 Vymezení a definování sociální práce

Sociální práce je společenskovední disciplínou i oblastí praktické činnosti, jejímž hlavním cílem je nalezení, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů široké škály cílových skupin. Sociální práce se opírá o princip společenské solidarity a naplňování osobnostního potenciálu každého klienta. (Matoušek, 2001, s. 10) Je rovněž odbornou disciplínou, která prostřednictvím metod sociální práce zajišťuje profesionální péči o potřebné, pomáhá zlepšovat jejich sociální fungování a její praktická část je součástí života všech sociálně znevýhodněných skupin. (Gulová, 2011, s. 14)

Dle Adamse jsou hlavním bodem sociální práce vztahy a jejich prostředí v rámci rodiny a společnosti, kterou vysvětluje jako sociální prostředí pro život občanů. Obecně tedy pojímá jako zásadní zlepšit sociální vztahy, usnadnit rozvoj a využití druhů sociálních institucí, kterými jsou např. rodiny. Sociální práce je zde tedy vysvětlována jako propojení vazeb mezi lidmi a jejich prostředím. (2009, s. 1) Cíl sociální práce a definice samotná byly vytvářeny a vyjadřovány různými způsoby různými pracovníky v průběhu let.

Za nejčastěji vyskytující se definici sociální práce můžeme považovat definici globální, která byla vytvořena Mezinárodní federací sociálních pracovníků, anglicky též International Federation of Social Workers, dále jen IFSW. Tato definice byla podpořena také Mezinárodní asociací škol sociální práce, anglicky též International Association of Schools of Social Work, dále jen IASSW. (2009, s. 1) Dle IFSW je sociální práce definována jako: „*Praxe a akademická disciplína, která podporuje sociální změny a rozvoj, sociální soudržnost a posílení osvobození lidí, kde zásadní jsou principy sociální spravedlnosti, lidských práv, kolektivní odpovědnosti a respektu k rozmanitosti. Věda podporovaná teoriemi sociální práce, humanitními vědami, společenskými vědami a znalostmi, přičemž zapojuje lidi a struktury tak, aby řešily své životní problémy a zlepšily tak svůj blahobyt.*“ (IFSW, © 2019) Definice byla v roce 2014 schválena valnou hromadou IFSW a Valným shromážděním IASSW. (IFSW, © 2019) Sociální práce je svým obsahem propletena s řadou dalších vědních disciplín, a to především s psychologií, sociologií (Gulová, 2011, s. 15) ale také s filozofií, pedagogikou, právem a mnoha dalšími. (Matoušek, 2001, s. 10)

3.1.2 Cíl sociální práce

Definování a vymezení poslání a cíle sociální práce se liší jak v různých historických obdobích, tak i v souvislosti s teoretickým, společenským a kulturním pozadím. Existuje mnoho autorů, kteří se snažili o vymezení obsahu, poslání a cíle sociální práce, avšak jen některá vymezení jsou použitelná. Jedna z prvotních definic říká toto: „*sociální práce je prostě to, co dělají sociální pracovníci*“. Hanvey a Philpot tuto definici upravili a říkají, že „*sociální práce je často to, co jiní – zdravotní sestry, lékaři, policie atd. – nedělají*.“ Jiní autoři naopak zmiňují ve svých definicích střet mezi pojmy pomoc a kontrola. Mezi takové patří i Jordan, který na jedné straně tvrdí, že stěžejním cílem sociální práce je pomáhat klientům a na straně druhé, že politici považují za cíl práce sociální kontrolu a řešení nebo prevenci problémů sociální oblasti. (Matoušek, 2001, s. 183-184) Někteří autoři se v určitých bodech definice s Jordanem shodují, jsou to např. Webb a Wistow, kteří spatřují v cíli sociální práce především sociální kontrolu, podporu ke změně a pomoc při zachování přijatelného způsobu života, těch, kteří nejsou schopni toho sami dosáhnout. (Navrátil, 2000, s. 11)

Současným trendem je také opírání se o pojem sociální fungování. Definici opírající se o sociální fungování uvedl Navrátil: „*Cílem je podpora sociálního fungování klienta v situaci, kde je taková potřeba buď skupinově, nebo individuálně vyjádřena a vnímána*.“ O koncept sociálního fungování se také opírají některé národní asociace sociálních pracovníků. Jednou z nich je i Americká národní asociace sociálních pracovníků se zkratkou NASW, která vymezila cíl sociální práce takto: „*Sociální práce je profesionální aktivita zaměřená na pomáhání jednotlivcům, skupinám nebo komunitám zlepšit nebo obnovit jejich schopnost sociálního fungování a na tvorbu společenských podmínek příznivých pro tento cíl*.“ (Navrátil, 2000, s. 11-12)

Z toho vyplývá, že cílem sociální práce je více než jen samotné nalézání a řešení sociálních problémů, ale na jeho vymezení pohlížíme v širším kontextu. Dalo by se říci, že hlavním a primárním cílem sociální práce je především zlepšení života ve společnosti, snaha zvyšovat solidaritu a spolupráci mezi lidmi. (Adams, 2009, s. 1)

3.1.3 Paradigmata sociální práce

M. Payne definoval tři odlišné přístupy v sociální práci, tzv. malá paradigmata, která odrážejí různý pohled na sociální práci. Prvním z nich je paradigma sociální změny, tzv. paradigma reformní, které klade důraz na zlepšení života společnosti a sociální solidaritu bez ohledu na to, zda sociální pracovník pracuje s jednotlivci, skupinami nebo komunitami.

Zahrnuje obhajobu potřeb jednotlivců, skupin a komunit v rámci sociálních, vzdělávacích a zdravotnických služeb. Umožňuje jim pochopit jak společnost a pravidla a legislativa v ní nastavená klienty utlačují a znevýhodňují a v rámci svých možností se snaží s touto situací něco dělat. (Adams, 2009, s. 2) Druhým přístupem je poradenské paradigma. Tento přístup klade důraz na poskytování pomoci, poradenství a podporu v tíživých životních situacích a zahrnuje balík služeb, které pomáhají lidem vyrovnat se s problémy ve svých životech. Posledním přístupem je paradigma terapeutické, které je založeno na tom, že důležité je pro klienta duševní zdraví a pohoda. Paradigma se přiklání k pojetí sociální práce jako k psychoterapii. (Adams, 2009, s. 2-3)

3.1.4 Etika sociální práce

3.1.4.1 Hodnoty a etické problémy v sociální práci

Hodnoty obecně mají původ v morálce každého z nás. Hodnoty je možno definovat jako vše, co považujeme za významné. Jde o určité standardy, které významně ovlivňují naše rozhodnutí. V oblasti etiky a hodnot je důležitá osobnost sociálního pracovníka, jak vnímá situaci a jak má nastavené životní priority a žebříček hodnot. (Nečasová, 2001, s. 5-6) Základními hodnotami v sociální práci, ze kterých vycházejí etické principy, jsou respekt ke klientovi, právo klienta na samostatné rozhodování, nepoškozování, spravedlnost, spolehlivost a pravdomluvnost. (Matoušek a kol., 2003, s. 22) Hodnoty určují povahu sociální práce, vztah s klientem a mají zásadní vliv na použitou metodu sociální práce. (Nečasová, 2001, s. 50) V současné době je možno odvodit čtyři základní etické principy, jedná se o podporu klienta a jeho právo na sebeurčení, podporu dobré kvality života klienta, rovnost a spravedlnost. (Nečasová, 2001, s. 56) Etické problémy a dilemata se zpravidla objevují ve třech oblastech. Jde o oblast týkající se klientových práv a kvality života, kde je vidět častý střet mezi představou sociálního pracovníka a představou klienta. Další oblastí je blaho společnosti, kdy se vyskytují situace, kdy klient má určitá přání a potřeby a ty se dostávají do střetu s odpovědností pracovníka.

Etikou bývá označována věda zabývající se studiem morálky a rozumovým odůvodněním morálního jednání. (Matoušek a kol., 2003, s. 22)

Profese sociálního pracovníka přináší diskuse věnované etickým otázkám. Taková diskuse pomáhá pracovníkům orientovat se v situacích, kdy mají učinit rozhodnutí, které patří do oblasti morálních problémů, tedy takových, které vznikají v případech, kdy je jasné, jak by měl daný pracovník rozhodnout, ale toto rozhodnutí se mu osobně přičí. (Matoušek, 2003, s. 23-24)

Etická dilemata vznikají, pokud sociální pracovník stojí před situací, která přináší dvě či více možností řešení, která jsou ovšem všechny ve stejné míře nevhodné a není tedy zřetelné, která možnost se jeví jako přijatelnější. (Matoušek a kol., 2013, s. 23–24)

3.1.4.2 Dilemata sociální práce

Dilematy sociální práce jsou myšleny protichůdné tendence spojené s poskytováním sociálních služeb.

Rozdělení dilemat dle Matouška (2001, s. 189-192):

- formalizace a deformalizace
- profesionalizace a deprofesionalizace
- normativnost a nenormativnost
- pomoc a sociální kontrola
- polyvalence a specializace

Formalizace a deformalizace je střetem mezi sociální prací v rukou veřejných, státních institucí a sociální prací v rukou sociálních pracovníků. (Matoušek, 2001, s. 189-190)

Dilema profesionalizace a deprofesionalizace skrývá otázku, zda by měli poskytovat služby pouze profesionálové nebo by mělo dojít k zpřístupnění i laikům. Otevírá se však problematika udělování licencí a akreditací, protože není správné, aby byly služby poskytovány laiky. (Navrátil, 2000, s. 18-19)

Dilema normativnosti a nenormativnosti spočívá v otázce, zda by se měla sociální práce jako pomáhající profese pomáhat osobám stojícím mimo většinovou společnost zařadit se mezi většinovou společnost nebo zda by měla sociální práce od tohoto normativního přístupu ustoupit. Dilema pomoci a sociální kontroly již bylo zmíněno v oblasti definice a vymezení cíle sociální práce. Znamená to, že se jedná o střet názorů mezi tím, zda by měli mít sociální pracovníci kontrolu nad svými klienty či nikoliv. (Navrátil, 2000, s. 20) V neposlední řadě je zde dilema polyvalence a specializace, které poukazuje na otázku toho, zda by měli být sociální pracovníci při své práci zaměřeni na širokou škálu problémů jednotlivých cílových skupin nebo zda je prospěšnější, aby se sociální pracovník zabýval určitým sociálním problémem. (Navrátil, 2000, s. 21)

3.1.4.3 Etický kodex sociálního pracovníka ČR

Etický kodex byl vytvořen Společností sociálních pracovníků v roce 1995 v návaznosti na mezinárodní kodex sociální práce, Všeobecnou deklaraci lidských práv, Listinu základních práv a svobod a zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. (Nečasová, 2001, s. 66)

Kodex obsahuje dvě části. První z nich uvádí etické zásady, určuje např., že sociální práce klade důraz na hodnoty demokracie a lidských práv, respektuje jedinečnost každého klienta nebo ukládá sociálnímu pracovníkovi povinnost upřednostnit profesní zájem před zájmem osobním. Druhá z nich pak poukazuje na pravidla etického chování sociálního pracovníka, která se dále dělí dle Společnosti sociálních pracovníků (© 2006) na následující oblasti chování:

- ve vztahu ke klientovi
- ve vztahu ke svému zaměstnavateli
- ve vztahu ke kolegům
- vztahu ke svému povolání a odbornosti
- ve vztahu ke společnosti

Z těchto oblastí je možno zmínit některé z pravidel. Objevuje se zde např., že sociální pracovník podporuje klienty k tomu, aby se chopili své vlastní odpovědnosti, pracovník chrání důstojnost každého klienta, jedná s každým klientem jako s celistvou osobností, odpovědně plní povinnosti, které má vůči svému zaměstnavateli, respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů, neustále se snaží udržet si dovednosti, znalosti a dále se vzdělává, zasazuje se o příležitosti vhodné ke zlepšení kvality života. (Seniorzone, © 2016)

3.2 Povolání sociálního pracovníka

3.2.1 Ukotvení v legislativě

Povolání sociálního pracovníka je ukotveno v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. (Matoušek, 2016, s. 201) V zákoně je možno nalézt definici povolání, předpoklady k výkonu povolání sociálního pracovníka a další vzdělávání sociálního pracovníka. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006, § 109) Jak uvádí zákon, sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, odborné činnosti v zařízeních sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006, § 109)

3.2.2 Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka

Zákon č. 108/2006, Sb. o sociálních službách uvádí nezbytné předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka. Předpokladem je plná svéprávnost, trestní bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006, § 110) Z hlediska problematiky prokazování trestní bezúhonnosti platí, že sociální pracovník *„nesmí spáchat úmyslný trestný čin a trestný čin, který souvisí s vykonávaným zaměstnáním“* (Eprávo, © 2015) Takto definovaná trestní bezúhonnost sociálních pracovníků v sociálních službách je nezbytnou podmínkou rozhodnutí o registraci. Bezúhonnost se pro účely přijetí uchazeče o pozici sociálního pracovníka dokládá výpisem z evidence Rejstříku trestů. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006, § 79) Obecně se zdravotní způsobilost zjišťuje a prokazuje lékařským posudkem praktického lékaře, v případě zaměstnanců se zdravotní způsobilost zjišťuje a prokazuje lékařským posudkem poskytovatele pracovně-lékařských služeb. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006, § 110)

Odbornou způsobilostí je dle zákona (2006, § 110) myšleno:

- vyšší odborné vzdělání získané ukončením akreditovaného programu v oborech se zaměřením na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost
- vysokoškolské vzdělání bakalářského, magisterského nebo doktorského akreditovaného studijního programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku

Pokud uchazeč získal kvalifikaci v jiném státě Evropské Unie, dále jen EU, Švýcarsku či jiné zemi mimo EU a chce tuto kvalifikaci uplatnit na území ČR musí mít v souladu se zákonem č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikaci tuto kvalifikaci uznanou uznávacím orgánem, kterým je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Pro uznání takové kvalifikace musí uchazeč podat žádost o uznání odborné kvalifikace. Uznávací orgán vydá rozhodnutí, kterým buď uzná odbornou kvalifikaci, nebo žádost zamítne, nebo v případě velkých rozdílů dosažených a požadovaných podmínek rozhodne pro kompenzační opatření, tzn., že si uchazeč může vybrat mezi adaptačním obdobím, které by nemělo překročit 3 roky, nebo rozdílovou zkouškou. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, © 2017)

Rozhodnutí o akreditaci konkrétních vzdělávacích programů vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Akreditace studijních programů je jedním ze základních předpokladů k výkonu povolání sociálního pracovníka. V současné době je možné prostřednictvím projektu Podpora kvality v celoživotním a kvalifikačním vzdělávání zaměstnanců sociálních službách podávat a schvalovat žádosti elektronickou formou díky vytvoření informačního systému AKRIS, kde je k dispozici veřejný seznam akreditovaných vzdělávacích programů. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, ©2018)

3.2.3 Náplň práce sociálního pracovníka

Sociální pracovník může vykonávat profesi na rozmanitých úrovních sociální práce. Pracovník se může pohybovat na úrovni sociálně-právní činnosti až po vysoce odborná místa, která vstupují do života všech občanů. Mezi oblasti působení sociálního pracovníka řadíme např. sociální diagnostiku, sociální prevenci a ochranu, sociálně-právní poradenství, supervizi, sociální management, výzkum v sociální práci či vzdělávání a další vzdělávání sociálních pracovníků. (Gulová, 2011, s. 35) Sociální pracovník vykonává sociální šetření, sociální agendy, sociální a sociálně právní poradenství, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci a koncepční, metodickou a analytickou činnost. (Sociální revue, © 2007)

3.2.4 Vzdělávání sociálních pracovníků

Ve vzdělávání v oblasti sociální práce má nezastupitelnou úlohu Asociace vzdělavatelů v sociální práci České republiky. Asociace vzdělavatelů v sociální práci je sdružením vysokých a vyšších odborných škol, jejímž cílem je zkvalitnit vzdělávání v sociální práci. K naplnění tohoto cíle slouží Minimální standardy ve vzdělávání v sociální práci. (Portál inovací v sociální péči, © 2014)

Sociální pracovník se dále vzdělává a zaměstnavatel má povinnost mu další vzdělávání zabezpečit. Vzdělávání je třeba splnit v rozsahu minimálně 24 hodin za 1 rok. Absolvováním takového vzdělávání si sociální pracovník upevňuje, obnovuje a doplňuje znalosti ze sociální práce. Tuto povinnost nemusí plnit zaměstnanec, který je ve zkušební době. Vzdělávání lze naplnit např. účastí na kurzech, odbornými stážemi, účastí na školicích akcích, účastí na konferencích nebo specializačním navazujícím vzděláváním zajišťovaném vysokými školami či vyššími odbornými školami. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006, § 111)

Sociální práce jako náročná pomáhající profese tedy vyžaduje odbornou přípravu na vysoké úrovni a vzdělávání zde je celoživotním procesem. Cílem je, aby pracovník, jak již bylo zmíněno, prohluboval své znalosti, získával zkušenosti a osvojil si umění sebereflexe a využíval možnosti supervize, která je nezbytnou součástí tohoto povolání. (Elichová, 2017, s. 65)

3.3 Sociální služby

3.3.1.1 Definice a účel sociálních služeb

Sociální službou rozumíme činnost nebo soubor činností zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006, § 3) Sociálními službami můžeme nazvat soubor činností určené společensky znevýhodněné skupině osob, jejichž cílem je zlepšit kvalitu života klienta a docílit maximální možné míry začlenění do společnosti. Poskytování služeb klade důraz nejenom na klienta, ale i na klientovu rodinu, skupinu, k níž patří, potřeby, přání a prostředí, v němž klient žije. (Matoušek a kol., 2007, s. 9) Sociální služby mohou být brány buď jako veřejné služby nebo jako služby komerční. Veřejné služby jsou více závislé na politice státu, kraje a obcí a jsou financovány z veřejných rozpočtů. Sociální služba jako komerční služba je poskytována na základě kontraktu mezi uživatelem služby a poskytovatelem. (Matoušek a kol., 2007, s. 9)

Cílem sociálních služeb obecně je především poskytovat služby v zájmu klientů v odpovídající kvalitě, uchovávat klientovu důstojnost, aktivně rozvíjet schopnosti klientů, zlepšit či zachovat soběstačnost klientů a vycházet z individuálních potřeb jednotlivců a tyto potřeby respektovat. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, © 2017)

3.3.2 Rozdělení sociálních služeb

Sociální služby obecně rozdělujeme dle jejich zaměření a dle jejich formy.

