

Kvalita výkonu sociální práce v ČR

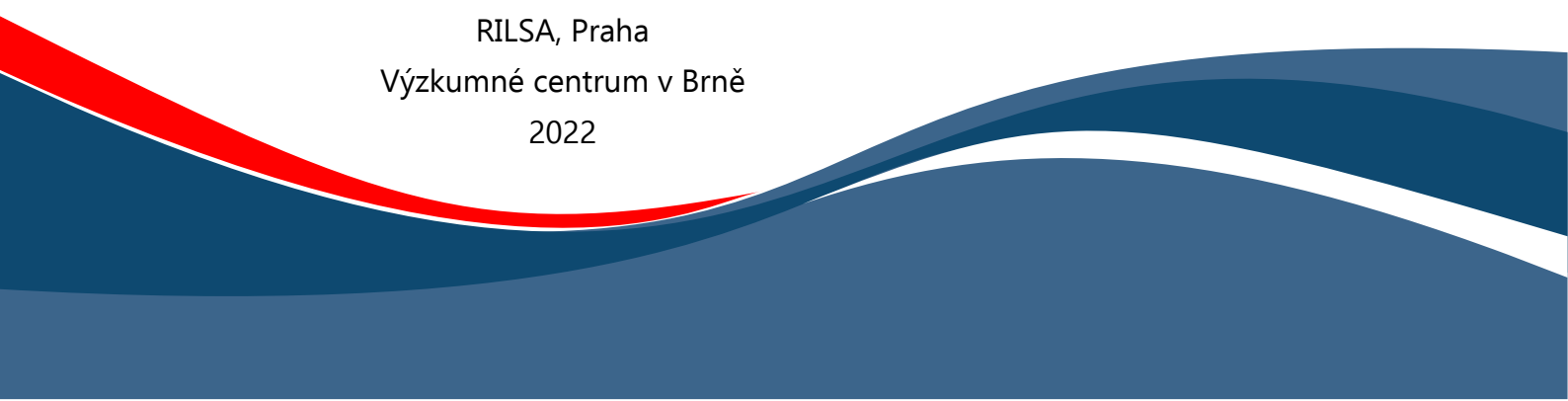
Souhrnná výzkumná zpráva

Jana Havlíková

Olga Hubíková

Robert Trbola

RILSA, Praha
Výzkumné centrum v Brně
2022



Vytvoření této souhrnné výzkumné zprávy bylo finančně podpořeno institucionální podporou na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na období 2018–2022. Tato publikace je výstupem projektu „Kvalita výkonu sociální práce v ČR – vytvoření metodiky hodnocení a provedení prvotní evaluace“ (IP70707).



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons Uveďte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence.
(<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00
Vyšlo v roce 2022, 1. vydání, počet stran 229
Tisk: RILSA

<https://www.rilsa.cz>

Abstrakt

Předkládanou souhrnnou výzkumnou zprávu k projektu „Kvalita výkonu sociální práce v ČR – vytvoření metodiky hodnocení a provedení prvotní evaluace“ (IP70707) řešeného v letech 2020–2022 brněnským pracovištěm RILSA tvoří dvě hlavní části. První část se věnuje samotnému řešení celého projektu, shrnuje jeho hlavní cíle, vyjadřuje se k jejich naplnění a stručně představuje postup řešení. Druhá, rozsáhlejší část pak přináší podrobné informace o dotazníkovém šetření „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“ realizovaném ve třetím roce řešení projektu, a to včetně základního přehledu o jeho výsledcích. Součástí výzkumné zprávy je rovněž rozsáhlá tabulková příloha a dotazník „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“. Souhrnná výzkumná zpráva je určena především pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, na jehož popud bylo téma kvality výkonu sociální práce zařazeno mezi výzkumná témata RILSA. Prezentované výsledky dotazníkového šetření ale mohou být inspirativní i pro odbornou veřejnost a studenty sociální práce.

Klíčová slova: kvalita; sociální práce; dotazníkové šetření

Abstract

The presented summary research report on the research project "Quality of social work performance in the Czech Republic – creation of assessment methodology and implementation of initial evaluation" (IP70707) carried out in the years 2020–2022 by the Brno workplace of RILSA consists of two main parts. The first part is devoted to the conducting of the entire project. It summarizes its main goals, comments on their fulfillment and briefly presents the research procedures employed. The second, more extensive part then provides detailed information on the questionnaire survey "Quality of social work performance in the Czech Republic" carried out in the third year of the project. Basic overview of its results is included. The research report also contains an extensive tabular appendix and the questionnaire "Quality of social work performance in the Czech Republic". The summary research report is primarily intended for the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic, at whose initiative the topic of social work performance quality was included among RILSA's research topics. Nevertheless, the presented results of the questionnaire survey can be inspiring for the professional public and students of social work as well.

Keywords: quality; social work; questionnaire survey

Obsah

| | |
|--|----|
| Úvod | 7 |
| Základní informace o projektu | 8 |
| Cíl projektu a jeho naplnění | 8 |
| Popis realizace projektu | 9 |
| Desk research..... | 11 |
| Metoda Delphi | 11 |
| Expertní hloubkové rozhovory..... | 11 |
| Vytvoření <i>Souboru kritérií a indikátorů monitorování kvality výkonu sociální práce</i> | 12 |
| Vytvoření dotazníku pro sběr dat k vyhodnocení Souboru kritérií a indikátorů monitorování kvality výkonu sociální práce..... | 12 |
| Formulace způsobu vyhodnocení Souboru kritérií a indikátorů | 13 |
| Pilotní ověření Metodiky | 13 |
| Vyhodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR s využitím <i>Metodiky hodnocení kvality výkonu sociální práce</i> | 13 |
| Odborné workshopy | 13 |
| Metodologie dotazníkového šetření „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“ | 14 |
| Zvolená metodika sběru dat..... | 14 |
| Příprava sběru dat | 15 |
| Průběh sběru dat | 15 |
| Oslovení respondentů..... | 15 |
| Kampaň na podporu sběru dat | 16 |
| Základní charakteristiky datového souboru | 17 |
| Návratnost | 19 |
| Možné příčiny nízké návratnosti | 21 |
| Limity získaných dat..... | 22 |
| Naplnění cílů dotazníkového šetření | 23 |
| Souhrnné výsledky dotazníkového šetření podle oblastí kvality výkonu sociální práce | 24 |
| Oblast A1_1: Zohlednění posláních, cílů a hodnot sociální práce v organizaci | 24 |
| Oblast A1_2: Řízení sociální práce v organizaci | 29 |
| Oblast A1_3: Vymezení pracovního místa sociálního pracovníka..... | 34 |
| Oblast A1_4: Řízení lidských zdrojů – podpora odborného výkonu sociální práce v organizaci | 36 |
| Oblast A1_5: Řízení lidských zdrojů – péče o pracovní spokojenost sociálních pracovníků..... | 39 |
| Oblast A1_6: Záměrný rozvoj kvality výkonu sociální práce v organizaci..... | 44 |
| Oblast A1_7: Zajištění bezpečnosti práce sociálních pracovníků | 46 |

| | |
|---|------------|
| Oblast A1_8: Vnitřní metodiky pro sociální práci v organizaci | 49 |
| Oblast A2_1: Základní charakteristiky pracovní síly v oblasti výkonu sociální práce | 52 |
| Oblast A3_1: Pracoviště výkonu sociální práce | 60 |
| Oblast A3_2: Materiální a technické vybavení..... | 64 |
| Oblast A3_3: Prostředky pro informování veřejnosti o službách sociální práce | 71 |
| Oblast B_1: Odbornost výkonu sociální práce | 76 |
| Oblast B_2: Průběh interakcí s klienty | 84 |
| Oblast C_1: Orientace služeb sociální práce v organizaci na poptávku | 88 |
| Oblast D_1: Dostupnost zdrojů pro řešení nepříznivých sociálních situací klientů | 95 |
| Oblast D_2: Sociální práce jako instituce | 101 |
| Literatura | 110 |
| Přílohy | 111 |
| Příloha č. 1 Popis postupu čištění matice dat z dotazníkového šetření Kvalita výkonu SP v ČR... 112 | 112 |
| Příloha č. 2 Frekvenční tabulky v členění dle oblastí kvality..... | 114 |
| Kontextové informace o respondentech..... | 114 |
| Oblast A1_1: Zohlednění poslání, cílů a hodnot sociální práce v organizaci | 120 |
| Oblast A1_2: Řízení sociální práce v organizaci | 124 |
| Oblast A1_3: Vymezení pracovního místa sociálního pracovníka | 129 |
| Oblast A1_4: Řízení lidských zdrojů – podpora odborného výkonu sociální práce v organizaci | 131 |
| Oblast A1_5: Řízení lidských zdrojů – péče o pracovní spokojenost sociálních pracovníků..... | 135 |
| Oblast A1_6: Záměrný rozvoj kvality výkonu sociální práce v organizaci | 141 |
| Oblast A1_7: Zajištění bezpečnosti práce sociálních pracovníků..... | 144 |
| Oblast A1_8: Vnitřní metodiky pro sociální práci v organizaci | 146 |
| Oblast A2_1: Základní charakteristiky pracovní síly v oblasti výkonu sociální práce | 149 |
| Oblast A3_1: Pracoviště výkonu sociální práce | 154 |
| Oblast A3_2: Materiální a technické vybavení..... | 156 |
| Oblast A3_3: Prostředky pro informování veřejnosti o službách sociální práce | 158 |
| Oblast B_1: Odbornost výkonu sociální práce..... | 160 |
| Oblast B_2: Průběh interakcí s klienty..... | 171 |
| Oblast C_1: Orientace služeb sociální práce v organizaci na poptávku | 176 |
| Oblast D_1: Dostupnost zdrojů pro řešení nepříznivých sociálních situací klientů | 178 |
| Oblast D_2: Sociální práce jako instituce..... | 180 |
| Příloha č. 3 Dotazník..... | 182 |
| Příloha č. 4 Seznam zkratk..... | 229 |

Úvod

Předkládanou souhrnnou výzkumnou zprávu k projektu „Kvalita výkonu sociální práce v ČR – vytvoření metodiky hodnocení a provedení prvotní evaluace“ (IP70707) řešeného v letech 2020–2022 brněnským pracovištěm Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i (RILSA), výzkumným týmem pod vedením prof. PhDr. Libora Musila, CSc., tvoří dvě hlavní části.

První část, kapitola *Základní informace o projektu*, se věnuje samotnému řešení celého projektu, shrnuje jeho hlavní cíle, vyjadřuje se k jejich naplnění a stručně představuje postup řešení.

Druhá, rozsáhlejší část pak přináší podrobné informace o dotazníkovém šetření „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“ realizovaném ve třetím roce řešení projektu, a to včetně základního přehledu o výsledcích tohoto dotazníkového šetření. Tuto druhou část tvoří kapitoly *Metodologie dotazníkového šetření „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“* a *Souhrnné výsledky dotazníkového šetření podle oblastí kvality výkonu sociální práce*.

Souhrnná výzkumná zpráva je určena především pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, na jehož popud bylo téma kvality výkonu sociální práce zařazeno mezi výzkumná témata RILSA. Prezentované výsledky dotazníkového šetření ale mohou být inspirativní i pro odbornou veřejnost a studenty sociální práce, byť je třeba s nimi pracovat vzhledem k nízké návratnosti pro řadu segmentů výkonu sociální práce velmi obezřetně (podrobně viz kap. *Návratnost a Limity získaných dat*).

Základní informace o projektu

V této části se nejprve zabýváme cíli projektu a vyjadřujeme se k jejich naplnění. Následně pak shrnujeme průběh řešení projektu.

CÍL PROJEKTU A JEHO NAPLNĚNÍ

Hlavním cílem projektu „Kvalita výkonu sociální práce v ČR – vytvoření metodiky hodnocení a provedení prvotní evaluace“ (IP70707), řešeného v letech 2020 až 2022, bylo jednotné nastavení východisek a procesů hodnocení kvality výkonu sociální práce jako nástroje neustálého zlepšování a rozvoje kvality výkonu sociální práce v ČR. S ohledem na tento hlavní cíl byly formulovány **dva operativní cíle**: jednak zpracování metodiky hodnocení kvality výkonu sociální práce napříč jednotlivými oblastmi systému sociální ochrany ČR, a dále pilotní ověření této metodiky, a tedy provedení prvotního hodnocení kvality výkonu sociální práce s využitím této metodiky.

Oba operativní cíle byly v průběhu řešení naplněny: byla vytvořena **Metodika hodnocení kvality výkonu sociální práce** (dále také jen Metodika hodnocení kvality nebo jen Metodika) a bylo provedeno pilotní ověření této Metodiky. Toto pilotní ověření bylo provedeno v rámci dotazníkového šetření, které využilo dotazník „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“ představený v Metodice jakožto nástroj pro standardizovaný sběr dat, na jejichž základě lze s pomocí dalšího nástroje, tzv. Klíče, rovněž uvedeného v Metodice, vyhodnotit kvalitu výkonu sociální práce v ČR. Základní poznatky, které zmíněné dotazníkové šetření přineslo, prezentujeme v této souhrnné výzkumné zprávě. Výsledky hodnocení kvality výkonu sociální práce s využitím Metodiky jsou pak uvedeny v samostatném materiálu **Prvotní vyhodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR provedené v roce 2022**. Lze tedy konstatovat, že projekt v rámci svého řešení zcela naplnil cíle, které si kladl.

Kromě toho byly v rámci řešení projektu dosaženy jak všechny plánované výsledky, tak i čtyři výsledky, které byly po dohodě s MPSV zpracovány nad rámec původního plánu. V průběhu řešení projektu byly **dosaženy tyto výsledky**:

- **Odborné monografie** (druh výsledku B):
 - Havlíková, Jana, Olga Hubíková, Robert Trbola, Libor Musil, 2021. *Kvalita výkonu sociální práce očima sociálních pracovníků*. Praha: VÚPSV, v. v. i. – Výzkumné centrum v Brně. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_490.pdf
 - Hubíková, Olga, Jana Havlíková, Robert Trbola, Libor Musil, 2021. *Deficity ukotvení české sociální práce*. Praha: VÚPSV, v. v. i. – Výzkumné centrum v Brně. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_489.pdf
- **Odborné články ve Scopusovém časopise** (druh výsledku J sc):
 - Hubíková, Olga, Jana Havlíková & Robert Trbola, 2021. Cíle sociální práce v kontextu jejího slabého ukotvení. *Sociální práce/Sociálna práca*, 21(5), 5–21.
 - Havlíková, Jana & Olga Hubíková, 2022. Výsledky v sociální práci a jejich vztah ke kvalitě výkonu sociální práce. *Sociální práce/Sociálna práca*, 22(3), 89–106.

- **Policy Brief VÚPSV, v. v. i., 3/2021, *Problematika vymezení kvality výkonu sociální práce***. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/download/policy-brief-vupsv-v-v-i-c-3-2021/?wpdmdl=14336&refresh=61658a74b34a81634044532> (druh výsledku O);
- **Policy Brief RILSA, 10/2022, *Základní charakteristiky pracovní síly v oblasti výkonu sociální práce***. Dostupné z: <https://www.rilsa.cz/download/policy-brief-rilsa-c-10-2022/?wpdmdl=16076&refresh=63721872738da1668421746> (druh výsledku O);
- Prezentace na **Konferenci sociální práce ve veřejné správě** pořádané dne 15. 3. 2022 Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR; název příspěvku: **Provázanost praxe, výzkumu a tvorby politik v sociální práci**;
- **Popularizační článek**: Havlíková, Jana, Olga Hubíková & Robert Trbola, 2022. Šetření Kvalita výkonu sociální práce v ČR: Spokojenost v profesi sociálních pracovníků působících v sociálních službách. *Rezidenční péče*, 18(4), 12–14 (druh výsledku O);
- **2x Workshop** – workshopy se zástupci různých oblastí výkonu sociální práce v ČR sloužící k reflexi dat získaných prostřednictvím pilotního použití Metodiky v praxi.

Dále výše již zmíněné:

- Havlíková, Jana, Olga Hubíková & Robert Trbola, 2022. ***Prvotní vyhodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR provedené v roce 2022***. Praha: RILSA, které zahrnuje vyhodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR s pomocí kritérií a indikátorů formulovaných v Metodice, a to na základě dat získaných v rámci jejího pilotního použití v praxi (druh výsledku O);
- Hubíková, Olga, Jana Havlíková, Robert Trbola & Libor Musil, 2022. ***Metodika hodnocení výkonu sociální práce***. Praha: RILSA (druh výsledku O);
- a tato **souhrnná výzkumná zpráva**– Havlíková, Jana, Olga Hubíková & Robert Trbola, 2022. ***Kvalita výkonu sociální práce v ČR: Souhrnná výzkumná zpráva***. Praha: RILSA (druh výsledku V souhrn).

Kromě toho byly zpracovány materiály, které mají charakter **dílčích výstupů**:

- Souhrnné stanovisko sociálních pracovníků první line k otázce vymezení kvality výkonu sociální práce získané s využitím metody Delphi;
- Souhrn zpětných vazeb z Expert Review „Souboru kritérií a indikátorů monitorování kvality výkonu sociální práce v ČR“;
- Soubor kritérií a indikátorů monitorování kvality výkonu sociální práce v ČR (v české i anglické verzi, online: <https://www.rilsa.cz/vybrane-projekty/kvalita-vykonu-socialni-prace-v-ceske-republice>).

POPIS REALIZACE PROJEKTU

V úvodu je třeba zmínit, že realizaci projektu podstatně ovlivnily tři skutečnosti: jednak absence jednotného vymezení sociální práce a kvality výkonu sociální práce v ČR, dále pandemie

covidu-19, která významně poznamenala celé období řešení projektu, a v třetím roce řešení uprchlická vlna v souvislosti s válkou na Ukrajině. Nyní k těmto skutečnostem podrobněji:

Při přípravě projektu se kalkulovalo s tím, že do jeho zahájení bude přijat, či bude těsně před přijetím, zákon o sociální práci, který by mj. vymezoval „kvalitní výkon sociální práce“, jehož plošné měření bylo předmětem tohoto výzkumného projektu. Tento předpoklad však naplněn nebyl. Výzkumný úkol jako takový byl smysluplný i bez existence tohoto zákona. Uvedená skutečnost však významně zvýšila nároky na jednu z úvodních dílčích činností, která se týkala vymezení pojmu kvalita výkonu sociální práce, a učinila z ní samostatné výzkumné téma, a to značně rozsáhlé. Jak totiž ukázal terénní sběr dat, v českém prostředí není kvalita výkonu sociální práce jednotně a v dostatečné míře formulována ani na úrovni profesních sdružení. Bylo tedy nutné nad rámec schváleného projektu zjistit, jaké představy se s těmito tématy mezi sociálními pracovníky a zastřešujícími organizacemi, které poskytují služby sociální práce, pojí, a následně formulovat vlastní vymezení kvality výkonu sociální práce v ČR.

Epidemie covidu-19 a s ní spojená karanténní opatření pak ovlivnila především terénní sběr kvalitativních dat. Jednak musel být změněn harmonogram těchto prací naplánovaných na rok 2020, neboť terénní sběr dat prostřednictvím expertních výzkumných rozhovorů mohl být realizován až v letních měsících. Podobně dotazování řadových sociálních pracovníků metodou Delphi – byť se jedná o online metodu – mohlo být zahájeno až v srpnu a muselo být prodlouženo až do listopadu 2020. V první vlně pandemie byli řadoví sociální pracovníci natolik vyčerpáni svou prací v terénu, že výzkum nepřipadal v úvahu, a v létě pak čerpali dovolené. Současně byl navýšen počet rozhovorů i respondentů metody Delphi, neboť bylo zřejmé, že za dané situace není vhodné pořádat původně plánovanou fokusní skupinu. Epidemie covidu-19 ovlivnila i načasování dotazníkového šetření v roce 2022, kdy opět poznamenala první kvartál roku zejména vysokou nemocností obyvatel, a tedy zvýšenou pracovní zátěží pro ty sociální pracovníky, kteří byli právě práce schopní. Tato vlna ještě nedozněla a již koncem února vypukla uprchlická krize spojená s válečným konfliktem na Ukrajině. Masivní příliv uprchlíků do ČR opět znamenal enormní pracovní vypětí pro podstatnou část sociálních pracovníků. Dotazníkové šetření tedy mohlo být spuštěno až během června, kdy se již poměry pomalu vracely k normálu.

Za hlavní výstup projektu lze považovat formulaci *Metodiky hodnocení kvality výkonu sociální práce*. Metodika obsahuje nejen konceptuální vymezení kvality v sociální práci, včetně parametrů profesionální sociální práce, a metodické návody, ale zahrnuje též nástroje pro hodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR, jedná se o:

- Soubor kritérií a indikátorů monitorování kvality výkonu sociální práce (dále také jen „Soubor kritérií a indikátorů“);
- Dotazník „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“ (dále také jen „Dotazník“);
- Klíč pro vyhodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR na základě dat získaných s využitím dotazníku „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“ (dále také jen „Klíč“).

Veškeré výzkumné práce proto v postupných krocích směřovaly k jejímu vytvoření. ***Metodika hodnocení kvality výkonu sociální práce vznikala v procesu neustálé interakce mezi teorií a empirickými daty a za úzké spolupráce mezi výzkumem a praxí***, neboť do výzkumu byli v různých fázích a v různých rolích zapojováni i samotní sociální pracovníci. Níže je uveden stručný nástin hlavních činností realizovaných v rámci tohoto výzkumného projektu.

Desk research

Řešení projektu bylo zahájeno rozsáhlým desk research českých i zahraničních zdrojů. Do přehledu o přístupech k hodnocení kvality výkonu sociální práce uplatňovaných v zahraničí byly zahrnuty tyto země: Anglie, USA, Slovensko, Německo, Rakousko a Španělsko. Výsledkem této fáze byla prvotní konceptualizace dané problematiky a formulování rámcových východisek řešení tohoto výzkumného úkolu, která se týkala zejména:

- vymezení uplatňovaného pojetí sociální práce;
- určení prvků definujících profesionální výkon sociální práce;
- vymezení kvality v rámci výkonu sociální práce;
- výběru relevantní metody pro plošné zjišťování kvality výkonu sociální práce v celé ČR, napříč různými oblastmi výkonu sociální práce, a to na základě zvažování pro a proti různých metod hodnocení kvality.

Metoda Delphi

Uplatnění této metody dotazování bylo do projektu zařazeno s cílem získat poznatky o tom, co si pod pojmem „kvalita výkonu sociální práce“ představují řadoví sociální pracovníci. Dotazování se zúčastnilo 18 řadových sociálních pracovníků, kteří reprezentovali širokou paletu oblastí, kde je sociální práce v ČR vykonávána. Konkrétně se jednalo o instituce státní správy a samosprávy, OSPOD, nemocnice a zdravotnická zařízení, vzdělávací a školská zařízení, terénní, ambulantní a pobytové sociální služby.

V souladu s pravidly metody Delphi účastníci v první fázi výzkumu písemně, prostřednictvím online formuláře, vyjádřili svá stanoviska a názory ke čtyřem výzkumným otázkám. Výzkumníci následně provedli syntézu těchto odpovědí, kdy hledali průřezová témata a styčné body v odpovědích jednotlivých účastníků výzkumu. Výsledek této analýzy byl opět předložen všem účastníkům výzkumu, aby tyto souhrnné odpovědi komentovali, či doplnili. Následně byl vytvořen finální dokument.

Expertní hloubkové rozhovory

Cílem realizace hloubkových rozhovorů se sociálními pracovníky – experty bylo získání poznatků o tom, co si pod pojmem „kvalita výkonu sociální práce“ představují zástupci řídicích orgánů a střešních organizací poskytujících služby sociální práce, v ideálním případě nalezení již formulované koncepce kvality výkonu sociální práce vhodné k rozpracování pro plošné zjišťování kvality výkonu sociální práce. Jak jsme již uvedli výše, ukázalo se, že taková koncepce dosud v českém prostředí formulována nebyla.

Zapojeno bylo celkem 23 expertů (celková délka rozhovorů 25,5 hod.), kteří v době realizace tohoto sběru dat byli sociálními pracovníky a zároveň klíčovými zástupci řídicích a metodických orgánů, střešních organizací, velkých zřizovatelů sociálních služeb apod., a podíleli se tedy také na tvorbě koncepcí, zasahovali do tvorby politik, účastnili se různých oborových pracovních skupin. Do výzkumu byli vybráni záměrným výběrem tak, aby byla zastoupena většina segmentů a oblastí výkonu sociální práce v ČR. Experti v době sběru dat působili v těchto organizacích: Asociace občanských poraden, Asociace poskytovatelů sociálních služeb – Profesní svaz sociálních pracovníků v sociálních službách, Asociace rané péče ČR, Asociace vzdělavatelů v sociální práci, Česká asociace streetwork, Diakonie CČE, Generální ředitelství Vězeňské služby ČR, Charita ČR, Instand, Krajské úřady – metodika

sociální práce, MPSV – metodika standardů OSPOD, MPSV – Inspekce sociálních služeb, Profesní komora sociálních pracovníků, QUIP, Síť aktérů pro domov, Slezská Diakonie, Společnost sociálních pracovníků, ÚP ČR Krajská pobočka – sociální práce v nepojistných dávkových systémech.

Analýza dat se zaměřila nejen na uplatňovaná pojetí kvality výkonu sociální práce (explicitní/implicitní; návaznosti na existující teoreticky popsané koncepce) přítomná mezi řídicími orgány a střešními organizacemi, ale též na identifikování ukazatelů kvality a jejich indikátory, které lze považovat za nosné pro plošné zjišťování kvality výkonu SP v ČR.

