

**Subjektivní názory pracovníků sociálně-právní ochrany dětí na ovlivňování
jejich života v důsledku dlouhodobého vykonávání této práce**

Tamara Kouřilová, DiS.

Bakalářská práce
2015

 **Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně**
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Institut mezioborových studií

akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Tamara Kouřilová, DiS.**
Osobní číslo: **H128329**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Subjektivní názory pracovníků sociálně právní ochrany dětí na ovlivňování jejich života v důsledku dlouhodobého vykonávání této práce**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v SR UTB ve Zlíně č. 7/2014, včetně příloh, případně podle dalších materiálů.

Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovo-vedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucí práce zaměřena:

- na zjištění dopadů u sociálních pracovníků při práci s klienty;
- na hledání odpovědi na otázku, proč dochází u pracovníků OSPOD k jednotlivým dopadům;
- na možnosti sanace daného problému.

Výzkumnou část práce bude tvořit kvalitativní výzkum. Metodu zkoumání jsem zvolila strukturovaný nebo polostrukturovaný rozhovor zaměřený na zjištění, jak pracovníci OSPOD vnímají svoji práci a jakým způsobem podle jejich názoru ovlivňuje osobní život. Dále bych se chtěla alespoň okrajově zmínit o dopadu na členy rodiny, kteří žijí ve společné domácnosti s pracovníky OSPOD.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

HÁJEK, Karel. Práce s emocemi pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2006.

KALLWASS, Angelika. Syndrom vyhoření v práci i osobním životě. Praha: Portál 2007.

MAROON, Istifan. Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků. Praha: Portál 2012.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. Sociální služby. Praha: Portál 2007.

SCHMIDBAUER, Wolfgang. Syndrom pomocníka. Praha: Portál 2008.

Další literatura bude obsažena v projektu bakalářské práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

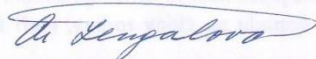
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Mgr. Irena Ocetková, Ph.D.**

Institut mezioborových studií

Datum zadání bakalářské práce: **15. prosince 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 15. prosince 2014



doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
ředitel ústavu

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užit své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně 20.2.2015

TANAGA KOUČKOVÁ
.....
Jméno, příjmení a podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zaměřuje na zjištění faktorů, které ovlivňují osobní život pracovníka při dlouhodobém výkonu profese sociálního pracovníka. Pojata je jako výzkumná. Rozdělena je na část teoretickou a praktickou.

Teoretická část se zabývá charakteristikou OSPOD, popisuje činnost a roli sociálních pracovníků, vymezuje hranice mezi sociálním pracovníkem a klientem, seznamuje s legislativou a možnostmi sociálního pracovníka při pomoci klientovi, popisuje supervizi a syndrom vyhoření. Zaměřuje se na to, jak může být osobní život sociálních pracovníků ovlivněn prací na OSPOD.

Praktická část se věnuje výzkumu. Při kvalitativním zkoumání bylo užito techniky rozhovoru. Cílem bylo najít odpověď na výzkumnou otázku: „Jaké jsou subjektivní názory pracovníků sociálně-právní ochrany dětí na ovlivňování jejich života v důsledku dlouhodobého vykonávání této práce.“

Klíčová slova: OSPOD, sociální pracovník, klient, syndrom vyhoření, supervize, osobní život.

ABSTRACT

The Bachelor's Thesis focuses on determination of factors that influence the personal life of a social worker having been performing his/her occupation for a long time. It is approached as a research work. It consists of a theoretical part and a practical part.

The theoretical part deals with the characteristics of the Authority of Social-Legal Protection of Children (ASLPC), it describes the activities and role of social workers, defines the boundary between a social worker and a client, introduces the related legislation and the possibilities of a social worker when helping a client, describes supervision and the burn-out syndrome. It focuses on how the personal life of social workers can be influenced by working in the ASLPC.

The practical part deals with research. The technique of an interview was used for qualitative research. Its aim was to find an answer to the following research question: “According to workers dealing with social-legal protection of children, how is their personal life influenced by their work having been done for a long time?”

Keywords: OSPOD, social worker, client, burnout syndrome, supervision, personal life.

Chci poděkovat své vedoucí bakalářské práce paní Ing. Mgr. Ireně Ocetkové, Ph.D. za ne-
sčetné rady, připomínky a konzultace. Za to, že mi věnovala svůj volný čas a ochotně se mi
vždy věnovala.

Také děkuji své kolegyni a kamarádce Bc. Bohumile Brhlíkové, která mi pomáhala jako
odborný konzultant.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG
jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 ČINNOST A KOMPETENCE OSPOD	13
1.1 SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	14
1.2 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK	16
1.2.1 Role sociálního pracovníka	17
1.3 KONTROLA VERSUS POMOC	18
1.4 HRANICE PŘI PRÁCI S KLIENTY	19
2 LEGISLATIVA A MOŽNOSTI ŘEŠENÍ POMOCI KLIENTOVI	21
2.1 SYNDROM VYHOŘENÍ	22
2.2 SANACE PSYCHICKÉ ZÁTĚŽE.....	24
2.3 SUPERVIZE	25
2.4 OVLIVNITELNOST OSOBNÍHO ŽIVOTA SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA.....	26
II PRAKTICKÁ ČÁST	27
3 METODIKA VÝZKUMU	28
3.1 METODA A STRATEGIE VÝZKUMU.....	28
3.2 CÍL A VÝZKUMNÁ OTÁZKA	30
3.3 TECHNIKA SBĚRU DAT	30
3.4 VÝZKUMNÝ VZOREK A JEHO CHARAKTERISTIKA	30
3.5 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT.....	32
3.5.1 Jakou pozici zastáváte na OSPOD a jaké kompetence vykonáváte?	33
3.5.2 Co vás na této práci baví a jaké pozitivní dopady má výkon této práce ve vašem osobním životě?	34
3.5.3 Co vás na této práci naopak nebaví a v čem má sociální práce negativní dopady ve vašem soukromém životě?.....	35
3.5.4 Co vidíte jako hlavní rizikový faktor pro váš osobní život spojený s výkonem sociálně právní ochrany dětí, (co vás nejvíc trápí nebo deprimuje)?	36
3.5.5 Jste nuceni zabývat se v myšlenkách pracovními otázkami mimo pracovní prostředí?.....	37
3.5.6 Na kolik pocítujete, že pracovní problémy pronikají do soukromého prostředí?.....	37
3.5.7 Jak na to vaše okolí reaguje?.....	38
3.5.8 Na kolik obtížné (nepřijatelné) je pro Vaše okolí tolerovat chování pramenící z vašeho zaměstnání?	39
3.5.9 Zabýváte se hlouběji problémy klienta v osobním životě natolik, že přemýšlíte, zda-li jste ho nepoškodila?	39
3.5.10 Co by bylo ozdravné pro pracovníka, pro jeho rehabilitaci?	40
3.5.11 Co by se mělo zařadit do pracovního procesu sociálních pracovníků, aby jim to usnadnilo soukromý život?	41
4 ZHODNOCENÍ	43
ZÁVĚR	44
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	47

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	49
SEZNAM PŘÍLOH.....	50

ÚVOD

Sociálně-právní ochrana (dále jen SPO) je institut, který v obecné rovině chrání práva dítěte na příznivý vývoj a řádnou výchovu. V případě narušených rodinných vztahů směřuje své působení tak, aby došlo k jejich obnovení, a v případě ztráty rodinného prostředí se snaží dítěti pomoci zabezpečit náhradní výchovu. Jak z výše uvedeného plyne, hlavním hlediskem SPO je blaho dítěte, ochrana rodiny a hájení práv dětí a rodičů na rodičovskou výchovu a péči. Je vykonávána pracovníky obecních úřadů nebo úřadů s rozšířenou působností.

Protože systém SPO se zabývá převážně problematikou nezletilých dětí, chce tato práce ukázat, že výkon této profese může mít dopady i na osobní život pracovníka, který ji vykonává, a přiblížit tento problém laické veřejnosti. Téma bakalářské práce se úzce dotýká nejen mé profese, ale především mého osobního života. V oblasti sociálně-právní ochrany se pohybuji již šest let. Prvních pět jsem pracovala na pozici sociální pracovníce. Poslední rok působím jako kurátorka pro mládež. Právě poslední dobou jsem si začala uvědomovat, jak se výkon mé profese často promítá do mého osobního života.

Sociální práce není profesí pro každého člověka. Mezi sociálními pracovníky se říká, že zde pracují lidé, kteří si ve svém životě prošli něčím velmi emotivním a osobním. To jim údajně přináší větší pochopení při práci s klienty. Podle mého názoru jsou pomáhající profese obecně velmi psychicky náročné a ovlivňují lidskou psychiku. Všimla jsem si toho sama u sebe ve chvílích, kdy mám tendence o své práci přemýšlet mimo pracovní prostředí, např. doma po práci. Na tuto skutečnost mě upozornilo i moje okolí. I když vím, že jsem povinna zachovávat mlčenlivost, a o svých klientech nemluvit, mnohdy se neubráním tomu, abych o práci nehovořila i doma. Jednou mi můj partner položil otázku, zda si uvědomuji, jak těžké je žít se sociálním pracovníkem. A právě tato nevinná otázka se stala podnětem námětu pro mou bakalářskou práci.

Častokrát přemýšlím nad tím, jak svou prací ovlivňuji mnoho lidských životů a osudů. Svým klientům zasahuji do soukromí, do vztahů, citů a do výchovy dětí. Současně se také zamýšlím, nakolik moje osobní účast a moje práce při řešení komplikovaných rodinných vztahů a osobních vazeb jiných osob má vliv na můj soukromý život.

Z toho důvodu jsem se rozhodla zjistit, jaké subjektivní názory na tuto problematiku mají moji kolegové. Zda nepocítují, že by jim jejich práce mohla nějakým způsobem ovlivňovat

soukromý život. Zajímalo mne (a stále zajímá), zda i jiní pracovníci orgánu sociálně-právní ochrany dětí (dále jen OSPOD) přemýšlejí o podobných věcech jako já.

Cílem bakalářské práce bude napsat ucelený text, který pomůže zorientovat se pomocí studia odborné literatury a na základě osobních zkušeností a poznatků z praxe v problematice úskalí a vlivů působících na sociálního pracovníka při výkonu práce.

Prostředkem bude kvalitativní výzkum, který by měl zodpovědět a interpretovat hlavní výzkumnou otázku: „*Jaké jsou subjektivní názory pracovníků sociálně-právní ochrany dětí na ovlivňování jejich života v důsledku dlouhodobého vykonávání této práce.*“ Jeho úkolem bude zorientovat se v subjektivních názorech pracovníků OSPOD vztahujících se k problematice úskalí a vlivů ovlivňujících jejich soukromý život.

Praktická část se bude zabývat samotným výzkumem provedeným formou kvalitativního šetření. Pomocí rozhovorů byly zjišťovány názory respondentek, které tuto profesi vykonávají více jak 10 let, a to ve městě Brně. Záměrem kvalitativního výzkumu bylo, aby odpověděl na otázku, jakým způsobem a do jaké míry ovlivňuje výkon povolání sociálního pracovníka soukromý život respondentek.

Závěr se věnuje shrnutí poznatků získaných v teoretické i v praktické části. Navrhuje prostředky nebo opatření, jež by pomohly eliminovat vnímané problémy, a jejich možné propojení do sociální pedagogiky.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ČINNOST A KOMPETENCE OSPOD

Tato kapitola se bude zabývat charakteristikou sociálně-právní ochrany dětí, tedy samotnou činností OSPOD. Přiblížím význam pojmů sociální práce, sociální pracovník a jeho role na OSPOD. Vzhledem k tomu, že poslední rok se zabývám kurátorskou činností, zaměřím část kapitoly na tuto oblast doplněnou o vlastní postřehy a poznatky získané praxí.