Rozdělení služeb Králové a Rážové (2009, s. 68) dle jejich cíle a zaměření na:

- sociální poradenství
- služby sociální péče
- služby sociální prevence

Sociální poradenství zahrnuje základní sociální poradenství a odborné sociální poradenství. Základní sociální poradenství předává osobám potřebné informace, které přispějí k řešení jejich tíživé sociální situace. Toto poradenství poskytují všechny druhy sociálních služeb a poskytovatelé sociálních služeb jsou povinni tuto činnost zajistit. Odborné sociální poradenství je poskytováno s ohledem na specifické potřeby jednotlivých cílových skupin. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006, § 37) Služby sociální péče jsou takové služby, které pomáhají tomu, aby osobám zajistily jejich fyzickou i psychickou soběstačnost. Služby jsou poskytovány v zařízeních sociálních služeb nebo v domácím prostředí klienta. Jejich cílem je, aby osobám bylo umožněno v maximální možné míře začlenit se a zapojit se do běžného života ve společnosti. Cílem služeb sociální prevence je zajistit pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením zvládnout jejich tíživou životní situaci a minimalizovat tak rizika vzniku nežádoucích jevů ve společnosti. Tíživá sociální situace těchto skupin osob je důsledkem jejich životních návyků, rizikového způsobu života, ohrožujícím prostředí či krizí těchto osob. (Králová, Rážová, 2009, s. 68)

Sociální služby se dělí nejenom podle cíle a zaměření, ale také dle formy poskytování služby na ambulantní, pobytové a terénní. (Matoušek, 2007, s. 43)

3.3.3 Poskytování sociálních služeb

Zařízení poskytující sociální služby mohou být v ČR zřizována obcemi, kraji, Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Sociální služby mohou být zřizovány 2 způsoby, a to buď jako samostatná organizační jednotka, nebo jako příspěvková organizace daného subjektu. Financování takové služby je plně či z části hrazeno rozpočtem tohoto subjektu. Dále mohou být služby zřizovány a poskytovány nestátní neziskovou organizací či fyzickou osobou. (Matoušek a kol., 2007, s. 12–14)

K tomu, aby sociální služba získala registraci, tzn. oprávnění k poskytování sociálních služeb, je třeba, aby byly splněny určité podmínky stanovené zákonem. Základem je podání žádosti, trestní bezúhonnost všech osob, které budou poskytovat sociální služby, zajištění hygienických podmínek v případě poskytování v zařízení sociálních služeb, vlastnické či jiné právo k prostoru, kde budou služby poskytovány, zajištění materiálního a technického zázemí takového prostoru a majetek osob není zatížen konkursem. Žádost o registraci provádí příslušný krajský úřad. (BusinessInfo, © 2009) Pokud by služba vykonávala sociální služby bez oprávnění hrozí udělení pokuty až do výše 25 000 Kč (Králová, Rážová, s. 149)

Samotné poskytování služby je vázané na uzavření smlouvy o poskytování sociální služby. Sjednání služby prostřednictvím smlouvy je zásadní z hlediska projevení svobodné vůle klienta, který je zpravidla sám účastníkem sjednání konkrétních podmínek poskytování služby. (Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, © 2010) Smlouva musí obsahovat obě strany, které smlouvu uzavírají, druh služby, rozsah, místo a čas poskytování služby, výši úhrady za službu, sjednání dodržování pravidel služby, důvody pro ukončení služby společně s lhůtami a dobu platnosti smlouvy. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006, § 91)

3.3.4 Kvalita poskytovaných sociálních služeb

3.3.4.1 Kvalita jako pojem

Samotné slovo kvalita vypovídá o nějaké určité vlastnosti nebo hodnotě daného předmětu či služby. Synonymem můžeme označit slovo jakost, ovšem v sociální práci se užívá spíše slova kvalita, protože pojem jakost se užívá spíše ve spojitosti s výrobním sektorem. (Malík Holasová, 2014, s. 18)

Kvalita v sociální práci a v sociálních službách je spojována s každodenním poskytováním služeb klientům. Jako klienti máme jistá očekávání kvality. Jedná se především o očekávání určitého přístupu pracovníků, poskytnutí rady, zprostředkování služby a příjemného prostředí. Tato očekávání ovlivňují názory klientů na to, zda jde o službu kvalitní či nikoliv. Z pohledu poskytovatelů služby se jedná o očekávání jiná, např. dobré ekonomické výsledky, které mohou být stěžejní pro zajištění adekvátního počtu zaměstnanců a jejich spokojenost tak, aby poskytovaná služba odrážela cíle a poslání, které si vytyčila. (Malík Holasová, 2014, s. 7)

Povinnostmi poskytovatelů z hlediska kvality sociálních služeb je i dodržování standardů kvality sociálních služeb. (Chloupková, 2013, s. 9)

3.3.4.2 Standardy kvality sociálních služeb

Standardy kvality jsou souborem kritérií, které nám říkají, jak by měla kvalitní sociální služba vypadat. Povinnosti poskytovatelů, mezi které řadíme i standardy kvality sociálních služeb, je možno nalézt v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. (Chloupková, 2013, s. 9) Samotné standardy kvality jsou pak k dispozici v příloze vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006, příloha č. 2) Standardů je 15 a jsou rozděleny do jednotlivých oblastí na standardy procedurální, personální a provozní. Procedurální standardy se zabývají tím, jak má služba vypadat a jak službu ušít na míru potřebám jednotlivých klientů. Personální standardy řeší problematiku personální a organizační oblasti. Provozní standardy se zabývají tématikou prostorů a podmínek souvisejících s poskytováním služby. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006, příloha č. 2)

Standardy kvality sociálních služeb jsou následující (Chloupková, 2013, s. 13-14):

- Cíle a způsoby poskytování sociálních služeb
- Ochrana práv osob
- Jednání se zájemcem o sociální službu
- Smlouva o poskytování sociální služby
- Individuální plánování průběhu sociální služby
- Dokumentace o poskytování sociální služby
- Stížnosti na kvalitu nebo způsob poskytování sociální služby
- Návaznost poskytované sociální služby na další dostupné zdroje
- Personální a organizační zajištění sociální služby
- Profesní rozvoj zaměstnanců
- Místní a časová dostupnost poskytované sociální služby
- Informovanost o poskytované sociální službě
- Prostředí a podmínky
- Nouzové a havarijní situace
- Zvyšování kvality sociální služby

Vzhledem k tématu práce bude dále specifikován pouze standardy č. 9 a 10, které se bezprostředně týkají oblasti personální. Standard č. 9, který je v souvislosti s tématem práce stěžejní, ukládá poskytovatelům povinnost stanovení struktury a počtu pracovních míst, kvalifikační a osobnostní předpoklady zaměstnanců dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, kdy struktura a počet míst musí být přiměřená povaze služby, kapacitě a potřebám klientů. Dále je povinností zaměstnavatele zpracování organizační struktury a jasně stanovených kompetencí zaměstnanců a písemně zpracovaná pravidla pro přijímání nových zaměstnanců, včetně osob, které nejsou vůči poskytovateli v pracovním vztahu. Dalším kritériem je i zpracovaný postup pro hodnocení zaměstnanců, program dalšího vzdělávání, zpracovaný systém výměny informací mezi zaměstnanci a zajištění podpory v rámci supervize. (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006, příloha č. 2)

Kontrolu a hodnocení postupů a metod při poskytování sociální služby klientům provádí inspekce poskytování sociálních služeb. Je prováděna buď krajským úřadem, nebo Ministerstvem práce a sociálních věcí. Úkolem je zjišťovat míru naplňování podmínek registrace služby a její kvalitu. Inspekční tým se zpravidla skládá ze 3 členů, konkrétně je přítomen jeden zaměstnanec krajského úřadu či Ministerstva práce a sociálních věcí a dva odborníci ze seznamu specializovaných odborníků. Výstupem je inspekční zpráva, která shrnuje zjištění a případné nedostatky. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007, s. 2) Proti výsledku zaznamenaném v inspekční zprávě může poskytovatel sociálních služeb podat námitky. (Neziskovky, © 2007)

3.4 Personalistika

V organizaci má nezastupitelné místo propojování, shromažďování a využívání lidských zdrojů. Tyto zdroje jsou pro organizaci těmi nejdůležitějšími ať už z hlediska zajišťování právě zmíněných materiálních a finančních zdrojů, tedy stroje, technické vybavení organizace a finance, které zajišťují chod a konkurenceschopnost organizace, nebo z hlediska řízení a hospodaření s lidskými zdroji z pohledu organizace tak, aby byla organizace schopna konkurovat na trhu služeb a práce. Zdroje lidské, tedy zaměstnanci dané organizace, však musí být doplněny tzv. informačními zdroji, pod nimiž je možno si představit schopnosti a dovednosti konkrétních zaměstnanců. (Koubek, 2015, s. 13)

Zaměstnanci organizace stojí na vrcholu pomyslné pyramidy, přičemž podmiňují ostatní zdroje a jejich využívání. Jsou tedy nejvýznamnější a zároveň nejdražší součástí organizace. Touto částí organizace se zabývá personální práce neboli personalistika. (Koubek, 2015, s. 13) Zjednodušeně je možno říci, že personální práce je oblast řízení organizace, která se zabývá člověkem jako lidským zdrojem a jeho řízením a vedením. (Šikýř, 2012, s. 16) Jiná literatura však uvádí, že personální práce jako pojem není dostatečně a jednoznačně vymezen. V obecném slova smyslu je však personální práce vysvětlována jako určitá filozofie a přístup organizace k řízení a vedení lidí. V praxi je personální práce běžně a zjednodušeně vysvětlována jako to, co dělá personalista či personální útvar, ale i jako ta část práce, kterou odvádí vedoucí zaměstnanec při plnění své funkce jako nadřízeného. (Dvořáková a kol., 2012, s. 13)

Z toho tedy vyplývá, že úkolem v této oblasti je zajistit, aby organizace měla dostatečné množství lidí s motivací, schopnostmi a znalostmi a tím naplnit poslání a cíl dané organizace. Personalistika je často zaměňována s personální administrativou, personálním řízením nebo také řízením lidských zdrojů. Pojmy jako personální administrativa, personální řízení a řízení lidských zdrojů je možno chápat dvojím způsobem. Prvním z nich je, že pojmy jsou chápány jako personalistika a řízení a vedení lidí v organizaci. Druhým z nich je, že se jedná o různé etapy vývoje v oblasti personalistiky a o různé přístupy v řízení a vedení lidí v organizaci. (Šikýř, 2012, s. 16)

3.4.1 Přístupy k personální práci

V průběhu 20. století došlo ve vyspělých zemích ke značnému vývoji v oblasti personální práce, jež je možné charakterizovat několika vývojovými etapami. Jedná se o u personální administrativu, personální řízení, řízení lidských zdrojů a řízení intelektuálního kapitálu. (Dvořáková a kol., 2012, s. 5) Hlavním důvodem změny pohledu na personální práci jsou především měnící se podmínky v podnikání a hospodaření, silnější konkurence a měnící se požadavky zákazníků či klientů služeb související s technologickým pokrokem doby a odstraněním bariér na trhu práce. (Šikýř, 2012, s. 29) Nově mají tedy významné postavení lidské zdroje a je třeba zdůraznit na nutnost věnovat tomuto zdroji při řízení organizace pozornost větší než zdrojům materiálním. (Dvořáková a kol., 2012, s. 6)

3.4.2 Systém personálních činností

Cílem vykonání souboru personálních činností je naplnění úkolu personalistiky. Pro úspěch dané organizace je velice důležitá harmonie mezi strategií, strukturou a systémem personálních činností. Z hlediska strategie jde především o vytvoření a realizaci dlouhodobé strategie řízení firmy či podniku, který na základě současné situace má definován srozumitelný a realistický cíl a způsob fungování s ohledem na aktuální podmínky politické, ekonomické aj. v dané zemi. Velmi významnou součástí je také struktura zaměstnanců tak, aby mohla být práce vykonána v souladu s cílem a posláním organizace a zároveň bylo dosaženo očekávání. (Šikýř, 2012, s. 33) Aby organizace byla úspěšná a dobře fungující, potřebuje vhodný a předem promyšlený způsob výběru, ohodnocení, odměňování a vzdělávání zaměstnanců, tj. systém personálních činností. (Němec, Bucman, Šikýř, 2014, s. 16)

3.4.3 Vytváření, popis a obsazování volných pracovních míst

Důležitou personální činností je proces vytváření a analýza pracovních míst. Tento proces je systematický. Dochází k tomu, že se za účelem vytvoření pracovního místa a následně se provede analýza. Cílem analýzy je zpracovat soubor informací o pracovním místě, tzv. popis pracovního místa, který slouží jako podklad pro zpracování požadavků organizace, a zároveň zjistit možnosti jak pracovat efektivněji. (Koubek, 2007, s. 43-44) Autoři Němec, Bucman a Šikýř (2014, s. 40-43) pojem pracovní místo nahrazují pojmem pracovní funkce. Rozdíl mezi pracovním místem a pracovní funkcí je ten, že pracovní funkce je soubor jednotlivých pracovních míst, které mají podobnou náplň práce. Funkce tak může obsahovat větší počet zaměstnanců, kdežto pracovní místo obsahuje zaměstnance jednoho.

Je třeba zmínit, že s pracovním místem se pojí schopnosti. Schopnosti mají dvojí vymezení. Na jedné straně to jsou odborné schopnosti, odborná způsobilost, kvalifikace, tedy tzv. „tvrdé schopnosti“ a na druhé straně to jsou schopnosti chování či odpovídajícího, žádoucího chování, kterým se jinak říká „měkké“ schopnosti. Oblast vytváření pracovních míst se snaží odpovědět na otázky Co? Kde? Kdy? Proč? Jak? Kdo? Vytváření pracovních míst obsahuje obsah práce, pracovní postup a pracovní prostředí. (Koubek, 2007, 46-47)

Pokud jsou předchozí body hotovy, dochází k obsazování vytvořených (popř. existujících) pracovních míst. V případech uvolnění místa např. v souvislosti s odchodem do důchodu či na mateřskou často také přichází v úvahu jiné alternativy, kterými jsou např. zrušení místa či dočasné neobsazení místa. Zaměstnance lze získat buď z vlastních zdrojů, nebo z vnějších zdrojů. Vlastními zdroji jsou myšleni především nynější zaměstnanci organizace, kde využíváme místní vývěsky, doporučení současných zaměstnanců či přímé oslovení vhodné osoby v podniku, vnějšími zdroji pak např. nezaměstnaní na trhu práce, zaměstnanci jiných organizací, absolventi škol, studenti apod., kde využíváme inzerce na internetu, tisku, rozhlas, spolupráce s úřady práce, univerzitami. Obsazování volné pozice ovlivňují faktory, jakými jsou např. to, jakou pozici obsazujeme, zda oslovujeme své nebo vnější zdroje, jaké jsou požadavky na pracovní místo apod. (Němec, Bucman, Šikýř, 2014, s. 49-51)

Samotnému výběru zaměstnanců předchází popis a specifikace pracovního místa. Je tedy nutno si uvědomit, jaké charakteristiky, požadavky a jaké dokumenty budeme od uchazečů vyžadovat.

Koubek (2007, s. 134) shrnuje takový popis pracovního místa do jednoduchého seznamu:

- název pracovního místa, pracovní funkce
- pracovní úkoly
- místo výkonu práce
- možnost výcviku a vzdělávání při výkonu práce
- pracovní podmínky
- vzdělání, kvalifikace a pracovní zkušenosti
- dovednosti a schopnosti
- osobnostní charakteristiky

Přijímání a získávání nových a motivovaných zaměstnanců může vést v organizaci ke změnám, odlišnému přístupu a pohledu na věc. Zaměstnavatel určí vzhledem k obsazovanému místu metodu získání zaměstnance tak, aby byla co nejefektivnější a tak, aby získal zaměstnance splňující jeho požadavky a požadovaný pracovní výkon. (Dvořáková a kol., 2012, s. 146-147)

4 PRAKTICKÁ ČÁST

Teoretická část mé práce byla zaměřena na teoretický přehled oblasti sociální práce, povolání sociálního pracovníka z hlediska požadavků, náplně práce a jeho dalšího vzdělávání, sociální služby, jejich rozdělení, podmínky poskytování služeb a standardy kvality sociálních služeb.

Cílem praktické části je zjistit specifické požadavky a očekávání zaměstnavatelů směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka v sociálních službách a dále pak zjistit do jaké míry jsou tyto požadavky a očekávání naplňována v praxi.

4.1 Průzkumné otázky

Zvoleny byly tyto výzkumné otázky:

1. Jaké specifické požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka mají zaměstnavatelé v sociálních službách?
2. Do jaké míry jsou tyto požadavky a očekávání z pohledu zaměstnavatelů naplňována v praxi?

4.2 Metodika

4.2.1 Metodika průzkumu

Pro tento výzkum byli vybráni zaměstnavatelé v sociálních službách Královéhradeckého a Pardubického kraje, kteří mají v kompetenci výběr z uchazečů a obsazení volné pracovní pozice, tj. vedoucí sociální pracovníci, ředitelé apod.

Pro praktickou část byla vybrána kvantitativní metoda technikou dotazníku. Vytvořený dotazník obsahoval 21 otázek a byl vytvořen v elektronické podobě na [Survio.com](https://www.surveymonkey.com). Dotazník obsahoval otevřené, uzavřené, polouzavřené a škálové otázky.

4.2.2 Sběr dat

Průzkum byl uskutečněn v období od 29. 3. do 12. 4. 2019. Sběru dat předcházelo nasbírání emailových kontaktů na danou skupinu osob, kterým byl dotazník určen, a také vyhledávání příslušných osob, které budu kontaktovat. Kontaktováno bylo emailovou cestou 103 respondentů společně s úvodním slovem, odkazem na dotazník a poděkováním za ochotu a věnovaný čas. PO nasbírání odpovědí bylo vyloučeno celkem 7 dotazníků, kdy odpovídala buď nekompetentní osoba, nebo odpovědi na otázky nebyly úplně či správně zodpovězené.

Každý dotazník obsahoval úvodní slovo s vysvětlením, kdo jsem, jaký obor studuji, název práce a obsah dotazníku s žádostí o vyplnění dotazníku. V úvodním slovu také zmiňuji, že data, která budou zjištěna, jsou anonymní a poslouží pouze pro osobní studijní účely. V neposlední řadě bylo respondenty upozorněno na to, že vyplněním a odesláním dotazníku souhlasí se zpracováním údajů a dat vyplněných v dotazníku.

4.2.3 Charakteristika souboru respondentů

Soubor respondentů tvoří vedoucí pracovníci, zaměstnavatelé, v jejichž kompetenci je výběr mezi uchazeči o pozici sociálního pracovníka a následně i nových zaměstnanců v sociálních službách Královéhradeckého a Pardubického kraje v počtu 40 osob. Do průzkumu byly zahrnuty služby všech forem.

Průzkumný vzorek

Aby byl respondent vybrán mezi oslovené respondenty musel splňovat 3 následující podmínky:

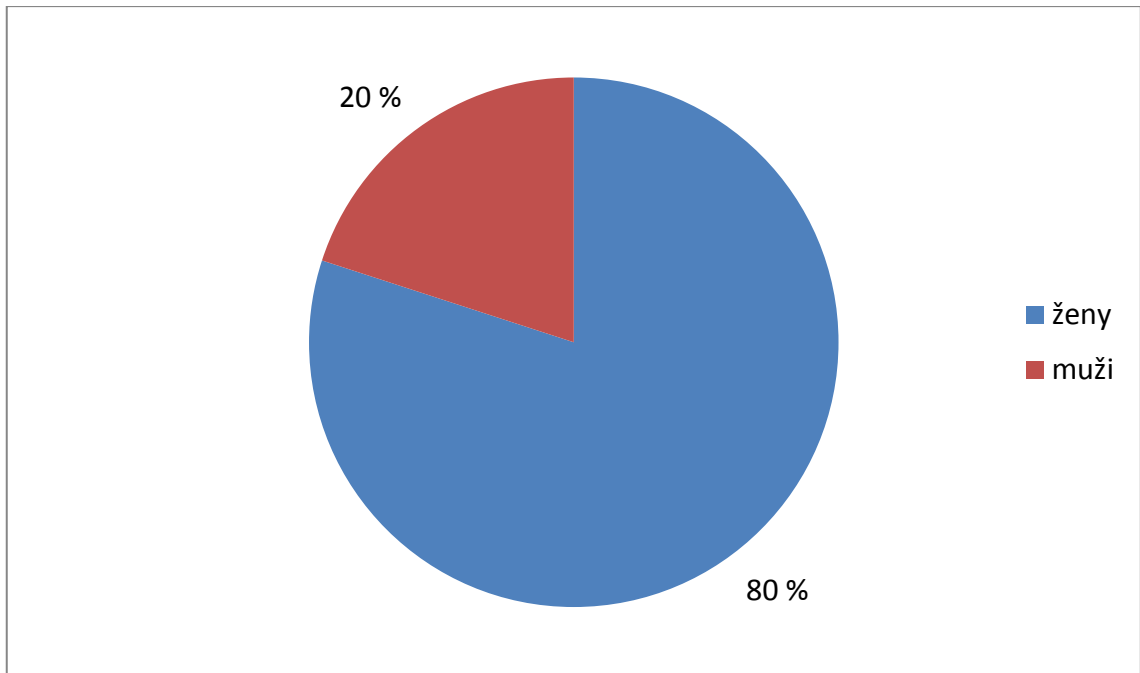
- vedoucí pracovník/zaměstnavatel
- působící v sociální službě
- sociální služba Královéhradeckého či Pardubického kraje

4.2.4 Analýza zpracování dat

Data byla zpracována do tabulek Microsoft Office Excel a v návaznosti na to pak vyhodnocena pomocí grafů a popisné statistiky. Byly použity jak grafy výšečové, sloupcové tak i grafy programu Statistica.