Vytvoření *Souboru kritérií a indikátorů monitorování kvality výkonu sociální práce*

Soubor kritérií a indikátorů představuje stěžejní část *Metodiky hodnocení kvality výkonu sociální práce* a byl vytvořen pro účely standardizovaného plošného hodnocení kvality výkonu sociální práce ve všech oblastech, kde je v současné době sociální práce v ČR uplatňována. Cílem vyhodnocování jednotlivých parametrů kvality výkonu sociální práce je získání relevantních empirických podkladů pro nastavování podpory rozvoje profesionální sociální práce v ČR. Tento *Soubor kritérií a indikátorů* se stal bezprostředním východiskem pro vytvoření dotazníku „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“, tj. standardizovaného nástroje sběru dat, na jejichž základě lze vyhodnotit tyto indikátory a posléze kritéria. *Soubor kritérií a indikátorů* je však možné použít i samostatně, a to jako oporu pro tvorbu koncepcí a politik v oblasti sociální práce a kvality výkonu sociální práce.

Soubor kritérií a indikátorů byl vytvořen induktivně-deduktivním způsobem, tedy na základě:

- analýzy *empirických dat* získaných během právě popsaných fází řešení projektu, která vedla k identifikaci empirických indikátorů;
- *teoretických zdrojů* a konceptualizací kvality sociální práce, profesionality výkonu sociální práce a indikátorů kvality výkonu sociální práce, jež lze z těchto konceptualizací vyvodit;
- *zahraničních přístupů* a regulativů výkonu sociální práce a z toho vyplývajících indikátorů kvality výkonu sociální práce.

Podrobný popis řady dílčích kroků, které vedly k formulování jeho finální verze, je uveden v *Metodice hodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR*.

Vytvoření dotazníku pro sběr dat k vyhodnocení *Souboru kritérií a indikátorů monitorování kvality výkonu sociální práce*

Součástí *Metodiky hodnocení kvality* je i na míru vytvořený dotazník „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“, tj. standardizovaný nástroj pro sběr dat, na jejichž základě lze následně vyhodnotit míru naplnění jednotlivých kritérií kvality uvedených v *Souboru kritérií a indikátorů*. Vytvoření dotazníku zahrnovalo řadu dílčích činností:

- převedení indikátorů uvedených v *Souboru kritérií a indikátorů* do měřitelné podoby, tedy do otázek vhodných pro dotazník, a to včetně příslušných variant odpovědí;
- doplnění kontextových otázek umožňujících komparaci jednotlivých regionů či segmentů výkonu sociální práce v ČR;
- zajištění vhodné dramaturgie dotazníku a zařazení filtračních otázek.

Takto vytvořený dotazník byl následně podroben pilotáži, kterou provedlo 10 sociálních pracovníků z praxe a pracovníci oddělení koncepce sociální práce a vzdělávání MPSV. Předmětem pilotáže byla srozumitelnost a jednoznačnost otázek a nabízených variant odpovědí, u variant odpovědí také jejich úplnost či to, zda se vzájemně nepřekrývají apod. Dále pilotující sociální pracovníci kontrolovali, zda se v dotazníku nevyskytly věcné chyby. Tyto zpětné vazby byly zapracovány a byla vytvořena finální verze dotazníku.

Formulace způsobu vyhodnocení Souboru kritérií a indikátorů

Výzkumný tým dále vytvořil podrobný *Klíč pro vyhodnocení kvantitativních dat* získaných prostřednictvím právě popsaného dotazníku za účelem zjištění naplnění jednotlivých indikátorů a potažmo kritérií kvality. Klíč zahrnuje popis převedení primárních dat prostřednictvím rekódování a dalších postupů transformace proměnných na data administrativní povahy. Dále obsahuje návod pro vyhodnocení naplnění jednotlivých kritérií s využitím součtových indexů míry naplnění příslušných indikátorů. Tento Klíč je rovněž součástí *Metodiky hodnocení kvality výkonu sociální práce*.

Pilotní ověření Metodiky

V rámci řešení tohoto projektu bylo dále v průběhu roku 2022 provedeno pilotní ověření *Metodiky hodnocení kvality výkonu sociální práce*, a to prostřednictvím realizace prvotního sběru dat s využitím dotazníku „Kvalita výkonu sociální práce v ČR, který je součástí této Metodiky. Podrobně o tomto sběru dat, včetně deskriptivního přehledu výsledků, viz dále následující kapitoly této souhrnné výzkumné zprávy.

Vyhodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR s využitím *Metodiky hodnocení kvality výkonu sociální práce*

Statistická data získaná v rámci tohoto pilotního ověření byla následně transformována s využitím Klíče uvedeného v Metodice do podoby administrativních dat a vyhodnocena dle téhož Klíče. Výsledky tohoto prvotního hodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR jsou uvedeny ve výstupu druhu O – Prvotní *vyhodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR provedené v roce 2022*.

Odborné workshopy

Vybrané výsledky prvotního uplatnění *Metodiky hodnocení kvality výkonu sociální práce* v praxi byly v závěru roku 2022 diskutovány v rámci dvou workshopů. Těchto workshopů se zúčastnili opět zástupci různých oblastí výkonu sociální práce v ČR.

Metodologie dotazníkového šetření „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“

ZVOLENÁ METODIKA SBĚRU DAT

Pro pilotní ověření *Metodiky hodnocení kvality* bylo zvoleno **vyčerpávající online dotazníkové šetření**. K této volbě vedly dva důvody.

Za prvé, pokud by byla dostatečná návratnost, pak by bylo možné podat zprávu nejen o celkové situaci v oblasti výkonu sociální práce v ČR, ale bylo by možné provést i řadu komparací (zejm. mezi segmenty výkonu sociální práce a též dle územního členění), což by umožnilo přesnější zacílení případných opatření směřující k rozvíjení kvality výkonu sociální práce v naší zemi.

Za druhé, v rámci pilotního ověření bylo nezbytné otestovat, které z možných metod oslovení respondentů, tj. řadových sociálních pracovníků a pracovníc, jsou pro prostředí výkonu sociální práce vhodné a které případně nikoliv. A to proto, aby tuto otázku bylo možné následně v *Metodice hodnocení kvality* vyřešit na jedné straně spolehlivě a na straně druhé s co nejmenšími nutnými náklady.

Populace, kterou bylo třeba v rámci tohoto dotazníkového šetření zachytit, byla skutečně rozsáhlá a značně heterogenní. Přehled oblastí, kde je sociální práce v ČR vykonávána i s orientačními počty sociálních pracovníků, kteří v dané oblasti dle dostupných údajů či kvalifikovaných odhadů řídicích orgánů, střešních organizací a dílčích databází zpracovaných v rámci tohoto výzkumu působí, je uveden v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1 **Hlavní oblasti výkonu sociální práce v ČR s kvalifikovanými odhady počtu sociálních pracovníků, kteří zde působí**

| Oblast výkonu sociální práce | Odhadovaný počet sociálních pracovníků a pracovníc |
|---|--|
| Sociální služby | 6 500 (odhad APSS, srpen 2022)* |
| Obecní úřady obcí s rozšířenou působností a s pověřeným obecním úřadem, bez agendy SPOD | 1 441 (Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí za rok 2021) |
| Krajské úřady, bez agendy SPOD | 56 (údaj poskytnutý MPSV, říjen 2022) |
| Sociálně právní ochrana dětí | 2 711 (Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí za rok 2021) |
| Úřad práce ČR | 1 500 (odhad GŘ ÚP ČR, červen 2022) |
| Zdravotnictví | 620 (odhad na základě v rámci řešení projektu zpracované databáze sociálních pracovníků ve zdravotnických zařízeních) |
| Školství | 250 (odhad na základě v rámci řešení projektu zpracované databáze sociálních pracovníků ve školských poradenských a výchovných zařízeních) |
| Vězeňská služba ČR | 139 (údaj poskytnutý GŘ VS ČR, září 2022) |
| Správa uprchlických zařízení | 111 (údaj poskytnutý SUZ, září 2022) |
| Přibližný celkový počet sociálních pracovníků a pracovníc v ČR | 13 328 |

*Poznámka: *Dle Registru poskytovatelů sociálních služeb bylo k 8. 9. 2022 v ČR registrováno 5 614 sociálních služeb. V průměru tak vychází 1,16 sociálního pracovníka na jednu sociální službu.*

PŘÍPRAVA SBĚRU DAT

I když bylo možné většinu aktivit, z nichž sestávala příprava sběru dat, realizovat souběžně, přesto tato fáze byla poměrně časově i kapacitně náročná. Mezi stěžejní činnosti patřilo zejména:

- převedení dotazníku do online verze v softwaru Remark Web Survey a pečlivé otestování, zda při tomto převodu nedošlo k nějaké chybě, a to zejména u filtračních otázek;
- projednání a zajištění podpory sběru dat nejen ze strany MPSV, ale také relevantních organizací státní správy (GŘ ÚP ČR, GŘ VS ČR, SUZ) a rovněž ze strany profesních organizací sdružujících sociální pracovníky (APSS – Profesní sdružení sociálních pracovníků v sociálních službách, SSP, PKSP) a střešních organizací v oblasti sociálních služeb (AOP, ARP ČR, Diakonie ČCE, Slezská Diakonie, Charita ČR, Česká asociace streetwork);
- vytvoření databází e-mailových kontaktů pro vybrané oblasti výkonu sociální práce, konkrétně pro oblast školství a zdravotnictví;
- vytvoření webové stránky <https://www.rilsa.cz/vybrane-projekty/kvalita-vykonu-socialni-prace-v-ceske-republice/>, kde jsou uvedeny základní informace o tomto sběru dat, včetně pdf dotazníku k nahlédnutí, doprovodných dokumentů a informace, že posléze zde budou rovněž publikovány výsledky šetření.

PRŮBĚH SBĚRU DAT

Sběr dat probíhal od poloviny června do poloviny srpna 2022. Sociální pracovníci tedy mohli dotazník vyplnit kdykoliv v průběhu dvou měsíců.

Oslovení respondentů

Oslovení respondentů s žádostí o zapojení se do tohoto sběru dat, jehož cílem bylo, aby se link na dotazník dostal ke každému sociálnímu pracovníkovi a pracovníci, kteří v době sběru dat tuto profesi aktivně vykonávali, záměrně probíhalo několika různými způsoby:

1. Sociální pracovníci a pracovnice působící ve školství a zdravotnictví byli s využitím v rámci projektu vytvořených databází jejich pracovních e-mailových kontaktů (viz výše) osloveni přímo e-mailem od výzkumníků.
2. Sociální pracovníci Správy uprchlických zařízení (SUZ) byli rovněž osloveni přímo výzkumníky, a to na základě databáze e-mailů poskytnutých SUZ. Jednotlivé e-maily však nebyly specifické pro jednotlivé pracovníky, neboť sociální pracovníci na daném pracovišti SUZ většinou měli jednu společnou e-mailovou adresu, nebylo tedy zcela možné zajistit, že se žádost o vyplnění dotazníku skutečně dostane ke všem sociálním pracovníkům a pracovnícím SUZ.
3. Sociální pracovníci a pracovnice působící v rámci Úřadu práce ČR a Vězeňské služby ČR byli s žádostí o vyplnění dotazníku osloveni svými generálními ředitelstvími; zatímco v rámci VS ČR byli sociální pracovníci osloveni přímo pracovníci GŘ, v rámci ÚP ČR byl volen postup oslovení skrze hierarchickou organizační strukturu – tedy GŘ oslovilo Krajské pobočky, Krajské pobočky

oslovily Kontaktní pracoviště a vedoucí pracovníci Kontaktních pracovišť oslovili sociální pracovníky a pracovnice, kteří tam v době sběru dat působili.

4. Sociální pracovníci a pracovnice působící na obecních úřadech (sociální práce v přenesené působnosti a agenda SPOD) byli se žádostí o vyplnění dotazníku rovněž osloveni v rámci svých hierarchických organizačních struktur – MPSV oslovilo krajské úrovně řízení obou agend, krajské metodici oslovili vedoucí sociálních odborů a odborů/oddělení SPOD s tím, aby proklik na dotazník s průvodním dopisem od výzkumníků předali svým řadovým sociálním pracovníkům a pracovnicím.
5. Sociální pracovníci a pracovnice působící v sociálních službách byli osloveni dvěma způsoby – jednak MPSV požádalo pracovníky oddělení registrací sociálních služeb při jednotlivých krajských úřadech, aby proklik na dotazník s průvodním dopisem od výzkumníků zaslali všem u nich registrovaným poskytovatelům sociálních služeb s žádostí, aby toto předali svým sociálním pracovníkům; dále skrze střešní organizace velkých poskytovatelů sociálních služeb, kteří takto rovněž oslovili své členy, konkrétně se jednalo o AOP, ARP ČR, Diakonii ČCE, Slezskou Diakonii, Charitu ČR, Českou asociaci streetwork a APSS – Profesionální sdružení sociálních pracovníků v sociálních službách.
6. Sociální pracovníci a pracovnice bez rozlišení oblasti jejich působení byli osloveni prostřednictvím svých profesních organizací – Společnosti sociálních pracovníků ČR a Profesionální komory sociálních pracovníků.

Kampaň na podporu sběru dat

Právě popsané rozsáhlé a co do organizačního zajištění poměrně složité prvotní oslovení sociálních pracovníků a pracovnic bylo od začátku doprovázeno informační kampaní na podporu tohoto dotazníkového šetření:

- byla zprovozněna výše zmíněná webová stránka projektu s podrobnými informacemi o tomto sběru dat;
- zahájení sběru dat bylo ohlášeno v aktualitách na webu RILSA;
- ve spolupráci s RILSA byla na podporu tohoto sběru dat vydána tisková zpráva MPSV;
- na webu oborového časopisu Sociální práce byl měsíc vyvěšen banner s výzvou k zapojení se do tohoto sběru dat a příslušným proklikem;
- zahájení a průběh sběru dat byly provázely příspěvky na facebooku RILSA a podporou jejich sdílení dříve oslovenými střešními a profesními organizacemi a MPSV.

Záměrem poměrně široké informační kampaně cílené na sociální pracovníky a pracovnice bylo oslovit i ty z nich, k nimž se žádost o vyplnění dotazníku nedostala způsoby popsanými v předchozí podkapitole. Proto v rámci všech mediálních a FB zpráv byly vždy uváděny kontakty na výzkumníky, na které se sociální pracovníci mohli obrátit s žádostí o zaslání linku na online dotazník. Link na dotazník nebyl záměrně šířen zcela volně, aby se omezilo riziko jeho vyplnění osobami, které nesplňovaly parametry respondenta tohoto dotazníkového šetření. Této možnosti, tedy obrátit se přímo na výzkumníky, využili sociální pracovníci v řádu desítek. Současně již z jejich e-mailových zpráv bylo zřejmé, že snaha o oslovení respondentů skrze několik mezistupňů nebyla vždy úspěšná, tj. žádost o vyplnění dotazníku se skrze jednotlivé stupně až k danému sociálnímu pracovníkovi ne vždy dostala.

Kromě toho byla průběžně sledována návratnost a v závislosti na ní byly jednotlivým skupinám sociálních pracovníků a pracovnic postupně zaslány dvě opakované žádosti o vyplnění dotazníku, a to způsoby popsány v předchozí podkapitole.

ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY DATOVÉHO SOUBORU

Dotazníkové šetření „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“ je dle *Metodiky hodnocení kvality výkonu sociální práce* určeno pouze pro sociální pracovníky, kteří aktuálně svou profesi vykonávají, nikoliv pro ty, kdo mají kvalifikaci sociální pracovník, ale aktuálně zastávají pouze vedoucí pozici bez spojení s výkonem sociální práce. Jelikož ale bylo pravděpodobné, že část těchto vedoucích pracovníků bude mít přes informace doprovázející toto dotazníkové šetření zájem dotazník vyplnit, bylo nutné toto ošetřit přímo v online dotazníku. První otázka tedy byla na současnou pracovní pozici respondenta/respondentky a byla rozřazovací, tj. ty, kdo zvolili variantu „vedoucí pracovník/pracovnice“ vedla rovnou na konec dotazníku s omluvou, že nejsou cílovou skupinou tohoto šetření, a s informací, kde mohou do obsahu dotazníku nahlédnout.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 2 252 respondentů, nicméně 478, tj. 21,2 % z nich uvedlo, že jsou pouze vedoucími pracovníky, a tedy nemohli ve vyplňování pokračovat a nejsou součástí finálního datového souboru. Datový soubor zahrnující jenom ty sociální pracovníky, kteří v době sběru dat tuto profesi vykonávali, tvoří 1 774 kompletně vyplněných dotazníků. Před dalšími analýzami byl tento soubor podroben tzv. čištění, kdy byly zejména dokódovány odpovědi „jiné“, pokud se ukázalo, že respondent uvedl některou z přednastavených variant apod., podrobně viz Příloha č. 1.

Z hlediska **pracovní pozice respondentů** většinu souboru tvoří **sociální pracovníci a pracovnice (56,8 %)**, více než čtvrtina respondentů pak zastávala **pozici sociálního pracovníka kumulovanou s pozicí vedoucího (27,8 %)**. V datovém souboru je dále 6,5 % zdravotně sociálních pracovníků, 1,2 % sociálních kurátorů a 3,1 % respondentů, kteří mají opět kumulovanou pozici, a to sociální pracovník a sociální kurátor, a dále 4,6 % sociálních pracovníků, kteří jsou současně i veřejnými opatrovníky.

Mezi respondenty **93 % aktuálně vykonávalo individuální sociální práci**, 12,8 % se věnovalo skupinové sociální práci, 4,5 % sociální práci s komunitou a 5,4 % respondentů uvedlo, že se aktuálně přímé sociální práci nevěnují.

V rámci dotazníku se pracovalo i se skutečností, že řada sociálních pracovníků, zvláště v sociálních službách, působí současně ve více organizacích, nicméně pro účely tohoto dotazníkového šetření a následného vyhodnocení kvality výkonu sociální práce bylo nezbytné, aby jednotlivé dotazníky neodrážely povšechnou zkušenost respondenta, ale zkušenost pouze z jednoho z jeho pracovišť. Respondenti tedy byli instruováni a průběžně upozorňováni na to, že dotazník vyplňují pouze za jedno ze svých případných pracovišť a že pro další ze svých pracovišť mohou vyplnit další dotazník. Co se tedy týče **resortu, pod který organizace, v níž respondent jako sociální pracovník/pracovnice působí** a vyplňuje daný dotazník, v souboru celkem pochopitelně dominují organizace spadající pod **MPSV ČR (78,4 %)**. Z dalších resortů je nejvíce zastoupeno Ministerstvo zdravotnictví (8,8 %). Poté následují Ministerstvo vnitra (4,5 %), pod něž se zařadili nejen respondenti ze Správy uprchlických zařízení, ale též část sociálních pracovníků působících na obecních úřadech,

dále pak Ministerstvo spravedlnosti (3,9 %), Ministerstvo školství (3,4 %), Úřad vlády (0,6 %) a Ministerstvo pro místní rozvoj (0,5 %).

Podrobný **přehled o typu organizace či úřadu**, za který respondenti vyplnili daný dotazník, poskytuje **tabulka č. 2**. Z ní je zřejmé, že **největší podíl** respondentů dotazník vyplňovalo za některou **ze sociálních služeb (49,5 %)**. Z hlediska druhu služby je mezi respondenty ze sociálních služeb nejčastěji zastoupeno odborné sociální poradenství (11,7 %), pečovatelská služba (11,4 %) a domovy pro seniory (11,3 %). Z hlediska formy poskytování služby téměř 1/3 respondentů působila v pobytové sociální službě (32,6 %). **Druhou největší skupinu pak tvoří sociální pracovníci OÚ (22,2 %)**, pokud nerozlišujeme správní působnost daného OÚ. Mezi sociálními pracovníky OÚ pak byli nejčastěji zastoupeni ti, kteří vykonávají obecnou sociální práci v přenesené působnosti (68,5 %), v sociální práci v samostatné působnosti bylo angažováno 41,9 % a agendě SPOD se věnovalo 20,3 % z nich.¹ **Třetí nejpočetnější skupinou** respondentů byli sociální pracovníci působící ve **zdravotnictví (9,8 %)**, a to v nemocnicích (34,9 % z nich), případně ve fakultních nemocnicích (16 % z nich).

Tabulka č. 2 **Typ organizace/úřadu, za který respondent/ka dotazník vyplnil/a**

| | Počet | % |
|---|-------|-------|
| Organizace poskytující sociální služby, kromě zdravotnických zařízení | 878 | 49,5 |
| Zdravotnické zařízení | 174 | 9,8 |
| Státní zařízení pro uprchlíky a azylanty | 13 | 0,7 |
| Věznice a nápravná zařízení | 70 | 3,9 |
| Školské či výchovné zařízení pro děti či mládež | 60 | 3,4 |
| OÚ ORP / SO hl. m. Prahy | 294 | 16,6 |
| OÚ obce s POÚ | 91 | 5,1 |
| OÚ obce se základní působností | 9 | 0,5 |
| ÚP ČR | 146 | 8,2 |
| Krajský úřad | 17 | 1,0 |
| Projekt MAS | 1 | 0,1 |
| Jiné | 21 | 1,2 |
| CELKEM | 1 774 | 100,0 |

V rámci šetření byl pro účely případných regionálních komparací zjišťován rovněž kraj, v němž se organizace/ org. jednotka, za níž respondent/ka vyplnil/a dotazník, nachází (tabulka č. 3). V tomto ohledu tvoří největší podíl respondenti z **Moravskoslezského kraje (19,1 %)**, z hlavního města **Prahy (14 %)** a z **Jihomoravského kraje (12,3 %)**. Ostatní kraje jsou zastoupeny 8 % a méně.

¹ Součet podílů sociálních pracovníků OÚ působících v jednotlivých agendách je vyšší než 100 %, protože část z nich vykonávala více agend současně.

Tabulka č. 3 **Kraj, v němž se organizace/organizační jednotka, za níž respondent/ka vyplnil/a dotazník, nachází**

| | Počet | % |
|----------------------|-------|-------|
| Hlavní město Praha | 249 | 14,0 |
| Jihočeský kraj | 139 | 7,8 |
| Jihomoravský kraj | 218 | 12,3 |
| Karlovarský kraj | 38 | 2,1 |
| Kraj Vysočina | 80 | 4,5 |
| Královéhradecký kraj | 100 | 5,6 |
| Liberecký kraj | 94 | 5,3 |
| Moravskoslezský kraj | 339 | 19,1 |
| Olomoucký kraj | 85 | 4,8 |
| Pardubický kraj | 59 | 3,3 |
| Plzeňský kraj | 72 | 4,1 |
| Středočeský kraj | 142 | 8,0 |
| Ústecký kraj | 53 | 3,0 |
| Zlínský kraj | 106 | 6,0 |
| Celkem | 1 774 | 100,0 |

NÁVRATNOST

Návratnost představuje poměr mezi zodpovězenými dotazníky a odeslanými či sdílenými dotazníky, vyjadřuje tedy, jaký podíl respondentů oslovených s žádostí o vyplnění dotazníku dotazník skutečně vyplnil. Pro výpočet návratnosti je tedy třeba vědět nejen kolik máme vyplněných dotazníků, ale i kolik osob bylo osloveno s žádostí o jeho zodpovězení.

V případě dotazníkového šetření „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“ je **znám počet skutečně oslovených sociálních pracovníků a pracovníků pouze pro některé z oblastí výkonu sociální práce, u řady oblastí výkonu sociální práce lze velikost oslovené populace pouze odhadovat**. Důvodem jsou různé způsoby oslovení sociálních pracovníků a pracovníků uplatněné v rámci tohoto dotazníkového šetření (podrobně viz kap. *Oslovení respondentů*). Cílem všech uplatněných postupů bylo s žádostí o vyplnění dotazníků a online linkem oslovit každého ze sociálních pracovníků aktuálně působících v dané oblasti výkonu sociální práce a potažmo všechny sociální pracovníky v ČR. Avšak to, že žádost o vyplnění dotazníku skutečně obdrželi, lze s jistotou říci pouze u sociálních pracovníků oslovovaných přímo výzkumníky prostřednictvím v rámci projektu zpracovaných databází kontaktů, tj. v oblasti školství a zdravotnictví, a dále u sociálních pracovníků působících v oblasti VS ČR, kde e-maily sice rozesílalo GR VS ČR, ale přímo jednotlivým sociálním pracovníkům a pracovnícím. Oslovení respondentů v ostatních oblastech již nebylo přímé, neboť zahrnovalo buď několik mezistupňů organizační hierarchie, nebo více sociálních pracovníků sdílelo jednu e-mailovou adresu. Jelikož e-maily sociálních pracovníků adresované výzkumníkům s žádostí o zaslání linku na dotazník, o kterém se dozvěděli nejčastěji z Facebooku, přicházely nejen z oblasti sociálních služeb, ale též z OÚ a z ÚP ČR, je zřejmé, že **zprostředkovaný způsob oslovení respondentů k oslovení všech relevantních osob nevedl. U těchto skupin tedy nelze přesně stanovit počet oslovených respondentů, a tedy ani návratnost.**

Pro účely výpočtu návratnosti uvedené v tabulce č. 4, tedy u oblastí výkonu sociální práce, jejichž sociální pracovníci byli osloveni s žádostí o vyplnění dotazníku nepřímo, není uveden přesný počet oslovených, ale odhad počtu sociálních pracovníků působících v dané oblasti, tj. počet sociálních pracovníků, kteří mohli potenciálně být s žádostí o vyplnění dotazníku osloveni, fakticky však v takové míře osloveni nebyli, jak uvádíme výše. Nízkou návratnost u skupin respondentů, kteří byli osloveni zprostředkovaně, tak nelze primárně interpretovat jako odmítavý postoj sociálních pracovníků a pracovníků k vyplnění dotazníku, neboť část z nich se o dotazníkovém šetření vůbec nedozvěděla. U těchto skupin se tak jedná spíše než o návratnost, o poměr sociálních pracovníků a pracovníků, kteří zodpověděli dotazník vůči odhadovanému počtu všech sociálních pracovníků a pracovníků v dané oblasti působících.