Orgán sociálně-právní ochrany dětí je odvětvím veřejného práva. Péče a ochrana dítěte byla dříve rozdělena do mnoha zákonů a právních předpisů. Komplexní úpravy se jí dostalo v roce 1999, kdy v platnost vstoupil zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. Koncepce tohoto právního předpisu vychází nejen z vnitrostátních právních ustanovení, ale také z mezinárodních smluv a deklarácí, kterými je Česká republika vázána. Sociálně-právní ochrana představuje soubor opatření a nástrojů, které je nutné používat účelně, vhodně a včas. Pracovníci OSPOD pracují s vědomím, že hlavním principem poskytnutí pomoci je nejlepší zájem, prospěch a blaho dítěte.

Sociálně právní ochrana je poskytována všem dětem bez rozdílu, bez diskriminace pohlaví, vyznání, jazyka nebo barvy pleti. Poskytována je bezplatně dětem mladším 18 let. Základním principem této pomoci je preventivní působení na rodinné vztahy. Důraz je také kladen na ochranu před sociálně patologickými jevy.

Obecně je výkon funkce pracovníků OSPOD rozdělen na sociální pracovníky a kurátory pro děti a mládež. V některých obcích jsou tyto funkce OSPOD kumulovány a vykonávány jedním pracovníkem, v jiných jednotlivými pracovníky. Ve městě Brně a v jeho jednotlivých částech je to obdobné. Zpravidla záleží na kapacitě pracovních míst nebo způsobu organizace práce sociálních odborů.

Sociální práce OSPOD je založena na pomoci ohroženým dětem a rodinám. Její nedílnou je terénní sociální práce neboli výkon sociálních šetření v rodinách. V případě ohrožení života nebo zdraví dítěte podává pracovník OSPOD návrh soudu na vydání předběžného opatření. Dále provádí kontroly v dětských domovech a zařízeních pro děti vyžadující okamžitou pomoc s působností po celé ČR. Sociální pracovníci provádějí s nezletilými mladistvými dětmi a jejich rodiči pohovory pro účely soudního jednání nebo policejního vyšetřování. Sociální pracovník působí i jako kolizní opatrovník v opatrovnických řízeních.

Výkon funkce kurátora je založen na stejných postupech a principech jako u sociálního pracovníka s tím rozdílem, že se zaměřuje na okruh klientů nezletilých a mladistvých, kteří se dopustili protiprávního jednání (takzvaného provinění¹), jsou vystaveni trestnímu stíhání nebo je jejich chování jakkoliv společensky škodlivé nebo závadové. Rovněž se zabývá klienty těžko zvladatelnými a obtížně vychovatelnými.

Povinností sociálních kurátorů pro děti a mládež je starat se nejen o samotné klienty, ale také o jejich rodiny. Kurátor poskytuje klientům a rodinám poradenskou a socioterapeutickou službu. V České republice jsou kurátoři obecně zahlceni mnoha případy. Aby byla kurátorova práce efektivnější, bylo by vhodné, aby se počet klientů u jednotlivých kurátorů snížil. Jen tak se může každý pracovník svým případům maximálně věnovat a má dostatek prostoru a času na řešení všech potřeb svých klientů. Z toho důvodu nemůže být práce natolik intenzivní, na kolik je zapotřebí. Práce kurátora je dlouhodobá. Kurátoři často využívají navazující organizace a posílají rodiny do dalších zařízení s následnou péčí (např. střediska výchovné péče, probační a mediační služba, ústavy, nestátní ambulantní pomoc) (Matoušek a kol., 2007).

Kurátor také působí jako opatrovník v trestním stíhání nezletilých a mladistvých u soudu. Provádí stejně jako sociální pracovník pohovory s nezletilými dětmi a s mladistvými.

Práce kurátora i sociálního pracovníka OSPOD často přesahuje rámec pracovní doby. Neplatí pro ně vždy pevný konec pracovního času. (Pro představu uvedu, že vykonávám v pravidelných intervalech, zhruba dvakrát do roka, mimo pracovní dobu, včetně víkendů a svátků, pohotovost v rámci města Brna při zabezpečování ochrany opuštěného dítěte, výsleších nezletilých dětí nebo umístování ohroženého dítěte do příslušného zařízení.)

Spolupracuji nejen s dětmi, rodiči, členy rodiny, ale i s Policií ČR (dále jen PČR), soudy, odborníky na danou problematiku a s kolegy z jiných úřadů.

1.1 Sociální práce

Sociální práce je základním pojmem v této problematice a autoři ji definují odlišně. Uvedu proto pro srovnání několik tvrzení od různých autorů. Je to společenskovední disciplína, ale současně i praktická oblast činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňo-

¹ U mladistvých klientů zákon upřednostňuje mírnější kvalifikaci trestního zákoníku s tím, že se jedná o stejnou závažnost jako u trestního činu dospělých (školení JUDr. Milana Hrušáková, Ph.D.).

vání a řešení sociálních problémů ve společnosti a mezi lidmi. Jedná se například o chudobu, zanedbání výchovy dětí, diskriminaci určitých skupin, delikvenci mládeže, nezaměstnanost atd. (Matoušek, 2003).

Mühlpachr (2006) uvádí, že sociální práce je praktickou aktivitou. Jejím charakteristickým znakem je systémovost a cílem zachování celistvosti člověka tak, aby nebyl narušen jeho vztah k prostředí, ke společnosti nebo ke vzdělání.

Navrátil (2001, s. 11) pak popisuje cíl sociální práce takto: „*Cílem sociální práce je podpora sociálního fungování klienta v situaci, kde je taková potřeba buď skupinově, nebo individuálně vnímána a vyjádřena. Sociální práce se profesionálně zabývá lidskými vztahy v souvislosti s výkonem sociálních rolí (sociálního fungování)*“.

Výkon sociální práce pracovníky OSPOD je uskutečňován zásahem do života rodiny vždy pouze v případech, kdy to umožňuje zákon. Jsou to případy podle § 6 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

Pro představu uvádím pár příkladů, kde se sociálně-právní ochrana zaměřuje zejména na děti,

- a) jejichž rodiče zemřeli,
- b) jejichž rodiče neplní povinnosti vycházející z rodičovské zodpovědnosti,
- c) které byly svěřeny do výchovy jiné fyzické osoby,
- d) které vedou zahálčivý nebo nemravný život, spočívající zejména v zanedbání povinné školní docházky, požívají alkohol nebo návykové látky, živí se prostitucí, spáchaly trestný čin,
- e) které se opakovaně dopouštějí útěků z domova,
- f) které jsou ohrožovány násilím mezi rodiči, atd.

Mám-li zhodnotit výkon své sociální práce z pohledu praxe, stále více nabývám dojmu, že klienti mají potřebu získávat informace ze soukromí sociálních pracovníků. Domnívají se, že když se o privátním životě pracovníka něco dozvědí, jsou schopni tyto informace účelně použít v jeho neprospěch. Typickými otázkami jsou dotazy na rodinu, děti, zájmy apod. Klienti mají mnohdy pocit, že pokud sociální pracovník např. nemá děti, je nekompetentní při rozhodování o dětech jejich. S tímto postojem klientů jsem se osobně potýkala převážně v době, kdy jsem po ukončení vyšší odborné školy začala pracovat na OSPOD. Na tak

přímé otázky od klientů jsem nebyla připravená a má nezkušenost způsobila, že jsem klientovi popravdě odpověděla, což se mi časem mnohdy vymstilo. V současné době se snažím na tento typ dotazů zareagovat diplomaticky.

Klienti mají někdy pocit, že pracovník jejich problémům dostatečně nerozumí, že jim nevěnuje tolik času, kolik by si zasloužili, že se jim neposkytuje dostatečná péče. Je-li sociální pracovník při výkonu práce nekompromisně důsledný, bývá to klienty často vnímáno jako určitý druh šikany. Ve společnosti panuje přesvědčení, že cokoliv negativního se v rodině stane, může za to „sociálka“. Špatnou pověst mají sociální pracovníci hlavně kvůli médiím, která sporných situací využívají jako senzaci.

1.2 Sociální pracovník

Sociální pracovník pomáhá jednotlivcům, rodinám skupinám a komunitám dosáhnout nebo obnovit způsobilost k sociálnímu uplatnění (Matoušek, 2003). Sociální pracovníci poskytují sociální poradenství, pomáhají nalézt klientům cestu k řešení jejich problémů.

„Práce sociálního pracovníka je vnímána jako přímý, záměrný a připravený kontakt sociálního pracovníka s klientem za účelem stanovení sociální diagnózy a provádění sociální terapie“ (Mühlpachr 2006, s. 7).

Jak z výše uvedeného plyne, měl by každý sociální pracovník splňovat určité předpoklady a dovednosti, které přehledně rozebírá Matoušek (2003). Základní dispozice sociálních pracovníků vidí v:

- a) *Zdatnosti a inteligenci.* Jelikož pomoc druhým je vysilující činnost, klade se důraz na fyzickou zdatnost pomáhajícího pracovníka. Dále se předpokládá, že bude stále rozšiřovat své znalosti a seznamovat se s novými teoriemi a technikami, zabývat se odbornou literaturou, apod.
- b) *Přitažlivosti.* Ta vyplývá nejen z fyzického vzhledu, ale je slučitelná s tím, jak klient vnímá názory i citové projevy pracovníka.
- c) *Důvěryhodnosti.* Podle autora jde o to, jak klient vnímá pracovníkův smysl pro otevřenost, srdečnost, spolehlivost, diskrétnost a porozumění.
- d) *Komunikační dovednosti.* Jejich důležitost spočívá převážně v navazování vztahu s klientem a v následném hledání možností řešení. Mezi čtyři základní dovednosti patří fyzická přítomnost, naslouchání, empatie a konečná analýza klientových prožitků.

- e) *Zúčastněné naslouchání*. Jde o to, aby sociální pracovník prokázal, že rozumí klientovu problému a chápe jeho výpověď.
- f) *Empatie a vyšší úroveň empatie*. Sociální pracovník by měl jasně chápat klientovy problémy, prožitky a zážitky, i když on sám jim plně nerozumí.

Na základě výše uvedených předpokladů lze konstatovat, že sociální pracovník na OSPOD je do jisté míry a s nadsázkou řečeno „koordinátorem“ osudů klientů. Hlavně je však koordinátorem v pomoci druhým a potřebným.

Kdybych měla zhodnotit sociálního pracovníka z pohledu osobních zkušeností, troufám si konstatovat, že nejen předpoklady a zkušenosti, ale i věk pracovníka, může ovlivnit výkon této profese.

Pracovat na OSPOD jsem začala ve svých 22 letech. Při prvním kontaktu s klienty mi položili otázku, kolik mi je let. Je pravda, že i mně kolikrát činilo potíže poučovat např. staršího otce, jakých metod by měl při své výchově dětí používat. Sociální pracovník by měl konkrétně především bez ohledu na věk působit jako profesionál. Měl by být ze své pozice schopen reflektovat a odborně posuzovat případ rodiny. Měl by vždy umět své rozhodnutí obhájit.

1.2.1 Role sociálního pracovníka

„Povinnosti k profesi a zaměstnavateli na sebe berou lidé tehdy, když se rozhodnou stát se sociálními pracovníky. Ostatní pak od nich mohou legitimně očekávat, že budou své povinnosti plnit“ (Matoušek, 2003, s. 44).

Pozice sociálních pracovníků prošla v nynější společnosti podstatným vývojem. Od laické sociální práce a pomoci došlo k posunu směrem k jejímu profesionálnímu výkonu. Mezi dovednostmi sociálních pracovníků jsou ceněny převážně tzv. soft skills². Sociální pracovníci by měli být při výkonu své práce samostatní, mít dobré organizační schopnosti, pracovat systematicky, ale současně zůstat kreativní a flexibilní.