4.3 Presentace výsledků

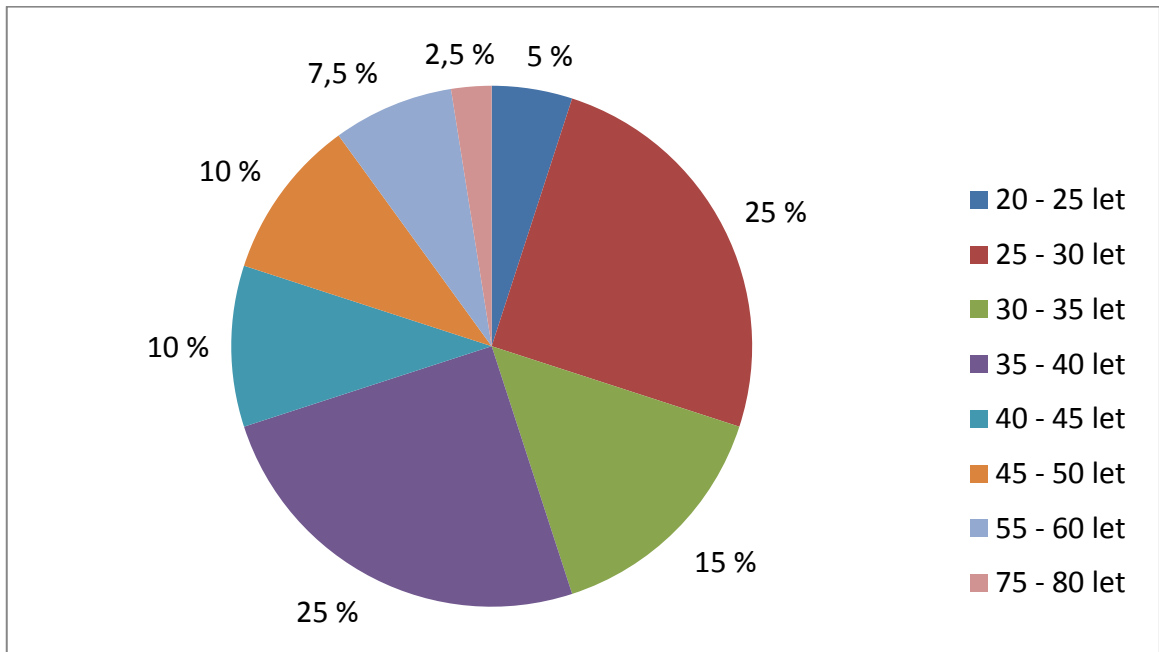
Otázka 1: Pohlaví



Obrázek 1 Grafické znázornění pohlaví respondentů

Z celkového počtu 40 respondentů bylo 32 žen (80 %) a pouze 8 mužů (20 %).

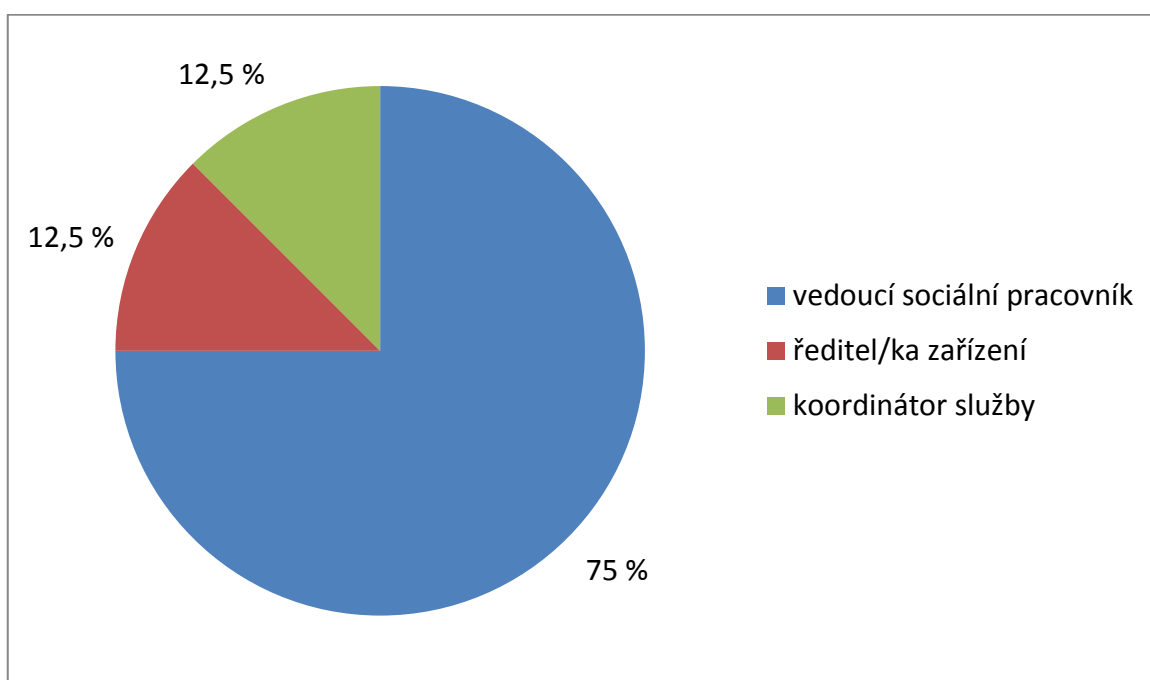
Otázka 2: Kolik je Vám let?



Obrázek 2 Grafické znázornění věku respondentů

Z obrázku 2 je patrné, že největší část respondentů, přesně 65 %, se pohybovala ve věkovém rozmezí 25–40 let, kdy respondenti ve věku 25–30 let tvořili 25 %, respondenti ve věku 35–40 let tvořili taktéž 25 %. O něco menší část pak tvořila část respondentů, konkrétně 15 % z celkového souboru respondentů, ve věku 30–35 let. Zbytek tvořili mladší respondenti ve věku 20–25 let (5 %), respondenti ve věku 40–50 let (20 %) a 10 % respondenti starší 55 let.

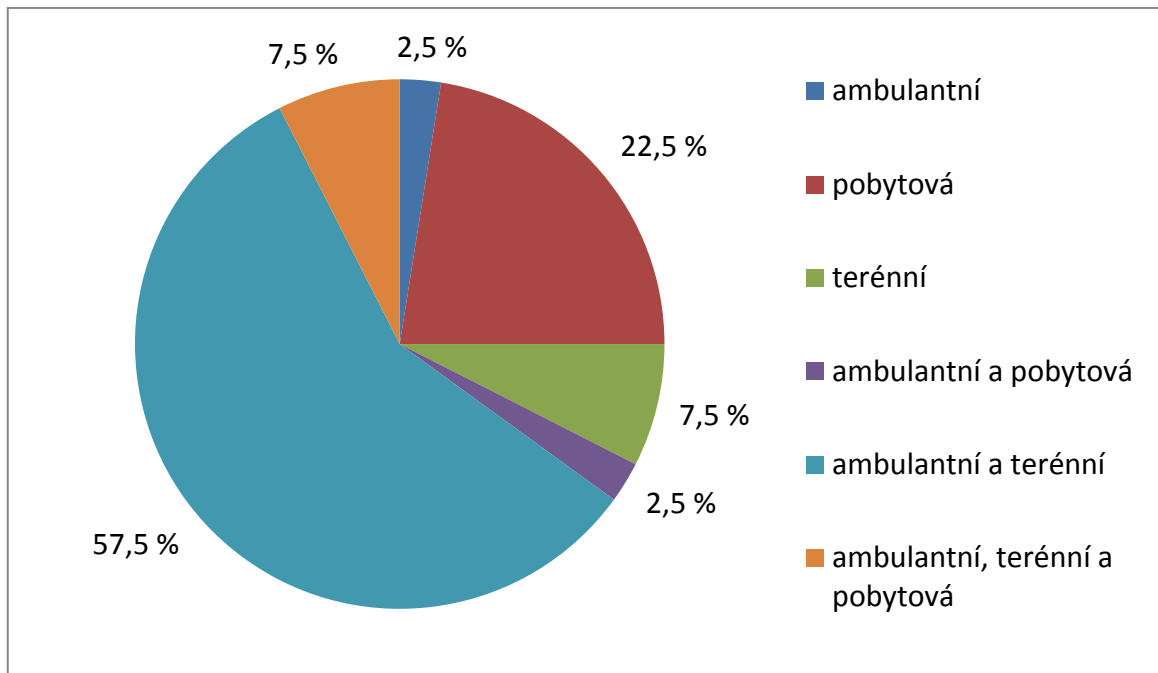
Otázka 3: Jakou pozici v sociální službě zastáváte?



Obrázek 3 Pozice respondentů

Ze získaných dat vyplynulo, že většina respondentů jsou vedoucí sociální pracovníci. Těchto respondentů bylo 30 (75 %), zbývajících 25 % tvořili ředitelé daných služeb či zařízení, kterých bylo 5, a ve stejném počtu také koordinátoři daných služeb.

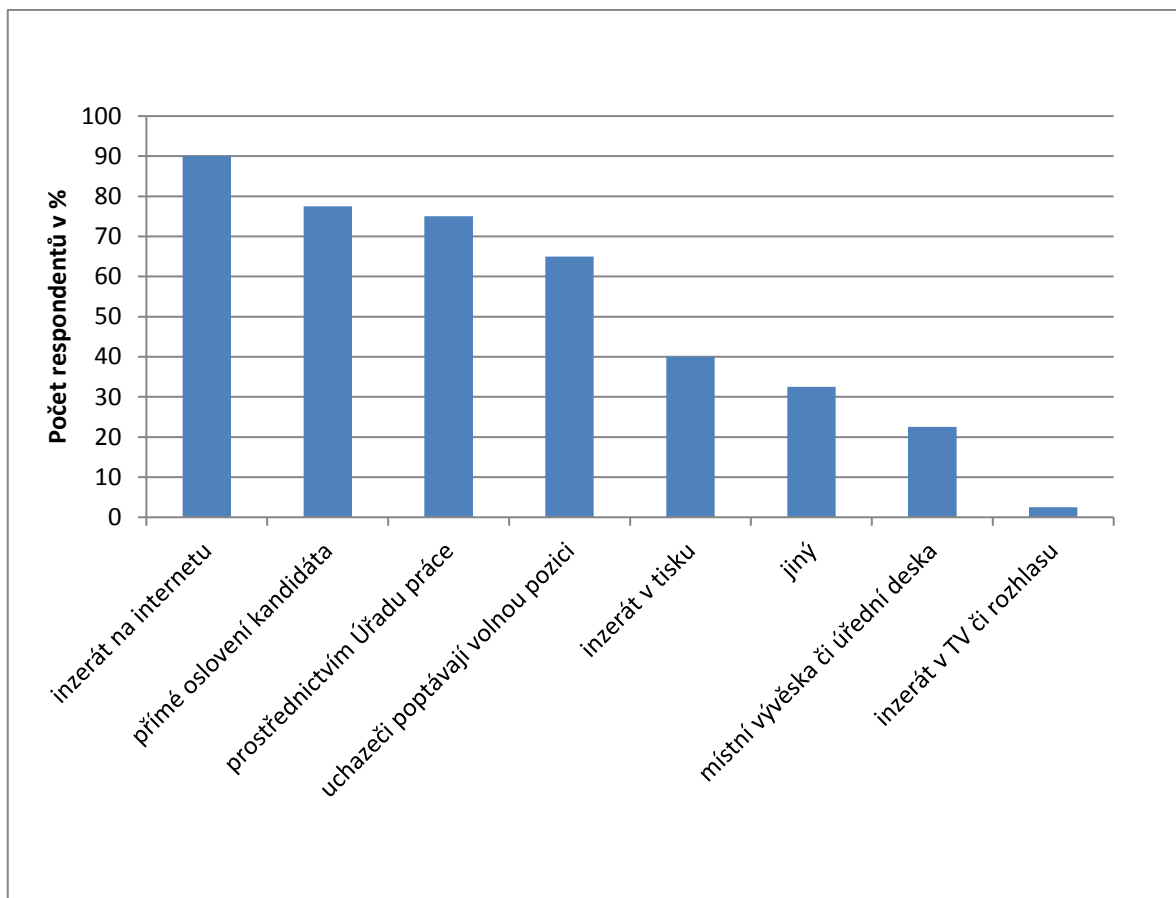
Otázka 4: Jakou formou je poskytována vaše sociální služba? Zvolte prosím všechny odpovědi, které jsou pro Vás platné.



Obrázek 4 Formy sociálních služeb respondentů

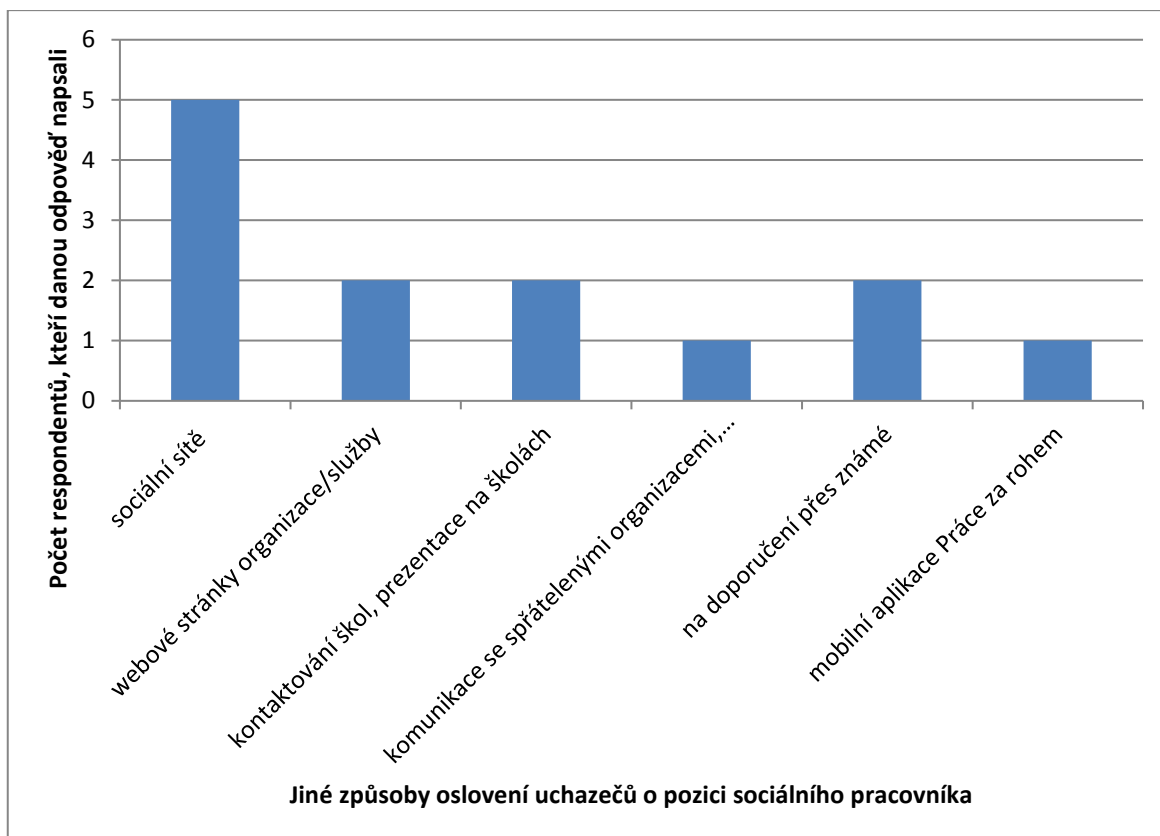
Z celkového počtu 40 respondentů bylo 23 služeb formy ambulantní a terénní (57,5 %), další velkou skupinou dotázaných byly služby pobytové, kterých bylo 9 (22,5 %), dále 3 služby poskytované terénní formou (7,5 %), 3 služby poskytované kombinací všech forem (7,5 %). Zbýlé 2 služby, konkrétně 1 služby poskytované formou ambulantní a 1 služby poskytované formou ambulantní a pobytovou, tvoří celkem 5 % z celkového počtu respondentů.

Otázka 5: Jakým způsobem získáváte/oslovujete potenciální uchazeče o pozici sociálního pracovníka ve Vaší sociální službě? Možnost zvolit více odpovědí.



Obrázek 5 Způsoby oslovování potenciálních uchazečů

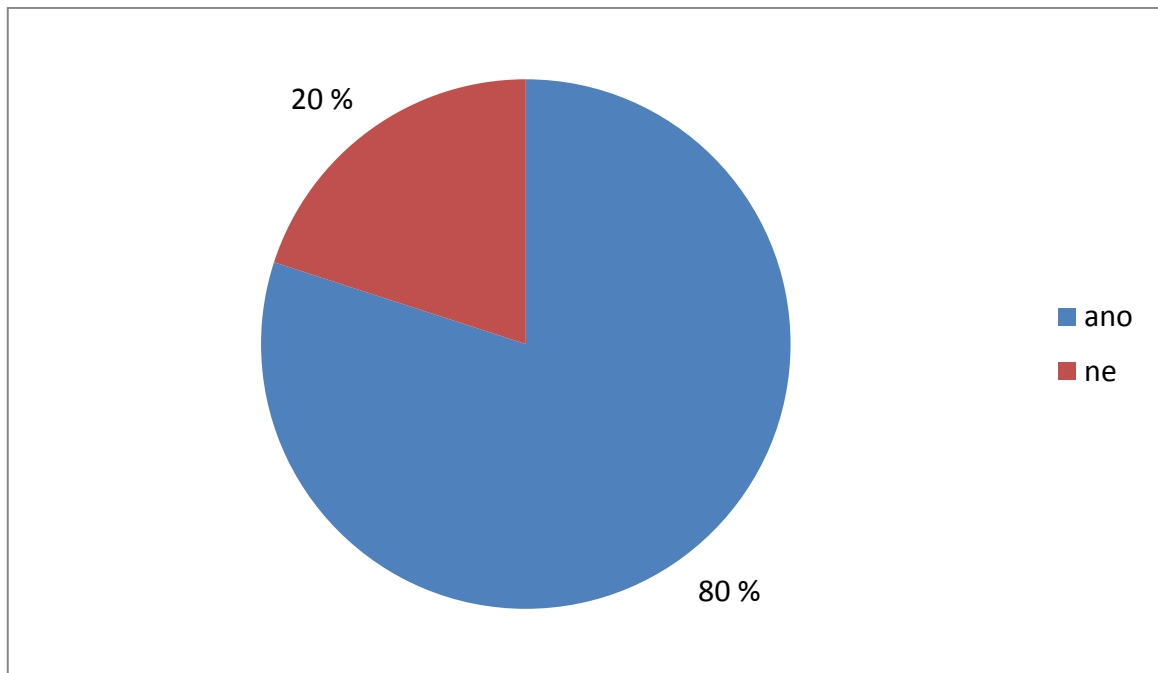
Ze zjištěných dat vyplynulo, že nejčastějším způsobem oslovení uchazečů o pozici sociálního pracovníka v sociálních službách je inzerování pracovní nabídky na internetu, tuto možnost zakliklo 36 respondentů (90 %). Druhým nejčastějším způsobem oslovení bylo přímé oslovení kandidáta (např. oslovení studenta na praxi, oslovení uchazečů z předchozích výběrových řízení), tato možnost byla vybrána 31 respondenty (77,5 %). 30 respondentů, což činí 75 %, uvedlo, že oslovuje uchazeče prostřednictvím Úřadu práce. 26 respondentů uvedlo, že uchazeči aktivně poptávají volnou pozici (65 %). Méně často pak respondenti uváděli jako způsob oslovení uchazečů prování v tisku, tuto možnost zaškrtno v dotazníku 40 % dotázaných. Mezi nejméně časté odpovědi patřila možnost oslovení prostřednictvím místní vývěsky v dané službě či organizaci (22,5 %, tzn. 9 respondentů) a také inzerát v televizi či rozhlasu, což činilo pouze 2,5 %, tzn., odpověď vybral pouze 1 respondent. Dále se v této otázce objevila možnost vypsání jiného způsobu oslovení uchazeče v případě, že by respondenti využívali jiné varianty než ty, které jim byly nabídnuty.