Při vědomí právě popsaných omezení lze tedy uvést, že **vyšší návratnost byla u těch skupin sociálních pracovníků, kteří byli osloveni přímo**, a to buď samotnými výzkumníky, nebo z centrální úrovně daného úřadu. U těchto skupin lze současně **hovořit o návratnosti v jejím původním slova smyslu**. Nevyšší návratnost byla v oblasti Vězeňské služby ČR (50,4 %), poté následuje oblast zdravotnictví (30,2 %) a školství (28,2 %).

Podíl sociálních pracovníků a pracovníků zapojených do tohoto dotazníkového šetření u oblastí výkonu sociální práce, které byly osloveny zprostředkovaně, byl nejvyšší v oblasti výkonu sociální práce na krajských a obecních úřadech (bez SPOD), a to 23,3 % a 21,2 %. V ostatních oblastech nedosáhl ani 15 %.

Podíl sociálních pracovníků a pracovníků, kteří vyplnili dotazník, na odhadu celkového počtu všech sociálních pracovníků a pracovníků v ČR je 13,4 %.

Tabulka č. 4 **Návratnost dotazníků dle jednotlivých oblastí výkonu sociální práce v ČR**

| Oblast výkonu sociální práce* | Počet vyplněných dotazníků | Počet (potenciálně) oslovených sociálních pracovníků a pracovníků | Návratnost v % |
|--|----------------------------|---|----------------|
| Sociální služby | 878 | 6 500** | 13,5 |
| Obecní úřady ORP a s POÚ bez agendy SPOD | 305 | 1 441*** | 21,2 |
| Krajské úřady bez agendy SPOD | 13 | 56 | 23,2 |
| Sociálně právní ochrana dětí při OÚ a KÚ | 84 | 2 711*** | 3,1 |
| Úřad práce ČR | 146 | 1 500** | 9,7 |
| Zdravotnictví | 174 | 576 | 30,2 |
| Školství | 60 | 213 | 28,2 |
| Vězeňská služba ČR | 70 | 139 | 50,4 |
| Správa uprchlických zařízení | 13 | 111 | 11,7 |
| CELKEM | 1 743 | 13 247 | 13,2 |

*Poznámka: * v tabulce nejsou uvedeny oblasti s velmi malým počtem respondentů či neznámým základním souborem, tj. projekty MAS, Obce se základní působností a kategorie Jiné; ** kvalifikované odhady počtu sociálních pracovníků v dané oblasti; *** údaje ze Statistické ročenky práce a sociálních věcí pro rok 2021.*

Možné příčiny nízké návratnosti

Z reakcí sociálních pracovníků a na dotazníkovém šetření spolupracujících zástupců ústředních orgánů a střešních organizací, které jsme obdrželi během sběru dat, lze usuzovat na tyto hlavní příčiny převážně nízké návratnosti vyplněných dotazníků:

1. **Přímé vs. zprostředkované oslovení respondentů:** toto téma jsme již diskutovali výše, nyní jen shrneme, že výsledky návratnosti uvedené v tabulce č. 4 a reakce sociálních pracovníků během sběru dat ukázaly, že oslovení respondentů zprostředkované skrze několika úrovníovou organizační hierarchii vede k nižší návratnosti než přímé oslovení respondentů, a to zejména ze dvou důvodů. Jednak se ukázalo, že tato cesta nevede spolehlivě až k sociálním pracovníkům, neboť část z nich vůbec informaci o tomto šetření od svých vedoucích nedostala, dále proto, že pro výzkumníky bylo obtížné takto „na dálku“ motivovat respondenty k vyplnění dotazníku, zejména pokud například nadřízený pracovník sám nepřikládal tomuto šetření a možná ani výkonu sociální práce na jeho pracovišti význam, či vyloženě nebyl z různých důvodů tomuto šetření nakloněn.
2. **Historický kontext:** úvod roku 2022 byl poznamenán další silnou vlnou pandemie covidu-19, tentokrát spojenou zejména s vysokou nemocností, a tedy nedostatečnými kapacitami na pracovištích a přetížením těch, kdo právě byli zdraví. Koncem února 2022 se k tomuto obtížnému stavu přidala rozsáhlá migrační vlna spojená s válkou na Ukrajině. I když příliv uprchlíků od května postupně polevoval, bylo nutné zajišťovat sociální potřeby těch, kteří zde již pobývali (neklesající nápor zažívali zejména sociální pracovníci SUZ, ÚP ČR, OÚ a vybraných druhů sociálních služeb). Aby se sběr dat vyhnul těmto nejhorším obdobím a zároveň mohl být realizován a vyhodnocen ještě v průběhu řešení tohoto projektu, spadlo jeho načasování na letní měsíce, které typicky provázejí dovolené. Tento vliv však byl částečně eliminován delším sběrem dat, než je obvyklé (viz výše).
3. **Délka dotazníku:** dle pilotáže se doba potřebná pro vyplnění dotazníku obvykle pohybovala mezi 50 a 70 minutami, někteří sociální pracovníci a zejména pak někteří zástupci řídicích orgánů vyjadřovali obavu, že tolik času nebudou schopni či ochotni sociální pracovníci vyplňování dotazníku věnovat, a to i přesto, že dotazník nebylo nutné vyplňovat kontinuálně, ale dle potřeby mohl sociální pracovník vyplňování přerušit a po čase se k němu vrátit. Nakolik délka dotazníku skutečně ovlivnila návratnost, však nejsme schopni z informací, které máme, určit.

Kdo tedy vlastně opověděl? Ti, k nimž se informace o dotazníkovém šetření dostala, považovali za důležité podílet se vyjádřením své zkušenosti na rozvoji sociální práce v ČR, byli podpoření svým vedením, střešní organizací/sdružením, aby dotazník vyplnili, našli k tomu čas i vlastní energii.

A kdo zřejmě neodpověděl? Ti, co se k nim informace o tomto šetření nedostala, případně od jeho vyplnění byli svými nadřízenými odrazováni (to indikuje nenaplnění kritéria kvality výkonu sociální práce *A1_2.5 Organizace uznává autonomii sociálních pracovníků při výkonu jejich práce*, viz Metodika), ti, kdo nenašli hodinu času na jeho vyplnění (což naznačuje jejich pracovní přetížení a nenaplnění indikátoru *A1_2.7.6: Sociální pracovník považuje svoji pracovní zátěž za zvladatelnou*, viz Metodika), dále demotivovaní a unavení sociální pracovníci a pracovnice, kteří nevěří v to, že by výsledky tohoto šetření mohly něco změnit, a ti, kteří jsou přesvědčeni, že kvalitu výkonu sociální práce nelze zachytit prostřednictvím standardizovaného dotazování.

V tomto smyslu jsou tedy poznatky prezentované dále v této souhrnné výzkumné zprávě i výsledky hodnocení kvality výkonu sociální práce uvedené v materiálu *Prvotní vyhodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR provedené v roce 2022* (Havlíková et al., 2022) vychýlené v rámci celého

souboru a při členění souboru na podskupiny dle oblastí výkonu sociální práce tam, kde je návratnost nižší než 40 %.

LIMITY ZÍSKANÝCH DAT

Základní otázkou pro další práci s tímto datovým souborem je otázka reprezentativity, čili to, do jaké míry informace a názory získané prostřednictvím tohoto dotazníkového šetření odrážejí skutečnou situaci v jednotlivých oblastech výkonu sociální práce a celkovou situaci v ČR.

Jako **reprezentativní lze chápat data za oblast Vězeňské služby ČR, jako alespoň orientační pak za oblast zdravotnictví a školství**. Data z ostatních oblastí mají kvůli nízké návratnosti charakter ankety, tj. jejich vypovídací hodnota je poznamenána jednak „předvýběrem“, kdy určitá část řídicích pracovníků v rámci organizační hierarchie rozhodla, že „jejich“ sociální pracovníci a pracovníce se tohoto šetření účastnit nebudou. Dále je rovněž pravděpodobně poznamenána „samovýběrem“, tj. dotazník se rozhodla vyplnit jen menšina z oslovených, typicky v takovýchto situacích nezodpovídají dotazník ti, kdo danému šetření nepřikládají váhu, předmět šetření je v podstatě nezajímá, jsou přetížení běžnou prací, rezignovaní apod.

Reprezentativita datového souboru obecně vůči výkonu sociální práce v ČR pak má dvě podmínky. První je dostatečná návratnost (viz výše) a druhou to, že respondenti z jednotlivých oblastí výkonu sociální práce jsou v přibližně stejném poměru distribuováni jak v datovém souboru, tak v populaci. Jak je patrné z tabulek č. 4 a 5, ani jednu z těchto podmínek **datový soubor optimálně nenaplní**, a proto **výsledky, které přinese jeho analýza, nelze zobecňovat na celou oblast výkonu sociální práce v ČR**.

Vzhledem k výše řečenému lze usuzovat, že výsledky uvedené v kapitole „Souhrnné výsledky dotazníkového šetření...“ poskytují příznivější obraz o situaci v sociální práci v ČR, než by tomu bylo, pokud by se do dotazování zapojila většina sociálních pracovníků působících v ČR. Rubovou stranu tohoto pozitivního obrazu tvoří nemalá část sociálních pracovníků, kteří pracují v takových podmínkách, ve kterých jim nadřízení pracovníci neumožní ani se svobodně rozhodnout, zda se budou či nebudou podílet na rozvoji kvality v sociální práci, tím, že vyplní tento dotazník, a další část sociálních pracovníků, kteří pro své pracovní přetížení nemohli věnovat přibližně hodinu této aktivitě (viz diskuse výše).

Tabulka č. 5 **Srovnání podílů sociálních pracovníků a pracovníc z jednotlivých oblastí výkonu sociální práce v datovém souboru a v celé ČR**

| Oblast výkonu sociální práce | Počet vyplněných dotazníků | Podíl v datovém souboru v % | Odhad/počet sociálních pracovníků a pracovníc | Podíl v rámci všech SP v ČR v % |
|--|----------------------------|-----------------------------|---|---------------------------------|
| Sociální služby | 878 | 49,5 | 6 500 | 48,8 |
| Obecní úřady ORP a s POÚ bez agendy SPOD | 305 | 17,2 | 1 441 | 10,8 |
| Krajské úřady bez agendy SPOD | 13 | 0,7 | 56 | 0,4 |
| Sociálně právní ochrana dětí při OÚ a KÚ | 84 | 4,7 | 2 711 | 20,3 |
| Úřad práce ČR | 146 | 8,2 | 1 500 | 11,3 |

pokračování tabulky

| Oblast výkonu sociální práce | Počet vyplněných dotazníků | Podíl v datovém souboru v % | Odhad/počet sociálních pracovníků a pracovníc | Podíl v rámci všech SP v ČR v % |
|------------------------------|----------------------------|-----------------------------|---|---------------------------------|
| Zdravotnictví | 174 | 9,8 | 620 | 4,8 |
| Školství | 60 | 3,4 | 250 | 1,8 |
| Vězeňská služba ČR | 70 | 4 | 139 | 1 |
| Správa uprchlických zařízení | 13 | 0,7 | 111 | 0,8 |
| Jiné | 31 | 1,8 | nn | nn |
| CELKEM | 1 774 | 100 | 13 328 | 100 |

NAPLNĚNÍ CÍLŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Pilotní ověření té části *Metodiky hodnocení kvality*, která metodicky upravuje sběr dat, na jejichž základě lze vyhodnotit s použitím téže Metodiky kvalitu výkonu sociální práce v ČR, proběhlo prostřednictvím online dotazníkového šetření (podrobně viz výše). Toto pilotní ověření mělo **tři hlavní cíle**:

1. experimentální ověření vhodnosti různých typů oslovení respondentů,
2. ověření vhodnosti znění otázek v dotazníku,
3. získání dat pro prvotní hodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR.

První dva z uvedených cílů byly naplněny zcela, třetí pouze částečně.

Experimentální ověření různých typů oslovení respondentů jednoznačně prokázalo, že jediným vhodným postupem je přímé oslovení respondentů prostřednictvím jejich osobního pracovního e-mailu, a to buď přímo výzkumnou organizací, nebo řídicím orgánem dané organizace, pokud ovšem tento orgán současně chápe důležitost a význam tohoto dotazníkového šetření (podrobně k tomu viz kapitoly *Oslovení respondentů* a *Návratnost*). V tomto smyslu byly také následně metodicky upraveny pokyny pro sběr dat v rámci Metodiky.

Dále, **vyhodnocení odpovědí na jednotlivé otázky** odhalilo určité potíže ve formulaci několika z nich a nastavení jednoho z filtrů. Pro dotazník uvedený v Metodice byly tyto otázky a filtr opraveny.

V neposlední řadě bylo cílem tohoto pilotního dotazníkového šetření **získat data pro prvotní vyhodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR**. Tento cíl se podařilo naplnit pouze částečně. Datový soubor je natolik veliký, že na něm bylo možné úspěšně otestovat a finalizovat *Klíč pro vyhodnocení* těchto dat, který je součástí Metodiky. Nicméně nízká návratnost z většiny oblastí výkonu sociální práce (viz kapitoly *Návratnost* a *Limity získaných dat*) umožňuje zobecnit výsledky vyhodnocení kvality výkonu sociální práce s pomocí těchto dat pouze pro výkon sociální práce v rámci Vězeňské služby ČR a s velkou mírou opatrnosti pro oblast zdravotnictví a školství.

Souhrnné výsledky dotazníkového šetření podle oblastí kvality výkonu sociální práce

Níže prezentujeme výsledky převážně deskriptivní statistické analýzy získaných dat. Při čtení a případně dalším využívání těchto výsledků je třeba vždy zohledňovat limity dat, z nichž jsou tyto výsledky vypočítány (viz výše). Výsledky jsou seskupeny dle jednotlivých oblastí kvality výkonu sociální práce uvedených v *Metodice hodnocení kvality* v části *Soubor kritérií a indikátorů*. Jedná se o základní přehled. Data umožňují prohlubující analýzy, ty však přesahují rámec této souhrnné výzkumné zprávy. Nicméně lze je zpracovat jako samostatnou zakázku. V této kapitole je dále kvůli zjednodušení textu obvykle uplatňováno generické maskulinum. Připomínáme, že vyhodnocení kritérií a indikátorů kvality výkonu sociální práce na základě níže prezentovaných dat je obsaženo v samostatném materiálu *Prvotní vyhodnocení kvality výkonu sociální práce v ČR provedené v roce 2022* (Havlíková, Hubíková, Trbola, 2022).

OBLAST A1_1: ZOHLEDNĚNÍ POSLÁNÍ, CÍLŮ A HODNOT SOCIÁLNÍ PRÁCE V ORGANIZACI

V rámci této oblasti kvality výkonu sociální práce je sledován základní vztah mezi organizací či dílčí organizační jednotkou, v níž sociální pracovník působí, a oborem sociální práce. Mezi ústřední otázky v této oblasti patří zejména význam, jaký má naplňování cílů sociální práce v rámci celkového plnění úkolů dané organizace. Dále to, zda organizace respektuje svébytné hodnoty sociální práce a zda sociálním pracovníkům umožňuje realizovat činnosti, jimiž z pozic sociální práce přispívají k sociální změně a k sociální soudržnosti, a také, zda jim umožňuje vykonávat sociální práci v celé její šíři, tj. nejen v rámci individuální práce, ale dle potřeby i s využitím metod skupinové sociální práce a makropraxe.²

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q7, q8, q25, q26, q27, q30_1a, q30_1b, q30_2a, q30_2b, q30_3a, q30_3b, q30_4a, q30_4b, q30_5a, q30_5b, q30_6a, q30_6b, q30_7a, q30_7b, q30_8a, q30_8b, q30_9a, q30_9b, q35_1, q35_2, q35_3, q43_1, q43_12, q56. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

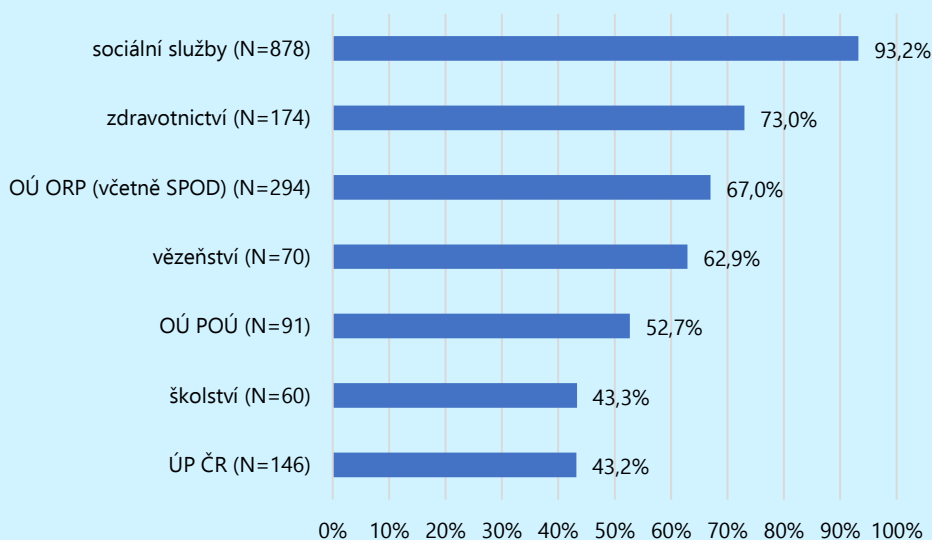
Poslání a cíle, jaké sociální práce v organizaci má, jsou dle 77 % dotázaných vyjádřeny i v písemných dokumentech jejich organizace. Na jejich formulaci se dle 82 % respondentů podílela osoba s kvalifikací sociálního pracovníka, a to v drtivé většině sociální pracovník dané organizace.

² Makropraxi definuje odborná literatura (Levická a kol., 2007; Matoušek, 2008; Vrtišková, 2009; Popelková, 2020) jako sociální práci, která se orientuje na celou komunitu, a řadí sem rovněž reformní paradigmatu v sociální práci, jako je ekologická perspektiva, radikální a kritická sociální práce, antiopresivní přístup.

Současně dle 83,5 % respondentů má v rámci těchto organizací výkon sociální práce nezbytnou roli při plnění hlavních úkolů dané organizace.

To, zda jsou poslání a cíle sociální práce součástí základních dokumentů organizace, ovšem úzce souvisí s oblastí, v níž sociální pracovník působí. Jak je zřejmé z grafu č. 1, zatímco v prostředí sociálních služeb je toto samozřejmostí, ve školství a v rámci pracovišť ÚP ČR je přesvědčena o tom, že cíle sociální práce jsou v dokumentech jejich organizace zmíněny, méně než polovina respondentů. To ukazuje na relativně slabší pozici sociální práce v těchto segmentech veřejných služeb, kdy existuje riziko, že svébytné cíle sociální práce zde budou spíše opomíjeny, nebo posunuty tak, aby ladily s cíli daných organizací. Takové cíle ovšem nemusí být v souladu s cíli sociální práce jakožto oboru (srov. Hubíková et al., 2021).

Graf č. 1 **Poslání a cíle sociální práce jsou uvedeny v písemných dokumentech organizace, v níž je sociální pracovník zaměstnán, dle oblastí výkonu SP, zobrazeny jsou odpovědi „ano“**

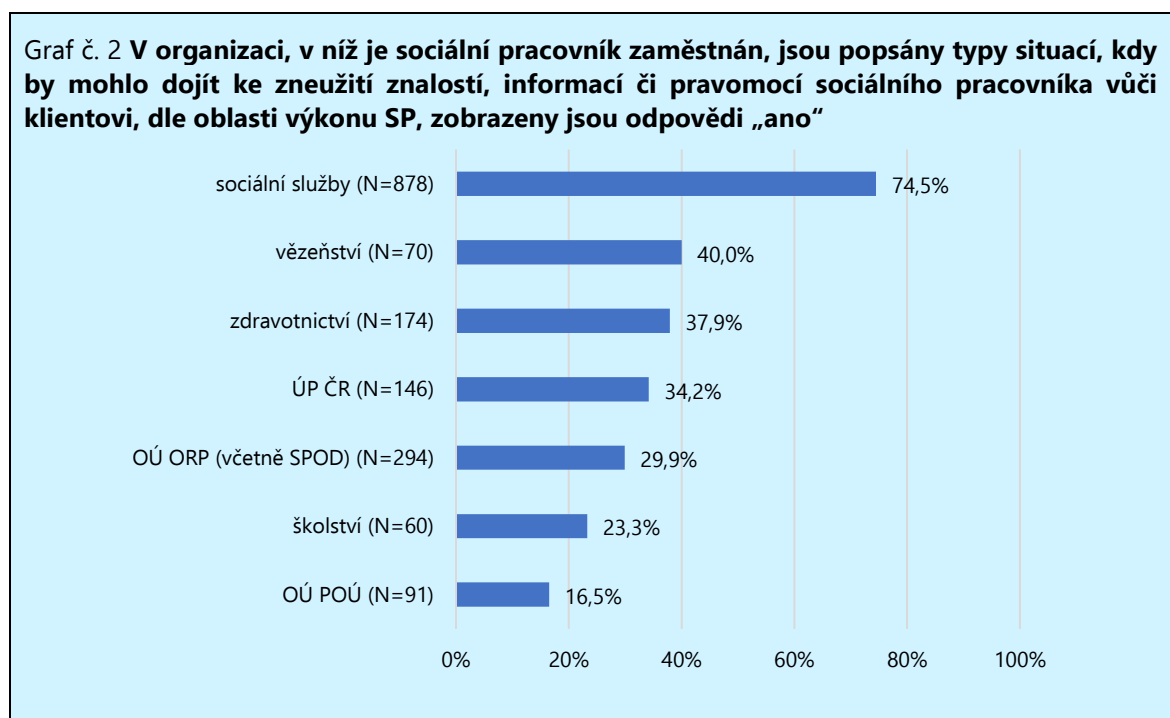


Poznámka: Cramerovo $V = 0,34$.

Další důležitou oblastí je možnost **uplatňovat hodnoty sociální práce v rámci organizací, které zaměstnávají sociální pracovníky**, a to včetně etických hodnot oboru. Oporu v písemných dokumentech pro uplatňování hodnot sociální práce v rámci organizace má 63,5 % respondentů, a co lze považovat za důležitější, pravidelně se různým otázkám spojeným s uplatňováním těchto hodnot v praxi na pracovních poradách věnuje 27,2 % respondentů, příležitostně pak dalších 36,7 %. Současně ale **více než třetina (36,1 %) respondentů uplatňování hodnot sociální práce v jejich činnosti v rámci pracovních porad neřeší vůbec nebo jen výjimečně.**

Přibližně polovina respondentů pak uvedla, že se v jejich organizaci zabývají etickým rozměrem výkonu sociální práce natolik, že jednak mají popsány typy situací, kdy by mohlo dojít ke zneužití znalostí, informací či pravomocí sociálního pracovníka vůči klientovi (53,7 %) a rovněž mají písemné instrukce, jak mají postupovat, jestliže zjistí, že jsou v organizaci či mimo ni porušovány etické hodnoty sociální práce (52 %). Z dat dále vyplývá, že oba tyto dokumenty spolu úzce souvisejí,

neboť buď respondenti uvedli, že mají oba, nebo obvykle nemají ani jeden ($\Phi = 0,89$). Co se týče popisu typů situací, kdy by mohlo dojít k riziku zneužití mocenské nerovnováhy mezi sociálním pracovníkem a klientem, jeho přítomnost **deklarují nejčastěji opět respondenti ze sociálních služeb** (74,5 % z nich) a naopak **nejméně často sociální pracovníci působící při obcích s POÚ** (16,5 % z nich) a **ve školství** (23,3 % z nich), podrobně viz graf č. 2.



Co se týče **podmínek, jaké zaměstnavatelé sociálních pracovníků vytvářejí pro to, aby tito mohli sledovat obecné cíle sociální práce, jimiž jsou podpora sociální soudržnosti a sociální změny** ve prospěch znevýhodněných skupin obyvatel, které byly v dotazníku sledovány zejména prostřednictvím možnosti realizovat takto zaměřené aktivity v rámci pracovní doby, **největší vstřícnost zaměstnavatelů v tomto smyslu vnímali sociální pracovníci u činnosti „obhajování oprávněných zájmů klienta při jednání s dalšími subjekty“**. Téměř 76 % respondentů uvedlo, že tuto činnost může realizovat v rámci pracovní doby, a pro 66,6 % respondentů se jedná o běžnou součást jejich práce. Na druhou stranu, pokud si uvědomíme, že tato činnost je jednou ze základních činností sociální práce, pak skutečnost, že se jí v pracovní době nemůže věnovat téměř 1/4 sociálních pracovníků, je alarmující.