² Soft skills: většinou se do češtiny nepřekládá, jedná se o soubor vlastností, které se liší dle konkrétních požadavků daného podniku. Spektrum těchto vlastností sahá od empatie či znalosti lidí přes komunikativnost až po schopnost prosadit se nebo být sebekritický.

„Základním předpokladem kvalitní sociální práce formou poradenství jsou osobnostní předpoklady sociálního pracovníka, jeho lidskost a profesionalita“ (Novosad 2009, s. 183–184).

Periodikum Sociální práce č. 3/2009 informuje o tom, že sociální pracovník je autonomní osobností, která je schopna nést morální odpovědnost za své rozhodnutí. Sociální pracovník by si měl uvědomit své osobní a profesní hodnoty, jež mohou být mnohdy v konfliktu, ale na výkonu jeho práce by se neměly projevit.

Důležité tedy je, aby se sociální pracovník dokázal na každý případ dívat individuálně, aby každý případ řešil bez rutiny a stereotypů. Pracovník OSPOD by měl být schopen rozhodovat se za nejistoty. V situacích s morálními dilematy, by měl umět své rozhodnutí obhájit.

Nutné je poukázat na to, jak v současné době rostou požadavky na sociální pracovníky OSPOD. Zejména nárůst byrokracie je mnohdy časově mnohem náročnější než samotná práce s klientem a jeho rodinou. Tím se role sociálního pracovníka pomalu mění, protože se spíše stává pracovníkem administrativním. A tak, jak zmiňuje Matoušek (2003), se role sociálního pracovníka stává významnou tím, že osoby pracující jako sociální pracovníci, přebírají určité povinnosti jak k profesi, tak k zaměstnavateli.

I když jsou nároky na sociální pracovníky velké, musí být sociální práce odvedena kvalitně a nezáleží na tom, kolik agend pracovník OSPOD paralelně vykonává.

To vše jsou faktory ovlivňující soukromý život pracovníků OSPOD. Tato práce nekončí vyřešením jedné situace, ale v podstatě jde o soubor problémů, které se na sebe nabalují. Jde o práci dlouhodobou, která nekončí uložením dokumentů do spisu a uzamknutím kanceláře.

1.3 Kontrola versus pomoc

Přímá sociální práce s lidmi přináší mnoha sociálním pracovníkům morální dilemata, protože mnohdy musí jednat v zájmu nejlepšího prospěchu svého klienta proti jeho vůli. Klienti totiž nejsou leckdy v obtížné životní situaci schopni zhodnotit své reálné možnosti.

„Za určitých okolností dává zákon sociálnímu pracovníkovi možnosti prosazovat opatření, jež se mu zdají správná, i proti vůli klienta“ (Guggenbühl-Craig, 2007, s. 9).

Při postupu proti vůli klienta je zapotřebí, aby sociální pracovník OSPOD byl o svém postupu při sociální práci s klientem nebo rodinou a o správnosti svého rozhodnutí přesvědčen.

Guggenbühl-Craig (2007) ve své knize popisuje, jak jsou sociální pracovníci v psychologickém pozadí svého jednání velmi rozpolčení. Jednak vůči okolí a pak také před vlastním svědomím. Sociální pracovník se cítí zavázán k tomu, aby pomáhal. V hloubi duše naopak konstatuje opak – potěšení pracovníka spojené s touhou klienta ovládat. V tento moment se schová pracovníkovo morálně správné chování pod puzení k moci. Autor ve své knize hovoří o prosazování dobra krutými prostředky. Avšak i pracovník OSPOD ovládaný mocenskými choutkami může konat rozhodnutí, která jsou pro klienta prospěšná. (Guggenbühl-Craig, 2007).

Naproti tomu Vágnerová (2000) ve své knize líčí, že každého člověka ovlivňuje prostředí, ve kterém žije. To znamená, že je ovlivněn jak sociální pracovník, tak klient. Prostedí může na různé jedince působit odlišně. Z toho vyplývá, že každá osoba se může chovat ve stejné situaci jinak. Každý do jisté míry aktivně ovlivňuje reakce svého okolí v pozitivním i negativním smyslu.

1.4 Hranice při práci s klienty

Podle Matouška (2003) je nezbytné při přímém a osobním kontaktu s každým klientem znát Etický kodex sociálních pracovníků ČR. Vydala ho v roce 1995 profesní asociace Společnost sociálních pracovníků, která vznikla v roce 1990. Jeho záměrem je vyjádření respektu ke klientovi a právo na jeho sebeurčení tím, že se respektují lidské hodnoty a práva, jedinečnost člověka, podporuje jeho seberealizace, zdůrazňuje jeho odpovědnost a je zapojován do vlastních problémů atd.

Matoušek (2003) dále uvádí, že distance mezi pracovníkem a klientem je termín pro vztahovou vzdálenost mezi oběma subjekty. Sociální práce vyžaduje vysokou míru kontaktu s klientem, nutný je vstup do jeho soukromí, konfrontace s jeho emocionálními reakcemi a proniknutí do jeho osobních a rodinných vztahů. U pracovníků OSPOD to vzbuzuje obavy, že se budou s klientem příliš ztotožňovat, nebo že jím budou ovládnuti, případně zneužiti. Z toho důvodu je u sociálních pracovníků přirozené, že mezi sebou a klienty udržují distanci, která se projevuje vyčleňováním místností (kanceláři) jen pro zaměstnance, zavá-

děním úředních hodin, vyžadováním úředních postupů, jiným oslovováním klientů než kolegů atd. V situacích, kdy se pracovník cítí bezmocný, je distance mezi ním a klientem vhodnou podporou jeho kompetencí (Matoušek, 2003).

Aby byla celková sociální práce přínosná z hlediska praxe pro sociálního pracovníka i klienta, je nezbytné znát etické teorie a hodnoty sociální práce včetně etického kodexu. Pak lze lépe řešit dilemata při práci s klientem, což přispívá k větší jistotě při samotné sociální práci (Matoušek, 2003).

2 LEGISLATIVA A MOŽNOSTI ŘEŠENÍ POMOCI KLIENTOVI

V této kapitole bude specifikována pracovní náplň pracovníků sociálně právní ochrany dětí (dále jen OSPOD). Pro představu psychické náročnosti této profese je třeba uvést: Sociální práce s rodinami vyžaduje komplexní znalosti z různých vědních oborů. Od sociálních pracovníků se však rovněž očekává, že budou připraveni pomoci svým klientům lidským a citlivým přístupem.

Práce se zaměří na oblasti pomoci, kterými může být realizována sociální práce směřující k zajištění pomoci dítěti. Zmíní se o legislativě, která je nezbytná, tvoří nosný základ práce OSPOD a určuje její směr.

Sociální pracovník OSPOD má k dispozici okruh možností, které může při poskytování pomoci nebo řešení problémů svých klientů využívat.

Jedná se zejména hlavně o tyto formy a oblasti poskytování pomoci:

- a) Pracovník OSPOD *rozhoduje* podle § 12 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, o uložení povinnosti rodičům využít odborné poradenské zařízení. Pokud rodiče této možnosti sami dobrovolně nevyužijí a orgán státní správy takovou pomoc předtím doporučil, neboť je to v zájmu nezletilého dítěte.
- b) Pracovník OSPOD *vyhotovuje* písemné podklady a *provádí* šetření pro ostatní sociální odbory orgánů státní správy a jiné organizace, v jejichž kompetenci je sociálně právní ochrana dětí.
- c) Pracovník OSPOD *výchovně působí* na nezletilé a mladistvé, kteří se dopustili protiprávního jednání, projevují se u nich poruchy chování, emocí, záškoláctví, šikana, prostituce a jiné.
- d) Pracovník OSPOD *vykonává* funkci kolizního opatrovníka v civilních soudních řízeních u nezletilých dětí a mladistvých, a to v dědickém řízení a v trestním řízení před orgány činnými v trestním řízení a soudy.
- e) Pracovník OSPOD může podle § 454 zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, *podat návrh*, aby soud předběžným opatřením na nezbytnou dobu upravil poměry dítěte tak, že nařídí jeho umístění do vhodného prostředí.
- f) Pracovník OSPOD *podává podněty* k soudům, státním zastupitelstvím a PČR. Každé 3 měsíce vykonává pravidelné kontroly dětí a mladistvých v zařízeních vykoná-

vající ústavní a ochrannou výchovu nebo i v zařízeních Vězeňské služby České republiky, kde je vykonáván trest odnětí svobody mladistvých. Dále každé 3 měsíce navštěvuje rodiče dětí v místech jejich bydliště.

- g) Pracovník OSPOD *vyhledává* rodiny, které neplní svou funkci, jsou patologické nebo ohrožené sociálním prostředím či vyloučením. Velká pozornost je věnována dětem týraným, zneužívaným a zanedbávaným.
- h) Pracovník OSPOD *sleduje* děti umístěné do péče jiných fyzických osob než rodičů a děti, nad jejichž výchovou byl stanoven soudní dohled.

OSPOD poskytuje poradenskou činnost a morální podporu nejenom rodinám, ale především dětem. Cílovým klientem je totiž dítě samotné. Má právo obrátit se na pracovníka OSPOD i bez vědomí svých zákonných zástupců. Taktéž má právo vyjádřit se ke všem podstatným záležitostem týkajících se jeho osoby.

Pracovníci OSPOD jsou oprávněni dle § 53 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, spolupracovat se státními orgány, právníckými a fyzickými osobami a pověřenými osobami. To znamená, že kooperujícími subjekty jsou např. Vězeňská služba ČR, PČR, školy, lékaři, Probační a mediační služba ČR atd.

2.1 Syndrom vyhoření

I z jiných profesí je známo, že pokud jde o člověka nebo společenství osob, je práce s lidmi v mnoha případech náročná a komplikovaná. Člověk nemusí být sociálním pracovníkem, aby byl každodenní práci s lidmi stresován. Lidský faktor je velmi nevypočitatelný a lidské povahy nevyzpytatelné.

Sociální práce na OSPOD téměř vždy řeší negativní aspekty. Pro výkon často stresující práce sociálních pracovníků je velmi důležité zajistit pro ně alespoň zdravé pracovní prostředí. Stresy pracovníka podmíněné jeho psychickou zátěží při řešení klientových problémů, které jsou navíc dlouhodobé, opakované a soustavné, mohou často přerůst do patologické míry. Může je umocnit nezdravé pracovní prostředí. V takovém případě je připravena živná půda pro vznik syndromu vyhoření.

Jeho symptomy mohou vznikat například kvůli nevyhovujícímu prostředí na pracovišti, vztahům mezi pracovníky, sporům o kompetence, ze závisti, z pomluv. To vše se objevovalo již dávno. V dnešní době přibyl narůstající strach o zaměstnání.

V době, kdy vládne velká nezaměstnanost a obavy z hospodářské krize, šíří se na pracovištích masivně mobbing³. Děje se tak jak vědomě, tak nevědomě zejména tam, kde existuje nějaký systém, který oběť trvale poškozuje (Kallwass, 2007).

Ve své knize Kallwass (2007) uvádí, že ve většině případů si všimne až partner oběti, že se s dotyčným něco děje. Projevuje se to např. nechutenstvím, změnami nálad, bolestmi žaludku, nespavostí atp. Ve většině případů se jedná o chronická a psychosomatická onemocnění, která na člověka působí v důsledku dlouhodobého stresu.

Lze předpokládat, že pracovní stres a syndrom vyhoření mohou mít vliv na subjektivní vnímání pracovníka OSPOD a jeho projevy chování v osobním životě. Jak bylo již zmíněno v úvodu práce, cílem je zjistit, zda existují možnosti, aby byl sociální pracovník v důsledku dlouhodobého vykonávání agendy OSPOD psychicky ohrožen natolik, aby to ovlivnilo jeho osobní život. Za dobu své praxe jsem dospěla k názoru, že sociální práce s rodinami je ovlivněna tím, jak má člověk uspořádán svůj osobní život. Je možné, aby dlouhodobé, vyčerpávající a neutichající kauzy kolem nezletilých dětí nebo mládeže člověka natolik vyčerpaly, že mu dokonce naruší soukromý život? Můj názor je, že může. Sama jsem toho důkazem v období, když mi práce v jednu chvíli po odchodu některých pracovníků a změny agendy doslova „přerostly“ přes hlavu.