Obrázek 6 Jiné způsoby oslovování potenciálních uchazečů

Jiný způsob oslovení uvedlo 13 respondentů. Nejčastěji se objevila odpověď, že uchazeče oslovují přes sociální sítě, což uvedlo 5 respondentů. Konkrétně respondenti psali facebook organizace či obecně facebook. Dále také 2 respondenti zmínili, že oslovují uchazeče pře webové stránky sociální služby či organizace. Respondenti také uvedli, že oslovují prostřednictvím prezentací na školách či kontaktováním škol. Dalším způsobem, který byl zmíněn, byla komunikace s dalšími spřátelenými organizacemi, které pořádaly v nedávné době výběrové řízení. 2 respondenti uvedli, že poptávají uchazeče přes známé či na doporučení současných zaměstnanců. V neposlední řadě také 1 respondent uvedl, že využívá možnosti mobilní aplikace Práce za rohem.

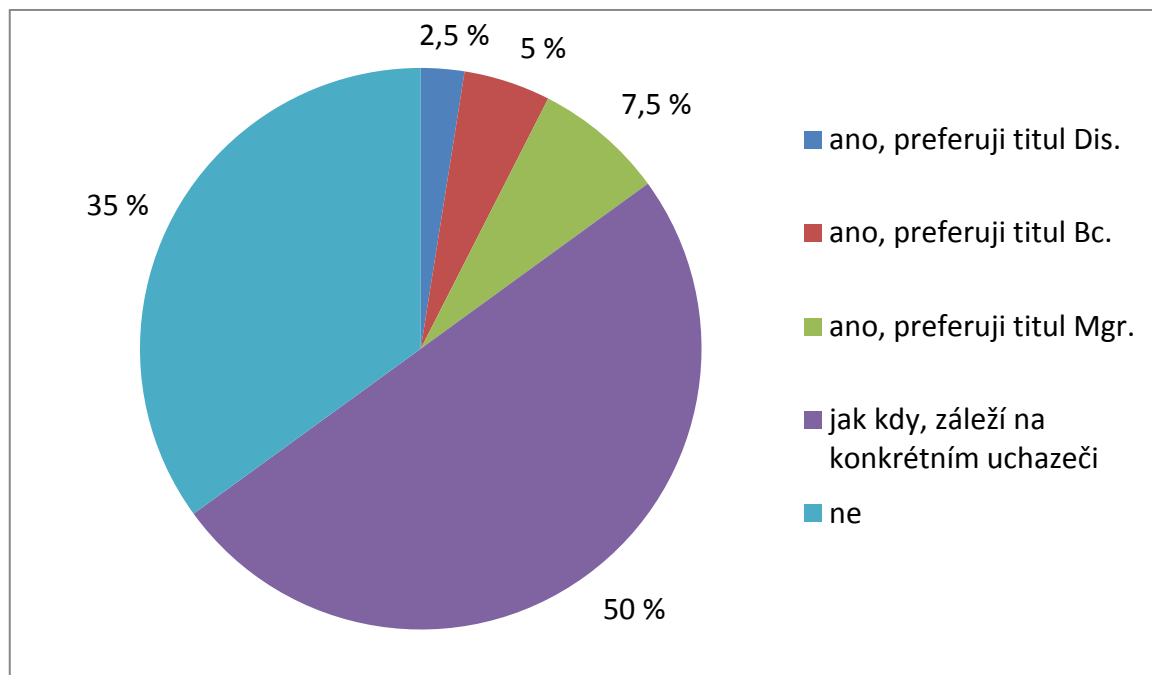
Otázka 6: Nabízíte studentům na praxích možnost budoucí spolupráce či příslib zaměstnání u Vás, pokud jste s kvalitou studenta/ky spokojen/a?



Obrázek 7 Nabídka zaměstnání studentům na praxi

Na výšečtovém grafu je možno vidět, že většina dotazovaných studentům na praxích nabízí, pokud jsou s jejich kvalitou během praxí spokojeni, příslib zaměstnání či kontakt společně s projeveným zájmem o studenta. Možnost ano odpovědělo 32 respondentů (80 %), zatímco možnost ne odpovědělo 8 respondentů (20 %).

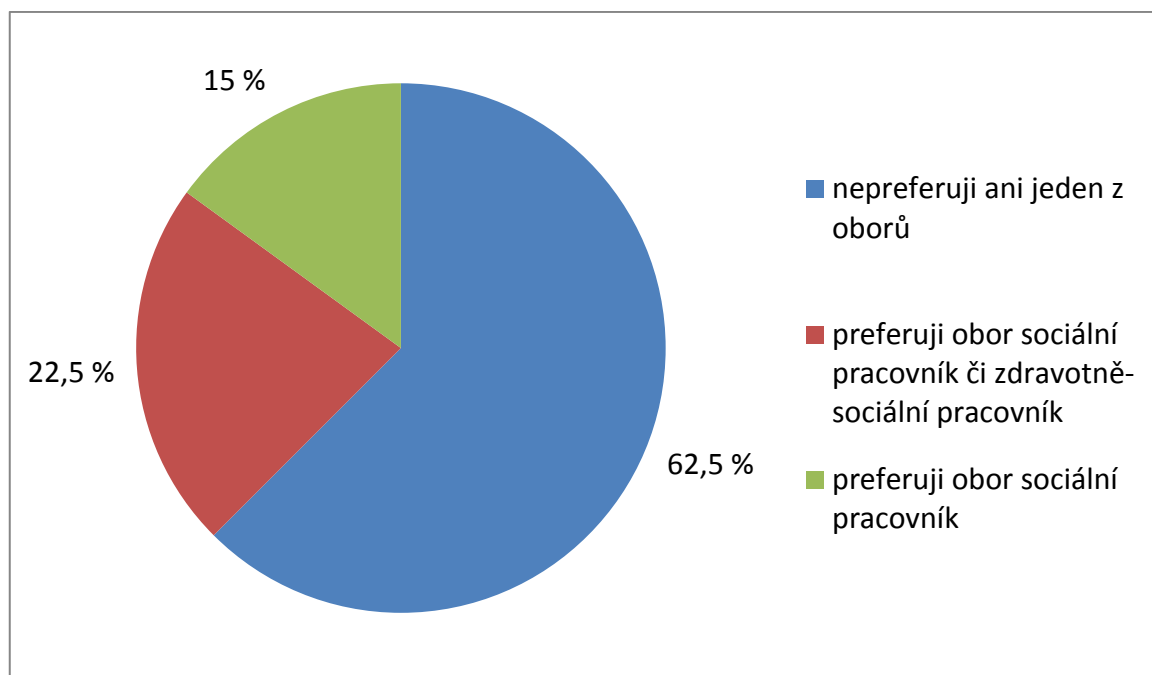
Otázka 7: Zohledňujete při výběru uchazečů o pozici sociálního pracovníka stupeň dosaženého vzdělání?



Obrázek 8 Požadavek dosaženého vzdělání u uchazečů

Polovina respondentů zohledňuje dosažený stupeň vzdělání dle osobnosti daného uchazeče a konkrétní situace. 35 % respondentů, tzn. 14 zaměstnavatelů, odpovědělo, že při výběru nezohledňují dosažený stupeň vzdělání a není to pro ně významné. Zbylí respondenti preferovali uchazeče s konkrétním titulem. Pouze 1 respondent (2,5 %) preferoval titul Dis. Titul bakalářský preferovali 2 respondenti a titul magisterský 3 respondenti.

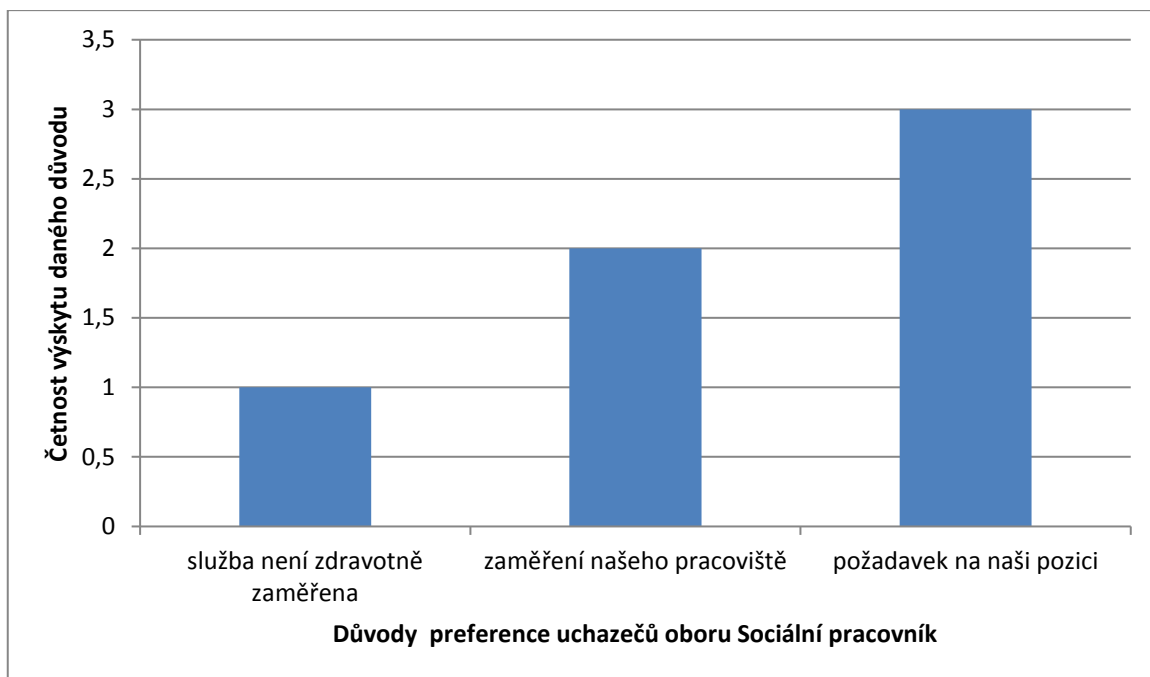
Otázka 8: Preferujete při výběru uchazečů o pozici sociálního pracovníka absolventy oboru sociální pracovník či zdravotně-sociální pracovník? Uveďte prosím proč?



Obrázek 9 Preference oboru u uchazečů

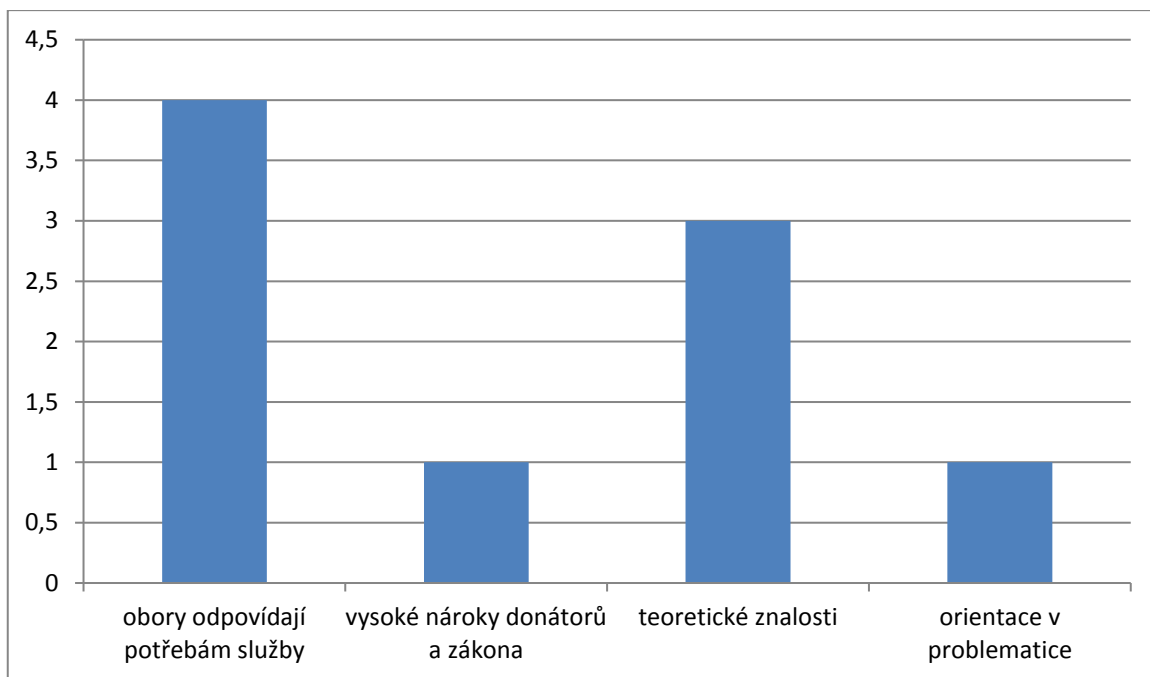
Více než polovina respondentů vyjádřila názor, že nepreferují ani jeden z oborů. Tento názor projevilo 25 respondentů (62,5 %). 9 respondentů (22,5 %) uvedlo, že preferují vystudovaný obor sociální pracovník či zdravotně-sociální pracovník. Zbýlých 6 respondentů (15 %) uvedlo, že preferují obor sociální pracovník.

Následující grafy (viz strany následující) zobrazují odpovědi spadající pod otázku 8.



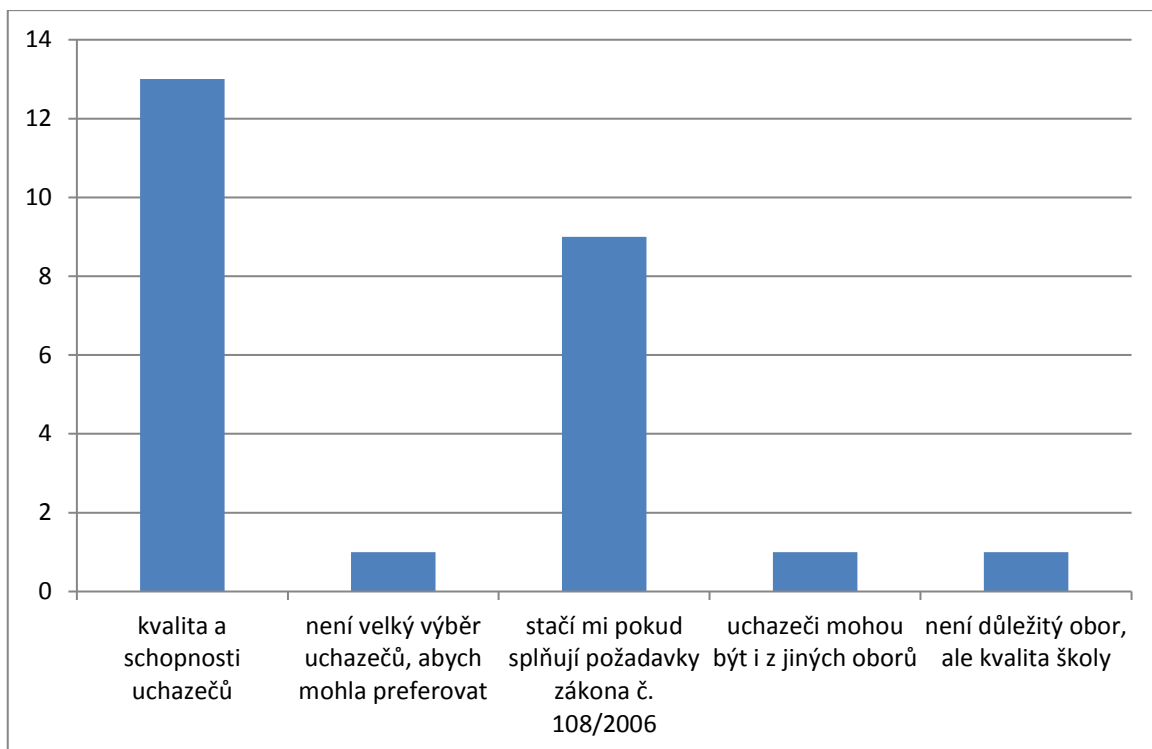
Obrázek 10 Důvody preference oboru Sociální pracovník

6 respondentů, kteří uvedli, že preferují uchazeče oboru Sociální pracovník, uvedli jako důvod, že vystudovaný obor Sociální pracovník je požadavkem pro jejich sociální službu a pracovní pozice, které ve službě mají. Dále se také objevil důvod, že vystudovaný obor Sociální pracovník odpovídá zaměření jejich pracoviště a také se objevilo zdůvodnění, že služba není zdravotně zaměřena, a tudíž preferují obor Sociální pracovník.