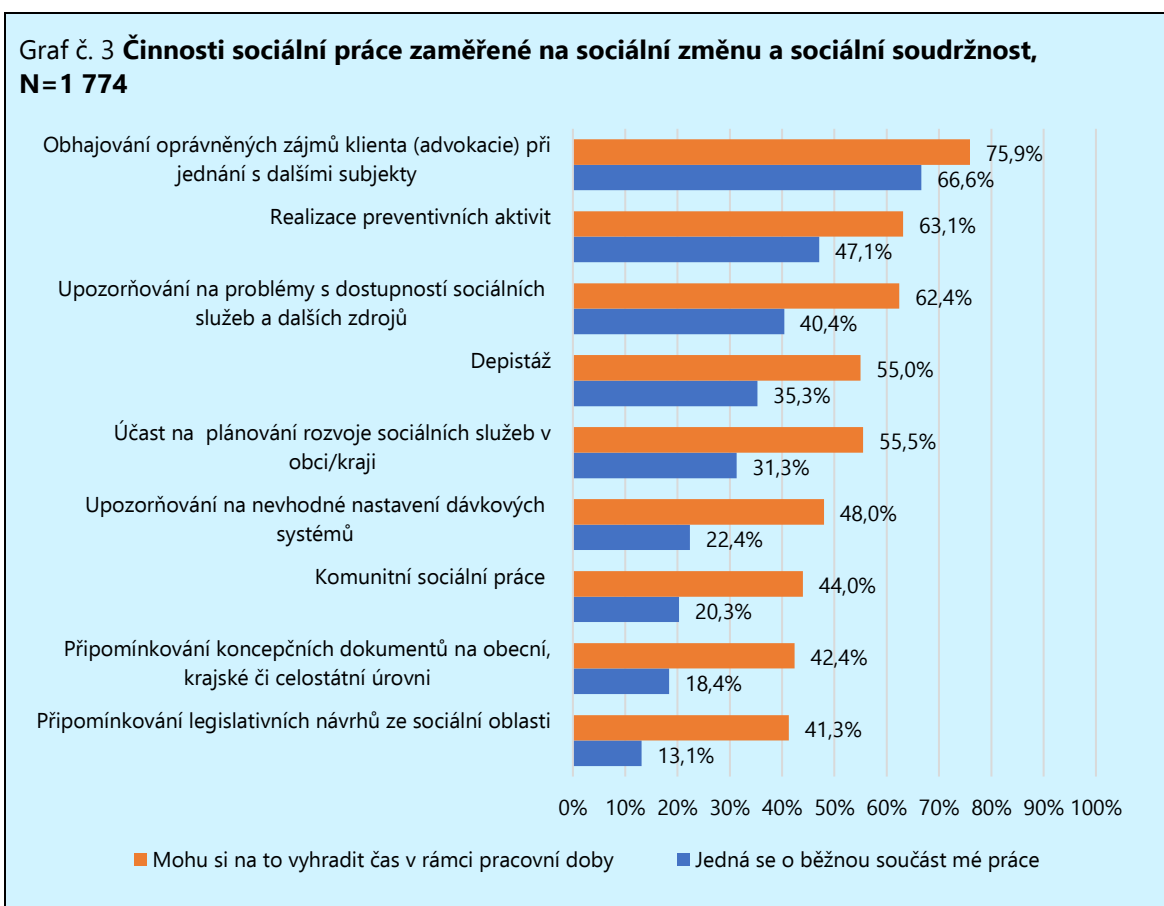
Dále více než polovina, ale méně než 2/3 respondentů uvedly, že zaměstnavatel jim v rámci pracovní doby umožňuje realizovat:

- preventivní aktivity;
- depistáž;
- upozorňovat na chybějící sociální služby a další zdroje nezbytné pro řešení nepříznivé sociální situace jejich klientů a také;
- účastnit se plánování rozvoje sociálních služeb v obci či kraji.

Z grafu č. 3 je zřejmé, že o tom, že tyto činnosti mohou vykonávat v rámci své pracovní doby, jsou přesvědčeni i ti sociální pracovníci a pracovníce, kteří je vykonávají jen příležitostně.

Naopak více než polovině sociálních pracovníků jejich zaměstnavatel v rámci pracovní doby neumožňuje, a to buď přímo, nebo skrze pracovní vytížení jinými činnostmi, výkon těchto aktivit:

- připomínkování legislativních návrhů ze sociální oblasti;
- podíl na tvorbě či připomínkování koncepčních dokumentů souvisejících se sociální oblastí na obecní, krajské či celostátní úrovni;
- komunitní sociální práce;
- upozorňování na nevhodné nastavení dávkových systémů.



Celkově lze tedy říci, že v organizacích zaměstnávajících sociální pracovníky nejsou ty činnosti sociální práce, které sledují její obecné cíle (tj. podporu sociální soudržnosti a sociální změny), chápány jako běžná součást výkonu sociální práce v jejich organizaci, tj. taková, která patří do činností realizovaných v rámci pracovní doby. Z dat dále vyplynulo, že část sociálních pracovníků, kteří uvedli, že tyto činnosti patří do jejich běžné práce, je ale současně nemůže realizovat v rámci své pracovní doby – například u advokacie, která je zaměstnavateli dle respondentů nejvíce akceptována, ji v rámci pracovní doby nemůže realizovat 4,5 % z těch, pro něž je ale běžnou součástí

jejich práce. U depistáže je to 7 %, u upozorňování na nevhodné nastavení dávkových systémů 8,6 % a ve svém volnu připomínkuje legislativní návrhy téměř 10 % z těch, kteří tuto činnost považují za běžnou součást své práce. Současně se lze domnívat, že část sociálních pracovníků za daných podmínek bude na tyto činnosti rezignovat.

V neposlední řadě se dotazník zaměřil na to, **nakolik sociální pracovníci považují rozsah svých pravomocí, které v organizaci mají**, jako například samostatné jednání s dalšími subjekty, rozhodování o svých pracovních úkolech apod., **za adekvátní pro výkon jednotlivých rovin sociální práce** – tj. individuální, skupinové a makropraxe. Jak ukazuje tabulka č. 6, postoj organizací i samotných sociálních pracovníků se liší v závislosti na tom, o kterou z rovin sociální práce jde. Na základě těchto výsledků se jeví, že **individuální sociální práce s jednotlivci či jednotlivými rodinami je sociálními pracovníky vnímána jako to, co mají jako sociální pracovníci dělat, a zaměstnavatel jim k tomu poskytuje potřebné pravomoci (95,7 %)**. To však již neplatí pro **skupinovou sociální práci a makropraxi**, které přibližně 1/3 respondentů nevnímá pro svou stávající pozici jako relevantní. A z těch, kteří je jako relevantní vnímají, nepovažuje své pravomoci nutné k jejich výkonu za dostačující 30 % u skupinové sociální práce a 45 % pro realizaci činností z oblasti makropraxe.

Tabulka č. 6 **Nakolik umožňují respondentům pravomoci, které v organizaci na své pozici mají, realizovat jednotlivé roviny sociální práce v souladu s jejich představami, N=1 774**

| | Ano | Většinou ano | Většinou ne | Ne | Toto mi není v naší organizaci umožněno vůbec | Pro moji pracovní pozici toto není relevantní | Celkem |
|--|--------|--------------|-------------|--------|---|---|--------|
| SP s klientem – jednotlivci či rodinou | 78,6 % | 17,1 % | 1,6 % | 0,6 % | 0,1 % | 2,0 % | 100 % |
| Skupinovou SP | 34,8 % | 13,7 % | 7,9 % | 10,8 % | 2,6 % | 30,2 % | 100 % |
| Makropraxe v SP (např. komunitní sociální práci, ekologickou perspektivu, kritickou sociální práci, antiopresivní přístup) | 20,4 % | 13,2 % | 9,4 % | 15,8 % | 3,4 % | 37,7 % | 100 % |

OBLAST A1_2: ŘÍZENÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE V ORGANIZACI

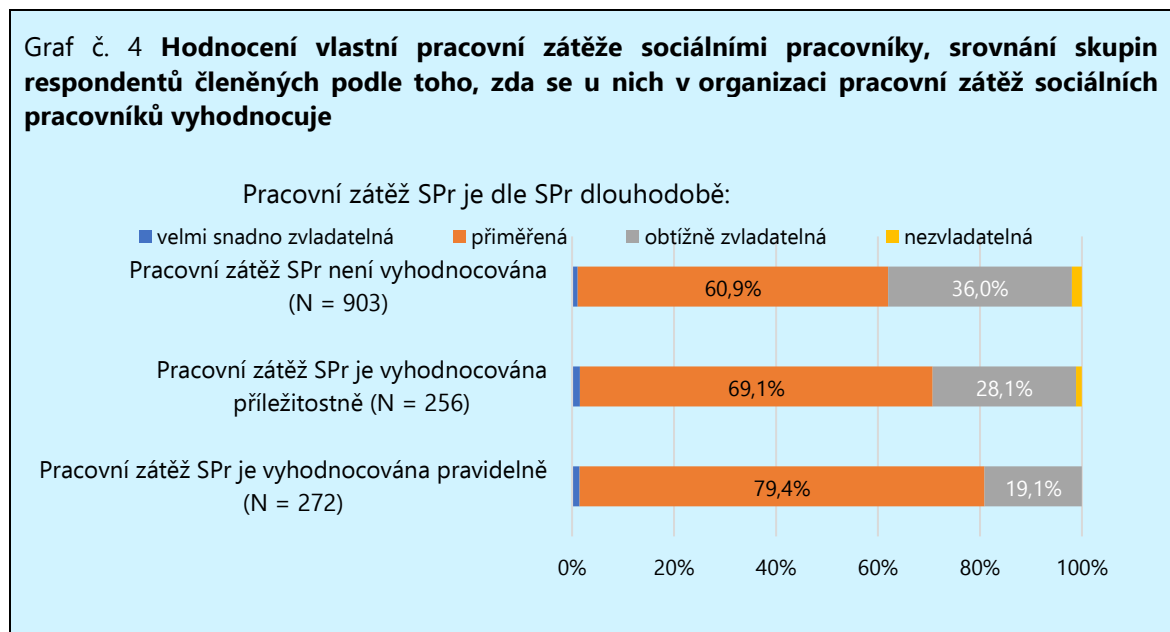
Tato oblast se věnuje zejména roli managementu organizace. V datech se zaměřujeme na dvě hlavní témata. Prvním je, nakolik se management organizace zabývá vytvářením základních podmínek pro kvalitní výkon sociální práce, zejména pracovní zátěží sociálních pracovníků, a vhodným nastavením toku a výměny informací uvnitř organizace. Dále sem patří i odpovídající odborná kvalifikace přímých nadřízených a jejich respekt k autonomii sociálního pracovníka, co se týče odborných otázek spojených s výkonem sociální práce. Druhým tématem je pak míra, v jaké jsou sociální pracovníci v organizaci přizváni, aby se sami na řízení a vnitřním chodu organizace aktivně podíleli.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q11, q15, q16, q17, q18, q19, q20, q33, q34, q36, q37, q38, q39, q40, q41, q42, q43_2, q43_3, q43_4, q43_5, q43_8, q43_11, q43_13, q44, q45, q46. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

Dle výsledků tohoto dotazníkového šetření je zřejmé, že **zaměstnavatelé sociálních pracovníků se systematicky jejich pracovní zátěží většinou nezabývají**: 50,9 % respondentů uvedlo, že jejich pracovní zátěž u nich v organizaci vyhodnocována není a dalších 19,3 % opovědělo, že neví, zda se toto u nich děje, což lze v tomto případě interpretovat jako zápornou odpověď, neboť si lze jen obtížně představit, že by byla hodnocena jejich pracovní zátěž, aniž by o tom měli povědomí. **Pouze 15,3 % respondentů uvedlo, že je jejich pracovní zátěž vyhodnocována pravidelně.**

Je ovšem otázkou, zda toto vyhodnocování pracovní zátěže skutečně přispívá k přiměřenému nastavování pracovního vytížení sociálních pracovníků. Odpověď přináší graf č. 4. I když nadpoloviční většina sociálních pracovníků považuje svou pracovní zátěž za přiměřenou a část respondentů ji naopak považuje za obtížně zvladatelnou bez ohledu na to, zda se jí management zabývá či nikoliv, přesto se vzájemný poměr těchto dvou skupin liší. Zatímco **tam, kde se zátěž sociálních pracovníků nevyhodnocuje, považuje svou pracovní zátěž za přiměřenou pouze 60,9 % respondentů, tam kde se vyhodnocuje, je to 79,4 %**. A naopak, tam, kde se management pracovní zátěží sociálních pracovníků zabývá, ji jako **obtížně zvladatelnou** hodnotí pouze 19,1 % respondentů, ovšem v organizacích, kde toto neřeší, označuje svou pracovní zátěž jako obtížně zvladatelnou 36 % respondentů a 2 % dokonce jako nezvladatelnou. **Lze tak uzavřít, že pokud je v organizaci pravidelně vyhodnocována pracovní zátěž sociálních pracovníků, daří se častěji předcházet dlouhodobému přetížení sociálních pracovníků**, neboť nikdo z této skupiny nehodnotil svou zátěž jako nezvladatelnou a podíl těch, kteří ji hodnotili jako obtížně zvladatelnou, byl téměř o polovinu nižší než ve skupině sociálních pracovníků, v jejichž organizaci se management jejich pracovní zátěží nezabývá.

Graf č. 4 **Hodnocení vlastní pracovní zátěže sociálními pracovníky, srovnání skupin respondentů členěných podle toho, zda se u nich v organizaci pracovní zátěž sociálních pracovníků vyhodnocuje**



Co se týče dílčích aspektů, které mohou ovlivňovat to, jak sociální pracovníci celkově hodnotí svou pracovní zátěž, výsledky za celý datový soubor byly následující:

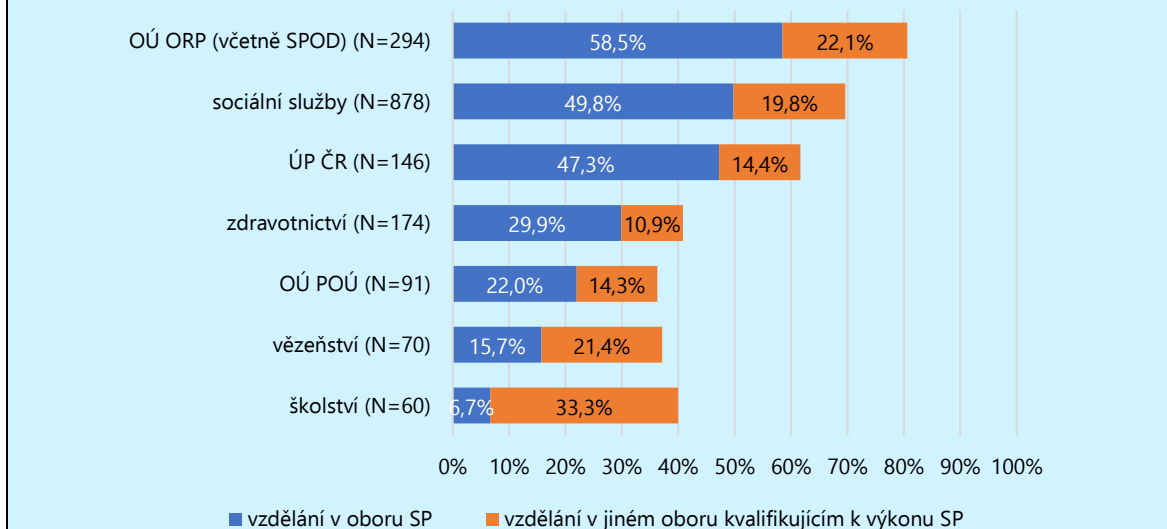
- 56 % respondentů považovalo formálně stanovený počet úvazků alokovaných na sociální práci za odpovídající;
- 55,9 % uvedlo, že tento stanovený počet je aktuálně naplněn; to, že je výrazně nižší, uvedlo pouze 4,7 % respondentů, přičemž jejich podíl byl ve srovnání s ostatními oblastmi výkonu sociální práce vyšší ve skupině respondentů působících na ORP (9,8 %) a ÚP ČR (5,7 %);
- 63,2 % považuje počet svých klientů za přiměřený nebo spíše přiměřený tomu, aby práci s každým z nich mohli věnovat tolik času, kolik je potřeba;
- 50,9 % sociálních pracovníků má možnost zástupu dle potřeby a dalších 38,2 % má možnost zástupu v závislosti na momentálních okolnostech, ovšem 10,9 % možnost zástupu nemá vůbec;
- 21,4 % respondentů uvedlo, že kromě pozice sociálního pracovníka mají v organizaci ještě i úvazek či dohodu na jinou činnost, než je sociální práce, u 53,4 % z nich se jednalo o činnost vedoucího pracovníka.

Mezi rámcové podmínky upravující pozici sociálních pracovníků v organizaci dále patří i to, jak jsou **usazeni v rámci informačních toků v organizaci**. V tomto ohledu se celková **situace jeví velmi příznivě**. Většina respondentů totiž uvedla, že informace ovlivňující jejich práci se k nim obvykle dostávají včas (84,3 %) a že sami mají možnost efektivně předávat informace kolegům (92,9 %) a managementu (77,1 %).

Nyní se budeme věnovat **odborné kvalifikaci přímých nadřízených sociálních pracovníků**. V rámci celého datového souboru deklarovalo 45,2 % respondentů, že jejich přímý nadřízený má vystudovaný přímo obor sociální práce, a dalších 19,1 % uvedlo, že alespoň absolvoval jiný z oborů, které dle zákona o sociálních službách kvalifikují k výkonu sociální práce. **Dostatečný odborný vhled vedoucích pracovníků do problematiky sociální práce se však poněkud liší v závislosti na tom, kde je sociální pracovník zaměstnán** (viz graf č. 5). Jako v tomto ohledu vůbec **nejpříznivější**

situace se jeví v rámci výkonu sociální práce na **ORP, kde 80,6 %** respondentů zde působících uvedlo, že jejich **přímý nadřízený má kvalifikaci pro výkon sociální práce. Na opačném pólu** se nachází situace na obecních úřadech obcí s **POÚ**, kde takto kvalifikovaného přímého nadřízeného uvedlo **pouze 36,3 %** sociálních pracovníků. Pokud bychom ovšem, jako odpovídající kvalifikaci vnímali **pouze absolvování studijních programů sociální práce**, pak by **nejobtížnější situace** byla mezi sociálními pracovníky **ve školství**, kde **tuto odbornost u přímého nadřízeného deklarovalo pouze 6,7 %** respondentů.

Graf č. 5 **Odborná kvalifikace přímého nadřízeného, dle oblastí výkonu sociální práce**

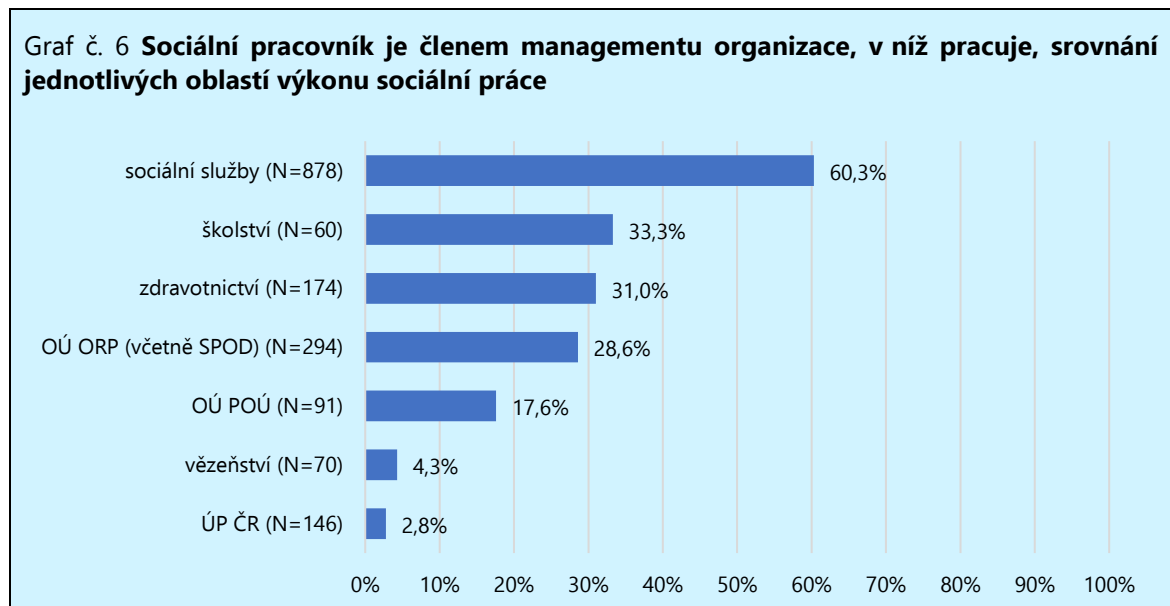


Současně se ale **z vyjádření respondentů jeví, že přímí nadřízení většinou do práce sociálních pracovníků významně nezasahují, tj. že respektují jejich profesní autonomii**: 82,1 % sociálních pracovníků uvedlo, že si své každodenní úkoly stanovují sami nebo ve spolupráci s kolegy a 75,8 % uvedlo, že u nich v organizaci většinou o odborných otázkách v rámci přímé sociální práce rozhodují pouze sociální pracovníci.

Na druhou stranu 15,2 % sociálních pracovníků uvedlo, že jim do tohoto rozhodování zasahují kolegové z jiných oborů či nadřízení pracovníci. Nejobtížnější situaci v tomto ohledu mají opět sociální pracovníci ve školství, kde toto vměšování do odborných otázek sociální práce uvedlo 55 % z nich, a sociální pracovníci v sociálních službách, kde tuto odpověď zvolilo 18,6 %. Naopak respekt k profesní autonomii je nejvyšší u sociálních pracovníků na obecních úřadech, kde vměšování nadřízeného či jiného kolegy bez odbornosti sociálního pracovníka deklarovalo pouze 6,7 % v rámci ORP a 8 % rámci obcí s POÚ.

Dosud jsme se věnovali vlivu managementu organizací zaměstnávajících sociální pracovníky na podmínky, v jakých pracují. Nyní se zaměříme na to, **zda a jakým způsobem se v současné době v těchto organizacích podílejí na jejich řízení či na vytváření koncepčních dokumentů sami sociální pracovníci.**

Podle 41,8 % respondentů je někdo se sociálních pracovníků členem managementu organizace. Nejčastěji tuto skutečnost uváděli respondenti ze sociálních služeb (60,3 %), naopak nejméně často sociální pracovníci z ÚP ČR, pouze 2,8 % z nich (podrobně viz graf č. 6).



Bez ohledu na to, zda je někdo ze sociálních pracovníků členem managementu, 50,8 % respondentů uvedlo, že pokud jsou v jejich organizaci projednávány zásadní otázky, které ovlivňují výkon sociální práce, je k jednání vždy přizván někdo ze sociálních pracovníků. A podobný podíl respondentů (53,7 %) je přesvědčen, že názory a náměty sociálních pracovníků management organizace zohledňuje při svém rozhodování. Z dat vyplynulo, že tyto dvě věci spolu poměrně úzce souvisejí (Cramerovo $V = 0,44$): z těch respondentů, kteří uvedli, že při zásadním rozhodování týkajícím se i sociální práce je vždy přizván sociální pracovník, současně 78,8 % uvedlo, že management organizace zohledňuje názory sociálních pracovníků ve svém rozhodování. Čili přizvání sociálních pracovníků není pouze formálním krokem. Lze tedy uzavřít, **že mezi respondenty tohoto dotazníkového šetření přibližně pouze polovina pracuje v takových organizačních podmínkách, kde se při rozhodování na úrovni managementu organizace berou v úvahu i potřeby sociálních pracovníků v organizacích působících.**

S významem, jaký je sociálním pracovníkům v organizaci přiznáván, souvisí i to, **zda se podílejí na tom, když jsou subjektům mimo danou organizaci prezentována témata spojená s výkonem sociální práce.** To, že přímo sami prezentují, uvedlo 19,6 % respondentů, 18,6 % je na takových prezentacích přítomno, ale v pasivní roli, 10,1 % přítomno není, ale chystá pro toho, kdo bude prezentovat podklady, a 22,9 % uvedlo, že se na tomto typu aktivit nijak nepodílí.

Lepší je situace v oblasti zapojování sociálních pracovníků do tvorby materiálů a dokumentů organizace, které se týkají výkonu sociální práce. Pokud tyto dokumenty v organizaci mají, pak se na jejich tvorbě většinou podílel i sociální pracovník – viz tabulka č. 7.

Tabulka č. 7 **Dokumenty organizace týkající se výkonu sociální práce – jejich přítomnost v organizaci a podíl sociálních pracovníků na jejich formulaci**

| | Podíly respondentů, kteří u jednotlivých dokumentů uvedli, že nevědí, zda je v organizaci mají, či vědí, že je nemají | Z těch, kdo je mají, se na jejich tvorbě podílel i sociální pracovník |
|--|---|---|
| Písemná pravidla poskytování supervize sociálním pracovníkům | 24,5 % | 54,1 % |
| Nástroje pro reflektování a vyhodnocování práce sociálních pracovníků | 25,5 % | 57,7 % |
| Písemná kritéria kvality výkonu sociální práce | 20,9 % | 65,5 % |
| Interní metodické materiály týkající se individuální práce s klientem (jednotlivci a rodiny) | 16,5 % | 73,9 % |
| Obecná struktura záznamu o práci s klientem | 9,4 % | 74,6 % |
| Informační materiály pro klienty a veřejnost | 6,6 % | 74,8 % |
| Popis pracovního místa „sociální pracovník“ v organizaci/organizační jednotce | 5,8 % | 65,0 % |

OBLAST A1_3: VYMEZENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

Mají sociální pracovníci v náplni práce jen činnosti z oboru sociální práce, nebo i jiné? Může v organizaci zaměstnávající sociální pracovníky odborné činnosti z oblasti sociální práce vykonávat i jiný než sociální pracovník? Tyto a další otázky spojené s představami organizace o obsahu pracovní pozice sociální pracovník a požadavcích na zájemce o tuto pozici si klademe v rámci oblasti kvality výkonu sociální práce A1_3.