Matoušek (2003) ve svém díle popisuje, co je pracovní stres. Jedná se o důsledek nerovnováhy mezi nároky práce a kapacitou k jejich zvládnutí. Zdrojem tohoto stresu je odpovědnost za vykonanou práci, za její výsledky. Matoušek hovoří i o konfliktu rolí, kompetencích, komunikaci, zvládnutému pracovnímu tempu. Nelze opomenout též fyzické prostředí jako světlo, hluk, přítomnost kolegů. Dle Matouška (2003) člověka nejvíce stresuje práce, která je vysoce odpovědná s nízkou možností samostatného rozhodování.

Syndrom vyhoření se vyskytuje u pracovníků pomáhajících profesí. Vzniká z dlouhodobé nekompenzované zátěže, kterou přináší práce s lidmi. Je to stav psychického vyčerpání doprovázený pocity beznaděje, obavami, opotřebovaností, někdy i zlostí. Klesá pracovní výkon i motivace, rovněž se snižuje sebevědomí člověka. V chování ke klientům se proje-

³ Mobbing: pojem pochází z anglického slova „to mob“, což znamená urážet nebo utlačovat (Kallwass, 2007, s. 19).

vuje zvětšující se odstup, roste důraz na pravidla a disciplínu, na racionalitu, někdy se objevují i odmítavé nebo negativní postoje. Riziko je vyšší u těch lidí, kteří mají intenzivní a dlouhodobý kontakt s klienty, u lidí pracujících původně s velkým nasazením, s vysokými ideály, lidí obětavých, málo asertivních, málo odpočívajících, perfekcionistů. Dále jsou ohroženými typy jedinci, kteří jsou vytíženi v mimopracovních aktivitách, žijí pod časovým tlakem, chybí jim sebevědomí, jsou úzkostní, podléhají depresi a považují svou profesi za společensky podceňovanou (Matoušek 2003).

Vágnerová (2000) uvádí, že patologní význam má zvláště neúměrný stres nebo dlouhotrvající deprivace⁴. Na zátěžové situace reaguje člověk obrannými mechanismy, které jsou buď tendencemi k úniku, nebo naopak formou útoku.

Závěrem této kapitoly bych uvedla, že sociální práce s rodinami a dětmi je ve společnosti obecně málo doceněna, byť jde o velmi odpovědnou disciplínu.

2.2 Sanace psychické zátěže

Pokud víme, které faktory jsou pro naši psychiku rizikové, snadněji se jim můžeme vyhnout. Pro člověka jsou důležitá všechna opatření vedoucí k zachování lidského zdraví.

Podle Matouška (2003) je prevencí syndromu vyhoření udržování optimální angažovanosti ve vztahu ke klientům, oddělení soukromého a pracovního života, pestrý režim práce, supervize a porady.

Stock (2010) upozorňuje na to, že by si každý člověk měl umět přiznat svoje slabiny. Pro jedince je mnohdy obtížné připustit si, že je v něčem slabý, že na něco nestačí. Současná společnost není nastavena na slabé jedince, naopak požaduje silného a bezchybného člověka. Převažuje v ní trend individualismu, což má tendenci vytrhávat člověka z přirozených sociálních vazeb.

Lidé, kteří mají fungující rodinné zázemí a partnery, kteří je citově podporují, bývají méně náchylní k chorobám a prodlužuje se u nich délka života. Obecně lze tedy uvést, že kvalitní sociální vazby mohou chránit před vleklým stresem a tím eliminovat nebezpečí vzniku syndromu vyhoření (Stock, 2010).

⁴„Deprivace je stav, kdy některá z objektivně významných potřeb, biologických i psychických, není uspokojována v dostatečné míře, přiměřeným způsobem a po dostatečně dlouhou dobu“ (Vágnerová, 2000, s. 36).

2.3 Supervize

Na téma supervize existuje mnoho odborných článků a textů. Dostatek informací poskytuje na svých internetových stránkách Český institut pro supervizi. Stránky jsou určeny supervizorům i supervidovaným. Pro pracovníky OSPOD jsou velmi přínosné.

Podle Novotného (2006, in www.supervize.eu/publikace-a-clanky/ruzne-texty/neco-o-supervizi, 2015) slovo supervize může vyvolávat představu jakési vyšší kontroly, hodnocení. Supervize představuje důležitou oblast profesního růstu. Původně byla běžnou součástí poradenství, psychoterapie a sociální práce. V posledních letech je stále více žádána a oceňována i v dalších oblastech práce s lidmi. Supervizor má být průvodcem, který pomáhá supervidovanému jedinci, týmu, skupině či organizaci vnímat a reflektovat vlastní práci a vztahy, nacházet nová řešení problematických situací. Supervize může být zaměřena na prohloubení prožívání, lepší porozumění dané situaci, uvolnění tvořivého myšlení a rozvoj nových perspektiv profesního chování. Současně může také být modelem učení.

Podle Novotného (2006) cílem supervize může být vyšší uspokojení z práce, zvýšení její kvality a efektivity, prevence profesního vyhoření. Je prokázáno, že prostřednictvím „dominového efektu“ může být dobrá supervize prospěšná nejen supervidovanému, ale především jeho klientům, žákům, zaměstnancům atd.

Supervizních sezení se musím jako sociální pracovnice dvakrát do 3 měsíců povinně zúčastňovat. Jednou je to sezení pouze s kolegy pracujícími na úseku OSPOD, podruhé jde o setkání s ostatními kolegy vykonávajícími agendu sociální práce v městské části. V případě, že se kterýkoliv pracovník potýká s problémem, s nímž se cítí být v rozporu nebo si není jist jeho řešením, je mu umožněno využít individuální supervizi, která má výhodu v tom, že je možné více se supervizorovi mimo kruh kolegů otevřít. Sociální pracovník se může více uvolnit a nekontrolovat se před ostatními.

Supervize je v sociální práci zahrnuta i v tzv. Standardech kvality, které obecně slouží ke zkvalitnění sociálních služeb. Pro ukázkou je standard o supervizi připojen v příloze této bakalářské práce.

2.4 Ovlivnitelnost osobního života sociálního pracovníka

Tato kapitola úzce souvisí s tématem kapitoly o sanaci psychické zátěže. Sociální pracovník by se měl pokusit zaměřit na zvládnání svých negativních emocí a eliminovat je. Pracovníci OSPOD se neustále věnují pomáhání lidem, kteří ve většině případů prožívají nepříjemné události nebo těžké životní období. Tlak klientů je někdy příliš velký na to, aby pracovník svoji práci zanechal v kanceláři. Na základě vlastní zkušenosti vím, že přemýšlet o práci doma člověka vyčerpává.

V profesích, které pomáhají, je důležité, aby pracovníci dbali na svoji mezilidskou ekonomiku. Měli by zavládnout rovnováhu mezi „braním“ a „dáváním“. Jestliže se v práci emočně vydáváme, měli bychom si někde doplnit životní energii a radost. Jedná se o chvíle, při nichž cítíme klid, bezpečí, lásku, vzájemnost, porozumění a spokojenost. Mnohdy se tyto chvíle musíme pokusit najít, protože samy nepřijdou.

Jak tvrdí Hájek (2007), v každodenním životě bychom si měli uvědomovat, co nás baví, co se nám povedlo, na co se těšíme. Autor hovoří o třech kontrolkách, na jejichž základě můžeme posuzovat, kolik máme ve svém životě štěstí.

V každém životním období je podle něj výraznější jiná kontrolka pocitu spokojenosti. Důležité je, aby se ani jedna z našeho života úplně nevytratila. S jejich ztrátou se vytrácí kvalita našeho života.

Tyto tři životní zdroje úzce souvisejí se vztahy s lidmi v našem okolí. Je velice důležité, jakými lidmi se člověk obklopuje, neboť jsou pro něj důležití. Život s nimi by měl být veselší a měl by nás s nimi bavit svět, jinak je něco v nepořádku a člověk by měl usilovat o změnu k lepšímu. Totéž platí o pracovním životě. Práce by měla přinášet radost, měla by nás bavit, naplňovat. Pomáhat druhým by mělo být pro sociálního pracovníka základním motivem. V případě, že to tak není a práce mu přináší úzkost, je něco špatně. V tom případě je zapotřebí i změnit profesi.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODIKA VÝZKUMU

Tato kapitola se zabývá samotným výzkumem. Popisuje metodu a techniku, které byly zvoleny při hledání odpovědi na výzkumnou otázku. Zaměřuje se na popis techniky, s jejíž pomocí byla získána data pro výzkum. Bude popsán výzkumný vzorek respondentek s jejich stručnou charakteristikou.

Závěr kapitoly se věnuje rozboru získaných dat a dílčím závěrům.

Proč byla zvolena kvalitativní metoda? Někteří autoři dávají přednost kvalitativnímu výzkumu před kvantitativním. Podle Švaříčka (2007) je nástrojem u kvantitativního výzkumu dotazník a nástrojem kvalitativního výzkumu rozhovor. Toto rozlišení vede ke zjednodušujícímu rozlišení obou metodologických přístupů, ale poukazuje na to, že rozhovor se dá použít u obou metod, pouze záleží na jeho účelu a podobě.

V této práci byla tedy na základě výše uvedeného zvolena metoda kvalitativního zkoumání, při níž bylo užito jako nástroje pro sběr dat hloubkového rozhovoru.

Švaříček (2007) zmiňuje, že u kvalitativního přístupu je cílem hloubkového a polostrukturovaného rozhovoru získání detailní a komplexní informace o jevu, který sledujeme. Naopak u kvantitativního přístupu se využívá strukturovaného rozhovoru, při němž se respondentům kladou stejné otázky ve shodném pořadí.

3.1 Metoda a strategie výzkumu

V praktické části této bakalářské práce, jak již bylo zmíněno v úvodu, byla použita metoda kvalitativního výzkumu. Zvolena byla na základě vlastního uvážení a tvrzení autorů zabývajících se oborem zkoumání sociálních problémů.

Podle Dismana (2005) přináší kvalitativní výzkum mnoho informací o malém počtu jedinců, silně redukuje počet sledovaných jedinců, aplikace na populaci je problematická a někdy i nemožná. Výzkumník se snaží získat co nejvíce informací, nalézt struktury a pravidelnosti, které v nich existují. Posláním kvalitativního výzkumu je tedy porozumění lidem v různých sociálních situacích.

Podle autorů Švaříčka a Šed'ové (2007) podstatou kvalitativního výzkumu je široce rozvíjený sběr dat bez vytvoření základních proměnných na začátku výzkumu. Jde o hloubkové zkoumání definovaného jevu a získání co největšího množství informací.

Během dotazování se dbalo na dodržení etických zásad výzkumu. Na základě písemného dotazu formou internetové pošty bylo osloveno 11 respondentů, aby poskytlo rozhovor. Účast přislíbilo 6 respondentů, Jeden později odmítl účast ze zdravotních důvodů, takže ve skutečnosti proběhly rozhovory pouze s 5, vesměs ženami. Všechny respondentky se zúčastnily dotazování dobrovolně a byly dopředu seznámeny s tím, proč má být s nimi rozhovor veden. Byly ujištěny o zachování anonymity tím, že jejich vlastní jména budou nahrazena smyšlenými.

Rozhovory byly zaznamenány na mobilní telefon za jejich vědomí a s jejich svolením. Byly ujištěny, že získaná data budou využita pouze pro účely bakalářské práce a poté budou nahrávky vymazány. Dále byly ubezpečeny, že pokud jim bude jakákoliv otázka nepříjemná, mají právo na ni nereagovat.