Obrázek 11 Důvody preference oboru Sociální pracovník nebo Zdravotně-sociální pracovník

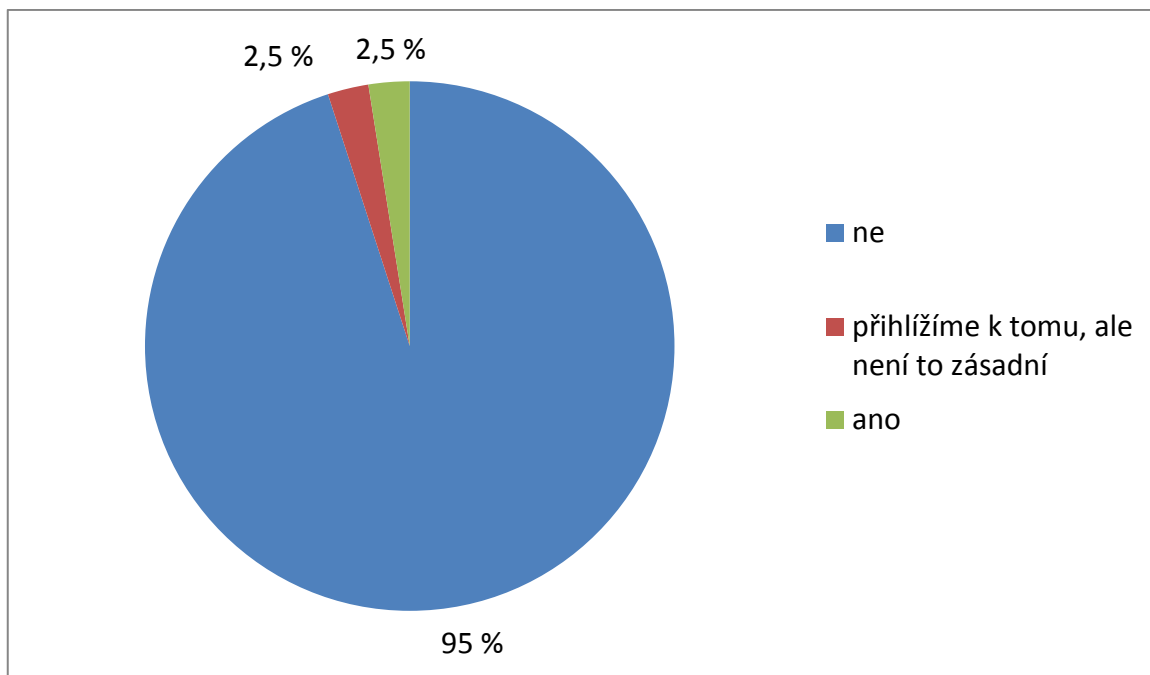
Nejčastějším důvodem je dle respondentů to, že tyto obory odpovídají nárokům a potřebám jejich sociálních služeb. Ukázala se i odpověď z jiného úhlu pohledu a to, že tyto obory odpovídají nárokům donátorů a zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Zbytek dotázaných zdůvodnila svůj názor z pohledu teoretických znalostí daných oborů a také orientací ve specifické problematice dané sociální služby a její cílové skupiny.



Obrázek 12 Důvody nepreference oboru Sociální pracovník nebo Zdravotně-sociální pracovník

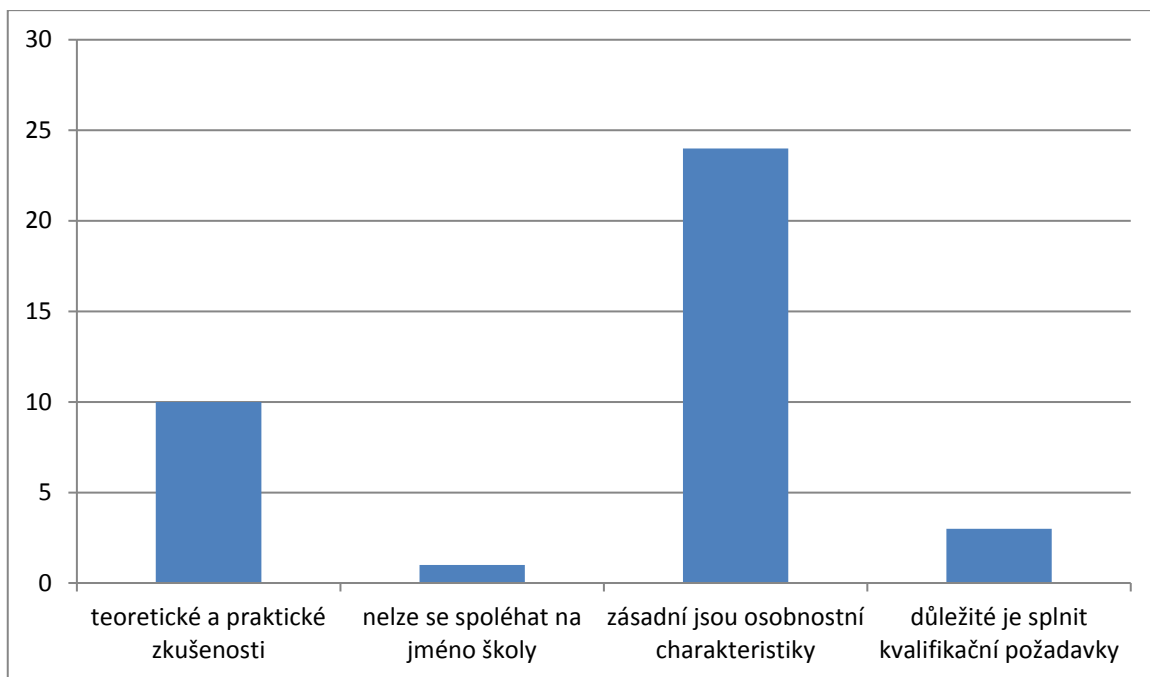
Více než polovina respondentů odpověděla, že nepreferují ani jeden z uváděných oborů. Uváděli nejčastěji jako důvod, že je pro ně rozhodující kvalita a schopnosti uchazeče než obor, který vystudovali. Druhým nejčastěji uváděným důvodem bylo, že vedoucím pracovníkům stačí, pokud splňují požadavky zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a že nehledí tedy na název oboru uchazeče, nýbrž na požadavky a nároky tohoto zákona. Zajímavou odpovědí bylo však zdůvodnění, že není až tak velký výběr uchazečů, aby bylo možné preferovat. 1 respondent také uvedl, že uchazeči mohou být i z jiných oborů. Objevila se i odpověď velice přínosná a to, že dnes i obory stejných názvů znamenají jiné osnovy a nelze se tedy orientovat dle vystudovaného oboru, ale záleží především na kvalitě školy.

Otázka 9: Je pro Vás při výběru uchazečů o pozici sociálního pracovníka důležité, na jaké konkrétní škole získal uchazeč vzdělání? Uveďte prosím proč?



Obrázek 13 Důležitost vzdělání na konkrétní škole

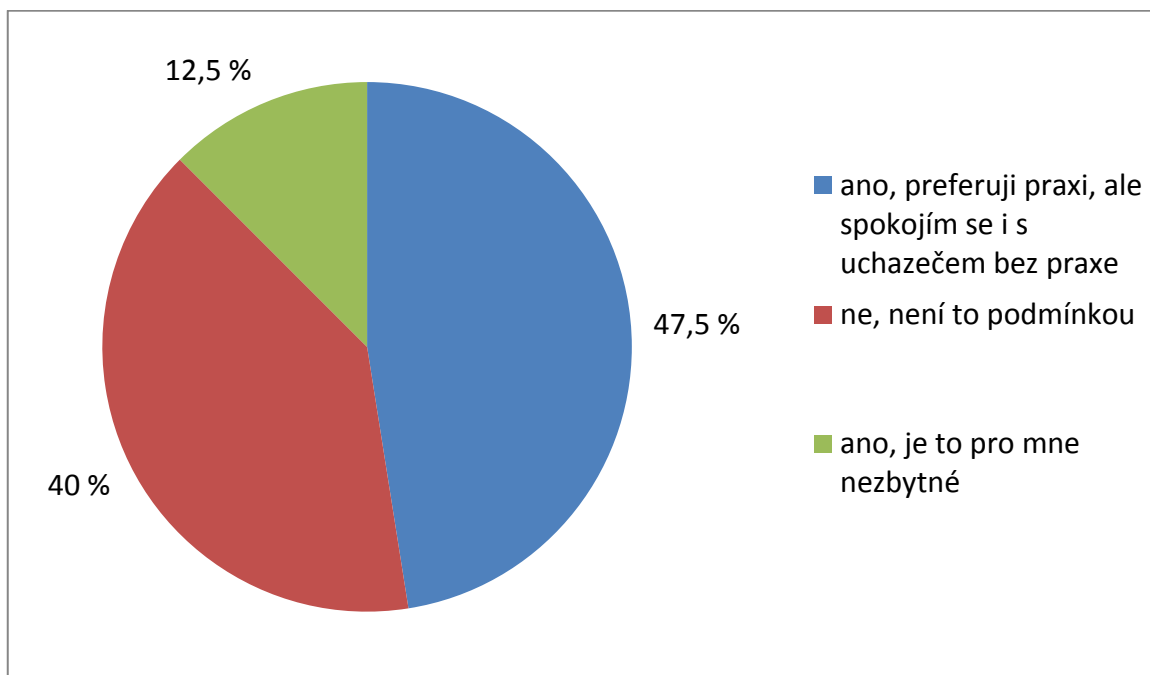
Téměř všichni respondenti odpověděli, že pro ně není podstatné, kde uchazeč získal vzdělání, ale preferovali u uchazečů jiné kvality (viz. graf níže) Respondent, který odpověděl, že ano, svoji odpověď zdůvodnil tím, že kvalita škol se liší a je to znát. Druhý respondent, který napsal odpověď, že přihlíží k tomu, kde uchazeč získal vzdělání, odpověď doplnil o zdůvodnění, že tak činí proto, že se za svoji praxi již setkal s uchazeči, kterým škola proklamovala určité vzdělání, ovšem ve skutečnosti nespĺňovali požadavky dle zákona.



Obrázek 14 Důvody nedůležitosti konkrétní školy

Respondenty, kteří odpověděli, že není důležité, na které škole získal uchazeč vzdělání, jsem dle jejich zdůvodnění rozřadila do 4 kategorií. První kategorií jsou ti, kteří upřednostňovali teoretické a praktické zkušenosti. Dalšími jsou ti, kteří do dotazníku napsali, že zásadní jsou pro ně osobnostní charakteristiky. Dále se objevila zdůvodnění, že důležité je pro zaměstnavatele splnění kvalifikační požadavků nebo že se nelze spoléhat na jméno školy či univerzity, kde uchazeč získal vzdělání.

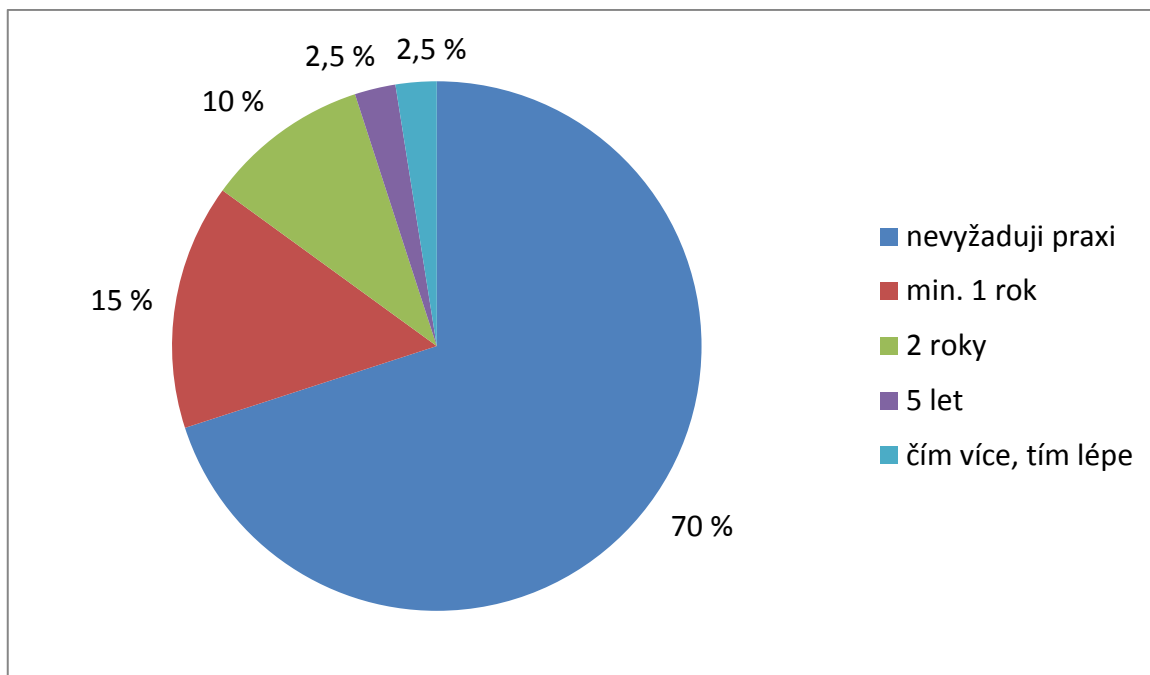
Otázka 10: Je pro Vás při výběru uchazečů důležitá předchozí praxe v oboru?



Obrázek 15 Důležitost předchozí praxe v oboru u uchazečů

19 respondentů (47,5 %) uvedlo, že preferují uchazeče s praxí, ale spokojí se i s uchazečem bez praxe. O něco menší počet respondentů (40 %) odpovědělo, že u uchazečů nespátřují důležitost v předchozí praxi v oboru. Pro zbylých 5 respondentů (12,5 %) je předchozí praxe v oboru nezbytná.

Otázka 11: Pokud je pro Vás při výběru uchazečů důležitá předchozí praxe v oboru, kolik let praxe požadujete?



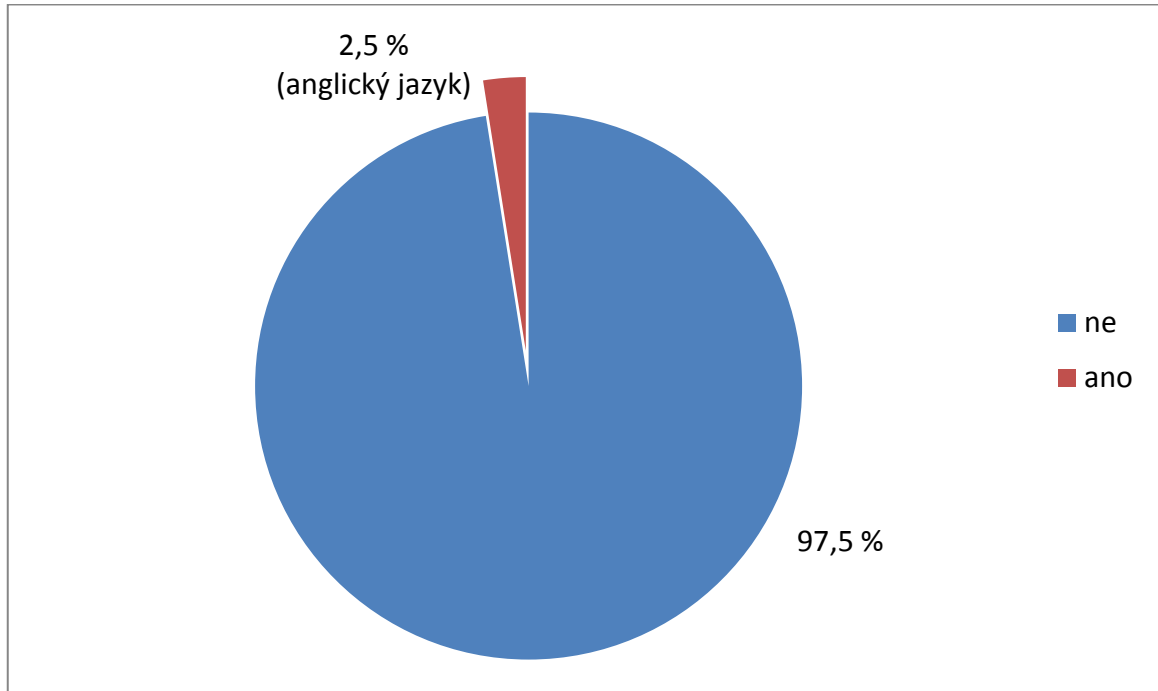
Obrázek 16 Požadovaný počet let praxe u uchazečů

Získané odpovědi navazují na otázku č. 10 a na grafické znázornění na obrázku 16.

Z tohoto grafu vychází, že nejvíce respondentů (70 %) nevyžaduje konkrétní délku praxe v závislosti na zodpovězení předchozí otázky, kdy tato odpověď zahrnuje respondenty, pro které není podmínkou, aby uchazeč měl předchozí praxi v oboru, respondenty, kteří preferují uchazeče s praxí, ale spokojí se i s uchazečem bez praxe, ale i ty, pro které je předchozí praxe v oboru důležitá, ovšem nebyly schopni určit konkrétní počet let, které požadují.

Otázka 12: Požadujete od uchazečů o pozici sociálního pracovníka znalost cizího jazyka?

Zodpovězení této otázky navazuje na otázku č. 13, jejíž zodpovězení bylo nepovinné pro respondenty, kteří odpověděli, že požadavek znalosti cizího jazyka nemají.



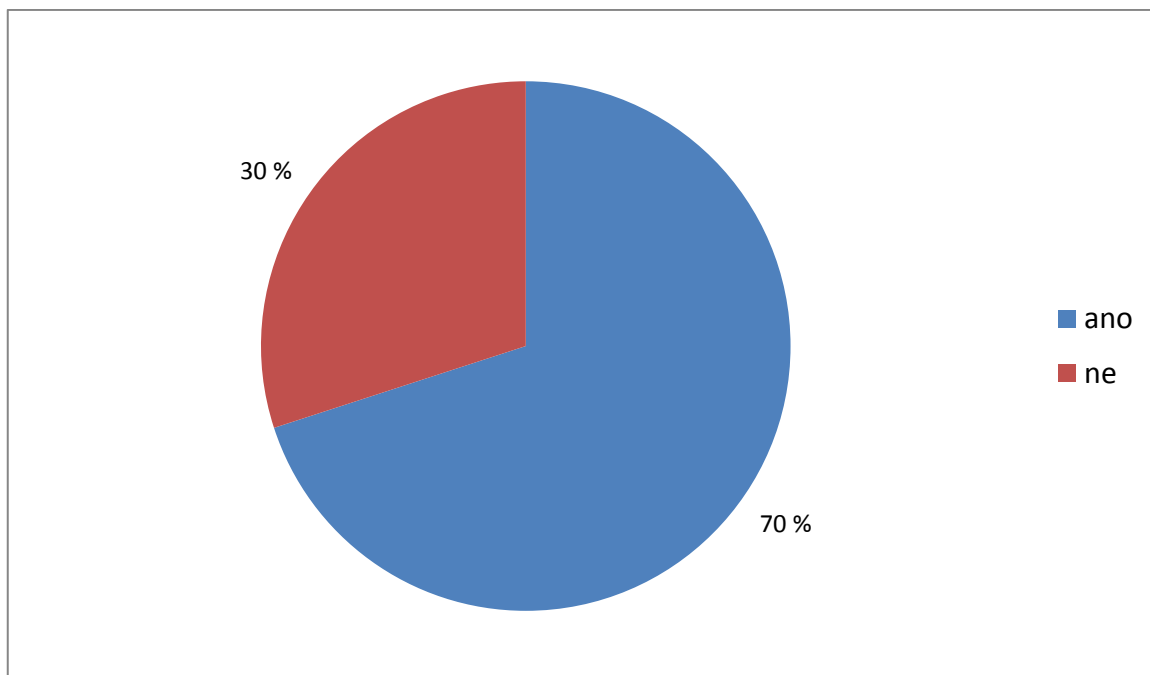
Obrázek 17 Požadavek na znalost cizího jazyka

97,5 % respondentů nepožaduje znalost cizího jazyka u uchazečů o pozici sociálního pracovníka.

Otázka 13:

Nicméně 1 respondent odpověděl, že znalost cizího jazyka požaduje. V následující otázce odpověděl, že požaduje znalost anglického jazyka. (pro přehlednost byla otázka č. 13 přidána do grafu otázky č. 12)

Otázka 14: Vyžadujete od uchazečů o pozici sociálního pracovníka řidičské oprávnění sk. B? (tj. řidičský průkaz na osobní automobil)



Obrázek 18 Požadavek řidičského oprávnění sk. B

Většina respondentů odpověděla, že požaduje od uchazečů řidičské oprávnění sk. B. Jednalo se o 28 respondentů (70 % dotázaných). Druhá skupina respondentů, kterých bylo 12 (30 % dotázaných), naopak řidičské oprávnění sk. B nepožadovala.