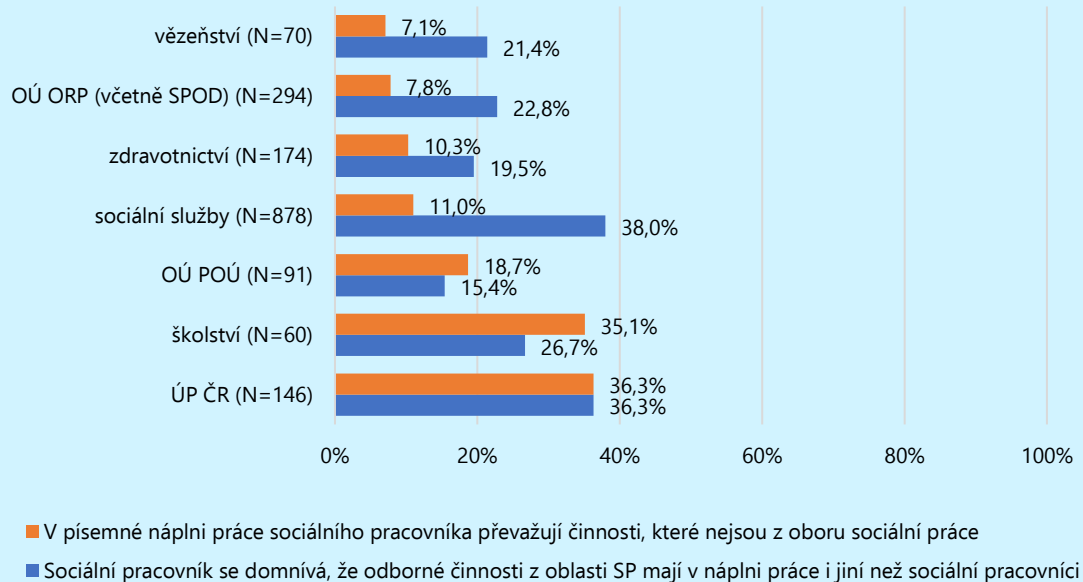
V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q21, q22, q23, q24, q47_1, q47_2, q47_3, q47_4, q47_5. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

Na základě výsledků za celý datový soubor bychom mohli usuzovat, že zaměstnavatelé sociálních pracovníků mají poměrně dobrou představu o tom, co je předmětem sociální práce, a tedy mělo by být i hlavní součástí náplně práce sociálních pracovníků: 81,3 % respondentů uvedlo, že v jejich písemné náplni práce převažují odborné činnosti z oboru sociální práce, a současně 84,1 % uvedlo, že to, co v dané organizaci vykonávají, většinou skutečně odpovídá této náplni práce.

Obrázek již není tak idylický, pokud se podíváme na to, do jaké míry dle vyjádření sociálních pracovníků jejich zaměstnavatelé respektují skutečnost, že odborné činnosti z oblasti sociální práce může vykonávat pouze kvalifikovaný sociální pracovník. Téměř třetina (31 %) respondentů se totiž domnívala, že některé z odborných činností sociální práce mají u nich v organizaci uvedeny v písemné náplni práce i jiní pracovníci. To znamená, že zaměstnavatel nevnímá sociální práci jako svébytnou odbornou činnost a v podstatě ani nerespektuje platnou legislativu.

Výsledky zobrazené v grafu č. 7 pak ukazují, že **celkové výsledky jsou v rámci tohoto tématu zavádějící, neboť mezi odpověďmi respondentů z jednotlivých oblastí výkonu sociální práce jsou podstatné rozdíly.** Zatímco to, že v jejich písemné náplni práce převažují jiné než odborné činnosti sociální práce, uvedlo jen přibližně 7 % respondentů působících v oblasti vězeňství a na OÚ ORP, mezi respondenty ze školství a z ÚP ČR tuto skutečnost deklarovalo více než 35 % z nich. A dále, jako častější praxe se jeví pověřovat výkonem odborných činností z oblasti sociální práce i zaměstnance, kteří na pozici sociálního pracovníka nepracují. Poněkud překvapivě tuto strategii uváděli respondenti ze sociálních služeb (38 % z nich) a dále respondenti zaměstnaní na ÚP ČR (36,3 %). V ostatních oblastech výkonu sociální práce se pak vždy přibližně 20 % respondentů domnívalo, že odborné činnosti sociální práce jsou v jejich organizaci součástí písemné náplně práce i jiných než sociálních pracovníků.

Graf č. 7 **Odborné činnosti sociální práce jako součást písemné náplně práce sociálních pracovníků a jiných pracovníků v organizaci, srovnání dle oblastí výkonu sociální práce**



Respondentů jsme se také ptali na to, jak je u nich v organizaci dále, tj. kromě písemných náplní práce, formálně ošetřena pracovní pozice sociální pracovník a nábor nových sociálních pracovníků. V rámci celého datového souboru 51,2 % respondentů uvedlo, že je v jejich organizaci zpracován odborný profil pozice sociální pracovník. Prohlubující analýza ale ukázala, že tato skutečnost nemá žádný vliv na tendenci pověřovat činnostmi sociální práce i jiné než sociální pracovníky. Dále 58,3 % respondentů uvedlo, že v jejich organizaci jsou písemně formulována kritéria pro výběr nových sociálních pracovníků, tato kritéria dle 26,9 % respondentů obsahují i odborné požadavky nad rámec požadavků uvedených zákonech o sociálních službách. A v neposlední řadě 32,2 % respondentů doplnilo, že u nich v organizaci jsou u uchazečů o tuto pracovní pozici testovány i osobnostní předpoklady. Současně je však třeba upozornit, že přibližně třetina respondentů nevěděla, zda jsou výše uvedené skutečnosti u nich v organizaci vůbec nějak ošetřeny.

OBLAST A1_4: ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ – PODPORA ODBORNÉHO VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE V ORGANIZACI

Tato oblast kvality se zaměřuje na to, do jaké míry je v organizacích zaměstnávajících sociální pracovníky řízení lidských zdrojů nastaveno tak, aby podporovalo odborný výkon sociální práce a odborný růst sociálních pracovníků. Hlavními tématy jsou systém zaškolování nováčků, podmínky pro další vzdělávání sociálních pracovníků a pro supervizi a v neposlední řadě také to, nakolik organizace vnímá profesní komunitu sociálních pracovníků jako důležitý zdroj pro rozvoj odbornosti svých sociálních pracovníků.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q32_1, q32_2, q43_2, q48, q49, q50_1, q50_2, q50_3, q51_1, q51_2, q51_3, q51_4, q52_1, q52_2, q53_1, q53_2, q54_1, q54_2, q54_3, q55_1, q55_2, q55_3. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

Zaškolování nových sociálních pracovníků se jeví z pohledu respondentů jako poměrně neproblematické: 39,9 % uvedlo, že u nich funguje spolehlivě a je ošetřeno formálně stanoveným postupem, dalších 42,8 % pak deklarovalo, že u nich funguje rovněž spolehlivě, ale probíhá na neformální bázi. V tom smyslu, že buď zaškolování neprobíhá, nebo sice probíhá, ale neplní účel, se vyjádřilo pouze 11,4 % respondentů.

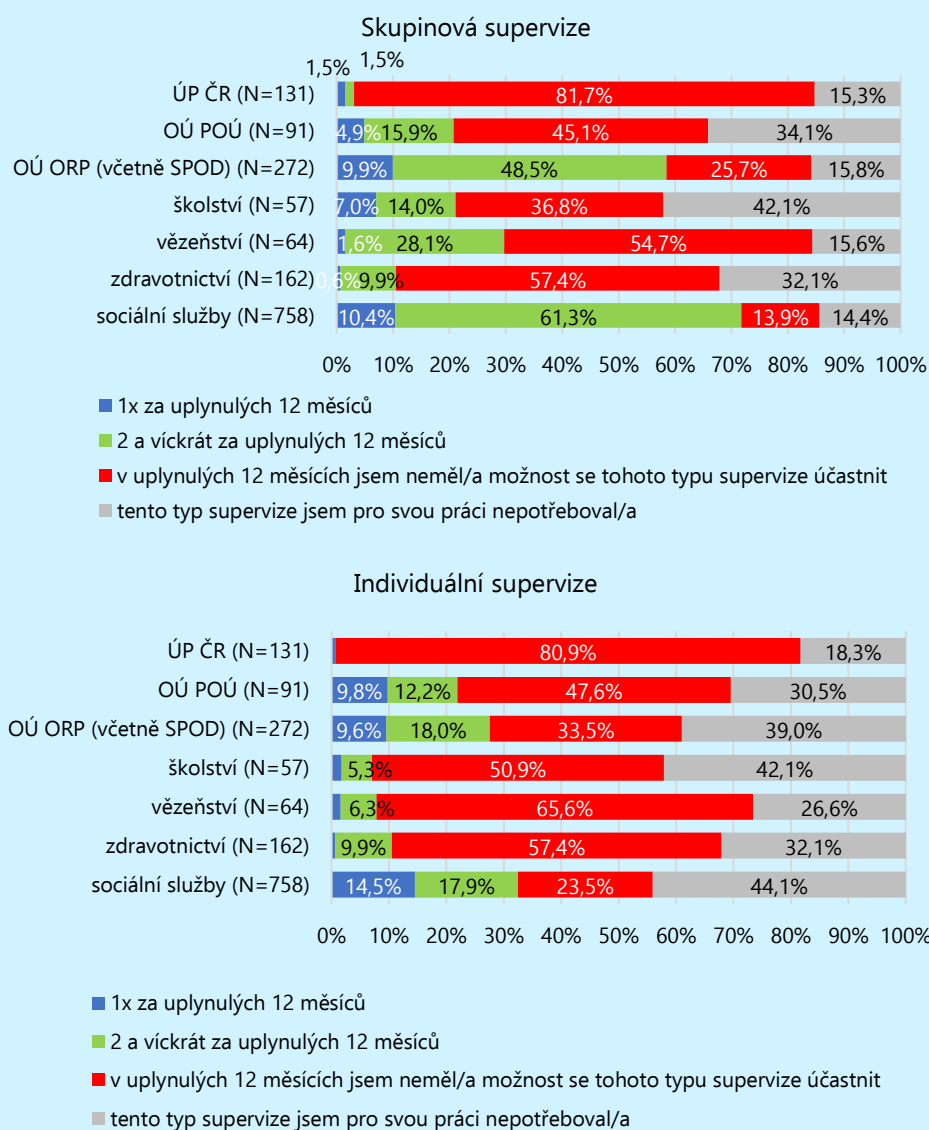
Podobně neproblematicky se jeví i zajišťování dalšího vzdělávání sociálních pracovníků v rozsahu, který ukládá zákon o sociálních službách: dle 81,5 % sociálních pracovníků jsou u nich v organizaci pravidelně zjišťovány jejich vzdělávací potřeby, 76,5 % uvedlo, že vzdělávání, které v uplynulých 12 měsících absolvovali, zcela ladilo s jejich aktuálním zaměřením a dalších 17,4 % uvedlo, že ladilo částečně, současně 89,9 % respondentů si alespoň z části mohlo samo určit, jakých vzdělávacích aktivit se bude účastnit. Co se týče podmínek pro absolvování dalšího vzdělávání – pouze 2,5 % respondentů uvedlo, že vzdělávání nemohou absolvovat v pracovní době, a stejný podíl si hradí sám náklady s dalším vzděláváním spojené. Ovšem v tom, aby se vzdělávali i nad rámec zákonem uložené penze, je svými zaměstnavateli podporováno jen 53,9 % respondentů, nejčastěji to přitom uváděli sociální pracovníci ze školství (65 %).

V oblasti supervize, jakožto nástroje profesního růstu sociálních pracovníků, je však již situace jiná. V uplynulých 12 měsících alespoň 2x absolvovalo skupinovou supervizi 45,4 % respondentů a individuální supervizi pouze 14,8 %. Můžeme se domnívat, že určitý vliv u části zaměstnavatelů má to, že zatímco povinnost dalšího vzdělávání sociálních pracovníků specifikuje platná legislativa, u supervize tomu tak není. Nicméně se jeví, že zvláště k individuální supervizi mají rezervovaný vztah i samotní sociální pracovníci – 38,1 % se domnívá, že tento typ supervize pro svou práci nepotřebuje, o skupinové supervizi si to myslelo 17,8 % respondentů.

Podívejme se nyní podrobněji, ve kterých oblastech výkonu sociální práce se supervize typicky uplatňuje a ve kterých ne. Podrobnou informaci přináší graf č. 8, a to jak ke skupinové, tak k individuální supervizi. V krátkosti lze však konstatovat, že co se týče skupinové supervize, nejvstřícnější je k ní jak na úrovni zaměstnavatelů, tak z hlediska postoje samotných sociálních pracovníků oblast sociálních služeb. Individuální supervize je rovněž nejdostupnější pro sociální

pracovníky v sociálních službách, nicméně sociální pracovníci právě z této oblasti výkonu sociální práce jsou současně nejčastěji přesvědčeni, že ji pro svou práci nepotřebují (44,1 % z nich). O tom, že nepotřebují skupinovou supervizi, jsou pak nejčastěji přesvědčeni sociální pracovníci ze školství (42,1 %). Specifická je situace v rámci ÚP ČR, tam dle vyjádření více než 80 % respondentů nemělo možnost se účastnit v uplynulém roce žádného z typů supervize, a to přesto, že by o ni mělo zájem. To, že supervizi ke své práci nepotřebují, totiž sociální pracovníci z ÚP ČR deklarovali v porovnání s ostatními oblastmi výkonu sociální práce nejméně často (15,3 % pro skupinovou a 18,3 % pro individuální supervizi).

Graf č. 8 Účast na supervizi za posledních 12 měsíců a postoj sociálních pracovníků k ní, srovnání dle oblastí výkonu sociální práce



Na druhou stranu, ti zaměstnavatelé, kteří supervizi považují za důležitou, a tedy ji pro své sociální pracovníky zajišťují, jim vytvářejí i vhodné podmínky pro její čerpání. Ti, kdo se v uplynulých 12 měsících účastnili skupinové supervize, tak v 98,1 % činili v pracovní době a u 97,7 % respondentů náklady zcela hradil zaměstnavatel. U individuální supervize ji v rámci pracovní doby absolvovalo 95,9 % a náklady zaměstnavatel hradil u 96,4 % respondentů.

Posledním tématem je, nakolik organizace vnímá výměnu zkušeností v rámci profesní komunity sociálních pracovníků jako důležitý zdroj pro rozvoj odbornosti svých sociálních pracovníků. Tato výměna zkušeností se může dít prostřednictvím konzultací mezi sociálními pracovníky z různých organizací: v uplynulém roce takovouto metodickou podporu poskytlo kolegům z jiných organizací 71,2 % respondentů, přičemž 70 % z nich tak většinou mohlo činit v rámci své pracovní doby. Obdobnou podporu od kolegů pak čerpalo 83,3 % respondentů (82,5 % z nich v rámci své pracovní doby). Další formou výměny a kultivace společného odborného vědění sociálních pracovníků je účast na různých profesních platformách, konferencích, či zapojení se v rámci profesních organizací. Takovýchto aktivit se v uplynulých 12 měsících zúčastnilo 70,1 % respondentů, přičemž 93,6 % z nich většinou v pracovní době a 84,1 % z nich většinou zaměstnavatel hradil případné další náklady, jako je cestovné či konferenční a členské příspěvky. Lze tak uzavřít, že v našem datovém souboru se na aktivitách souvisejících s rozvojem své i oborové znalostní základny podílelo přibližně 70 % respondentů, a to s podporou ze strany svých zaměstnavatelů.

OBLAST A1_5: ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ – PÉČE O PRACOVNÍ SPOKOJENOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Oblast *Řízení lidských zdrojů – péče o pracovní spokojenost sociálních pracovníků* se věnuje v rámci sociální práce, coby jedné z pomáhajících profesí, velmi důležitému, ale často dosud opomíjenému tématu péče o ty, kdo sociální práci vykonávají. Tato oblast zahrnuje nejen postoj zaměstnavatele k péči o pracovní pohodu sociálních pracovníků, a to včetně pracovních benefitů, ale také vhodné podmínky pro sladování rodinného a pracovního života a přispívání k určité životní jistotě skrze vytváření stabilních a odpovídajícím způsobem odměňovaných pracovních míst.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q12, q12t, q13, q14, q58_1, q58_2, q58_3, q58_4, q58_5, q59_1, q59_2, q60, q61, q62_1, q62_2, q62_3, q62_4, q62_5, q62_6, q63_1, q63_2, q63_3, q63_4, q63_5, q63_6, q63_7, q64_1, q64_2, q64_3, q64_4, q64_5, q64_6, q65, q66, q133, q134. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

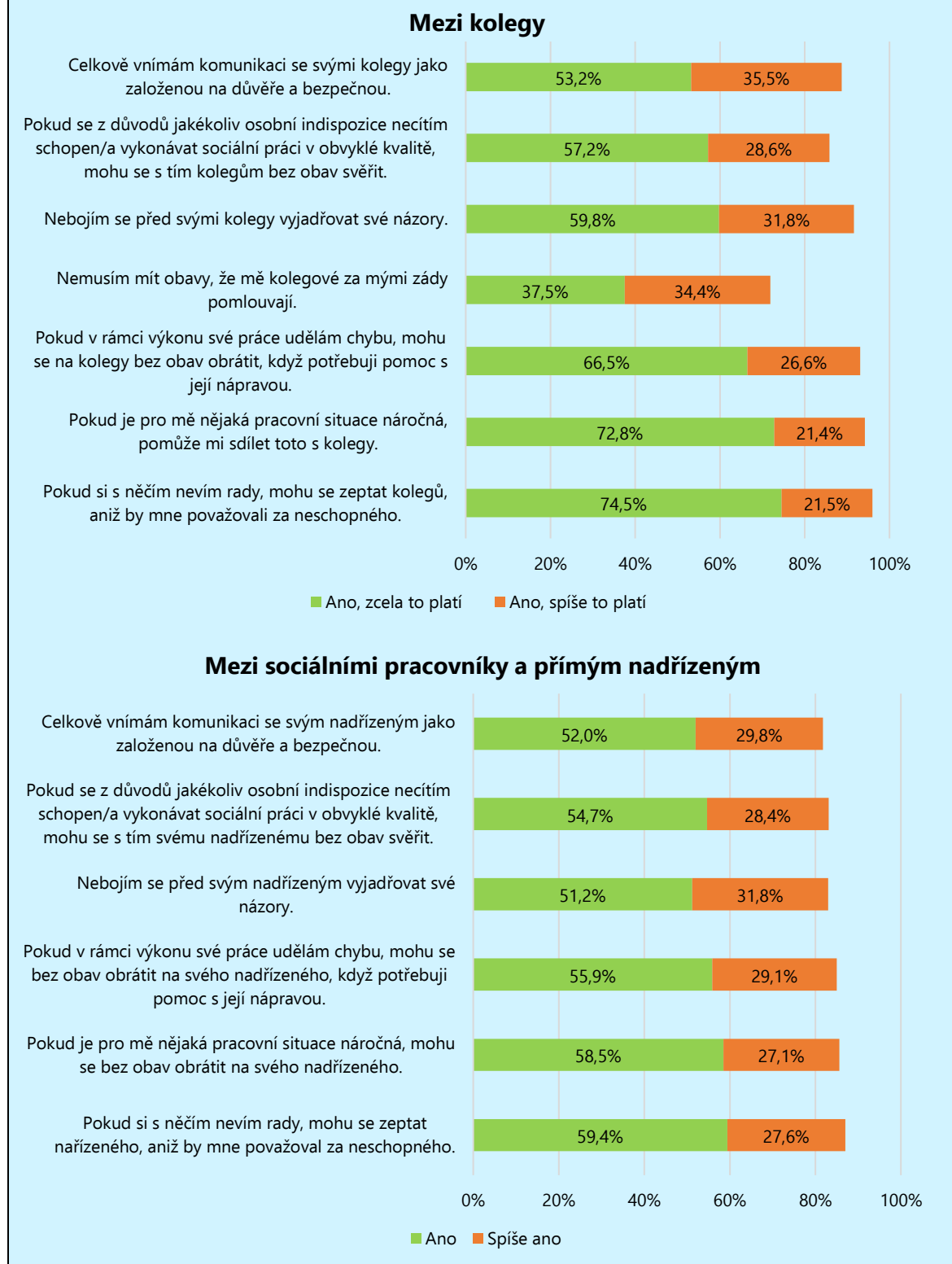
Téma pracovní pohody je poměrně členité. V rámci tohoto výzkumu bylo sledováno prostřednictvím následujících dílčích témat:

- příjemné pracovní prostředí, co se materiálního vybavení pracoviště týče;
- bezpečná a předvídatelná komunikace na pracovišti nejen mezi kolegy, ale i směrem k nadřízeným;
- možnosti čerpání pracovních benefitů podporujících mj. péči o sebe u sociálních pracovníků.

Příjemné prostředí na svém pracovišti má přibližně polovina sociálních pracovníků a pracovníků, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření *Kvalita výkonu sociální práce v ČR*. Zázemí, které na pracovišti mají, jako například vyhrazené hygienické zařízení, vybavená kuchyňka, místnost pro odpočinek, hodnotilo jako zcela vyhovující 45,5 % respondentů, za částečně vyhovující je označilo dalších 44 %. **Nejvyšší podíl respondentů, kteří považují své zázemí na pracovišti za zcela vyhovující**, byl mezi sociálními pracovníky působícími **ve školství** (66,7 %). Naopak ve srovnání s ostatními oblastmi výkonu sociální práce **nejméně uspokojivé zázemí deklarovali respondenti z ÚP ČR** – 51,4 % je považuje pouze za částečně vyhovující a 24,7 % za nevyhovující. K pracovní pohodě rovněž přispívá to, že si pracovník může své pracovní místo upravit podle svého vkusu. V dostatečné míře si své pracovní místo mohlo upravit 60,5 % respondentů, nicméně dalších 34,8 % pouze v maličkostech a 4,1 % vůbec.

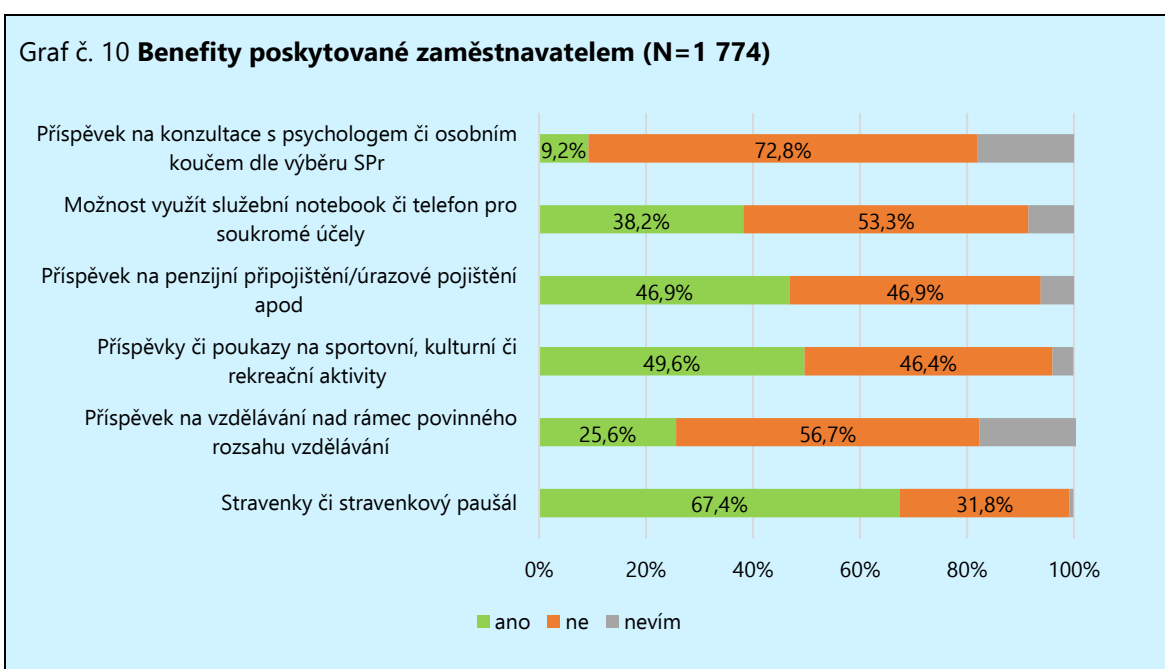
Komunikaci s kolegy i přímým nadřízeným hodnotí jako **jednoznačně bezpečnou a založenou na vzájemné důvěře** více než **polovina respondentů** (graf č. 9). A to přesto, že si je pouze 37,5 % respondentů jistých, že je za jejich zády někdo z kolegů nekritizuje či nepomlouvá. Jak se ukazuje dále, na pracovištích sociální práce **dominují neformální vztahy**, neboť to, že mají v organizaci písemnými pravidly ošetřeno, jak řešit závažné spory, uvedlo pouze 13,1 % pro vážné rozpory mezi stanovisky jednotlivých sociálních pracovníků a 11,9 % pro vážné rozpory mezi stanoviskem sociálního pracovníka a stanoviskem vedení.

Graf č. 9 **Bezpečné vztahy a komunikace na pracovišti, zobrazeny kladné odpovědi (N=1 774)**



Jak dále ukazuje graf č. 9, ve všech sledovaných položkách považuje mírně větší podíl respondentů komunikaci s kolegy za bezpečnější než komunikaci s přímým nadřízeným. S kolegy na pracovišti sociální pracovníci obvykle řeší či sdílejí zejména otázky a pocity spojené s každodenní pracovní činností. V podstatě se jedná o poskytování si vzájemné intervize. **Celkově se jeví, že pracoviště sociální práce se vyznačují poměrně vysokou mírou kolegiality.**

Co se týče **benefitů**, které zaměstnavatelé sociálním pracovníkům poskytují (graf č. 10), mezi nejčastější formy patří příspěvek na stravování, který deklarovalo 67,4 % respondentů, dále pak příspěvky na sportovní či kulturní aktivity (49,6 %) a na penzijní či úrazové pojištění (46,9 %). Z v dotazníku nabízených možností pak nejméně častým benefitem byl příspěvek na konzultace s psychologem či osobním koučem, ten mohlo čerpat pouze 9,2 % respondentů.