Jak tvrdí Hendl (2005), konečná podoba otázek, které tazatel klade v kvalitativním rozhovoru, je velmi podstatná. Na ní totiž nakonec závisí to, jak bude komunikační partner odpovídat, a tedy i výsledný úspěch celého výzkumu.

Všechny rozhovory probíhaly pouze za mé přítomnosti a respondentky v jejím pracovním prostředí. Nikdo tedy nemohl nějakým způsobem narušit atmosféru, popřípadě ovlivnit výpověď dotazované. Zkoumaným vzorkem byly sociální pracovníce, které pracují na OSPOD více jak 10 let, a to ve městě Brně.

Pro další zpracování výzkumu byla provedena transkripce rozhovorů, což je podle Hendla (2005) proces převodu mluveného slova z interview nebo skupinové diskuse do písemné podoby. Jedná se o časově náročnou proceduru, která je však pro podrobné vyhodnocení nezbytná.

3.2 Cíl a výzkumná otázka

Cílem práce bylo zaměřit se na názor sociálních pracovníků, jak se jim daří skloubit výkon profese s osobním životem a jak velkou psychickou zátěž tato práce pro ně představuje.

Kvalitativní výzkum by měl interpretovat subjektivní pocity sociálních pracovníků při práci s klienty a odpovědět na hlavní výzkumnou otázku: „*Jaké jsou subjektivní názory pracovníků sociálně-právní ochrany dětí na ovlivňování jejich života v důsledku dlouhodobého vykonávání této práce.*“

3.3 Technika sběru dat

Jak již bylo zmíněno v úvodu hlavní kapitoly, nejčastější metodou sběru dat u kvalitativního výzkumu je rozhovor. Švaříček (2007) pro něj používá označení hloubkový rozhovor. Definuje ho jako nestandardizované dotazování jednoho respondenta pomocí několika otevřených otázek. Zkoumají se tedy členové určitého prostředí, určité sociální skupiny za účelem zjistit, jak chápou stejné události, a především, proč tomu tak je. Pomocí otevřených otázek může výzkumník porozumět pohledu různých lidí, aniž by došlo k omezení v podobě výběru možností v dotazníku. Hloubkový rozhovor tak zachycuje výpovědi a slova v přirozené podobě.

Podle zmiňovaného autora můžeme za hlavní dva typy hloubkového rozhovoru označit rozhovor polostrukturovaný a nestrukturovaný. Rozdíl mezi nimi spočívá v tom, že u polostrukturovaného rozhovoru se vychází z předem připraveného seznamu otázek. Nestrukturovaný rozhovor vychází z jedné připravené otázky a dále ze získaných informací, které výzkumník během rozhovoru vytěžil.

3.4 Výzkumný vzorek a jeho charakteristika

„*Vzorek je skupina jednotek, které skutečně pozorujeme*“ (Disman, 2005, s. 93).

Pro účely výzkumu tvořilo výzkumný vzorek pět respondentek. Šlo o pracovnice OSPOD městských částí města Brna. Samotný výběr vycházel z toho, že všechny dotazované se pohybují ve stejné problematice a jejich doba praxe je minimálně 10 let.

Důležité je uvést, že označení respondentek, jejich jména a pořadí nejsou pro výzkum relevantní.

Respondent č. 1: paní Zdislava

Věk: 53 let.

Stav: vdaná, 3 děti.

Vzdělání: vysokoškolské, Bc.

Délka rozhovoru: 25 minut.

Respondent č. 2: paní Olina

Věk: 35 let.

Stav: vdaná, 1 dítě.

Vzdělání: vysokoškolské, Mgr.

Délka rozhovoru: 30 minut.

Respondent č. 3: paní Mirka

Věk: 62 let.

Stav: vdova, 3 děti.

Vzdělání: středoškolské, praxe v oboru skoro 40 let.

Délka rozhovoru: 40 minut.

Respondent č. 4: paní Ivona

Věk: 45 let.

Stav: rozvedená, 2 děti.

Vzdělání: vysokoškolské, Mgr.

Délka rozhovoru: 25 minut.

Respondent č. 5: slečna Michala

Věk: 33 let.

Stav: svobodná, bezdětná.

Vzdělání: vysokoškolské, Bc.

Délka rozhovoru: 30 minut.

3.5 Analýza získaných dat

Tato podkapitola je věnována prezentaci výsledků a interpretaci dat získaných z rozhovorů. Jejím cílem je vyhodnocení otevřených otázek. Záměrem bylo zjistit na jejich základě, jak je ovlivněn soukromý život sociálních pracovníků při výkonu dlouhodobé práce na OSPOD.

Výzkum probíhal metodou hloubkového rozhovoru, pro který bylo připraveno několik okruhů týkajících se hlavní výzkumné otázky. Protože šlo o otázky pro sociální pracovníce OSPOD, vycházely z odborné literatury a vlastních zkušeností respondentek při výkonu práce.

Rozbor výzkumu byl rozdělen do 11 okruhů, které vycházejí z hlavní výzkumné otázky a současně z cíle práce. Zaměřen byl na konkrétní výpovědi týkající se dlouhodobé práce sociálních pracovníků na OSPOD a její vliv na jejich osobní život.

Než došlo k rozhovorům, byly respondentky ubezpečeny, že jejich anonymita bude zachována. Jejich výpovědi jsou proto označeny jako respondent č. 1 až č. 5.

Důležité je podotknout, že okruhy byly rozděleny podle mého uvážení od jednoduchých po ty, v nichž je skryta hloubka zkoumaného jevu, tedy činitelé, kteří ovlivňují osobní život sociálních pracovníce. Vycházela jsem tak z logické posloupnosti, abych dokázala celkově zhodnotit vlastní zkoumání.

Aby došlo ke správné interpretaci dat, bylo užito otevřeného kódování. Podle autorky Šedřové (2007, in Švaříček 2007) představuje obecné kódování operace, pomocí nichž jsou rozebrány údaje a analyzovaný text (přepsaný rozhovor) rozdělen na jednotky. Jednotkou může být sled slov, věta, odstavec.

3.5.1 Jakou pozici zastáváte na OSPOD a jaké kompetence vykonáváte?

Respondentka č. 1: „Zastávám pozici sociální pracovníce zařazené k výkonu sociálně-právní ochrany dětí, tedy kompetence dle zákona o SPOD.“

Respondentka č. 2: „Jsem kurátorkou pro děti a mládež. Řeším děti, které mají výchovné problémy a dopouštějí se protiprávního jednání, a na to se vztahuje jiný zákon než na SPO. Řešení spočívá dle individuální situace klienta a jeho rodiny, buď se jedná o dohled, nebo v krajním případě o odebrání dítěte z rodiny.“

Respondentka č. 3: „Zastávám pozici samostatné odborné sociální pracovníce a zástupkyně vedoucího sociálního odboru. Na pozici na OSPOD jsem kompetentní k výkonu funkce opatrovnice, k provádění sociálního šetření v rodině, na úřadech, ve školách, ve zdravotnických zařízeních, dále k jednání na soudech, na policii a podle potřeb, které vyplynou z projednávaného případu, provádím šetření i na jiných institucích. Dále jsem kompetentní k jednání s klienty a k vykonávání poradenství v oblasti OSPOD.“

Respondentka č. 4: „Jsem na pozici sociálního pracovníka OSPOD. Pracuji s rodinou a převážně s nezletilými a mladistvými dětmi. Podílím se na rozhodování o zásadních událostech v rodině, jako je třeba nařízení ústavní výchovy. Jsem mnohdy nucena být v opozici s rodinou, když je to v zájmu jejich nezletilých dětí.“

Respondentka č. 5: „Na OSPOD pracuji jako sociální pracovníce a do mých kompetencí patří hlavně chránit zájem dětí v rámci zákona 359/1999.“

Dílčí závěr

Na základě výše uvedených odpovědí respondentek bylo zjištěno, že tři zastávají pozici sociální pracovníce při práci s dětmi a rodinou, jedna je kurátorkou pro mládež, jedna má kumulovanou funkci a zastupuje vedoucí sociálního odboru. Jak již bylo uvedeno v teoretické části této práce, všechny dotazované pracovníce se odkazují na výkon kompetencí, které se uvádějí v zákoně č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů. Pouze kurátorka pro mládež je navíc vázána zákonem o č. 218/2003 Sb., o soudnictví ve věcech mládeže, ve znění pozdějších předpisů.

3.5.2 Co vás na této práci baví a jaké pozitivní dopady má výkon této práce ve vašem osobním životě?

Respondentka č. 1: „Baví mě pracovat s lidmi, hledat řešení jejich případu. V mém osobním životě si potom vážím toho, že mi rodina celkem funguje a máme dobré vztahy.“

Respondentka č. 2: „Baví to, že to není rutina, různorodost klientů. Pozitivní dopady vnímám, že má práce smysl a dá se pomoci dětem zvládnout pubertu a někdy výchovu rodičů.“

Respondentka č. 3: „Tuto práci vykonávám 37 let, po celou tuto dobu mě velmi povzbuzoval dobrý pocit ve chvílích, kdy jsem mohla klientům pomoci při řešení jejich složité životní situace a z mnoha těchto pracovních případů jsem se i ve svém osobním životě poučila.“

Respondentka č. 4: „Baví mě vidět díky svému pracovnímu zásahu zlepšení situace dítěte v rodině. Pozitivní dopady mé práce na můj osobní život jsou například to, že jako matka si se svými dětmi rozumím a umím s nimi komunikovat na jakémkoliv téma.“

Respondentka č. 5: „Baví mě tato práce z toho důvodu, že není stereotypní. Jako pozitivum považuji, že se stále vzdělávám a jsem v obraze.“

Dílčí závěr

Tato otázka byla dotazovaným respondentkám položena, aby se zjistila pozitivní motivace k výkonu jejich profese. Účelem bylo zjistit, zda má sociální pracovníce při výkonu své funkce kladný pohled na svou práci.

Sociální pracovníce vnímají převážně pozitivní dopady v tom, že práce není stereotypní a případy jsou rozmanité. Jedna z nich viděla pozitivum v možnosti vzdělávat se a druhá v komunikaci se svými dětmi. Že práce s lidmi je složitá, se potvrdilo i ve výpovědi respondentky č. 5, která hlavní pozitivum spatřuje v tom, že pracuje na zdokonalování svých znalostí a dovedností, které jsou potřebné k výkonu této profese. S tím souvisí i výpověď respondentky č. 4, která ve své profesi a komunikaci s klienty vidí přínos pro osobní život a komunikaci s vlastními dětmi.

3.5.3 Co vás na této práci naopak nebaví a v čem má sociální práce negativní dopady ve vašem soukromém životě?

Respondentka č. 1: „Nebaví mě neustálé papírování, telefonování a právě povinnost všechny záznamy ze všech úkonů, které člověk provede, dát do písemné podoby.“

Respondentka č. 2: „Nebaví mě byrokracie. Administrativní úkony, které zdržují práci s klientem a nemají žádný vliv na pracovníka ani klienta. Negativní dopady vnímám v tom, že někdy pocítuji z práce stres, který nekončí se zavřením kanceláře. Také si někdy musím brát práci domů s ohledem na její množství.“

Respondentka č. 3: „Nebaví mě neodbornost a laxní přístup k práci u některých mých kolegů a také pracovníků z jiných institucí, se kterými musím spolupracovat.“

Jinak nemohu přímo říci, že by mě něco na této práci nebavilo. Řekla bych k této otázce jen to, že mě některé složité případy hodně fyzicky i psychicky vyčerpávají, cítím únavu, bolest hlavy, špatně spím. V mém soukromém životě to znamená, že se v myšlenkách často zabývám více svými klienty a jejich problémy a nevěnuji pozornost své rodině a svému soukromí.“

Respondentka č. 4: „Pracovní stres přenáším do rodiny, i když si uvědomuji, že to tak není správné. Občas se u mě také projevuje tzv. profesionální deformace, kdy potřebuji stále někoho k něčemu vést nebo mu domlouvat.“

Respondentka č. 5: „Není nic, co by mě nebavilo, to by pak pro mne nemělo význam. Jako negativum považuji, že mnohdy mé případy jsou tak problémové, že si práci беру i domů.“

Dílčí závěr

Jak vyplynulo z rozhovoru jedné respondentky, pracovníci OSPOD spolupracují i s jinými institucemi. Tato respondentka poukázala na laxní přístup některých kolegů z oboru. V tom spatřuje zbytečnou složitost práce, tudíž dochází k negativním dopadům na fyzické a psychické zdraví pracovníka v podobě stresu. To bylo zjištěno i u dvou respondentek, které se cítí přetíženy tím, že se v myšlenkách často zabývají svými klienty a nevěnují pozornost rodině a soukromí.