Otázka 15: Jak moc jsou pro Vás důležité tyto charakteristiky u uchazečů o pozici sociálního pracovníka?

V otázce měli respondenti za úkol u každé z charakteristik zvolit pomocí čísel na číselné škále do jaké míry charakteristiky považují za důležité. Charakteristik bylo vybráno 14.

Jedná se o kultivovaný projev, samostatnost, spolehlivost, rozhodnost, přesnost, diskrétnost, přizpůsobivost, sebekontrola a sebeovládání, empatie, pozitivní vztah k práci, sounáležitost s cíli služby, schopnost týmové práce, organizační schopnosti, dobrá znalost práce na PC

Číselná škála obsahovala stupnici čísel 1–5, kde:

0 – požadavek nemám, 1 – nedůležité 5 – velmi důležité

Způsob vyhodnocení:

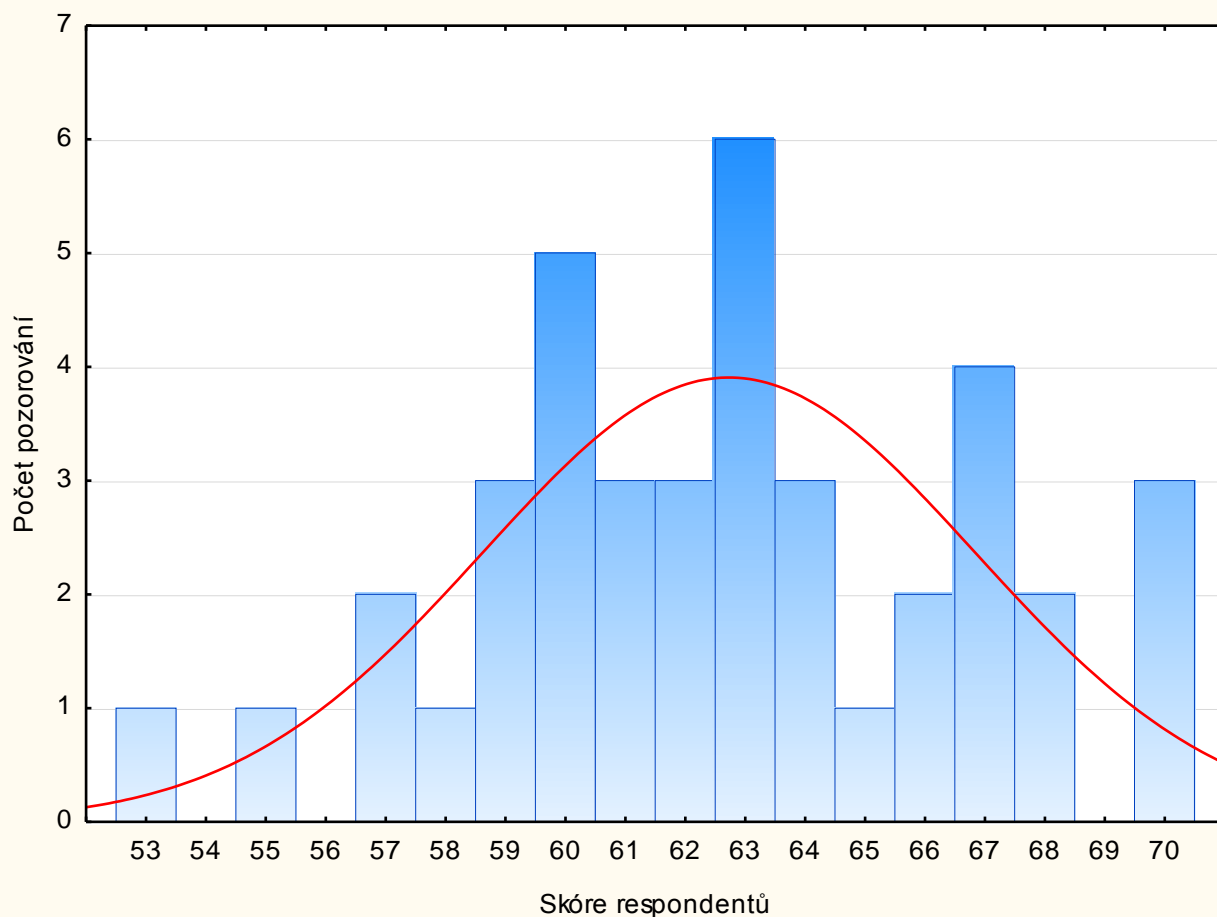
Čísla na číselné škále jsou pro vyhodnocení považována za body. Každý respondent výběrem čísel 1 až 5 na číselné škále dosáhnul určitého skóre, dle kterého je nejprve vyhodnocena míra shody mezi mnou vybranými požadavky a požadavky respondentů.

Každý respondent tedy mohl dosáhnout minimálně 14 bodů (v případě zvolení čísla 1 u každé charakteristiky) a maximálně 70 bodů (v případě zvolení čísla 5 u každé charakteristiky).

Byly zvoleny kategorie počtu bodů společně se slovním hodnocením tak, aby bylo jasné, v jakém pásmu se respondent při vyplňování zhruba pohyboval.

Tabulka 1 Způsob hodnocení dle skóre

kategorie počtu bodů	slovní hodnocení požadavků
14–27	nedůležité
28–42	spíše nedůležité nebo neutrální
43–56	spíše důležité
57–70	velmi důležité



Obrázek 19 Histogram skóre respondentů

Z histogramu je patrné, že nejvíce vyskytovanou hodnotou skóre byla hodnota 63, což znamená, že respondenti hodnotili číslem 4 a 5, tj. zvolené požadavky jsou hodnoceny jako spíše anebo velmi důležité. Naopak zřídka se objevila hodnota skóre nižší než 60. Vhodné je také zmínit, že 3 respondenti uvedli u všech charakteristik hodnocení číslem 5, znamená to tedy, že tito respondenti považovali všechny zmíněné charakteristiky za velmi důležité. Většina respondentů se pohybovala kolem hodnoty 60-65, kdy respondenti obecně považují mnou vybrané charakteristiky za spíše důležité (viz Tabulka 1) což nasvědčuje tomu, že charakteristiky byly zvoleny dobře.

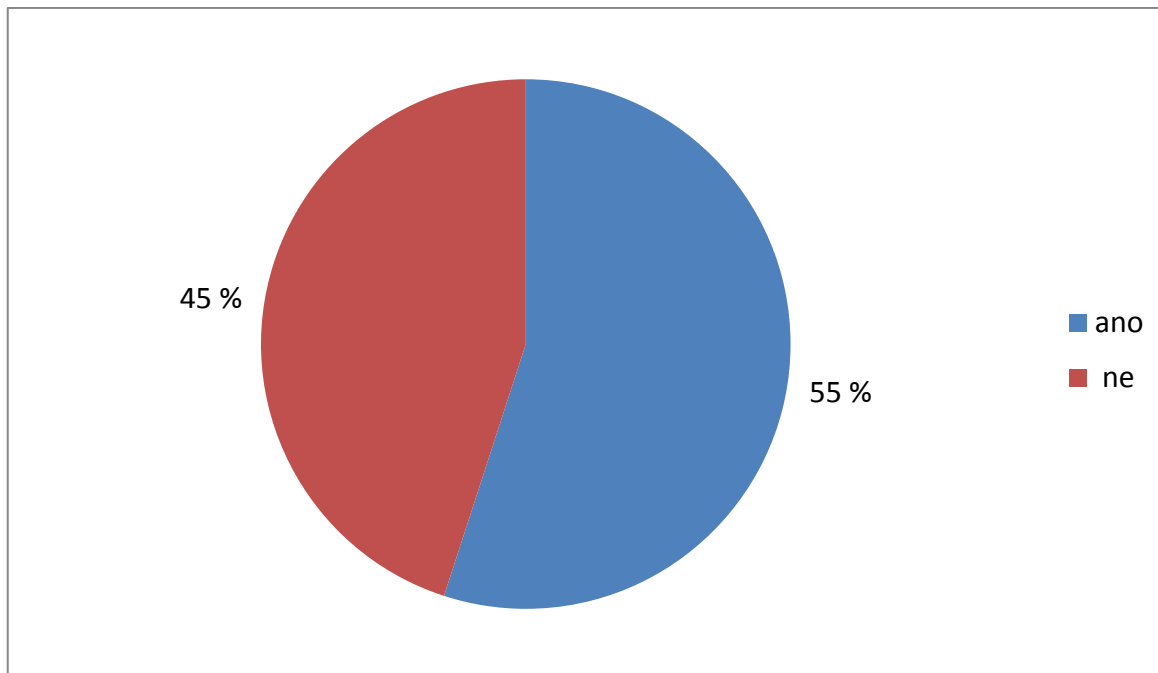
Tabulka 2 Důležitost jednotlivých charakteristik dle respondentů

Očekávání	nedůležité	spíše nedůležité	neutrální	spíše důležité	velmi důležité	nemám
vystupování	0	0	0	12	28	0
samostatnost	0	0	1	14	25	0
spolehlivost	0	0	0	3	37	0
rozhodnost	0	0	4	20	16	0
přesnost	0	0	7	22	10	1
diskrétnost	0	0	0	5	35	0
přizpůsobivost	0	0	7	24	9	0
sebekontrola	0	0	1	14	25	0
empatie	0	0	1	9	30	0
pozitivní vztah	0	0	1	14	25	0
sounáležitost	0	0	1	14	25	0
týmová práce	0	0	0	11	29	0
organizace	0	0	5	23	12	0
práce na PC	0	1	12	20	7	0

Tabulka znázorňuje výskyt daných hodnocení (1-5) u jednotlivých charakteristik v celkovém počtu respondentů. Z tabulky je vidět že hodnocení nedůležité nedal ani jeden z respondentů. Hodnocení spíše nedůležité se objevilo pouze jedenkrát, a to u očekávání dobré znalosti práce na PC. Neutrální postoj k vypsáním charakteristikám se již objevoval vícekrát. Nejvíce neutrální byli respondenti u již zmíněné dobré znalosti práce na PC, ale neutrální hodnocení se objevilo také u přesnosti, rozhodnosti, přizpůsobivosti, organizačních schopností a překvapivě např. i u vlastností jako je empatie, sebekontrola a sebeovládání apod.

Slovní hodnocení spíše důležité a velmi důležité se objevovalo u všech charakteristik nejčastěji. Dalo by se říci, že respondenti častěji dávali přednost hodnocení spíše důležité. Avšak u charakteristik, jakými byly kultivovaný verbální a neverbální projev (vystupování), empatie nebo spolehlivost jasně převažovalo hodnocení, že tyto charakteristiky jsou při výkonu povolání sociálního pracovníka velmi důležité.

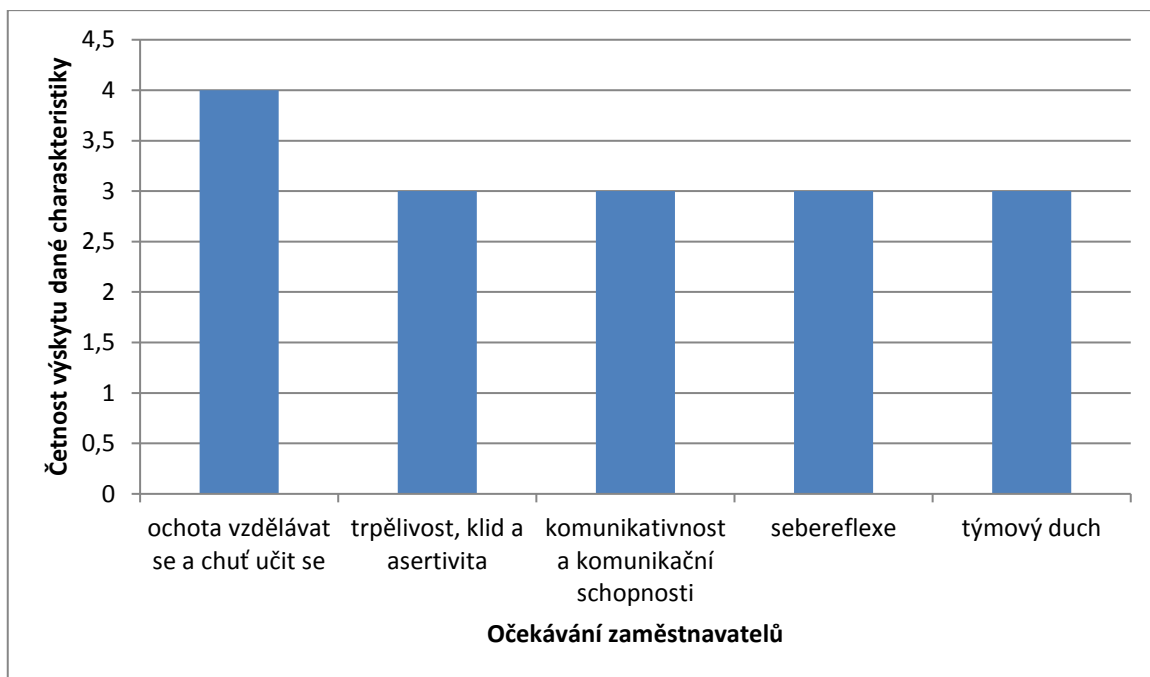
Otázka 16: Je ještě nějaká konkrétní charakteristika, kterou považujete u uchazečů o pozici sociálního pracovníka za důležitou? Pokud ano, napište konkrétně jaká?



Obrázek 21 Další důležité charakteristiky

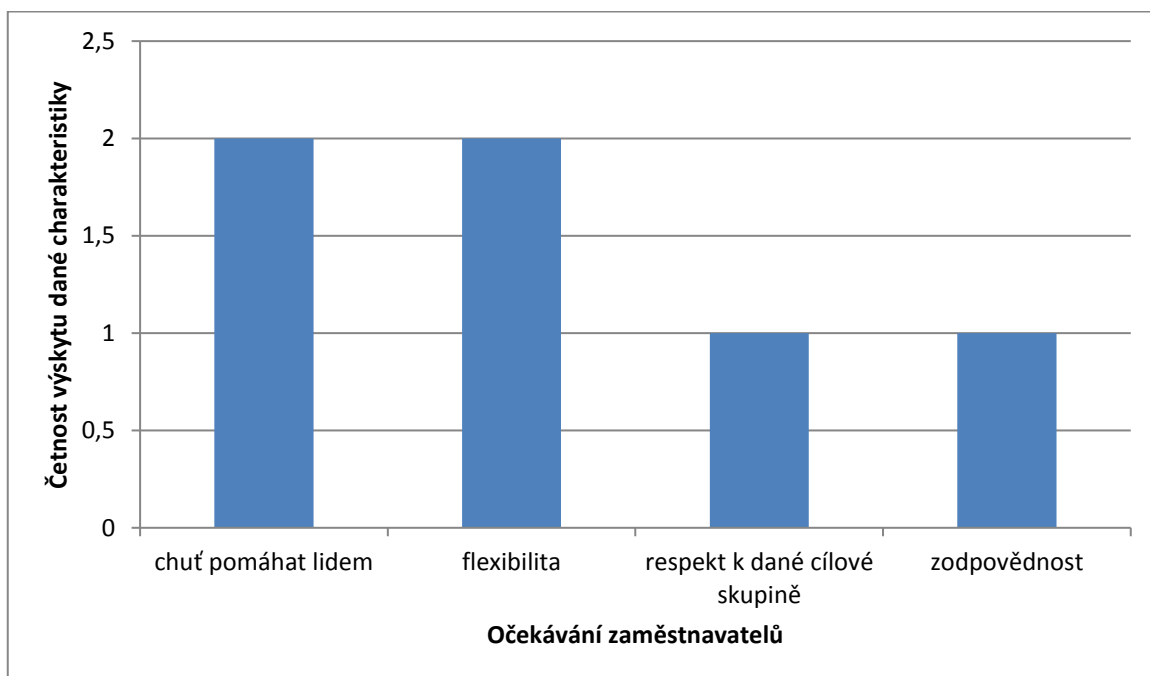
Odpovědi respondentů byly rozřazeny do 5 kategorií dle podobnosti odpovědí jednotlivých respondentů (viz následující grafy).

Více než polovina respondentů (22 respondentů, 55 %) napsalo odpověď, že další charakteristika, kterou by považovali za důležitou není. Zbytek respondentů (18 respondentů, 45 %) uvedlo nějakou další charakteristiku.



Obrázek 22 Další důležité charakteristiky

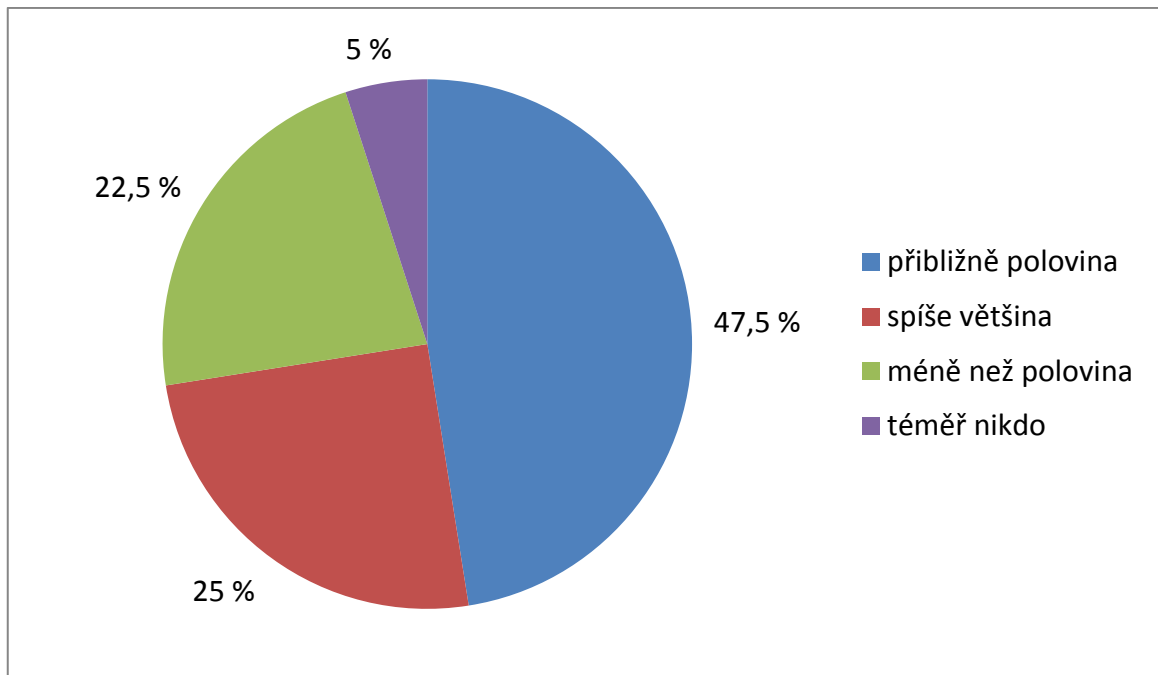
Nejčastěji se objevil očekávání ochoty vzdělávat se a chuť učit se. Další charakteristiky objevovány ve větším počtu byly především trpělivost a klid, komunikativnost nebo také komunikační schopnosti, schopnost sebereflexe a týmový duch.



Obrázek 23 Další důležité charakteristiky

Dalšími uváděnými méně uváděnými očekáváními byly flexibilita, zodpovědnost apod.

Otázka 17: Splňovali Vaši uchazeči o pozici sociálního pracovníka výše uvedené požadavky?