Možnosti čerpání dovolené a indispozičního volna souvisejí nejen s dostatečným odpočinkem v rámci psychicky náročné pomáhající profese, ale také se sladováním pracovního a rodinného života. Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že **95,4 % respondentů** poskytuje zaměstnavatel **alespoň 5 týdnů dovolené**. Pouze zákonné 4 týdny dovolené uvedlo 7,5 % respondentů ze sociálních služeb a 5 % z oblasti školství. V ostatních oblastech výkonu sociální práce buď takto krátká dovolená vůbec deklarována nebyla, nebo pouze jednotlivci. Dále třetině z těch sociálních pracovníků, kteří mají pouze 4 týdny dovolené, tuto určitou nevýhodu v rámci daného sektoru, zaměstnavatel kompenzuje poskytnutím tzv. **sick days**. Ty ale nejsou neobvyklé ani mezi sociálními pracovníky s 5 a více týdny dovolené, neboť **v celém datovém souboru je deklarovalo 59,7 % respondentů**. Dodejme, že o rozložení čerpání své dovolené **zcela samostatně rozhoduje 72,3 % respondentů** a dalších 26,7 % rozhoduje o části čerpání své dovolené.

Mezi **dalšími nástroji sladování rodinného a pracovního života byly sledovány tyto položky:**

- možnost dohodnout si takovou úpravu pracovní doby, která umožňuje sladit práci a péči o dítě či jiného člena rodiny – tuto možnost má 44,3 % respondentů a dalších 29 % částečnou;
- možnost vyžádat si uvolnění na doprovod člena rodiny k lékaři či na vlastní návštěvu lékaře – tuto možnost má 85,2 % respondentů a dalších 10,2 % částečnou;
- možnost dohodnout část výkonu práce z domova (tzv. home office) – tuto možnost má 25,1 % respondentů a dalších 17,2 % částečnou;
- možnost čerpat studijní volno – tuto možnost má 29,1 % respondentů a dalších 12,6 % částečnou;

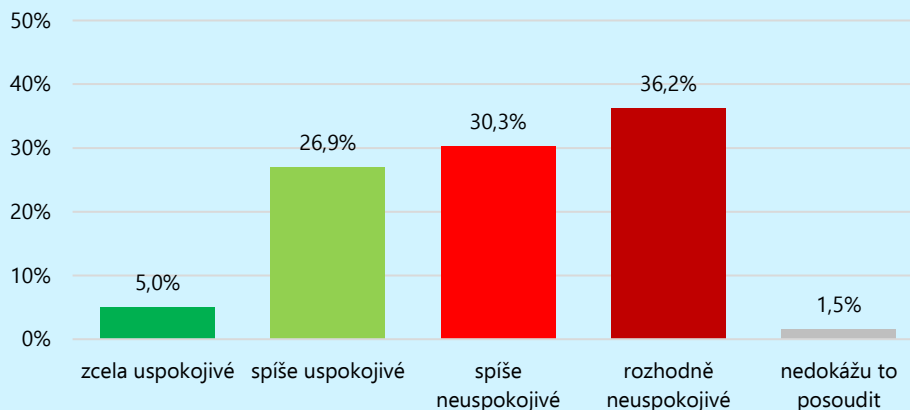
Nyní obrátíme svou pozornost k poslednímu tématu této kapitoly, a to k základním charakteristikám pracovních míst sociálních pracovníků, jimiž jsou **typ zaměstnanecké smlouvy, výše úvazku a mzdové či platové ohodnocení**. V závislosti na tom, jak jsou tyto parametry nastaveny, přispívají nebo naopak podkopávají spokojenost v práci a pocit určité životní jistoty pracovníků.

Celkově se jeví, že do dotazníkového šetření *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* se **zapojili zejména ti sociální pracovníci a pracovníce, jejichž pracovní místa lze hodnotit jako poměrně stabilní**: 99,1 % z nich pracovalo na pracovní smlouvu, přičemž 77,7 % z respondentů s pracovní smlouvou mělo tuto smlouvu uzavřenu na dobu neurčitou a 62,3 % na plný úvazek. Poloviční a vyšší úvazek uvedlo 89,5 % respondentů. Na opačném pólu, v tzv. prekarizovaných pozicích, se nacházel pouze zlomek respondentů. Konkrétně 0,9 % respondentů bylo angažováno pouze na DPP či DPČ, 10,3 % respondentů bylo zcela či částečně tzv. projektovými pracovníky, jejichž angažmá obvykle končí s koncem daného projektu a 8,3 % respondentů mělo úvazek ve výši 0,3 a nižší. Lze tak uzavřít, že **na prekarizovaných pozicích pracoval maximálně každý 10. ze sociálních pracovníků, kteří vyplnili tento dotazník**.

Pokud bychom se již dále nezabývali ještě stránkou odměňování sociálních pracovníků, pak by bylo možné zhodnotit pracovní podmínky sociálních pracovníků, které obecně v zaměstnání ovlivňují pracovní pohodu a spokojenost zaměstnanců, jako značně příznivé. Odměňování sociálních pracovníků však tento obraz výrazně mění.

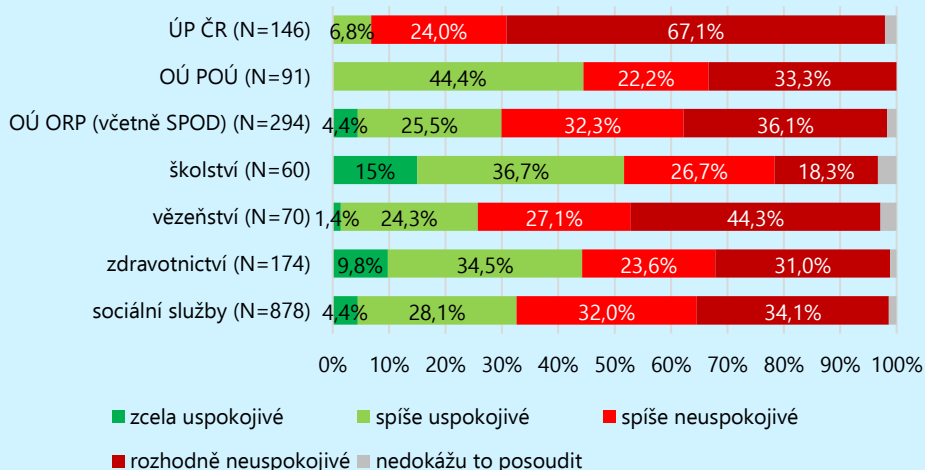
Jak je patrné z grafu č. 11, **pouze 5 % respondentů považovalo své současné platové či mzdové ohodnocení na pozici sociálního pracovníka za zcela uspokojivé** s ohledem na povahu své práce. Jako spíše uspokojivé je hodnotilo 26,9 % respondentů. Nicméně 2/3 respondentů je považovaly za spíše či zcela neuspokojivé. K tomu ještě 1/3 respondentů vnímala přiznávání odměn, osobního ohodnocení či jiných pohyblivých složek platu u nich v organizaci jako nespravedlivé.

Graf č. 11 **Nakolik sociální pracovníci a pracovnice považují své současné platové/mzdové ohodnocení za uspokojivé vzhledem k nárokům spojeným s výkonem jejich práce (N=1 774)**



Podíváme-li se na spokojenost s platem či mzdou podle odvětví, v němž sociální pracovník či pracovnice působí (graf č. 12), pak mezi našimi respondenty byli relativně se svým odměňováním **nejspokojenější ti, kteří působili ve školství** a ve zdravotnictví, případně na OÚ POÚ. Naopak nejméně spokojeni v tomto ohledu byli respondenti působící na ÚP ČR – jako zcela uspokojivý svůj plat nehodnotil nikdo a jako spíše uspokojivý pouze 6,8 %.

Graf č. 12 **Nakolik sociální pracovníci a pracovnice považují své současné platové/mzdové ohodnocení za uspokojivé vzhledem k nárokům spojeným s výkonem jejich práce, dle oblasti výkonu sociální práce**



Lze se domnívat, že tato situace může významně relativizovat vliv výše popsaných aspektů pracovního zázemí sociálních pracovníků na jejich spokojenost v práci a záměr v tomto oboru setrvat.

OBLAST A1_6: ZÁMĚRNÝ ROZVOJ KVALITY VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE V ORGANIZACI

Ke kvalitě výkonu sociální práce přispívá i to, pokud se sama organizace zaměstnávající sociální pracovníky touto otázkou systematicky zabývá. Tato kapitola tak přináší poznatky o tom, nakolik zaměstnavatelé sociálních pracovníků a pracovníci dle jejich povědomí využívají různé mechanismy hodnocení výkonu sociální práce, a to včetně sebehodnocení sociálních pracovníků.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q43_3, q43_4, q67, q68, q69, q70, q71, q72, q73, q74_1, q74_2, q74_3, q74_4, q74_5, q74_6. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

Z výsledků dotazníkového šetření se jeví, že využívání komplexních modelů řízení kvality není v organizacích zaměstnávajících sociální pracovníky zatím příliš rozšířené. To, že **v jejich organizaci je některý ze systémů řízení kvality uplatňován, uvedlo pouze 14,9 % respondentů**. Největší podíl z těchto respondentů tvořili ti ze sociálních služeb (59,6 %), dále ze zdravotnictví (17,3 %) a z OÚ ORP (15,9 %). Přibližně polovina z nich dále uvedla, že jejich organizace využívá některý z již existujících modelů, jako je například ISO, EFQM, E-Qualin, druhá polovina tvořená především respondenty ze sociálních služeb pak, že jejich organizace má systém řízení kvality vytvořený přímo jí na míru. Nutno zdůraznit, že sama skutečnost, že organizace využívá určitý model řízení kvality jejich služeb, automaticky neznamená, že součástí tohoto modelu je i řízení kvality výkonu sociální práce. Mezi těmi respondenty, kteří využívání takového modelu deklarovali, pouze necelá třetina (30,2 %) uvedla, že jejich model se zaměřuje zejména na řízení kvality výkonu sociální práce. Podle dalších 40 % představuje výkon sociální práce jen jednu z dílčích oblastí řízení kvality a 30 % si nebylo vůbec jistých, zda je v daném modelu výkon sociální práce začleněn, či si byli jisti, že není.

Mezi další nástroje řízení kvality patří pravidelné či příležitostné externí audity kvality. To, že takový **audit jejich organizace v posledních 5 letech absolvovala, uvedlo 39,7 % respondentů**, 95 % z nich bylo ze sociálních služeb. Dle 75,7 % respondentů, kteří deklarovali, že jejich organizace audit absolvovala, se daný audit v nějaké míře dotýkal i výkonu sociální práce.

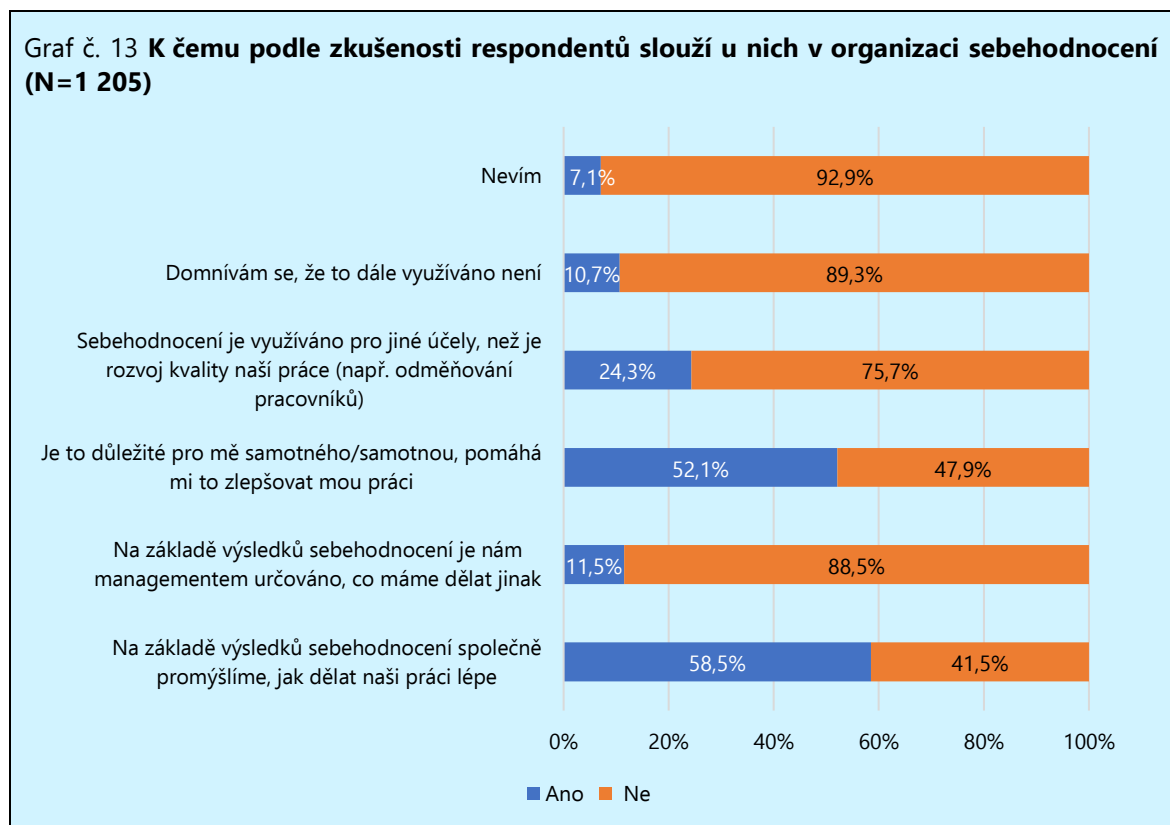
Poněkud překvapivě 79,1 % respondentů uvedlo, že v jejich organizaci mají zpracována písemná kritéria kvality výkonu sociální práce. To je číslo v porovnání s předešlými značně vysoké a **do určité míry se lze domnívat**, i na základě kvalitativního šetření realizovaného v rámci projektu IP70707 „Kvalita výkonu sociální práce v ČR – vytvoření metodiky hodnocení a provedení prvotní evaluace“, **že jde o záměnu se Standardy kvality výkonu sociálních služeb.**

Jakéhokoliv procesu hodnocení kvality výkonu sociální práce, ať již interního či externího, se pak v uplynulých 5 letech účastnilo 28,4 % respondentů. Je poněkud překvapivé, že dle 7,1 % respondentů u nich takové hodnocení proběhlo, ale sociální pracovníci se ho přímo neúčastnili. Podobně **z těch respondentů, kteří deklarovali, že nějaké hodnocení kvality výkonu sociální práce u nich bylo, 24,3 % uvedlo, že do tohoto hodnocení nebyli žádným způsobem zapojeni klienti.**

Samostatnou kapitolou v oblasti hodnocení výkonu sociální práce je využívání **sebehodnocení** sociálních pracovníků jako nástroje rozvoje vlastní odbornosti a profesionality. Téměř třetina respondentů uvedla, že sebehodnocení se u nich neprovádí vůbec, podle **45,6 % respondentů se u nich sebehodnocení dělá 1x ročně**, 2x ročně nebo častěji pak u 11 % respondentů, dalších 11,3 % uvedlo, že sebehodnocení u nich neprobíhá organizovaně, ale každý sociální pracovník si je dělá dle potřeby během roku.

Respondenti, kteří uvedli, že se sebehodnocení u nich v organizaci v nějaké formě provádí, odpovídali dále na to, **k jakému účelu podle jejich zkušenosti slouží**. Jak je patrné z grafu č. 13, tam, kde sebehodnocení probíhá, je více než polovinou respondentů využíváno ke zlepšování jejich práce, a to jak v rámci osobní reflexe, tak společného zamýšlení se nad úpravou poskytovaných služeb sociální práce. Nicméně minimálně čtvrtina respondentů má zkušenost i se špatnou praxí v oblasti využívání sebehodnocení, kdy se buď jedná o samoučel, nebo změny nejsou generovány zezdola, ale ukládány managementem, nebo je sebehodnocení zcela chybně využíváno například pro odměňování zaměstnanců.

Graf č. 13 **K čemu podle zkušenosti respondentů slouží u nich v organizaci sebehodnocení (N=1 205)**



OBLAST A1_7: ZAJIŠTĚNÍ BEZPEČNOSTI PRÁCE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

Tato oblast se věnuje zásadnímu tématu v sociální práci, a sice zajištění bezpečnosti sociálních pracovníků při výkonu své profese jak na pracovišti, tak v terénu. To zahrnuje nejen příslušné vnitřní předpisy, ale i odpovídající nastavení organizačních postupů a materiální a technické vybavení.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q86_1, q86_2, q86_3, q86_4, q86_5, q87, q88, q89, q90, q91, q92. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

V rámci zajištění bezpečnosti sociálních pracovníků může být vhodným výchozím bodem pro nastavení příslušných opatření **analýza rizik spojených s výkonem sociální práce v dané organizaci**. To, že v jejich organizaci taková analýza zpracována je, uvedlo **37,1 % respondentů**. V rámci jednotlivých oblastí výkonu sociální práce je analýza rizik nejčastěji přítomná v organizacích poskytujících sociální služby (z respondentů působících v sociálních službách jich 49,4 % uvedlo, že tuto analýzu mají) a v oblasti vězeňství (41,4 %). Ostatní respondenti buď uvedli, že toto u nich v organizaci nemají (24 %), nebo o tom nevědí (31,8 %) a 7,1 % uvedlo, že analýzu rizik nepovažují v kontextu výkonu sociální práce v jejich organizaci za potřebnou. Tento názor nejčastěji deklarovali sociální pracovníci působící ve školství – to, že analýza rizik u nich není potřeba, uvedlo 26,7 % z nich.

Analýza asociace ukázala, že **existuje úzká souvislost mezi existencí analýzy rizik a přítomností písemně zpracovaných postupů prevence vzniku ohrožujících situací souvisejících s výkonem sociální práce** (Cramerovo V = 0,74). Tedy, v organizaci jsou obvykle přítomny buď oba tyto dokumenty, nebo žádný z nich. Dodejme, že přítomnost uvedených postupů prevence vzniku ohrožujících situací v jejich organizaci deklarovalo 37,6 % respondentů.

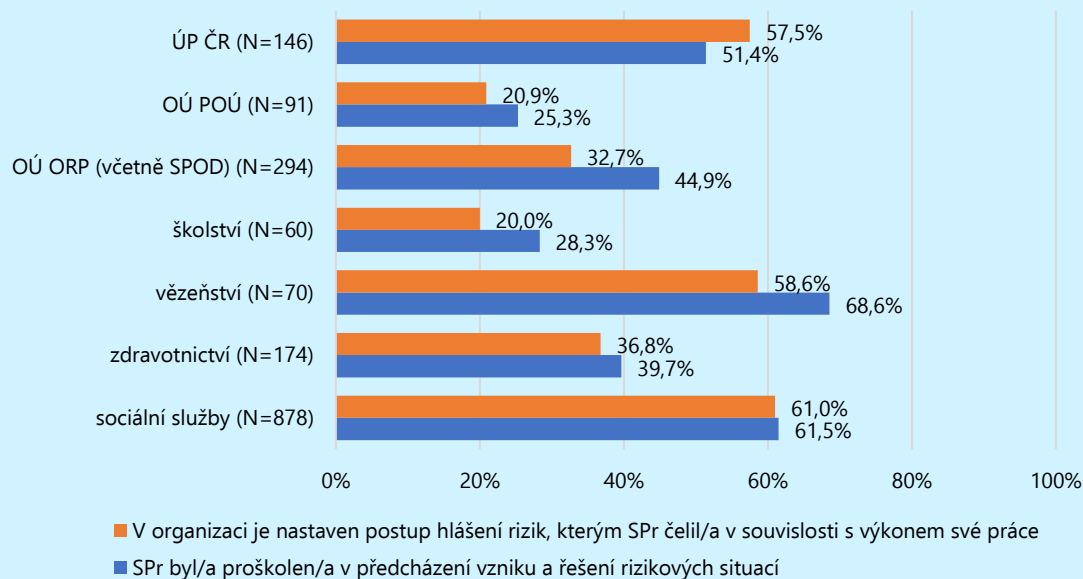
Rovněž byla zjištěna **velmi úzká souvislost mezi přítomností preventivních postupů v organizaci a postupů, jak jednat, když už se sociální pracovník či pracovníce do ohrožující situace dostane** (Cramerovo V = 0,78). To, že v organizaci mají sociální pracovníci k dispozici i tyto další postupy pro chování v již nastalých rizikových situacích, deklarovalo 44,8 % respondentů.

Dle výsledků tohoto dotazníkového šetření se jeví, že organizace zaměstnávající sociální pracovníky častěji než interní dokumenty ošetřující bezpečné jednání při výkonu profese volí cestu **proškolení sociálních pracovníků**. V tom, jak předcházet rizikovým situacím a jak je řešit, pokud už nastanou, bylo proškoleno **52,8 % respondentů**. Uvědomíme-li si, ale, že proškolení není alternativou k písemným pokynům, ale dle našich výsledků je spíše doprovází (mezi těmi, kdo byli proškoleni, 61,2 % uvedlo, že současně mají i písemně zakotvené preventivní postupy a 72 % postupy, jak jednat v ohrožujících situacích), pak je zřejmé, že **minimálně třetina sociálních pracovníků nebyla v předcházení vzniku a řešení ohrožujících situací ani proškolená, ani nemá oporu v interních instrukcích**.

Ještě je třeba doplnit, že **téměř polovina (49,8 %) respondentů uvedla, že v jejich organizaci mají nastavený postup hlášení rizik či incidentů, kterým čelili** v souvislosti s výkonem své práce.

Jak ukazuje graf č. 14, zvládání ohrožujících situací prostřednictvím proškolení a hlášení bezpečnostních incidentů je nejčastěji řešeno v rámci sociálních služeb, vězeňství a ÚP ČR.

Graf č. 14 **Vybrané procesní prvky zajištění bezpečnosti sociálních pracovníků při výkonu profese, zobrazeny kladné odpovědi, dle oblastí výkonu sociální práce**



Nastavení pravidel a proškolení zaměstnanců je však pouze jednou stranou mince, tou druhou je pak odpovídající nastavení organizace práce, prostorové uspořádání kanceláří a technické vybavení. **Pouze 29,1 % respondentů uvedlo, že stávající organizace práce jim umožňuje „vždy“ dodržovat písemná či nepsaná pravidla** předcházení vzniku ohrožujících situací souvisejících s výkonem sociální práce. To, že jim to stávající organizace práce „spíše“ umožňuje, pak uvedlo dalších 42,4 %.

Dále **pouze 14,2 %** sociálních pracovníků, kteří nepracují pouze v terénu, **uvedlo, že umístění a prostorové uspořádání jejich pracoviště je naprosto dostatečně upraveno tak, že se nemusí bát ani v případě, že by se klient začal chovat agresivně** nebo ho/ji jinak ohrožoval. Co se týče **materiálního a technického vybavení sloužícího k zajištění bezpečnosti** při výkonu profese, tomuto tématu se podrobně věnujeme v kapitole *Oblast A3_2: Materiální a technické vybavení*. Zde pouze stručně shrnujeme, že toto vybavení pro práci **na pracovišti** považuje za **zcela dostačující 23,2 %** respondentů. Nejvyšší podíl respondentů deklarujících toto vybavení na dostatečné úrovni nalézáme celkem pochopitelně v oblasti vězeňství – 75,7 %, s odstupem pak na obecních úřadech ORP – 49,3 % a v rámci ÚP ČR – 41,1 %. Co se týče práce **v terénu, zde je situace ještě méně příznivá – pouze 12,5 %** z těch respondentů, kteří pracují i nebo výhradně v terénu, považuje své materiálně technické vybavení pro zajištění své bezpečnosti za zcela vyhovující.

Celkově se jeví, že úroveň zajištění bezpečnosti prostřednictvím prostorového uspořádání kanceláří a materiálně-technického vybavení sociálních pracovníků je poměrně nízká. I když v rámci pracoviště se toto daří ošetřit poněkud lépe než pro práci v terénu. Nicméně prohlubující analýzy ukazují, že i když je v rámci pracovišť sociální práce v relativně vyšší míře využíváno **materiálně technické vybavení určené k zajištění bezpečnosti, není organizacemi uplatňováno jako alternativa tam, kde prostorové uspořádání místností a nábytku není z hlediska bezpečnosti sociálních pracovníků vhodné**. Z těch sociálních pracovníků, kteří uvedli, že prostorové uspořádání nepřispívá k jejich bezpečnosti, nemá 81,9 % (N=792) k dispozici ani dostatečné bezpečnosti materiálně-technické vybavení.

V rámci dotazníkového šetření bylo v neposlední řadě zjišťováno, zda se dle vědomí respondentů jejich zaměstnavatel nějak podílí na dalších rizicích, která sociálním pracovníkům mohou v souvislosti s výkonem profese vzniknout. Ukázalo se, že **20,3 % respondentů zaměstnavatel zcela hradí pojištění odpovědnosti za škodu nebo se na úhradě alespoň podílí**. Dále, **24,6 % respondentů uvedlo, že by jim jejich organizace poskytla právní pomoc**, pokud by se v souvislosti s výkonem své práce dostali do právního sporu.