Dvě z dotazovaných se shodly na tom, že byrokracie je zdržuje od výkonu možné sociální práce. Nárůst administrativy je příčinou toho, že se nemohou věnovat jiným aktivitám, např. přímé práci s rodinou a dětmi.

3.5.4 Co vidíte jako hlavní rizikový faktor pro váš osobní život spojený s výkonem sociálně právní ochrany dětí, (co vás nejvíc trápí nebo deprimuje)?

Respondentka č. 1: „Asi útočnost, agresivita a drzost některých klientů, kterým nemůžeme říci, co si o nich myslíme, naopak vymýšlíme postupy, kterými bychom jim pomohli a prováděli sociální práci.“

Respondentka č. 2: „Že nestihnu dopsat všechny úřední záznamy. Také mám někdy dilema, které případy jsou akutní a které akutnější, ale vše to souvisí s časem na daného klienta. Nutná je také adekvátní podpora ze strany zaměstnavatele, včetně finančního ohodnocení.“

Respondentka č. 3: „Někdy mě trápí to, že i přes velké pracovní úsilí nejsem 100% spokojena s výsledkem své práce.“

Respondentka č. 4: „Jako hlavní rizikový faktor vnímám neschopnost eliminovat pracovní stres ve svém osobním životě. Také samotná sociální práce, která je vesměs o negativních věcech, má dopad na můj pohled na svět a můj osobní život.“

Respondentka č. 5: „Jako rizikový faktor vidím minimální ochranu mé osoby. Hlavně pokud jde o práci v terénu, člověk nikdy neví, na koho narazí.“

Dílčí závěr

Jedna respondentka spatřovala rizikový faktor v tom, že sociální pracovnice mnohdy nemůže říci klientům svůj názor na jejich způsob života, neboť je vázána Etickým kodexem sociálních pracovníků, kde je základním kritériem úcta ke klientovi a profesionální vystupování. I v okamžiku, kdy si klient neváží práce pracovníka, musí pracovník vyvinout pouze takové aktivity, které jsou v rámci sociální práce.

Všechny výpovědi respondentek obecně poukazují na to, že vesměs řeší jen negativní případy. Výpovědi tří respondentek se shodují v tom, že rizikový faktor vidí v pracovním vypětí, které se jim však pod časovým tlakem jeví jako nedostačující. To způsobuje, že případy méně závažné i případy vážnějšího rázu, které potřebují akutní řešení, musí rozhodovat ve stresu. Jedna poukazuje na riziko práce v terénu, kdy pocituje nedostatečnou ochranu své osobnosti.

3.5.5 Jste nuceni zabývat se v myšlenkách pracovními otázkami mimo pracovní prostředí?

Respondentka č. 1: „Nevím zrovna, jestli jsem nucená, ale je pravda, že myšlenkami o klientech se zabývám i mimo pracovní dobu.“

Respondentka č. 2: „Ano.“

Respondentka č. 3: „Ano, velmi často.“

Respondentka č. 4: „Ano a poslední dobou, docela často. Asi je to návalem práce“.

Respondentka č. 5: „Určitě. Některé případy jsou natolik složité, že člověk se snaží najít řešení kdekoliv.“

Dílčí závěr

Z odpovědí na tuto otázku je zřejmé, že všechny dotazované se v myšlenkách zabývají svými klienty i mimo pracovní dobu. To může být jeden z dalších faktorů ovlivňujících soukromý život těchto pracovníků.

3.5.6 Na kolik pociťujete, že pracovní problémy pronikají do soukromého prostředí?

Respondentka č. 1: „Občas jsem unavená z jednání s klienty a trochu podrážděná, že nemám chuť mluvit a vysvětlovat také něco doma.“

Respondentka č. 2: „Závisí to podle náročného dne nebo klienta a systému jako takového. Snažím se nad prací doma nepřemýšlet, většinou se to daří. Nad klienty doma přemýšlím jen po příchodu z práce nebo cestou z práce, pak již ne.“

Respondentka č. 3: „Ve většině případů pronikají moje pracovní problémy do mého soukromí, často o nich doma přemýšlím.“

Respondentka č. 4: „V poslední době bych řekla, že docela ve velké míře.“

Respondentka č. 5: „Pociťuji to v té chvíli, kdy mě přítel upozorní, že zase pracuji. On to nerad slyší.“

Dílčí závěr

U této otázky bylo zaznamenáno, že jsou vnímány dva úhly pohledu na prožívání pracovních problémů, které pronikají do jejich soukromí. U většiny respondentek se odpovědi shodovaly v tom, že o problémech klientů doma přemýšlejí, ale jejich reakce jsou odlišné.

Reakce byla buď podrážděnost a nechuť doma o práci hovořit a mluvit o svých pocitech, nebo pokus o vytěsnění pracovních problémů mimo domácí prostředí.

Jedna respondentka byla přímá a konkretizovala, že pracovní problémy pronikají do jejího soukromí do té doby, než na to okolí upozorní.

3.5.7 Jak na to vaše okolí reaguje?

Respondentka č. 1: „Když rodina vidí, že jsem unavená, snaží se mi pomoci, abych odpočívala.“

Respondentka č. 2: „Že si to nemám „brát“, je to jen práce.“

Respondentka č. 3: „Mám velké štěstí, moje okolí je ke mně velmi vstřícné, snaží se mi pomáhat, sportujeme, chodíme do divadla, posedíme s přáteli, s rodinou. Moje rodina je velmi sociální. Zkrátka mě podpoří.“

Respondentka č. 4: „Někdy jsou docela otrávení a nabádají mě k tomu, jestli není vhodné změnit zaměstnání nebo mi říkají, že se problémy nemám zabývat, protože to nakonec odnesou všichni doma. Podle rodiny si nemám tahat práci domů.“

Respondentka č. 5: „Přítel nemá rád, když doma pracuji. On si taky práci netahá domů a nechce, abych to dělala já.“

Dílčí závěr

U většiny respondentek byla zaznamenána empatická podpora ze strany rodinných příslušníků. U tří byla reakce okolí velmi vstřícná – byla jim nabízena podpora různými činnostmi, např. odpočívání, sport, divadlo nebo čas strávený s rodinou.

Ve dvou případech byl přístup rodiny striktnější. Respondentkám bylo doporučeno, aby se nezaobíraly pracovními záležitostmi v domácím prostředí. Přesto i zde byla cítit podpora rodiny.

3.5.8 Na kolik obtížné (nepřijatelné) je pro Vaše okolí tolerovat chování pramenící z vašeho zaměstnání?

Respondentka č. 1: „Jsou tolerantní a zvládají to dobře.“

Respondentka č. 2: „Pro moje okolí je to nepřijatelné, říkají mi, že je to jen práce.“

Respondentka č. 3: „Nemohu říct, že by moje chování pramenící z mého zaměstnání bylo pro moji rodinu obtížné nebo nepřijatelné.“

Respondentka č. 4: „Celkem to ještě snáší, ale nemyslím si, že jsou k mému chování lhostejní.“

Respondentka č. 5: „No asi kdybych doma pořád mluvila jen o práci, tak to partnera našte. On nedělá v sociální oblasti, tak pro to nemá moc pochopení.“

Dílčí závěr

Ve výpovědích respondentek se reakce rodiny na chování mající původ v zaměstnání rozcházejí. Ve dvou případech byla zaznamenána tolerantnost, dobré zvládnání situace. V dalších dvou případech nemají rodinní příslušníci tolik pochopení a striktně poukazují na to, že by pracovnice neměly doma o práci hovořit.

Jedna respondentka nedokázala specifikovat, zda rodinu svým chováním obtěžuje.

3.5.9 Zabýváte se hlouběji problémy klienta v osobním životě natolik, že přemýšlíte, zda-li jste ho nepoškodila?

Respondentka č. 1: „Vyšším věkem je to častější, zabývám se tím, kdy již zasáhnout do situace nebo to ještě ponechat na samotných klientech, ale aby tím nebyly poškozeny jejich děti.“

u „Nepřemýšlím, zda jsem ho poškodila. Snažím se dle svého vědomí a svědomí, ale konečná zodpovědnost je na klientovi a jeho rodině, případně na soudu.“

Respondentka č. 3: „V osobním životě sice o klientovi někdy přemýšlím, ale ne o tom, zdali jsem ho poškodila. Pokud se cítím ve svém rozhodování nejistá, radím se s kolegy v zaměstnání, řeším věc s odborníky, např. při supervizi.“

Respondentka č. 4: „Samozřejmě že si promítám, ale v tomto spoléhám na svůj úsudek.“

Respondentka č. 5: „Nad tímto jsem nikdy nepřemýšlela. Mým cílem je pomoci klientovi.“

Dílčí závěr

U všech výpovědí respondentů dochází ke shodě, že nepřemýšlejí, zda svým jednáním klienta poškodili, ale zabývají se případem z hlediska profesionality. K tomu využívají různých možností k vyřešení konkrétního problému s cílem zlepšit situaci v rodině. Své rozhodnutí si ověřují např. na supervizi nebo s kolegy.

Ze sdělení dvou respondentek, které poukazují na své svědomí, je zřejmé, že důležitým vodítkem pro pracovníka při rozhodování o dalších krocích, je jeho úsudek. Tudiž vycházejí ze svých zkušeností nabytých praxí.

3.5.10 Co by bylo ozdravné pro pracovníka, pro jeho rehabilitaci?

Respondentka č. 1: „Dovolená navíc.“

Respondentka č. 2: „Méně klientů a méně zbytečné administrativy. Ideálně častější dovolené a lepší finanční ohodnocení. Také nějakým způsobem změna druhu práce a pak návrat k původní. Rovněž mít sekretářku, co bude přepisovat záznamy s klienty (smích) nebo PC program na přepis rozhovorů. Nutný je dobrý kolektiv a vedení, které alespoň částečně samo vykonává naši práci, jen tak se dá pochopit její náročnost. Také praktická školení bych uvítala.“

Respondentka č. 3: „Organizovat třeba i vícedenní odborné semináře, školení a kvalitní supervize, pohovory s odborníky vzdělanými a zkušenými v tomto oboru. Vše co by podpořilo vzdělání, úroveň, sebevědomí a schopnost správně se rozhodovat. K tomu přiměřeně začlenit a zorganizovat sport, kulturu, třeba i přednášky na téma zdravý životní styl, úroveň oblékání, úpravy pracovního prostředí apod.“

Respondentka č. 4: „Myslím si, že by byla vhodná tzv. psychologická rehabilitace. Třeba by nebyly na škodu i ozdravné pobyty, takové rekreace pro sociální pracovníky (smích). Také naučit se psychickou hygienu apod. všechno, co pomůže naučit nezabývat se negativními podněty, které plynou ze sociální práce.“

Respondentka č. 5: „Kdyby to bylo na mně, nařídila bych něco jako státem hrazené lázně. Každý sociální pracovník potřebuje někdy vypnout.“

Dílčí závěr

Z odpovědí vyplývá, že by sociální pracovníci převážně preferovali větší prostor pro relaxaci v podobě psychického uvolnění. Respondentky navrhovaly dovolenou navíc, ozdravné pobyty pro sociální pracovníky, odborné semináře, sportovní a kulturní akce nebo úpravu pracovního prostředí. Jednou ze zajímavých byla reakce na změnu druhu práce a poté návrat k původní, úbytek klientů a snížení zbytečné administrativy. Jedna z respondentek uvedla, že nedílnou součástí práce je i dobrý pracovní kolektiv a vedení, které částečně vykonává tuto profesi a chápe její náročnost.