Obrázek 24 Grafické znázornění naplňování požadavků v praxi

Zhruba $\frac{1}{2}$ dotazovaných je názoru, že přibližně polovina uchazečů splňovala jejich požadavky na vypsanou pozici sociálního pracovníka. Tento názor vyslovilo 19 respondentů (47,5 %).

25 % z celkového souboru respondentů nabylo dojmu, že jimi stanovené požadavky splňovala spíše většina jejich uchazečů. O něco menší počet uchazečů (22,5 %) si myslí, že požadavky reálně splňovala méně než polovina uchazečů. Zbýlých 5 % zaměstnavatelů zhodnotili dle svých zkušeností, že téměř nikdo jejich požadavky nespĺňoval.

Otázka 18: V jakých konkrétních požadavcích si myslíte, že slevujete ve svých nároků?

V otázce měli respondenti za úkol u každé z požadavků zvolit pomocí čísel na číselné škále do jak často slevují ze svých nároků. Požadavků 18. Zařazena byla očekávání z otázky 15. a požadavky, na které se bylo dotazováno respondentů v předchozích otázkách.

U každého požadavku bylo zjišťováno kolik respondentů v daném požadavku slevuje a jak moc. Číselná škála obsahovala stupnici čísel 1–5, kde:

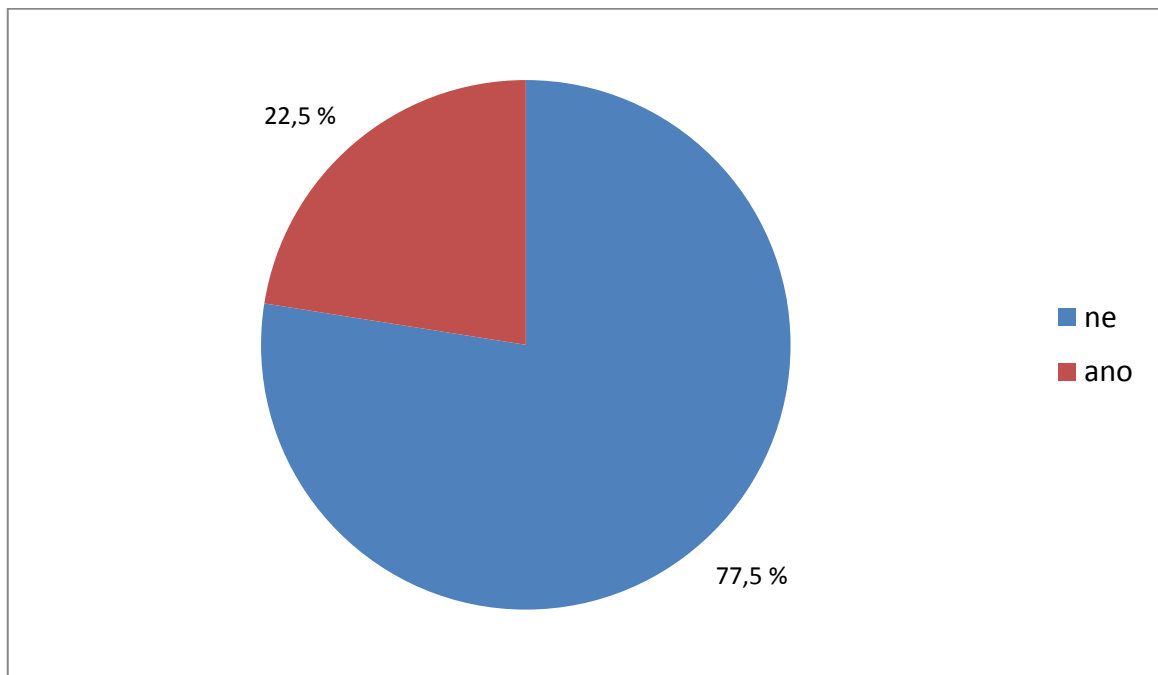
0 – požadavek nemám, 1 – vůbec 5 – téměř vždy

Tabulka 3 Naplňování požadavků v praxi

Požadavky a očekávání	vůbec	zřídka kdy	občas	často	téměř vždy	nemám
stupeň vzdělání	19	5	12	2	2	0
praxe v oboru	2	2	13	15	8	0
znalost cizího jazyka	1	1	4	8	14	12
řidičský průkaz	17	5	6	1	4	7
vystupování	21	14	3	1	1	0
samostatnost	15	18	5	0	2	0
spolehlivost	27	12	0	0	1	0
rozhodnost	12	16	10	0	2	0
přesnost	5	22	9	1	2	1
diskrétnost	26	11	1	0	2	0
přizpůsobivost	8	19	11	0	2	0
sebekontrola	19	11	8	0	2	0
empatie	20	13	5	0	2	0
pozitivní vztah	20	16	2	1	1	0
sounáležitost	21	14	3	1	1	0
týmová práce	16	17	5	0	2	0
organizační schopnosti	6	16	13	3	2	0
práce na PC	6	15	14	3	2	0

Respondenti nejčastěji slevují ze svých nároků z hlediska jazykové vybavenosti. V požadavku slevuje zhruba 1/3 dotázaných. Dále pak slevují v požadované praxi a vlastnění řidičského oprávnění na osobní automobil. Často také slevují nejspíše vlivem nedostatku kvalitních uchazečů také v požadavku praxe a již zmíněné jazykové vybavenosti.

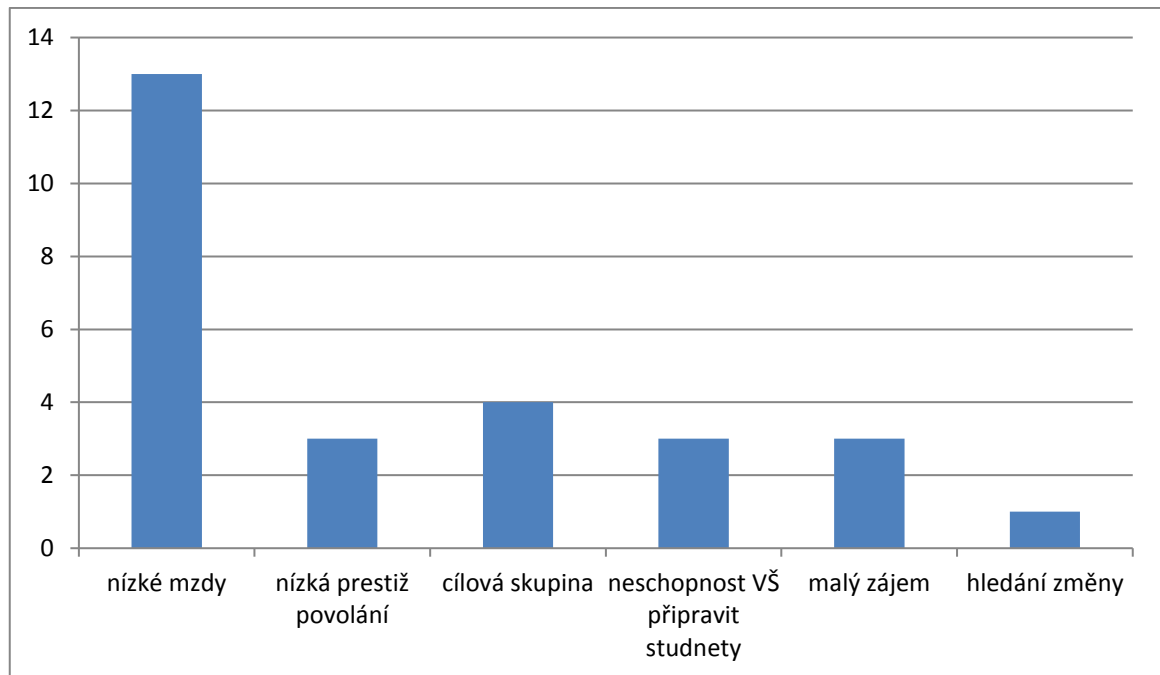
Otázka 19: Domníváte se, že máte dostatek kvalitních uchazečů?



Obrázek 25 Názor respondentů na počet kvalitních uchazečů

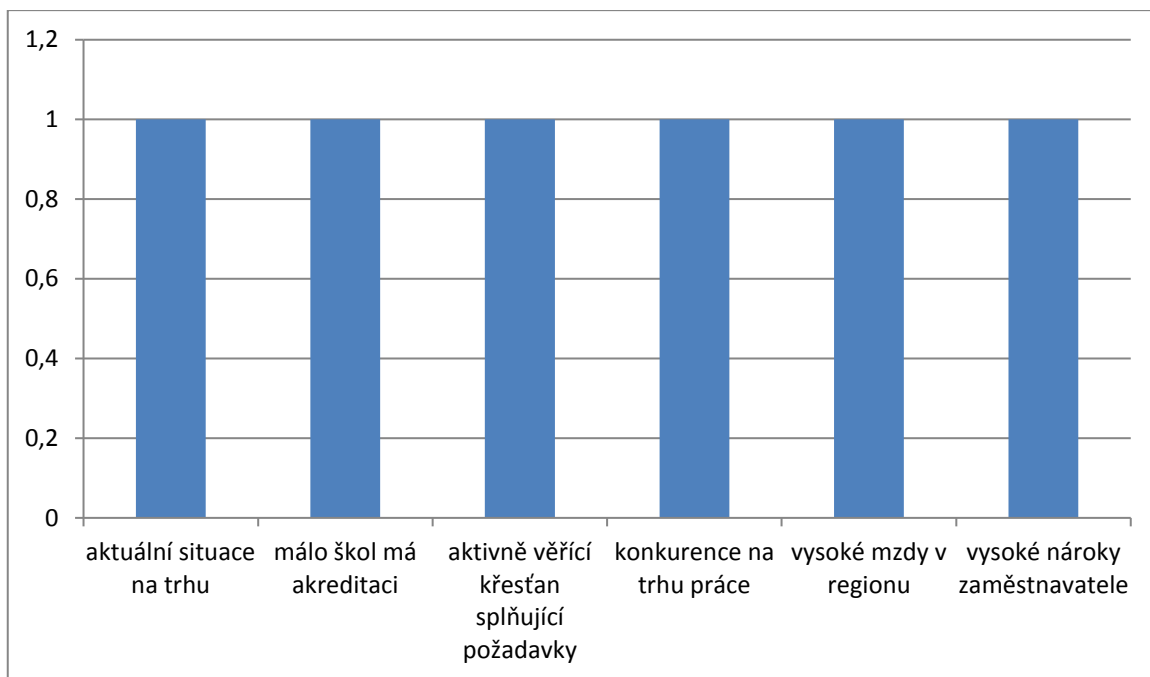
Většina respondentů (77,5 %) se domnívá, že nemá dostatek kvalitních uchazečů. Zbytek respondentů (22,5 %) má naopak dojem, že nemá problém s nedostatkem kvalitních uchazečů.

Otázka 20: Jaké jsou podle Vás důvody toho, že máte či nemáte dostatek kvalitních uchazečů?



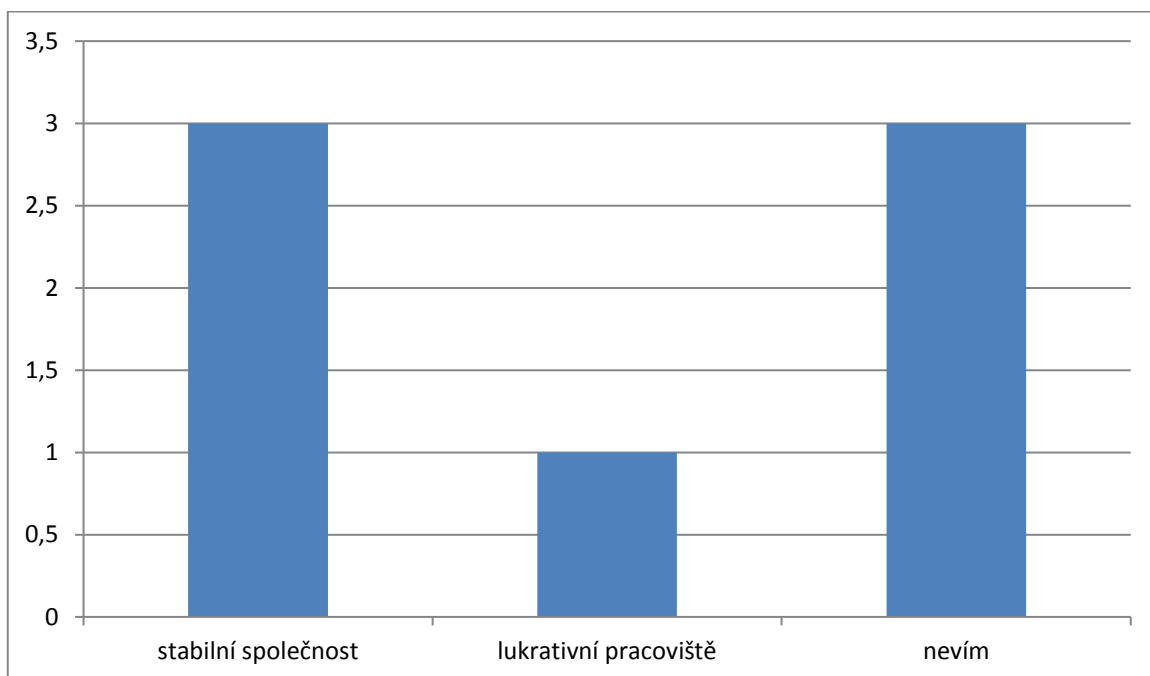
Obrázek 26 Důvody nedostatku kvalitních uchazečů

Na grafu jsou zobrazeny nejčastější respondenty uváděné důvody a četnost jejich výskytu v souboru respondentů, kteří uvedli, že nemají dostatek kvalitních uchazečů. 13 respondentů zdůvodnilo tento stav nízkým finančním ohodnocením tohoto povolání. Dále bylo zjištěno, že jako další důvody respondenti vnímají nízkou prestiž samotného povolání (nízký společenský status), neochota pracovat s cílovými skupinami, které sociální práci doprovázejí a jsou tak nedílnou součástí. Jako závažný důvod a velice přínosný je vnímána neschopnost vysokých škol připravit absolventy pro praxi, malý zájem o vykonávání práce či hledání změny, něčeho nového a zajímavějšího.



Obrázek 27 Důvody nedostatku kvalitních uchazečů

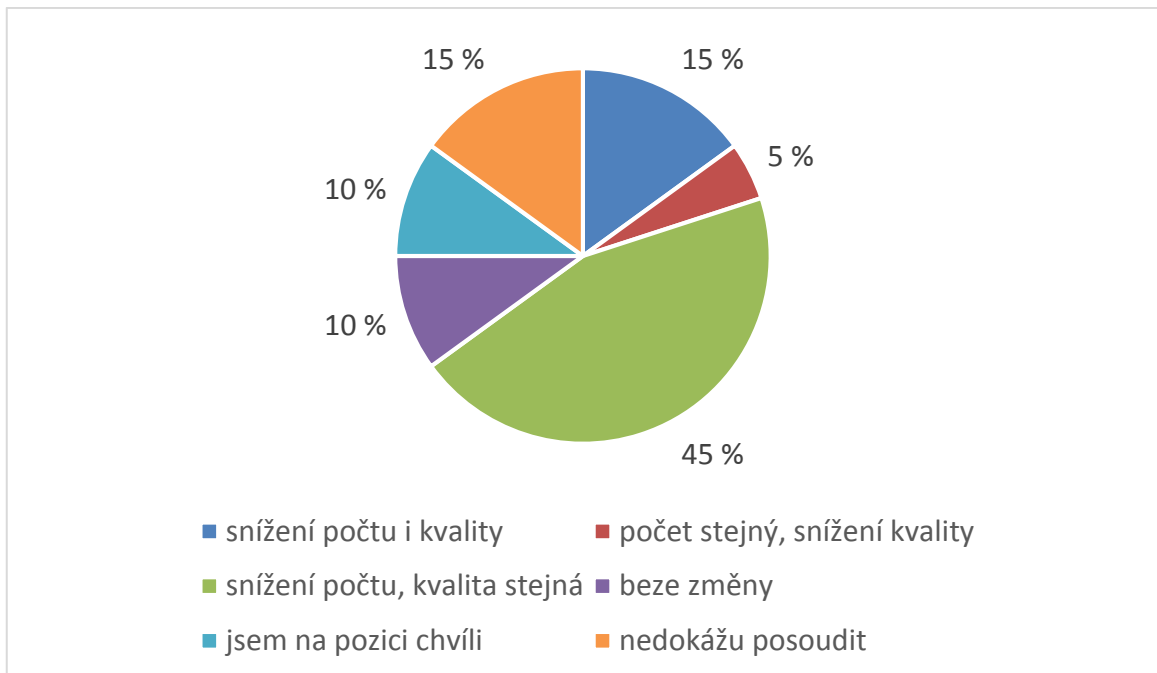
Respondenti zmiňovali jako důvody aktuální situaci na trhu, existenci mála škol s akreditací k výkonu povolání, konkurenci na trhu práce, vysoké mzdy v regionu, vysoké nároky zaměstnavatele a požadavek uchazeče aktivně věřícího křesťana.



Obrázek 28 Důvody dostatečného počtu kvalitních uchazečů

Dostatek kvalitních uchazečů měli pouze 3 respondenti. Zmínili stabilní společnost, dobré pracoviště, nebo že důvody neví.

Otázka 21: Jak se podle Vašich zkušeností mění v průběhu času spektrum uchazečů o pozici sociálního pracovníka z hlediska jejich počtu a kvality?



Obrázek 29 Změny počtu a kvality uchazečů v průběhu času

Největší část respondentů uvedla, že zaregistrovali úbytek počtu uchazečů, kteří se k nim hlásí na výběrová řízení, avšak kvalita zůstává neměnná. Tuto odpověď napsalo 18 respondentů (45 %). 6 (15 %) zaměstnavatelů uvedlo, že zaznamenali snížení počtu i kvality uchazečů, což vede i ke snížení nároků na uchazeče. Někteří respondenti (6 respondentů, tzn. 15 %) napsali odpověď, že situaci nedokáží zhodnotit či posoudit. Objevili se i 4 respondenti, tzn. 10 %), kteří odpověděli, že jsou na pozici chvíli. 10 % respondentů uvádělo, že situace ohledně kvality a počtu se jim jeví jako neměnná. Zbylí 2 respondenti, tzn. 5 % z celkového počtu dotázaných) odpověděli, že nemají nouzi o počet uchazečů, nýbrž o jejich kvalitu.

5 DISKUSE

V následující diskusi budou vyhodnoceny a zodpovězeny tyto výzkumné otázky:

1. Jaké specifické požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka mají zaměstnavatelé v sociálních službách?
2. Do jaké míry jsou tyto požadavky a očekávání z pohledu zaměstnavatelů naplňována v praxi?

Průzkumná otázka 1: Jaké specifické požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka mají zaměstnavatelé v sociálních službách?

Odpovědi na první průzkumnou otázku je možno nalézt v otázkách 7-16. Cílem výběru těchto otázek bylo zjistit, které specifické požadavky jsou pro respondenty zásadní, tj. dle čeho vybírají své budoucí kolegy. Obecně lze říci, že charakteristiky, které byly pro průzkum vybrány byly pro většinu respondentů zásadní. Z hlediska dosaženého vzdělání se ukázalo, že pro 50 % respondentů není zásadní dosažený stupeň vzdělání, ale záleží na osobnostním potenciálu každého uchazeče a dle toho vybírají. Z hlediska oboru ani tam není zásadní, který obor absolvent či uchazeč vystudoval, nýbrž to, jak zapůsobí na zaměstnavatele na výběrovém řízení (62, 5 %). Zbytek respondentů upřednostňuje obor sociální pracovník především z důvodu zaměření pracoviště nebo neupřednostňují ani jeden z oborů. Téměř většina (95 %) ohledně otázky konkrétní školy uchazeče odpověděla, že nezohledňují konkrétní školu, ze které uchazeč získal titul, nýbrž to, zda má např. uchazeč teoretické a praktické znalosti, zda má odpovídající osobnostní charakteristiky a zapůsobí.