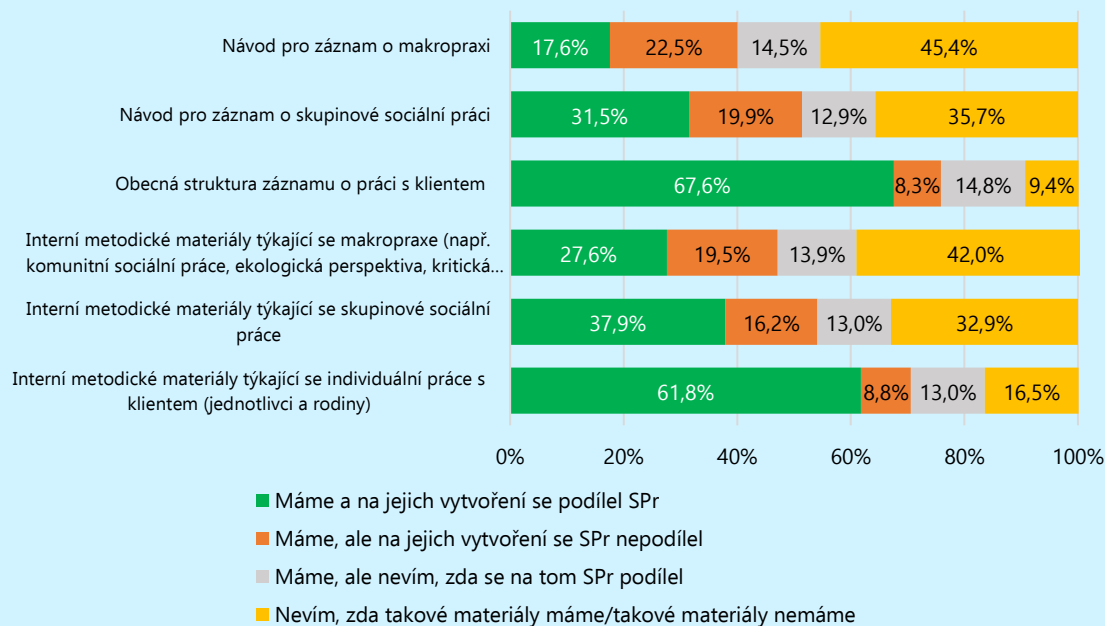
OBLAST A1_8: VNITŘNÍ METODIKY PRO SOCIÁLNÍ PRÁCI V ORGANIZACI

V rámci této oblasti je sledováno, nakolik mají sociální pracovníci v organizacích, kde působí, k dispozici vnitřní metodické materiály jako oporu pro výkon jak individuální, tak skupinové sociální práce a makropraxe.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q43_5, q43_6, q43_7, q43_8, q43_9, q43_10, q75, q76, q77, q78_1, q78_2, q78_3, q78_4, q78_5. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

Výsledky zobrazené v grafu č. 15 naznačují, že v organizacích zaměstnávajících sociální pracovníky je **využívání interních metodických materiálů upravujících výkon sociální práce poměrně obvyklé a tyto materiály nejčastěji upravují individuální sociální práci**, jejíž výkon je v rámci těchto organizací dle našich zjištění nejběžnější, mezi našimi respondenty se jí věnovalo 93 % (viz kap. „Základní charakteristiky datového souboru“). Nejčastěji mají sociální pracovníci k dispozici interní návod pro záznam o realizované práci s klientem (90,6 % respondentů) a dále interní metodiky pro individuální sociální práci (83,5 % respondentů). Těmto dvěma typům materiálů se budeme dále věnovat podrobněji. Nejméně často jsou naopak na pracovištích sociální práce k dispozici metodické materiály pro makropraxi.

Graf č. 15 **Dostupnost jednotlivých interních metodických materiálů v organizaci a zda se na jejich vytvoření podíleli také sociální pracovníci (N=1 774)**



Je ovšem poněkud **překvapivé, že u jednotlivých materiálů, které slouží k metodickému usměrňování výkonu sociální práce v dané organizaci, vždy část respondentů** (8,3 % až 22,5 % dle typu materiálu) **uvedla, že se na jejich vytvoření nepodílel nikdo ze sociálních pracovníků** organizace ani externí odborník s kvalifikací pro sociální práci. Lze se domnívat, že metodické materiály, které vytvářely osoby bez kvalifikace pro výkon sociální práce, nebudou pro praxi příliš přínosné.

Nyní se budeme podrobněji věnovat výše zmíněným metodickým materiálům pro přímou sociální práci s jednotlivci a jednotlivými rodinami. Ti z respondentů, kteří uvedli, že takové interní metodiky mají k dispozici, současně v 32,5 % doplnili, že jejich součástí je i popis jednotlivých intervencí s uvedením, pro jaké klienty a situace jsou dané intervence vhodné apod. (tzv. kompendium intervencí). Dále jsme se ptali na to, zda obecně tyto metodiky (tj. bez ohledu na to, zda zahrnují i kompendium intervencí nebo ne) považují respondenti, kteří je mají k dispozici, za přínosné pro svou každodenní praxi. Respondenti hodnotili interní metodiky pro individuální/rodinnou sociální práci na sedmistupňové škále, kdy 1 znamenala „zcela vhodné“ a 7 „zcela nevhodné“. V průměru za celý datový soubor hodnotili respondenti vhodnost interních metodik známkou 2,42, přičemž 61,4 % zvolilo variantu 1 nebo 2. Naopak varianty 6 a 7 zvolilo pouze 3,6 % respondentů. Srovnáme-li průměrná hodnocení dle jednotlivých oblastí výkonu sociální práce (tabulka č. 8), pohybují se vždy v kladné části škály, nicméně je zřejmé, že rozdíly existují. **Jako v podstatě zcela vhodné pro praxi hodnotí tyto metodiky respondenti z oblasti sociálních služeb (průměr 2,06). Nejnižší průměrné hodnocení – 3,45, které by bylo možné interpretovat jako částečně vhodné, pak nacházíme u respondentů z ÚP ČR.**

Tabulka č. 8 **Hodnocení vhodnosti pro praxi u interních metodických materiálů pro individuální/rodinnou sociální práci respondenty, srovnání průměrů dle jednotlivých oblastí výkonu sociální práce**

| | Interní metodiky sociální práce s klientem | Interní návod na obecnou strukturu záznamu o práci s klientem |
|----------------------|--|---|
| Sociální služby | 2,06 | 1,98 |
| Zdravotnictví | 2,56 | 2,23 |
| Školství | 2,70 | 2,54 |
| Vězeňství | 2,93 | 2,59 |
| OÚ ORP (včetně SPOD) | 2,94 | 2,64 |
| OÚ POÚ | 3,21 | 2,87 |
| ÚP ČR | 3,45 | 3,23 |

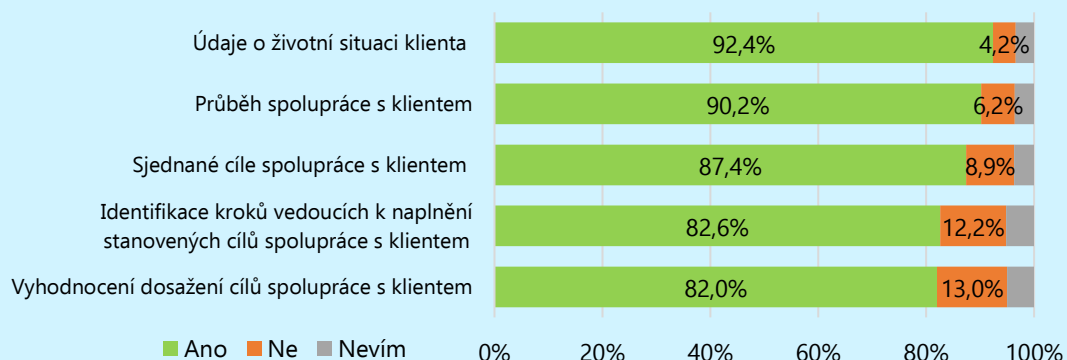
Poznámka: Respondenti hodnotili interní metodiky pro individuální/rodinnou sociální práci na sedmistupňové škále, kdy 1 znamenala „zcela vhodné“ a 7 „zcela nevhodné“.

Naprostou **stejnou dynamiku hodnocení pozorujeme i pro další z interních metodických materiálů, a sice návod na obecnou strukturu záznamu o práci s klientem, jen s tím rozdílem, že průměrná hodnocení jsou vždy o několik desetín lepší než u metodik pro práci s klientem** (rovněž tabulka č. 8). Dodejme, že hodnocení 1 nebo 2, tedy zcela vhodné pro praxi, v rámci celého souboru zvolilo 66,4 % respondentů a hodnocení 6 nebo 7 pouze 2,4 %, z těch, kdo takový návod v organizaci k dispozici mají.

U interního návodu pro záznam o práci s klientem byla dále sledována jeho základní struktura (graf č. 16). Dotazováni byli opět pouze ti respondenti, kteří dříve uvedli, že takový návod

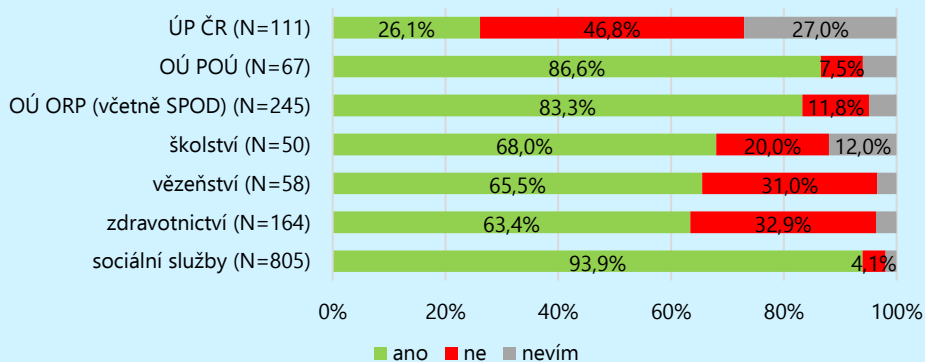
v organizaci mají. Zatímco **téměř samozřejmou součástí** návodu pro zaznamenávání práce s klienty je **uvedení údajů o jejich životní situaci** (92,4 % respondentů toto uvedlo) **a o průběhu spolupráce s klientem** (90,2 %), zaznamenání výsledku domluvy na dílčích krocích vedoucích k naplnění cílů spolupráce a vyhodnocení dosažení těchto cílů na konci spolupráce je již méně samozřejmé, i když podíl respondentů, kteří i toto deklarovali jako součást záznamu v jejich organizaci, je značně vysoký – 82 %.

Graf č. 16 Prvky interních návodu pro záznam o sociální práci s klienty (N=1 608)



Ovšem skutečnost, že **13 % respondentů uvedlo, že záznam o práci s klientem neobsahuje závěrečnou reflexi naplnění dojednaných cílů**, je hodná pozornosti. Podívali jsme tedy opět, zda neexistují určité **rozdíly dle oblastí výkonu sociální práce**, a tyto jsme skutečně našli (graf č. 17). **Naprosto běžnou součástí je tato položka pouze v sociálních službách** (z respondentů působících v sociálních službách 93,9 % toto uvedlo) **a na obecních úřadech** (mezi respondenty z ORP to uvedlo 83,3 % a z POÚ 86,6 %). Naopak **nejméně často** deklarovali vyhodnocení naplnění cílů spolupráce jako součást svých interních návodu pro vedení záznamů o práci s klientem sociální pracovníci **ÚP ČR – pouze 26,1 % z nich**.

Graf č. 17 Vyhodnocení dosažení cílů spolupráce s klientem jako součást interního návodu pro záznam o práci s klientem, dle oblastí výkonu sociální práce



OBLAST A2_1: ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY PRACOVNÍ SÍLY V OBLASTI VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE

Tato oblast poskytuje základní představu o složení pracovní síly v oblasti výkonu sociální práce, a to nejen z hlediska dosažené kvalifikace, pohlaví a věku, ale také z hlediska řekněme „kondice“ pracovní síly – tj. spokojenosti či nespokojenosti v profesi a profesních pláňů v blízké budoucnosti.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q81, q82, q83, q85_1, q85_2, q85_3, q85_4, q85_5, q85_6, q85_7, q85_8, q85_9, q129_1, q129_2, q129_3, q129_4, q129_5, q129_6, q129_7, q129_8, q129_9, q129_10, q129_11, q129_12, q130, q132_1, q132_2, q133, q135, q136, q137. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

V rámci dotazníkového šetření se ukázalo, že **v českém prostředí je značně obtížné zjišťovat, v jakém oboru studia či studijním programu respondenti získali kvalifikaci pro výkon sociální práce.** Zákon o sociálních službách v odstavcích 4 a 5 §110 stanoví, že:

(4) Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je

a) vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,

b) vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu.

(5) Odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka při poskytování sociálních služeb ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče podle § 52 má též sociální pracovník a zdravotně sociální pracovník, který získal způsobilost k výkonu zdravotnického povolání podle zvláštního právního předpisu.

Potíž spočívá v tom, že uvedený výčet není totožný s názvy jednotlivých studijních programů VOŠ a VŠ, navíc tyto se v čase mění, a v neposlední řadě záleží i na struktuře daného studijního programu a jeho posouzení akreditační komisí, takže v jednom případě obor „sociální pedagogika“ k výkonu sociální práce kvalifikuje a v jiném ne a i toto se může v rámci jedné školy v čase měnit (což je problém, protože řada respondentů absolvovala třeba i před více než 20 lety). Tedy při formulování patřičné otázky nebylo možné uvést výčet všech studijních programů VOŠ a VŠ, které kvalifikují k výkonu sociální práce. Respondentům byl předložen seznam oborů uvedený v zákoně, neboť lze předpokládat, že při dokládání kvalifikace zaměstnavateli musí být schopni říci, který z těchto zákonem uvedených oborů vlastně absolvovali. Respondenti byli požádáni, aby označili ten název, který nejvíce odpovídá studijnímu programu, který absolvovali. Jelikož někteří absolvovali

dvouoborové studium, případně jiný obor kvalifikující k výkonu sociální práce na VOŠ, jiný v rámci bakalářského studia a jiný v rámci magisterského studia, bylo povoleno, že mohou označit i více oborů současně. Výsledky dotazníkového šetření však ukázaly, že část respondentů zřejmě četla slovo „obor“ jako „kurz“ či „předmět“, neboť asi v 5 % případů označili i 7 nebo 8 možností současně, případně třeba 5, ale v kombinaci s tím, že kvalifikaci pro výkon sociální práce nezískali v rámci terciárního studia, ale absolvováním akreditovaného kurzu v rozsahu minimálně 200 hodin. Tato otázka byla tedy pro dotazník uvedený v *Metodice hodnocení kvality výkonu sociální práce* zpřesněna tak, aby nemohlo dojít k záměně oboru studia za kurz či předmět. Nicméně potíže, které vznikají v důsledku velkého počtu vzdělávacích programů, jimiž lze získat odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, a jejich proměny v čase zřejmě přetrvávají při zjišťování toho, které studijní obory v rámci kvalifikačního studia nejčastěji sociální pracovníci absolvovali, i v budoucnu.

Data z tohoto dotazníkového šetření k otázce q129_1 až q129_12, která se ptá na to, které obory kvalifikující k výkonu sociální práce, daný respondent absolvoval, byla sice očistěna o jednoznačně problematické odpovědi, jako výše uvedené zvolení 7 a více možností, nebo různé možnosti v kombinaci s akreditovaným kvalifikačním kurzem min. 200 hodin, jakožto nejvyšším dosaženým vzděláním v rámci oborů kvalifikujících k výkonu povolání sociálního pracovníka (otázka q130). Je však pravděpodobné, že záměnu studijního oboru za předmět učinila i část respondentů, kteří uvedli třeba jen 5 možností v kombinaci s nejvyšším dosaženým vzděláním v oboru kvalifikujícím k výkonu sociální práce ve výši magisterského studia. Proto **výsledky uvedené v tabulce č. 9 tak nelze jednoznačně interpretovat jako absolvované obory či studijní programy v rámci terciárního vzdělávání, neboť část respondentů, kterou nelze ovšem blíže určit, zde uvedla i předměty vyučované v rámci studijního programu.**

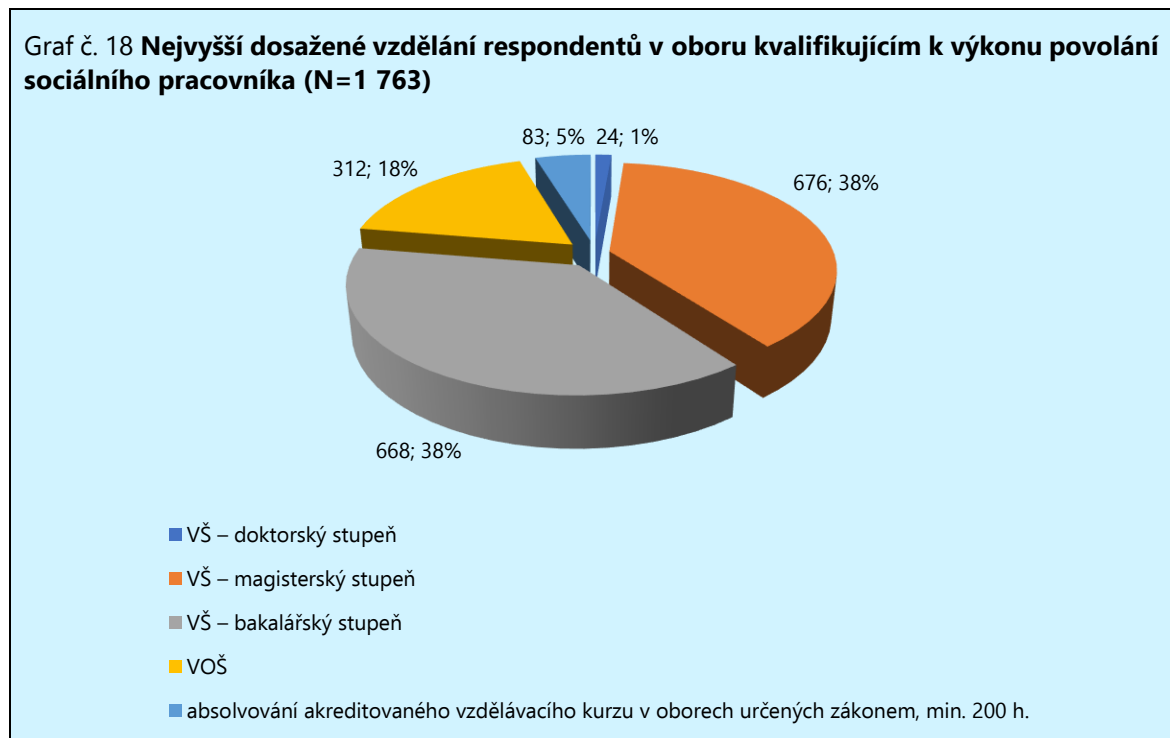
Tabulka č. 9 **Absolvování oborů kvalifikujících k výkonu povolání sociálního pracovníka respondenty**

| Studijní obor | Podíl respondentů, kteří označili tento obor (N=1 774) |
|------------------------------|--|
| Sociální práce | 60,1 % |
| Sociální pedagogika | 21,8 % |
| Sociální politika | 12,7 % |
| Sociální péče | 3,6 % |
| Sociální patologie | 3,6 % |
| Právo | 3,6 % |
| Speciální pedagogika | 10,5 % |
| Sociální a humanitární práce | 4,1 % |
| Sociálně právní činnost | 14,1 % |
| Charitní a sociální činnost | 8,3 % |
| Zdravotně sociální pracovník | 11,4 % |
| Jiné | 2,9 % |

Co se týče **nejvyššího dosaženého vzdělání v oboru kvalifikujícím pro výkon sociální práce**, zde jsou již data spolehlivější. Jak ukazuje graf č. 18, mezi respondenty byli nejvíce zastoupeni ti s magisterským titulem (38,3 %) a v těsném závěsu s bakalářským (37,9 %), nejméně pak ti s doktorským titulem (1,4 %). Na základě přechodných ustanovení zákona 108/2006 Sb., je za určitých

podmínek kvalifikace pro výkon povolání sociálního pracovníka plněna i příslušným akreditovaným kurzem v rozsahu nejméně 200 hodin. Respondentů s touto kvalifikací bylo v našem

Graf č. 18 **Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů v oboru kvalifikujícím k výkonu povolání sociálního pracovníka (N= 1 763)**



Složení pracovní síly **z hlediska pohlaví** je v sektoru výkonu sociální práce výrazně vychýleno ve prospěch žen. Mezi respondenty a respondentkami tohoto dotazníkového šetření bylo **90,3 % žen** a pouze 9,4 % mužů, 0,3 % respondentů zvolilo variantu „jiné“. Pozorované nevyvážené zastoupení jednotlivých pohlaví lze vnímat jako indicii pro nižší sociální status této profese.

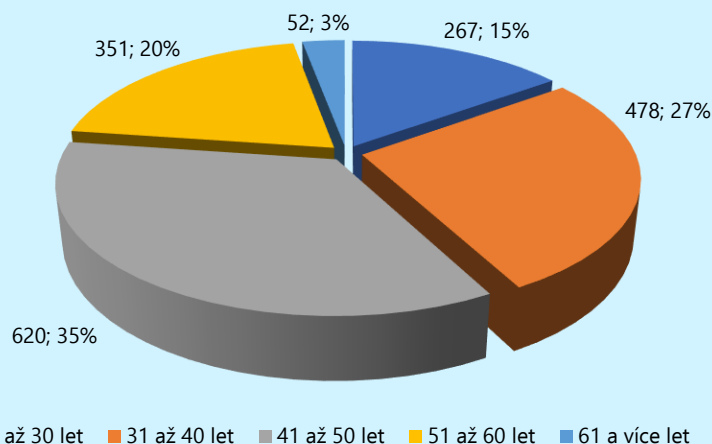
Průměrný věk respondentů v rámci celého datového souboru je **42,5 let**. Mezi v průměru nejmladší patří sociální pracovníci a pracovníce na ÚP ČR – 39,4 let a mezi nejstarší ti, kteří působí v oblasti vězeňství, kde byl průměrný věk respondentů 48,4 let (pro ostatní oblasti výkonu sociální práce viz tabulka č. 10). Nejmladší respondent byl ve věku 21 let a nejstarší ve věku 75 let.

Tabulka č. 10 **Průměrný věk respondentů dle oblastí výkonu sociální práce, kde působí**

| | Průměrný věk |
|----------------------|--------------|
| Sociální služby | 40,8 |
| Zdravotnictví | 43,7 |
| Vězeňství | 48,4 |
| Školství | 45,0 |
| OÚ ORP (včetně SPOD) | 45,4 |
| OÚ POÚ | 44,7 |
| ÚP ČR | 39,4 |
| Celý datový soubor | 42,5 |

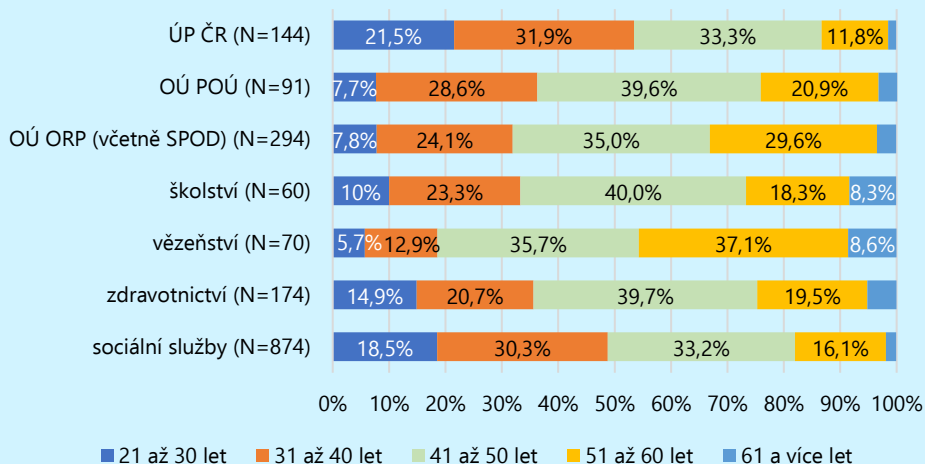
Věkové rozložení dle desetiletých věkových skupin je **poměrně rovnoměrné** (viz graf č. 19). Mezi respondenty tohoto dotazníkového šetření byla **nejsilněji zastoupena věková kategorie 41 až 50 let (35 %) a nejméně věková skupina v předdůchodovém a důchodovém věku – 3 %**. Nedávní absolventi a osoby do 30 let včetně pak tvoří 15 % souboru.

Graf č. 19 **Věkové složení respondentů**

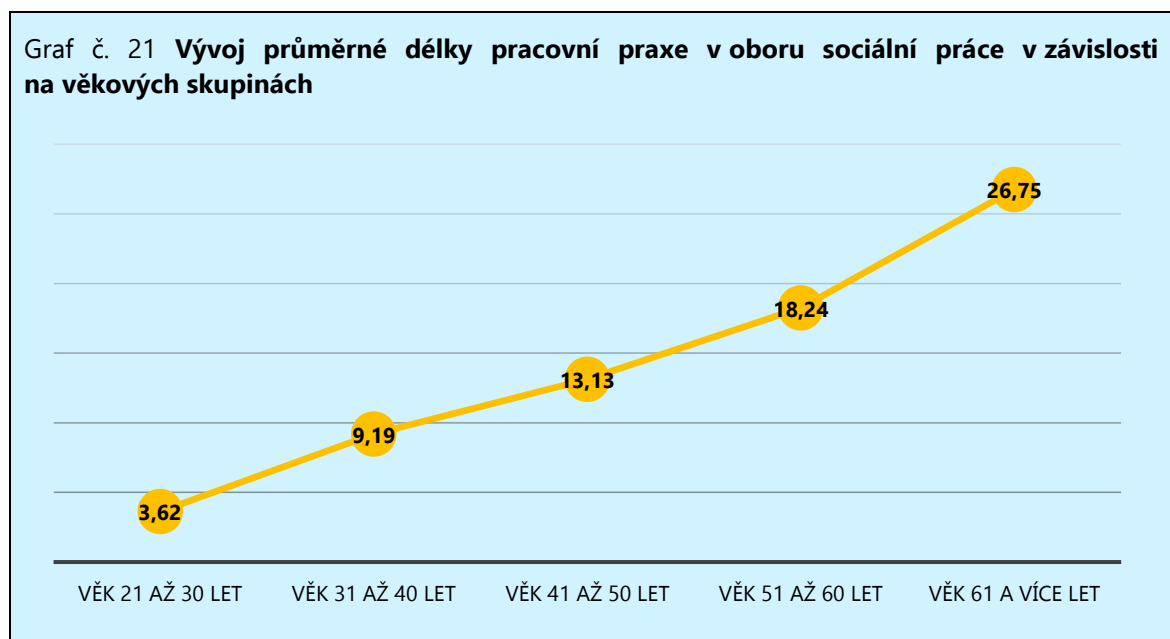


Výrazné rozdíly ve věkovém složení nenalzáme ani mezi jednotlivými oblastmi výkonu sociální práce (graf č. 20). Určitou výjimku představují respondenti z ÚP ČR a sociálních služeb, kde pozorujeme vyšší podíl sociálních pracovníků a pracovníků do 30 let včetně (21,5 % pro ÚP ČR a 18,5 % pro sociální služby) a také respondenti z oblasti vězeňství, kde naopak největší podíl mají respondenti věkové kategorie 51 až 60 let (37,1 %).