3.5.11 Co by se mělo zařadit do pracovního procesu sociálních pracovníků, aby jim to usnadnilo soukromý život?

Respondentka č. 1: „Snížení případů na jednoho pracovníka a místo papírování a dělání záznamů se věnovat sociální práci.“

Respondentka č. 2: „Méně klientů a méně zbytečné administrativy, častější dovolené. Také popracovní setkání s kolegy, třeba na pivku. To hodnotím kladně.“

Respondentka č. 3: „Myslím, že kvalitní práce sociálního pracovníka je tak vyčerpávající a riziková, že by bylo záslužné, aby měl přiměřeně zkrácenou pracovní dobu nebo nárok na delší dovolenou, než je stanoveno podle zákona.“

Respondentka č. 4: „Myslím si, že by byly vhodné pozitivní motivace: více dovolené, pracovní hygiena, dobré pracovní prostředí a klima, koníčky a pozitivní aktivita každého člověka, který pracuje s lidmi a rodinami.“

Respondentka č. 5: „Já osobně bych nic nezařazovala, spíš bych ubrala, a to na administrativě nebo byrokracii.“

Dílčí závěr

Tato otázka byla respondentkám kladena, aby se zjistilo, co by jim při jejich práci pomohlo, jak se vyhnout v domácím prostředí myšlenkám na klienty.

Respondentky svými odpověďmi reagovaly podobně jako v předchozí otázce, kdy poukazyvaly převážně na snížení pracovních případů, zbytečnou administrativu, zkrácení pra-

covní doby a zvýšení počtu dní dovolené. Rovněž by preferovaly více volnočasových aktivit s kolegy.

4 ZHODNOCENÍ

V této kapitole jsou zhodnoceny postřehy z realizace výzkumu.

Při zpracovávání rozhovorů došlo ke zjištění, že výpovědi respondentek jsou pouze od ženského pohlaví. Uvědomila jsem si, že by bylo vhodné zahrnout mezi dotazované z ohledu na genderovou rovnost i pracovníky mužského pohlaví.

Jsem si vědoma toho, že ačkoliv jsem oslovila vybrané sociální pracovníky, výběr tohoto vzorku nemá paušální vypovídací hodnotu pro všechny pracovníky OSPOD ve městě Brně.

Pracovníci, kteří byli osloveni pro absolvování výzkumné části, byli většinou moji kolegové z jiných městských částí v Brně. Šlo o pracovníky, se kterými jsem někdy spolupracovala a osobně je znám. Výběr jejich osoby se mi jevil jako vhodný, protože mě zajímaly jejich postoje a názory na danou problematiku k tématu mé bakalářské práce.

Otázky, které byly respondentkám kladeny, byly formulovány tak, aby co nejlépe vystihly podstatu zkoumané výzkumné otázky. Na základě výpovědí respondentek vyvozují, že do podstaty zkoumaného problému jsem pronikla a dokázala tak v dílčích závěrech interpretovat subjektivní pocity sociálních pracovníků při práci s klienty a zjistila, jak výkon této práce ovlivňuje jejich soukromý život.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zaměřuje na sociálně-právní ochranu dětí, tedy na výkon sociálního pracovníka OSPOD, který svou činností zasahuje do intimních oblastí rodiny. Je to práce náročná, pronikající do lidských osudů, ale není z pohledu veřejnosti velmi oceňována. Celková práce a její obsah jsou přizpůsobeny tomu, aby byla zodpovězena stanovená výzkumná otázka: „*Jaké jsou subjektivní názory pracovníků sociálně-právní ochrany dětí na ovlivňování jejich života v důsledku dlouhodobého vykonávání této práce.*“

Protože bylo cílem zaměřit se na pohled sociálních pracovníků, jak zvládají skloubit výkon své funkce s osobním životem a jak velkou psychickou zátěž tato profese pro ně představuje, bylo pro získání odpovědí použito metody kvalitativního výzkumu. Dále byly použity právní normy zabývající se problematikou sociálně-právní ochrany dětí a teorie dostupné z odborné literatury. Práce se kromě toho opírá o výpovědi respondentů a o vlastní osobní zkušenosti získané praxí. Protože se nikde v odborné literatuře konkrétně nehovoří o tom, jaké mají sociální pracovníci OSPOD při výkonu své profese názory a pocity, bylo vycházeno pouze z knih uvedených v seznamu literatury. Veškerá mně dostupná literatura se zaměřuje na syndrom vyhoření, což je dle mého názoru poslední fáze toho, jak může pracovník ovlivnit výkon jeho profese.

Výzkumem v praktické části bylo zjištěno, že pracovníka v jeho osobním životě determinuje několik skutečností. Jedná se o determinanty negativní a pozitivní.

Zkoumaný jev, který respondentky nejvíce opakovaly, byl především stres. Na základě tohoto zjištění se dá říci, že v pomáhajících profesích se často vyskytuje stres jako negativní činitel. Dle mého názoru je nutné, aby pracovníci OSPOD pracující s rodinami s touto psychickou zátěží počítali a naučili se ji co nejefektivněji odbourávat. Stres je v nejednom ohledu spouštěčem mnoha vážných zdravotních onemocnění.

Dalším významným vnímaným negativním jevem byla respondentkami označena přímá práce s klienty. Tato práce je náročná zvláště tehdy, když sociální pracovník musí jednat s klientem na profesionální úrovni a dle zásad Etického kodexu. V této profesi platí, že ačkoliv pracovník OSPOD se domnívá, že zná nejlepší možnosti, jak klientovi pomoci, nemůže v tomto ohledu jednat místo něj. Obecně platí, že sociální pracovník pomáhá klientovi tak, aby si ve skutečnosti pomohl sám. Každý klient si proto svoji cestu musí vybrat dle svého

uvážení. Sociální pracovníci je na této „cestě životem“ pouze doprovázejí. Nežijí jejich životy.

Sociální pracovnice v rozhovorech vypovídaly, že míru zatížení spatřují ve stále narůstající byrokracii. Tento další negativní vliv spatřovaly v zatěžující administrativě. Mnohé z dotazovaných sdělily, že je zdržuje od samotné práce, bere čas, který by mohly trávit s rodinou. Bohužel jde o moderní trend a tlak státního aparátu, jimž je sociální pracovník nucen dokazovat na základě protokolů a úředních záznamů, že byla v případě klienta činěna patřičná opatření, je velice silný, často bezohledný. V některých kauzách to určitě není na škodu, ale podíváme-li se na vše tak, že dokumenty a spisový materiál nikdy nemohou nahradit lidský a citlivý přístup pracovníků, které se staly respondentkami v mém výzkumu a se kterými jsem se osobně setkala, vypadá problém zcela jinak.

Mezi vnímané pozitivní činitele, které ovlivňují osobní život pracovníka OSPOD, můžeme dle výzkumu zařadit různé způsoby relaxace, dovolenou navíc, dobrý kolektiv, snížení přebytečné administrativy a podporu rodiny.

Bylo zjištěno, že k eliminování vnímaných problémů by stačilo sociálním pracovníkům různými způsoby relaxovat. Mezi doporučovanými formami byla často navrhována dovolená, tedy zvýšení počtu dní určených na osobní volno pracovníka. Dále převažovaly sportovní aktivity či pracovní aktivity s kolegy.

Dobře fungující kolektiv byl u většiny dotazovaných vnímán jako důležitá součást kvalitně odvedené sociální práce. Drží sociální pracovníky pohromadě, umožňuje konzultovat vleklé a stresující případy, a tedy ovlivnit pohled sociálního pracovníka na řešený problém a následně i jeho chování.

Pro mě zajímavými byly odpovědi respondentek o své podpoře jejich rodinou. Sociální pracovnice OSPOD spatřují jako podpůrný pozitivní vliv při výkonu své profese, že členové jejich rodin respektují jejich profesi a umějí je v potřebné chvíli podpořit.

Shrneme-li všechny zkoumané jevy determinující osobní život pracovníků OSPOD, můžeme konstatovat, že dochází k působení dvou vlivů – negativních i pozitivních. Ačkoliv bylo výzkumem zjištěno, že na pracovníka působí více jevů negativních, byl shledán dostatek pozitivních. Při porovnání záporných a kladných vlivů působících na osobní život pra-

covníků OSPOD jsem došla k závěru, že oba pozorované jevy se vzájemně vyvažují. Nedá se tedy hovořit pouze o negativních vlivech působících na sociálního pracovníka ve spojitosti s jeho osobním životem.

Domnívám se, že ve většině případů by měla být sociální práce především prací s rodinami a samotnými dětmi a měla by být vykonávána srdcem sociálního pracovníka. Za dobu své praxe jsem zásluhou svých osobních poznatků přišla na to, že pro mnoho mých kolegů není tato práce pouze profesí v pravém slova smyslu, ale především posláním. Posláním v tom, že někomu můžeme pomoci zlepšit kvalitu života.

Přála bych si, aby bylo v naší zemi více kvalitních a lidských sociálních pracovníků, jako byly kolegyně, se kterými jsem měla možnost spolupracovat během svého výzkumu. Věřím, že má práce může přinést potřebné poznatky těm, kteří se danou problematikou zabývají a přiblíží náročnost OSPOD i laické veřejnosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. DISMAN, M. Jak se vyrábí sociologická znalost (Příručka pro uživatele). Vyd. 3. Karolinum. Praha: 2005. ISBN 80-246-0139-7.
2. GUGGENBÜHL-CRAIG, Adolf. Nebezpečí moci v pomáhajících profesích. Vyd. 1. Překlad Petr Patočka. Praha: Portál, 2007, 113 s. Spektrum (Portál), 57. ISBN 978-807-3673-024.
3. HÁJEK, Karel. Práce s emocemi pro pomáhající profese: tělesně zakotvené prožívání. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007, 119 s. ISBN 978-807-3673-468.
4. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize. Praha: Galén, 2008, 213 s. ISBN 978-807-2625-321.
5. HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 407 s. ISBN 80-736-7040-2.
6. KALLWASS, Angelika. Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě. Vyd. 1. Překlad Petr Babka. Praha: Portál, 2007, 139 s. ISBN 978-807-3672-997.
7. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 157 s. ISBN 978-807-3676-155.
8. MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ Jana, KODYMOVÁ Pavla. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-x.
9. MATOUŠEK, Oldřich. Metody a řízení sociální práce. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 379 s. ISBN 80-717-8548-2.
10. MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 287 s. ISBN 80-717-8549-0.
11. MATOUŠEK, Oldřich. Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, 183 s. ISBN 978-807-3673-109.
12. MÜHLPACHR, Pavel. Sociální práce jako životní pomoc. Vyd. 1. Brno: MSD, 2006, 228 s. ISBN 80-866-3362-4.
13. NAVRÁTIL, P. Teorie a metody sociální práce. Brno: Marek Zeman, 2001.
14. NOVOSAD, Libor. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 269 s. ISBN 978-807-3675-097.

15. SCHMIDBAUER, Wolfgang. Syndrom pomocníka. Vyd. 1. Překlad Petr Babka. Praha: Portál, 2008, 234 s. Spektrum (Portál), 58. ISBN 978-807-3673-697.
16. STOCK, Christian. Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Vyd.1. Praha: Grada, 2010, 103 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5.
17. ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., a kol. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Portál. Praha: 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
18. VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky. Vyd. 2. Praha: Portál, 2000, 444 s. ISBN 80-717-8496-6.