V požadavku dosavadní praxe v oboru se 87,5 % respondentů rozdělilo do dvou skupin. Jednu z nich tvořili respondenti, kteří praxi nepovažovali za důležitou (47,5 %), a ti kteří praxi sice požadovali, ale spokojili by se i s uchazečem bez praxe (40 %). Následující dotaz byl směřován počet let, které požadují. Tato otázka byla povinná, a tak i ti, kteří nepovažují praxi za důležitou mohli se mohli vyjádřit k tomu, kolik let praxe požadují. Požadovaná doba předchozí praxe (kromě respondentů, kteří zaškrtili možnost, že praxi nevyžadují) byla minimálně 1 rok u 15 % respondentů. 10 % respondentů uvedlo také dobu 2 let. Objevila se i požadovaná délka předchozí praxe 5 let, avšak v nijak zásadním zastoupení. Požadavek znalosti cizího jazyka se v celém souboru ukázal pouze jedinkrát, znalost cizího jazyka je tedy spíše plus k dobru.

Respondent, který požadoval znalost cizího jazyka vyžadoval anglický jazyk. Většina respondentů má také požadavek vlastnění řidičského oprávnění sk. B, jednalo se o 70 % všech zaměstnavatelů.

Charakteristiky, kterých bylo 14, jsou vesměs všechny pokládány dle zjištěného skóre i dle četnosti výskytu konkrétních hodnocení za spíše důležité či velmi důležité. Skóre se pohybovalo nejčastěji kolem hodnoty 60-65, což znamená, že většina respondentů ohodnotila charakteristiky jako spíše důležité či velmi důležité, což poukazuje na přesnost výběru stěžejních požadavků. Mezi nejčastější charakteristiky označované jako velmi důležité patřily spolehlivost, empatie, týmový duch a dobré vystupování ve smyslu kultivovaného verbálního a neverbálního projevu. Žádný z respondentů u ani jedné charakteristiky nezadal, že by požadavek byl nedůležitý. Charakteristikou, která získala nejméně důležité hodnocení byla dobrá znalost práce na PC a přizpůsobivost.

Následující otázka a zároveň poslední otázka týkající se 1. průzkumné otázky se respondentů doptávala na charakteristiky, které mohly být ve výčtu v předchozí otázce zapomenuty či nad nimi nebylo přemýšleno. Respondenti tedy měli možnost vypsát další charakteristiky, které považují za důležité. Dle výsledku se rozdělili opět zhruba na dvě poloviny, kdy 55 % odpovědělo ano a dopsalo charakteristiku a 45 % těch, kteří odpověděli ne. Vyšly odpovědi jako např. flexibilita, zodpovědnost či klid a asertivita, tj. byly zde jak charakteristiky emočního charakteru, tak i poukazující na způsob chování.

Průzkumná otázka 2: Do jaké míry jsou tyto požadavky a očekávání z pohledu zaměstnavatelů naplňována v praxi?

Odpovědi na druhou průzkumnou otázku byly získány v otázkách 17 a 18.

Zhruba polovina dotazovaných má pocit, že jejich požadavky splňuje reálně zhruba polovina uchazečů a ¼ pak vyslovila názor, že většina uchazečů požadavky splňuje.

Ve většině charakteristik jako je empatie, sebekontrola a sebeovládání zaměstnavatelé neslevují vůbec. Na druhé straně spektra téměř vždy slevují ve znalosti cizího jazyka. Dle výsledků se občas stává, když respondent sleví v dosaženém stupni vzdělání či v požadavku praxe nebo v charakteristikách týkající se výkonu povolání jako jsou organizační schopnosti či práce na PC.

6 ZÁVĚR

Cílem mé práce bylo zjistit specifické požadavky a očekávání zaměstnavatelů směřující k uchazečům a do jaké míry jsou tyto požadavky a očekávání naplňována v praxi. Osloveno bylo 103 sociálních služeb Královéhradeckého a Pardubického kraje různých forem s různými cílovými skupinami. Požadavky mnou nabídnuté v otázkách byly pro většinu respondentů velice důležité. Většina uchazečů musí splňovat minimum dané zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, avšak není tolik zásadní podrobnosti těchto požadavků. Z průzkumu vyplynulo, že ne vždy jsou důležité formality, nýbrž osobnostní charakteristiky z hlediska výkonu či morálky. Záleží tak na konkrétním uchazeči více než na titulu, škole, kde získal vzdělání apod.

Velmi zajímavé jsou také otázky na počet a kvalitu uchazečů. Z průzkumu vyplývá, že situace v oblasti sociální práce a povolání sociálního pracovníka se jeví jako horší. Mnoho respondentů uvedlo, že počty se snižují, tzn., že mají problém sehnat kvalitního uchazeče, který by nastoupil a v takto náročné práci i vydržel. Dle většiny se snižuje bohužel i kvalita, což není dobrý jev vzhledem k menšímu počtu škol s akreditací k výkonu povolání sociálního pracovníka. Důvody jsou jednoznačné, a to, že výkon povolání uchazeče neláká z hlediska finančního ohodnocení, aktuální situace na trhu práce a s tím související konkurence, ale i nízké prestiži povolání ve společnosti. Uchazeče jednoduše práce neláká, přechází do jiného sektoru či nemají zájem vykonávat toto prospěšné povolání, kterým sociální pracovník bezesporu je.

7 POUŽITÉ ZDROJE

Literární zdroje

1. ADAMS, Robert, Lena DOMINELLI a Malcolm PAYNE. *Social work: themes, issues and critical debates*. 3rd ed. New York: PalgraveMacmillan, 2009. ISBN 978-0-230-21865-9.
2. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
3. GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-3379-1.
4. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.
5. KRÁLOVÁ, Jarmila a Eva RÁŽOVÁ. *Sociální služby a příspěvek na péči: komentář, právní předpisy ...* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-559-7.
6. KUZNÍKOVÁ, Iva. *Sociální práce ve zdravotnictví*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3676-1.
7. MALÍK HOLASOVÁ, Věra. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4315-8.
8. MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9.
9. MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
10. MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.
11. MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.
12. NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, c2001. ISBN 80-903070-0-0.
13. ELICHOVÁ, Markéta. *Sociální práce: aktuální otázky*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0080-4.
14. CHLOUPKOVÁ, Soňa. *Jednání se zájemcem o službu sociální péče od A do Z*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4678-4.

15. NĚMEC, Otakar, Petr BUCMAN a Marin ŠIKÝŘ. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2014. Eupress. ISBN 978-80-7408-083-8.
16. ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4151-2.

Internetové zdroje

1. Průvodce podáváním žádosti o akreditaci vzdělávacího programu. *Průvodce podáváním žádosti o akreditaci vzdělávacího programu* [online]. 2018, 1(1), 45 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/30796/PRUVODCE_PODAVANIM_ZADOSTI_O_AKREDITACI_VZDELAVACIHO_PROGRAMU_v_informacnim_systemu_AKRIS__24-04-2018_.pdf
2. Sociální revue. *Sociální revue* [online]. Německo: MH Themes, 2007 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: <http://socialnirevue.cz/item/socialni-pracovnik-a-pracovnik-v-socialnich-sluzbach>
3. Sociální revue. *Portál inovací v sociální práci* [online]. Praha: Evropská rozvojová agentura, 2014 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: <http://socialnirevue.cz/item/socialni-pracovnik-a-pracovnik-v-socialnich-sluzbach>
4. DOC. MGR. ET. PAEDDR. MICHALÍK, PH.D., Jan. *Národní rada osob se zdravotním postižením* [online]. Pardubice: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2010 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: <http://poradna.nrzp.cz/static.php?static=dokumenty&p=informace>
5. DOC. MGR. ET. PAEDDR. MICHALÍK, PH.D., Jan. *Národní rada osob se zdravotním postižením* [online]. Pardubice: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2010 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: <http://poradna.nrzp.cz/static.php?static=dokumenty&p=informace>
6. DOC. MGR. ET. PAEDDR. MICHALÍK, PH.D., Jan. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/27692>
7. STRAKOVÁ, Martina. Nadace neziskovky. *Nadace neziskovky* [online]. Praha: Nadace neziskovky, 2017 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: <https://www.neziskovky.cz/clanek/962/534/grantisa/062007-nebojme-se-inspektoru/>

8. STRAKOVÁ, Martina. Inspekce sociálních služeb: Informace pro veřejnost a odborníky spolupracující s poskytovatelem. *Nadace neziskovky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/5782/inspekce_verejnost_final.pdf
9. BusinessInfo. *BusinessInfo* [online]. Nové Město: CzechTrade, 2009 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-sluzby-podminky-1707.html#b3>
10. Seniorzone. *Seniorzone* [online]. Praha: Verlag Dashofer, 2016 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: https://www.seniorzone.cz/33/eticky-kodex-socialnich-pracovniku-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjR5I240nJrRGItR1VgBMDQ/?uri_view_type=5
11. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: <https://www.mpsv.cz/cs/27692>, 2017 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/27692>
12. JUDR. MRÁZ, Miroslav. Eprávo. *Eprávo* [online]. Praha: Poradna pro občanství, 2015 [cit. 2019-04-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/bezuhonnost-v-pravnim-radu-ceske-republiky-99570.html>

Periodikum

1. Sociální zabezpečení: státní sociální podpora, dávky pro osoby se zdravotním postižením, sociální služby, pomoc v hmotné nouzi, životní a existenční minimum: redakční uzávěrka .. Ostrava: Sagit, 1993. ÚZ. ISBN 978-80-7488-155-8.

8 PŘÍLOHY

Příloha 1 – Dotazník	64
----------------------------	----



Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

Dobrý den,

Jsem studentkou 3. ročníku oboru Zdravotně-sociální pracovník Fakulty zdravotnických studií Univerzity Pardubice a nyní pracuji na bakalářské práci týkající se požadavků a očekávání směřujících k uchazečům o pozici sociálního pracovníka v sociálních službách z pohledu zaměstnavatelů. Tímto bych Vás chtěla poprosit, zda byste byl/a ochotna věnovat chvíli Vašeho času na vyplnění krátkého dotazníku vztahujícího se k mé bakalářské práci. Vyplnění Vám zabere zhruba 10 minut. Dotazník je zcela anonymní a slouží pouze pro studijní účely. Vyplněním a odesláním dotazníku souhlasíte s použitím a zpracováním Vašich odpovědí v bakalářské práci.

V případě jakýchkoliv dotazů mne neváhejte kontaktovat na emailové adrese st51201@student.upce.cz.

Děkuji Vám za vyplnění a Vámi věnovaný čas.

Přeji hezký den.

Tomášová Dominika

(Vedoucí práce: Mgr. Adéla Michková, PhD., Adela.Michkova@upce.cz)

[POKRAČOVAT K DOTAZNÍKU](#)

Všeobecné podmínky | Ochrana soukromí | © 2019 Survio



Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

1

Pohlaví

žena

muž

◀ PŘEDCHOZÍ

1/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Sunio Vám pomůže



Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka



Kolik je Vám let?

Zbyvá 20 minut

◀ PŘEDCHOZÍ

2/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Služba Vám pomůže



Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka



Jakou pozici v sociální službě zastáváte?

Napište větu

Zbylá 250 znaků

◀ PŘEDCHOZÍ

5/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Survo Vám pomůže





Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka



4

Jakou formou je poskytována Vaše sociální služba? Zvolte prosím všechny odpovědi, které jsou pro Vás platné.

- ambulanti
- terénní
- pobytová

◀ PŘEDCHOZÍ

4/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní **dotazník** zdarma ✓ **Sunio** Vám pomůže



https://www-1.sunvio.com/survey/d/F6T1J6E9R6J5J1V2Q Hledat...

Požadavky a očekávání smě... X

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje nápověda

Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

5

Jakým způsobem získáváte/oslovujete potenciální uchazeče o pozici sociálního pracovníka ve Vaší sociální službě? Možnost zvolit více odpovědí

- inzerát na internetu (např. specializované weby s nabídkami práce)
- inzerát v tisku (např. noviny, časopisy apod.)
- inzerát v televizi či rozhlasu
- místní vývěška či úřední deska
- prostřednictvím Úřadu práce
- přímé oslovení vhodného kandidáta (např. studenti na praxi, uchazeči z předchozích výběrových řízení apod.)
- uchazeči aktivně poptávají volnou pozici
- jiný, uveďte prosím jaký

Napište odpověď

Zbývá 100 znaků

◀ PŘEDCHOZÍ 5/21 NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ SunVio Vám pomůže



https://www-1.sunvio.com/survey/d/F6T1J6E9R6J5J1V2Q Hledat...

Požadavky a očekávání smě... X

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje nápověda

Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

6

Nabízíte studentům na praxích možnost budoucí spolupráce či příslibu zaměstnání u Vás, pokud jste s kvalitou studenta/ky spokojen/a?

ano

ne

◀ PŘEDCHOZÍ 6/21 NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ SunVio Vám pomůže





Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

Zohledňujete při výběru uchazečů o pozici sociálního pracovníka stupeň dosaženého vzdělání?

- ano, preferuji titul Dis.
- ano, preferuji titul Bc.
- ano, preferuji titul Mgr.
- jak kdy, záleží na konkrétním uchazeči
- ne

◀ PŘEDCHOZÍ

7/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Surveio Vám pomůže



Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

Preferujete při výběru uchazečů o pozici sociálního pracovníka absolventy oboru Sociální pracovník či Zdravotně-sociální pracovník? Uveďte prosím proč?

Napíšte odstavec

Zbývá 1500 znaků

◀ PŘEDCHOZÍ

8/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Surveio Vám pomůže





Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

Je pro Vás při výběru uchazečů o pozici sociálního pracovníka důležité na jaké konkrétní škole získal uchazeč vzdělání? Uveďte prosím proč?

Zbývá 1500 znaků

◀ PŘEDCHOZÍ

9/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Survio Vám pomůže



Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

Je pro Vás při výběru uchazečů důležitá předchozí praxe v oboru?

- ano, je to pro mne nezbytné
- ano, preferuji praxi, ale spokojím se i uchazečem bez praxe
- ne, není to podmínkou

◀ PŘEDCHOZÍ

10/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Survio Vám pomůže





Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka



11

Pokud je pro Vás při výběru uchazečů důležitá předchozí praxe v oboru, kolik let praxe požadujete?

Zbývá 250 znaků

◀ PŘEDCHOZÍ

11/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Surveio Vám pomůže



Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka



12

Požadujete od uchazečů o pozici sociálního pracovníka znalost cizího jazyka?

ano

ne

◀ PŘEDCHOZÍ

12/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Surveio Vám pomůže





Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

13

Pokud jste v předchozí otázce zaškrtnuli/a odpověď ano, který jazyk požadujete?

Pokud jste v otázce předchozí zaškrtnuli, že nepožadujete znátet cizího jazyka, tuto otázku prosím přeskáče.

anglický

německý

jiný, uveďte prosím jaký

Zbývá 100 znaků

◀ PŘEDCHOZÍ

13/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Survio Vám pomůže



Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

14

Vyžadujete od uchazečů o pozici sociálního pracovníka řidičské oprávnění skupiny B? (tj. řidičský průkaz na osobní automobil)

ano

ne

◀ PŘEDCHOZÍ

14/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Survio Vám pomůže



https://www-1.surveio.com/survey/d/F6T1J6E9R6J5J1V2Q

Požadavky a očekávání smě... x

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje nápověda

Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

15

Jak moc jsou pro Vás důležité tyto charakteristiky u uchazečů o pozici sociálního pracovníka?

Problema a prosím následující charakteristiky a u každé z nich zakliknutím čísla na číselné škále ohodnotte prosím, jak moc jsou pro vás tyto charakteristiky u uchazečů o pozici sociálního pracovníka důležité. 1 – nejdůležitější ... 5 – velmi důležitá

	1	2	3	4	5	počet neznám
kultivovaný verbální i neverbální projev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
samostatnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
spolehlivost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
rozhodnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
přesnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
diskrétnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
přizpůsobivost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
sebekontrola a sebehodnocení	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
empatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
pozitivní vztah k práci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
sounáležitost s cílem dané služby	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
schopnost týmové práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
organizační schopnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
dobrá znalost práce na PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

◀ PŘEDCHOZÍ 15/21 NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní **dotazník** zdarma ✓ Survio Vám pomůže

13:33 13.4.2019

https://www-1.surveio.com/survey/d/F6T1J6E9R6J5J1V2Q

Požadavky a očekávání smě... x

Soubor Úpravy Zobrazit Oblíbené položky Nástroje nápověda

Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

16

Je ještě nějaká další konkrétní charakteristika, kterou považujete u uchazečů o pozici sociálního pracovníka za důležitou? Pokud ano, napište konkrétně jaká?

Zbývá 1300 znaků

◀ PŘEDCHOZÍ 16/21 NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní **dotazník** zdarma ✓ Survio Vám pomůže

13:34 13.4.2019



Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

17

Splňovali Vaši uchazeči o pozici sociálního pracovníka výše uvedené požadavky?

spíše většina
 přibližně polovina
 méně než polovina
 téměř nikdo

◀ PŘEDCHOZÍ

17/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Survio Vám pomůže



18

V jakých konkrétních požadavcích si myslíte, že slevujete ze svých nároků?

Prostředím a jazykem náhodně vybraných a zabilancovaných lidí na Duševní zdraví zdravotní péči, aby jim bylo více ochotni sloužit v konkrétních požadavcích. 1 = vůbec, 2 = přibližně, 3 = asi, 4 = téměř, 5 = úplně

	1	2	3	4	5	požadavek nemám
dosažený stupeň vzdělání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dosažení práce v oboru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
znalost cizího jazyka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
řidičské oprávnění ek. B	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
organizační schopnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
schopnost týmové práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dobrá znalost práce na PC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kultivovaný verbální i neverbální projev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
samostatnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spolehlivost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
rozhodnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
přísrnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diabétnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
přizpůsobivost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sebekontrola a sebeovládání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
empatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pozitivní vztah k práci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sounáležitost s cíli dané služby	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

◀ PŘEDCHOZÍ

18/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Survio Vám pomůže





Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

19

Domníváte se, že máte dostatek kvalitních uchazečů?

ano

ne

◀ PŘEDCHOZÍ

19/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Surveio Vám pomůže



Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

20

Jaké jsou podle Vás důvody toho, že máte či nemáte dostatek kvalitních uchazečů?

Pokud jste v předchozí otázce zvolili možnost ano, tato otázka pravděpodobně.

Zbývá 1500 znaků

◀ PŘEDCHOZÍ

20/21

NÁSLEDUJÍCÍ ▶

Vytvořte si vlastní dotazník zdarma ✓ Surveio Vám pomůže





Požadavky a očekávání směřující k uchazečům o pozici sociálního pracovníka

21

Jak se podle Vašich zkušeností mění v průběhu času spektrum uchazečů o pozici sociálního pracovníka z hlediska jejich počtu a kvality?

Napište odstavec

Zbývá 1500 znaků

◀ PŘEDCHOZÍ

21/21

ODESLAT DOTAZNÍK ▶

Vyvořte si vlastní **dotazník** zdarma ✓ **Survio** Vám pomůže