Zákony:

1. *Rodinné právo*, Úplné znění. ISBN 978-80-7488-022-3.
2. *Zákon č. 218/2003 Sb.*, ve znění pozdějších předpisů, *Zákon o soudnictví ve věcech mládeže*.
3. *Zákon č. 359/1999 Sb.*, ve znění pozdějších předpisů, *Zákon o sociálně právní ochraně dětí*.

Jiné zdroje:

1. *Časopis Sociální práce / sociálna práca č. 3/2009*. Různá pojetí sociální práce. Brno: ASVSP, 2009.
2. *Interní materiály ÚMČ Brno-Královo Pole*, Příloha do Rady MČ Brno-Královo Pole, R 34/I/7.
3. *Sociální práce: odborná revue pro sociální práci = Sociálna práca*. ISSN 1213-6204.

Internetové zdroje:

1. [www. supervize.eu](http://www.supervize.eu), PeadDr. Jiljí Novotný, Něco o supervizi – cíle, úkoly, smysl, postupy, Liberec 2006.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

OSPOD Orgán sociálně právní ochrany dětí.

SPO Sociálně právní ochrana.

SEZNAM PŘÍLOH

1. Aktuální leták ÚMČ Brno – Královo Pole, který je v oběhu v této městské části.
2. Standard supervize

PŘÍLOHA P I: LETÁK OSPOD BRNO- KRÁLOVO POLE

KONTAKTY

SOCIÁLNÍ PRACOVNÍCI OSPOD

Mgr. Zdeněk Brázda
tel.: 541 588 288
brazda@krpole.bmo.cz

Mgr. Michal Lazecký
tel.: 541 588 258
lazecky@krpole.bmo.cz

Bc. Radka Pindryčová
tel.: 541 588 259
pindrycova@krpole.bmo.cz

Mgr. Simona Spěčilová
tel.: 541 588 292
specilova@krpole.bmo.cz

Kristýna Štětínová, DiS.
tel.: 541 588 262
stetinova@krpole.bmo.cz

VEDOUcí SOCIÁLNÍHO ODBORU

Mgr. Marcela Zvonařová
tel.: 541 588 257
zvonařova@krpole.bmo.cz

KURÁTOR PRO DĚTI A MLÁDEŽ

Tamara Kouřilová, DiS.
tel.: 541 588 292
kourilova@krpole.bmo.cz



Úřad městské části města Brna, Brno - Královo Pole
Palačáňho tř. 1365/59
61299 Brno
Tel: 541 588 111
E-mail: podatelna@krpole.bmo.cz
ID datové schránky: xyzbwjfb

SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANA-DĚTÍ



Smyslem sociálně-právní ochrany dětí je poskytnutí ochrany všem dětem a zajištění vhodných podmínek pro jejich zdámý vývoj, spokojené dětství a dospívání.

Orgán sociálně-právní ochrany dětí (dále OSPOD) pomáhá dětem od narození do 18 let věku, případně do vyřešení životní situace dítěte. Cílem naší práce je zájem a blaho dítěte, ochrana rodičovství a rodiny, vzájemné právo rodičů a dítěte na rodičovskou výchovu a péči.

Sociálně-právní ochranu poskytujeme v městských částech Brno-Královo Pole, Brno-Jehnice a Brno-Útěchov.

Klientem OSPOD je dítě, které má možnost se obrátit na pracovníka i bez vědomí rodičů a má právo se vyjádřit ke všem záležitostem týkajících se jeho osoby.

Sociálně-právní ochranu vykonávají sociální pracovníci a kurátoři pro děti a mládež.

SOCIÁLNÍ PRACOVNÍCI ŘEŠÍ

- neshody mezi rodiči, rozchod a rozvod rodičů, kontakt dítěte s druhým rodičem
- nedostatečnou péči rodičů, případně jiných osob odpovědných za výchovu dítěte
- domácí násilí
- týrání, zanedbávání a zneužívání dítěte
- určení a popření otcovství
- opatrovnictví v majetkových záležitostech dítěte
- ukládání výchovných opatření – napomenutí, omezení, dohled, ústavní výchova
- poradenskou činnost

KURÁTOŘI PRO DĚTI A MLÁDEŽ ŘEŠÍ

- trestnou činnost
- přestupkové jednání
- sociálně-patologické jevy ve školním prostředí
- záškoláctví, agresivita, šikana
- problematické chování dítěte v rodině
- konflikty dítěte s rodiči
- nerespektování a agrese vůči rodičům
- trávení dětí v závadovém prostředí
- útěky z domova
- zneužívání návykových látek
- prostituce



PŘÍLOHA P II: STANDARD SUPERVIZE

Název standardu	Standard č. 6 Profesionální rozvoj zaměstnanců
Kritérium standardu	<p>6a Vedoucí zaměstnanec orgánu sociálně-právní ochrany zařazený k výkonu sociálně-právní ochrany pravidelně hodnotí podřízené zaměstnance, kteří se podílejí na výkonu sociálně-právní ochrany. Vedoucí zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany je hodnocen svým přímým nadřízeným minimálně jednou ročně. Hodnocení je zaměřeno zejména na stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeb další odborné kvalifikace.</p> <p>6b Orgán sociálně-právní ochrany má písemně zpracovány individuální plány dalšího vzdělávání jednotlivých zaměstnanců zařazených v orgánu sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.</p> <p>6c Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje průběžné vzdělávání zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany v rozsahu minimálně 6 pracovních dnů za kalendářní rok, a to formou účasti zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany na vzdělávacích kurzech akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. Vzdělávání zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany vychází z individuálních plánů dalšího vzdělávání a je zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace.</p> <p>6d Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje pro zaměstnance zařazené v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany, kteří vykonávají přímou práci s klienty, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka.</p>
Závazné pro:	Pracovníci sociálního odboru ÚMČ Brno-Královo Pole, vykonávající sociálně-právní ochranu dětí
Vypracoval:	Kolektiv pracovníků

Schválil:	Mgr. Marcela Zvonařová – vedoucí sociálního odboru		
	Datum a podpis:		
Platnost kritéria od:	01.01.2015		
Platnost kritéria do:			
Datum revize:			

Úřad městské části města Brna
Brno-Královo Pole
Odbor sociální

Standardy kvality sociálně-právní ochrany při poskytování sociálně-právní ochrany orgány

sociálně-právní ochrany

Standard č. 6

Profesní rozvoj zaměstnanců

6a Vedoucí zaměstnanec orgánu sociálně-právní ochrany zařazený k výkonu sociálně-právní ochrany pravidelně hodnotí podřízené zaměstnance, kteří se podílejí na výkonu sociálně-právní ochrany.

Vedoucí zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany je hodnocen svým přímým nadřízeným minimálně jednou ročně. Hodnocení je zaměřeno zejména na stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeb další odborné kvalifikace.

Vedoucí pracovník orgánu sociálně-právní ochrany zařazený do výkonu sociálně-právní ochrany pravidelně hodnotí podřízené pracovníky, kteří se podílejí na výkonu sociálně-právní ochrany. Vedoucí pracovník OSPOD je hodnocen svým přímým nadřízeným jednou ročně.

Hodnocení je zaměřeno zejména na stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeb další odborné kvalifikace.

Pracovníci se hodnotí sami (příloha č. 1), následně je hodnotí jejich nadřízený (příloha č. 2), dále je vypracován souhrnný výstup.

6b Orgán sociálně-právní ochrany má písemně zpracovány individuální plány dalšího vzdělávání jednotlivých zaměstnanců zařazených v orgánu sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.

OSPOD má písemně zpracovány plány dalšího vzdělávání jednotlivých pracovníků zařazených v orgánu sociálně právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.

Tyto plány jsou uloženy u vedoucího odboru. Pracovníci se na sestavování svého plánu aktivně podílejí.

Vzdělávání pracovníků zařazených v orgánu sociálně právní ochrany probíhá podle zákona č. 312/2002 Sb. v platném znění o úřednících územních samostatných celků.

V § 17, odst. 5 tohoto zákona se uvádí, že územní samostatný celek je povinen vypracovat plán vzdělávání do 1 roku od vzniku pracovního poměru úředníka, nejméně jedenkrát za 3 roky plnění tohoto plánu hodnotit a podle výsledků hodnocení provést jeho aktualizaci.

6c Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje průběžné vzdělávání zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany v rozsahu minimálně

6 pracovních dnů za kalendářní rok, a to formou účasti zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany na vzdělávacích kurzech akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. Vzdělávání zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany vychází z individuálních plánů dalšího vzdělávání a je zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace.

OSPOD zajišťuje průběžné vzdělávání pracovníků

podle zákona č. 312/2002 Sb. v platném znění o úřednících územních samostatných celků.

V § 17, odst. 5 tohoto zákona se uvádí, že plán vzdělávání obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace úředníka v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů po dobu následujících 3 let.

Podle § 18, odst. 1 zákona č. 312/2002 je úředník povinen prohlubovat si kvalifikaci účastí na

- a) vstupním vzdělávání,
- b) průběžném vzdělávání,
- c) přípravě a ověření zvláštní odborné způsobilosti, nestanoví-li tento zákon jinak.

Podle § 18, odst. 2 zákona č. 312/2002 je vedoucí úředník a vedoucí odboru povinen prohlubovat si kvalifikaci též účastí na vzdělávání vedoucích úředníků (§27), nestanoví-li tento zákon jinak.

Pracovníci OSPOD se účastní na vzdělávacích kurzech akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. Vzdělávání pracovníků vychází z individuálních plánů dalšího vzdělávání a je zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace. Pracovníci OSPOD se mohou zúčastňovat i neakreditovaných kurzů.

Je kladen důraz na to, že se vzdělávání řídí především vzdělávacími potřebami. Reaguje se na aktuální potřeby daných pracovníků, kteří se na tvorbě svých plánů vzdělávání podílejí sami.

6d Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje pro zaměstnance zařazené v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany, kteří vykonávají přímou práci s klienty, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka.

Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje pro pracovníky zařazené v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany, kteří vykonávají přímou práci s klienty, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka.

Nezávislý kvalifikovaný odborník (supervizor) má s pracovištěm orgánu sociálně-právní ochrany uzavřenou písemnou smlouvu o provedení práce.

Četnost supervizních setkání je stanovena jednou za 4-6 týdnů.

Funkce supervize

- vzdělávací: zaměřená na rozvoj profesionality supervidovaného-podporuje jeho odborný růst, informuje a vzdělává v nových přístupech a metodách práce. Cílem je rozvoj odbornosti.
- podpůrná: zaměřená na pracovníka, na jeho aktuální pocity, jeho sebehodnocení, sebereflexi, reflexi práce s klientem. Cílem je dobré zvládnutí profesních nároků
- administrativní/řídící: zaměřena na výkon pracovníka, organizace – supervize ve svém procesu sleduje a zajišťuje chápání a dodržování cílů organizace. Cílem je pochopení profesních hodnot

Formy supervize

Supervize může být vedena různými způsoby. Alternativy jsou nabídnuty předem, prodiskutovány a dohodnuty ve smlouvě.

Rozlišujeme supervizi

Případovou (odbornou), zaměřenou na daný problém klienta nebo s klientem, která se zaměřuje na jedince, na tým nebo na řízení organizace. Lze ji provádět individuálně nebo ve skupině.

V případě krizové situace je možné po dohodě se supervizorem uskutečnit individuální supervize.

Podpora supervizora je svým zaměřením a rozsahem stanovena na základě potřeb zaměstnanců s ohledem na výkon jejich pracovní činnosti.

Odkazy:

Zákon č. 312/2002 Sb. v platném znění o úřednicích územních samostatných celků

Zákon č. 108/2006 Sb. v platném znění o sociálních službách