Graf č. 20 **Věkové složení respondentů dle oblasti výkonu sociální práce**



Hodnota 0,62 Pearsonova korelačního koeficientu ukazuje na relativně silnou souvislost mezi věkem respondentů a délkou jejich praxe, **s vyšším věkem roste i délka praxe respondenta v oblasti výkonu sociální práce**. Jeví se tak, že sociální práce je v českém kontextu oborem, do kterého pracovníci „nenaskakují“ až ve vyšším věku, ale lidé do této profese vstupují spíše v mladším věku. Podívejme se, co k tomuto říkají naše data. Jak ukazuje graf č. 21, průměrná délka pracovní praxe v oboru sociální práce pro jednotlivé věkové kategorie skutečně téměř lineárně roste. Zatímco respondenti do 30 let včetně mají v průměru 3,6 let praxe, respondenti ve věku 51 až 60 let už v oboru působí v průměru 18,2 let.

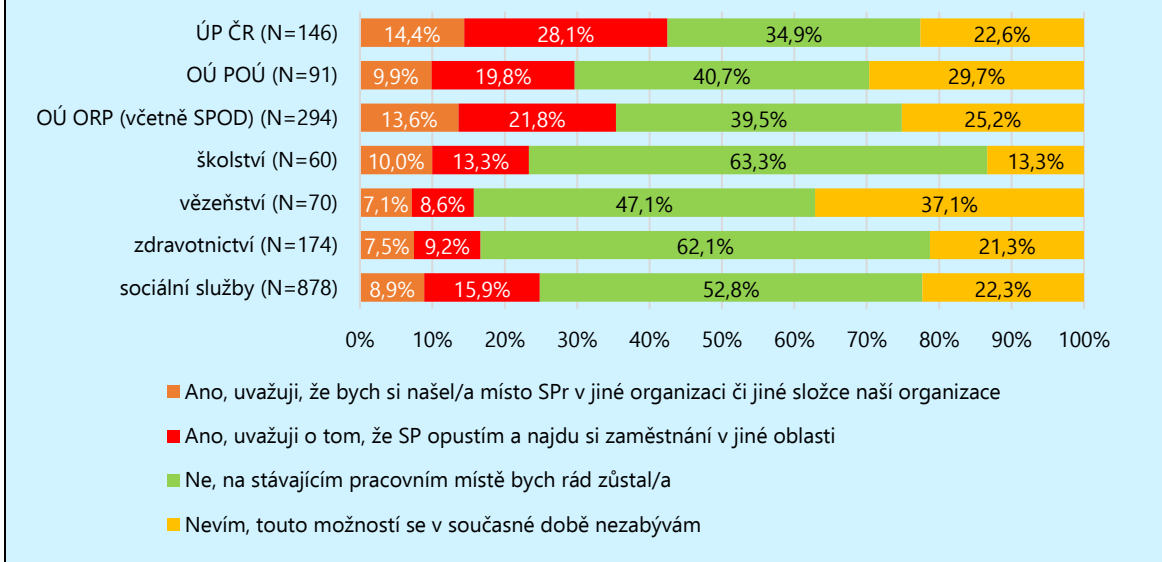


Co se pak týče složení respondentů z hlediska délky jejich pracovní praxe, 2,3 % měla praxi kratší než 1 rok, 1 až 3 roky mělo praxi 13,8 %, 4 až 6 let 17,5 %, 7 až 10 let 18,8 %, 11 až 15 let 18,4 % a **16 a více let praxe 29,2 %**.

Právě popsaný vývoj v oblasti délky pracovní praxe v oboru sociální práce v závislosti na věku respondentů dále ukazuje, že **sociální pracovníci mají tendenci poté, co v tomto oboru začali pracovat, ho neopouštět**, a to navzdory dlouhodobě ne zcela příznivým podmínkám v oblasti odměňování a společenského statusu této profese.

Data získaná v rámci tohoto dotazníkového šetření však naznačují, že možná právě v tomto trendu dochází (po vyčerpávajících covidových létech 2020 a 2021 a uprchlické vlně jara 2022) **ke změně**. Mezi respondenty jich **17,6 % uvedlo, že uvažuje o tom, že si najde zaměstnání v jiném oboru**, a 9,9 % by sice rádo v oboru zůstalo, ale chtělo by změnit zaměstnavatele. Podíl respondentů, kteří o takové změně uvažují, se liší v závislosti na tom, ve které oblasti výkonu sociální práce působí (graf č. 22). O hledání zaměstnání mimo obor sociální práce v poslední době uvažovali nejčastěji respondenti z ÚP ČR. Z respondentů, kteří uvedli, že působí na **ÚP ČR, 28,1 % uvažuje o svém odchodu z oboru sociální práce**. V rámci respondentů působících na OÚ je to přibližně pětina. Naopak **o odchodu z profese nejméně často uvažovali respondenti působící ve vězeňství (8,6 %) a ve zdravotnictví (9,2 %)**.

Graf č. 22 **Záměr respondentů odejít ze stávajícího zaměstnání, dle oblastí výkonu sociální práce**



Pracovní plány pro blízkou budoucnost ovlivňuje celá řada skutečností. Patří mezi ně mzdové či platové ohodnocení, ale také to, jak se daný člověk na svém současném pracovišti cítí, zda se může na své stávající pozici dále rozvíjet a podobně. Uvedeným věcem se budeme věnovat v následující části této kapitoly.

Platové či mzdové ohodnocení sociálních pracovníků, kterému jsme se věnovali již v kapitole *Oblast A1_5*, se dle výsledků tohoto dotazníkového šetření jeví být neuralgickým bodem. Pouze 5 % respondentů je považovalo za zcela uspokojivé. Naopak **jako rozhodně neuspokojivé vzhledem k náročnosti této profese je označilo 36,2 % respondentů**. Relativně největší podíl respondentů, kteří považovali svůj plat za zcela uspokojivý byl mezi respondenty ze školství (15 % z nich) a ze zdravotnictví (9,8 %). Svůj současný plat či mzdu jako rozhodně neuspokojivou pak nejčastěji vnímali respondenti z ÚP ČR (67,1 % z respondentů působících na ÚP ČR) a z oblasti věžeňství (44,3 % z nich).

Na druhou stranu ale **59,4 % respondentům přináší jejich práce sociálního pracovníka pocit uspokojení** a dalším 31,8 % alespoň občas. A to i přesto, že **pouze 15,3 % je rozhodně přesvědčeno o tom, že společnost vnímá jejich práci pozitivně** (nejvíce mezi respondenty působícími ve zdravotnictví – 21,8 %), dalších 47 % je tom „spíše“ přesvědčeno a 30,6 % si naopak myslí, že oblast sociální práce, v níž působí, je veřejností vnímána spíše negativně. O tom, že veřejnost spíše jejich práci vnímá negativně, jsou nejčastěji přesvědčeni respondenti z ÚP ČR (63,7 % z nich) a z OÚ ORP (49,6 %). Mezi kladné stránky však jednoznačně patří to, že **většina (90,1 %) respondentů je přesvědčena, že na svém současném pracovišti má rozhodně či spíše možnost v dostatečné míře uplatňovat své odborné znalosti a dovednosti z oboru sociální práce**.

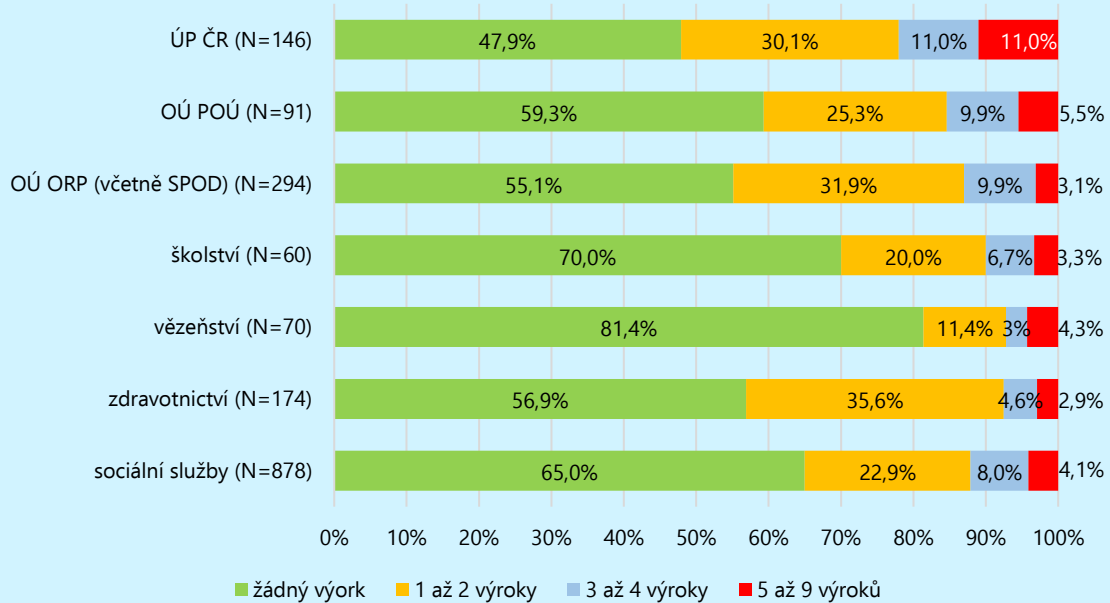
V rámci této oblasti byli respondenti v neposlední řadě dotazováni také na to, zda nepocítují **některé z příznaků syndromu vyhoření**. Respondentům bylo předloženo těchto 9 výroků:

- Mám pocit, že problémy v práci přibývají rychleji, než je stíhám řešit.
- Mám pocit, že v určitých situacích v práci opakovaně selhávám.

- Přestávám ve své práci vidět smysl.
- Do práce chodím s nechutí.
- V noci špatně spím a přemýšlím o práci.
- Moji kolegové mě rozčilují.
- Mívám negativní pocity vůči klientům.
- V mém volném čase se mi vnucují myšlenky na pracovní problémy.
- Mám chronické zdravotní potíže, které souvisejí s pracovním stresem.

U každého z nich respondent volil na škále 1 až 5, přičemž 1 znamenalo „vůbec se mě to netýká“ a 5 „silně se mě to týká“.

Graf č. 23 **Počet výroků spojovaných se syndromem vyhoření, u nichž respondenti označili, že se jich spíše nebo silně týkají, dle oblasti výkonu sociální práce**



Poznámka: Respondenti se vyjadřovali k těmto 9 výrokům: mám pocit, že problémy v práci přibývají rychleji, než je stíhám řešit; mám pocit, že v určitých situacích v práci opakovaně selhávám; přestávám ve své práci vidět smysl; do práce chodím s nechutí; v noci špatně spím a přemýšlím o práci; moji kolegové mě rozčilují; mívám negativní pocity vůči klientům; v mém volném čase se mi vnucují myšlenky na pracovní problémy; mám chronické zdravotní potíže, které souvisejí s pracovním stresem.

Výsledky ukazují, že většina respondentů se tyto pocity netýkají – **variantu 4 nebo 5, tedy tento pocit se mě více či méně silně týká, nezvolilo u žádného z nabízených výroků 61,6 % respondentů**. To, že tyto pocity zažívají, uvedlo u jednoho až dvou z nich 26,1 % respondentů, u 3 až 4 pak 7,9 % respondentů a u 5 až všech 9 pouze **4,4 %**. Nicméně již u respondentů, kteří uvedli, že se jich spíše nebo silně týkají 3 a více z těchto výroků, lze uvažovat jako o respondentech, kteří **buď již syndromem vyhoření trpí, nebo jsou ohroženi jeho brzkým rozvojem**. Jak ukazují výsledky zobrazené v grafu č. 23, v jednotlivých oblastech výkonu sociální práce se podíl respondentů, s jejichž

aktuálním prožíváním ladilo 3 a více výroků, lišil. Nejmenší podíl byl přitom přítomen mezi respondenty působícími ve vězeňství (7,3 %) a naopak nejvyšší mezi respondenty z ÚP ČR (22 %). Zde již lze vnímat jejich situaci jako skutečně alarmující.

Jak dále uvádí Hubíková (2020), v rámci pomáhajících profesí je varovným signálem už to, pokud pracovník uvádí, že s jeho prožíváním ladí i jeden nebo dva z těchto výroků, neboť na individuální rovině v daných oblastech překročil hranici, kdy se návrat k pozitivnímu náhledu stává dlouhodobou záležitostí. V této varovné fázi se dle oblasti výkonu SP nacházelo 11,4 % (vězeňství) až 35,6 % (zdravotnictví).

Závěrem je třeba upozornit, že uvedené výsledky jsou zcela jistě optimističtější, než je reálná situace. Osoby trpící syndromem vyhoření totiž obvykle již nemají energii na to, aby se zapojovaly do čehokoliv nad rámec svých každodenních pracovních povinností, dotazníkové šetření nevyjímaje.

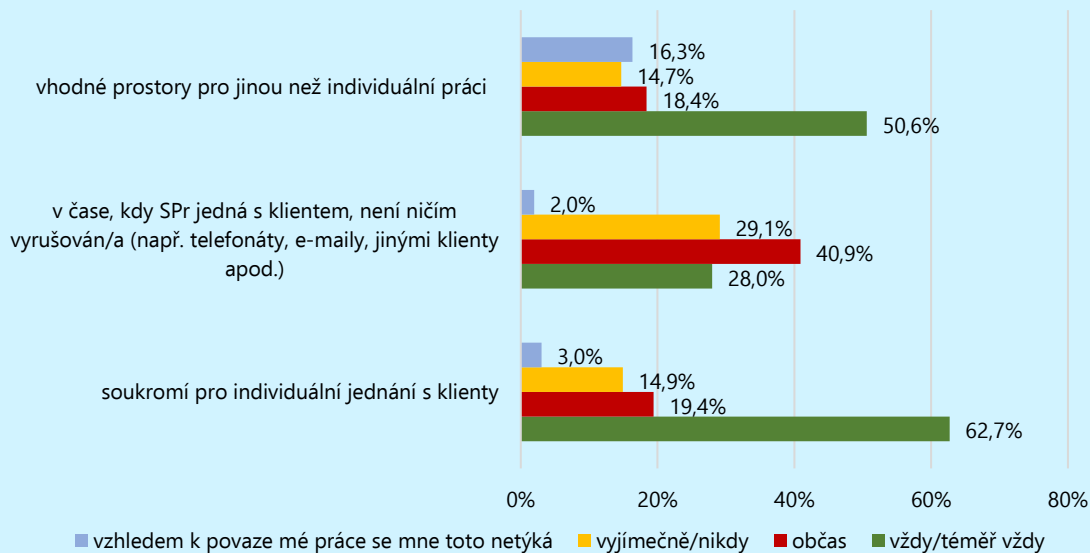
OBLAST A3_1: PRACOVISŤE VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE

Tato oblast se soustřeďuje zejména na vhodnost pracovních podmínek poskytovaných pracovištím pro výkon sociální práce a na jejich vliv na kontakt s klienty. Jsou zde vyhodnocovány zejména takové otázky, které mají co do činění s adekvátností pracovního prostředí pro výkon individuální i skupinové práce a s vhodností prostředí pracoviště sociální práce pro klienty služeb sociální práce.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q88, q93_1, q93_2, q93_3, q94_1, q94_2, q94_3, q94_4. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

Nejprve jsme se při analýze věnovali reakcím respondentů na hodnocení vhodnosti prostor, v nichž je sociální práce realizována, a to jak z pohledu vnímání podmínek na pracovišti přímo ve vztahu k práci s klientem, tak také z pohledu komfortnosti daného pracoviště pro klienty.

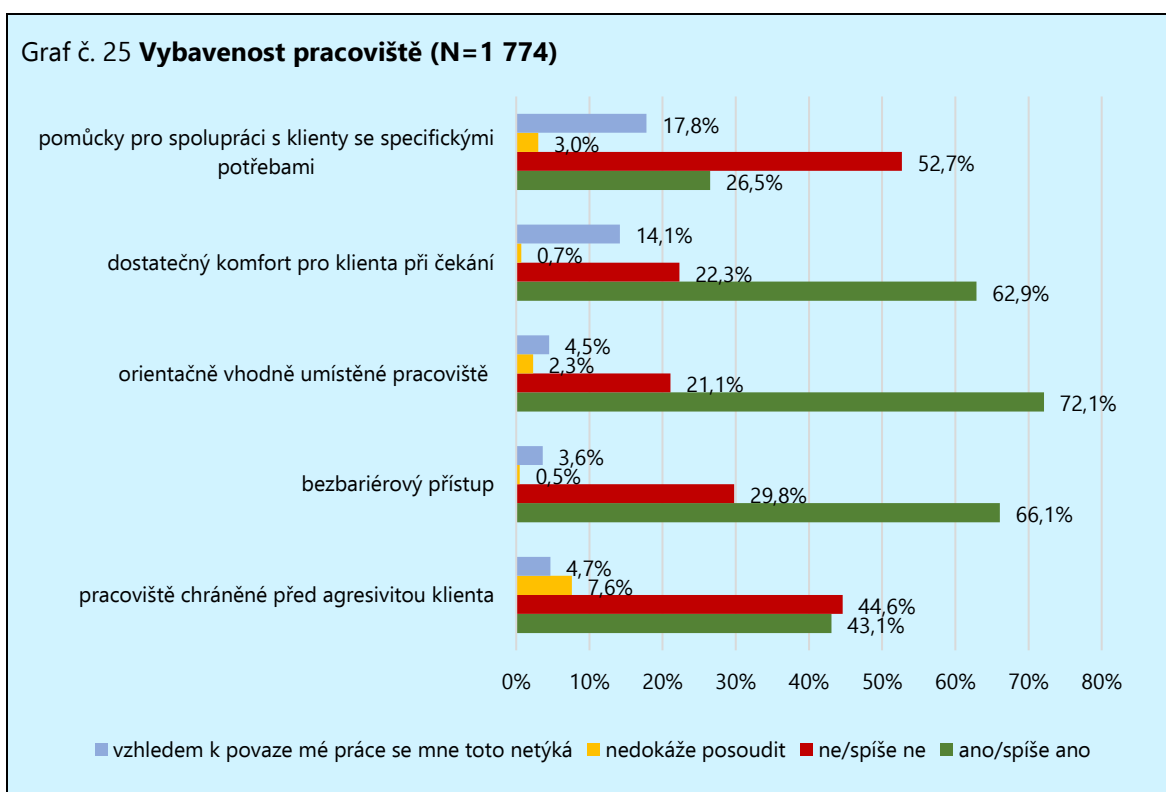
Graf č. 24 **Vhodnost prostor pracoviště pro individuální a skupinovou sociální práci (N=1 774)**



Souhrnné výsledky dotazníkového šetření působí poněkud rozporupně, obzvláště pak **ve vztahu ke vhodnosti pracovního prostředí pro výkon individuální práce s klientem**. Zatímco téměř 63 % respondentů uvádí, že mají dostatek soukromí pro individuální jednání s klienty, už pouze 28 % přitom uvádí, že mají i dostatečný klid na toto jednání. Celkově pak vhodnost pracovního prostředí pro individuální práci s klientem kladně hodnotí pouze 50 % sociálních pracovníků. Jako

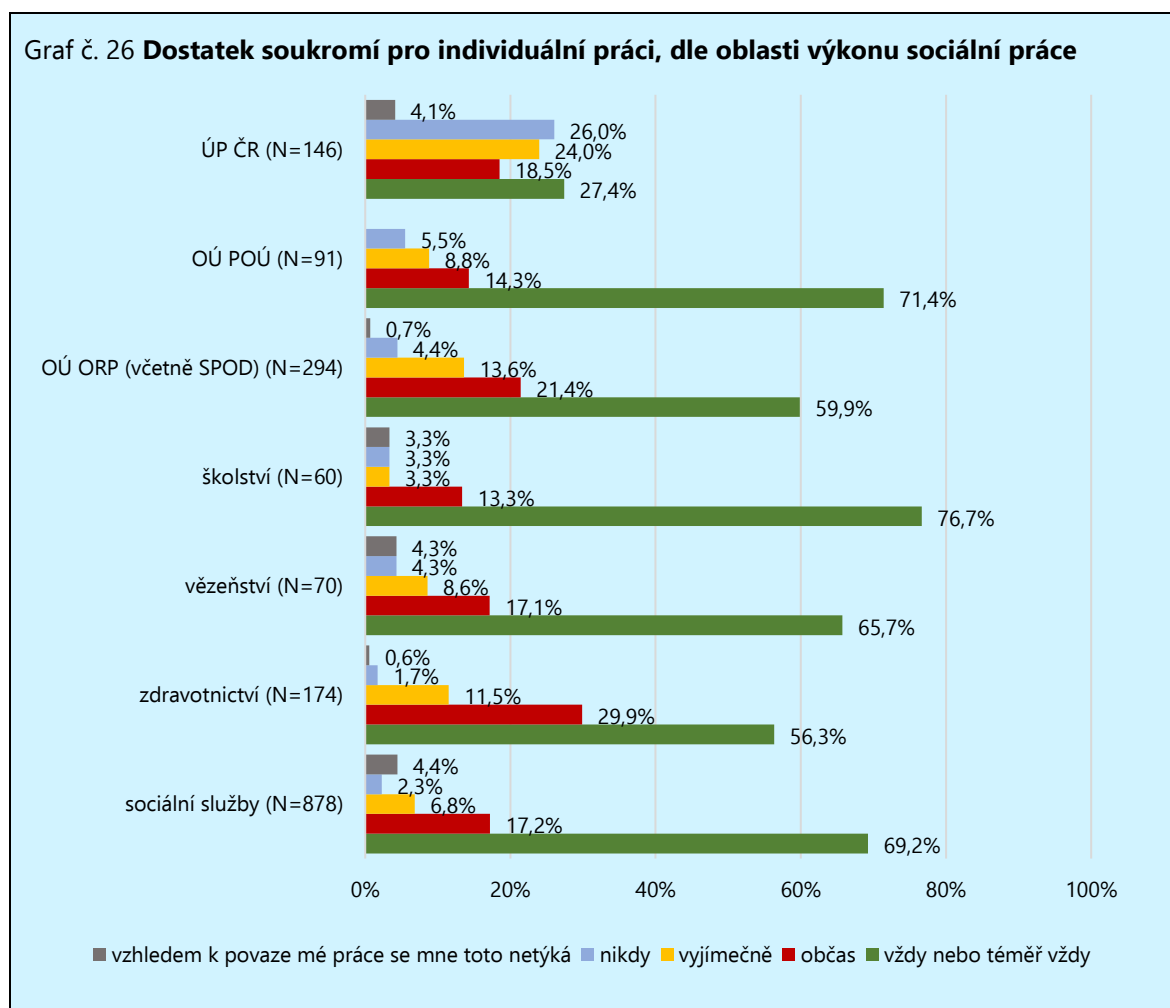
největší problém pro sociální pracovníky se jeví **nedostatek klidu, tj. nevyrušování. telefonáty, e-maily, jinými klienty apod., při jednání s klientem**, kdy téměř 40,9 % z nich uvádí, že při práci s klientem nejsou ničím dalším vyrušováni pouze občas, a 28 % pak tvrdí, že klid na práci nemají téměř vůbec, případně nikdy (viz výše graf č. 24).

V grafu č. 25 dále sledujeme **vhodnost prostor zejména ve vztahu ke klientům sociální práce**. Zajímají nás mj. takové proměnné, jakými jsou bezbariérový přístup na pracoviště, přiměřený komfort při čekání na službu či zohlednění specifických potřeb klientů ve vybavenosti pracoviště. Sociálními pracovníky je prakticky nejlépe hodnocena proměnná týkající se **snadného nalezení pracoviště sociální práce v rámci budovy, kde je umístěno**. Kladně v tomto ohledu vnímá své pracoviště 72,1 % respondentů. Pozitivně je v dotazníkovém šetření hodnocena také **bezbariérovost pracoviště** (v 66,1 % případů) a **dostatečný komfort na pracovišti pro klienta při jeho čekání na poskytnutí služeb sociální práce** (62,9 % kladných odpovědí). V **bezpečí před agresivitou klienta** se však cítí už jen 43,1 % respondentů. Nejhuře je v této oblasti hodnocena položka **vybavenosti pracoviště pomůckami pro spolupráci s klienty se specifickými potřebami**. Tuto situaci jako nedostatečnou uvádí téměř 52,7 % sociálních pracovníků, ale je třeba doplnit, že 17,8 % respondentů současně uvedlo, že vzhledem k povaze jejich práce, zde tedy spíše klientů, nejsou pro ně tyto pomůcky relevantní.



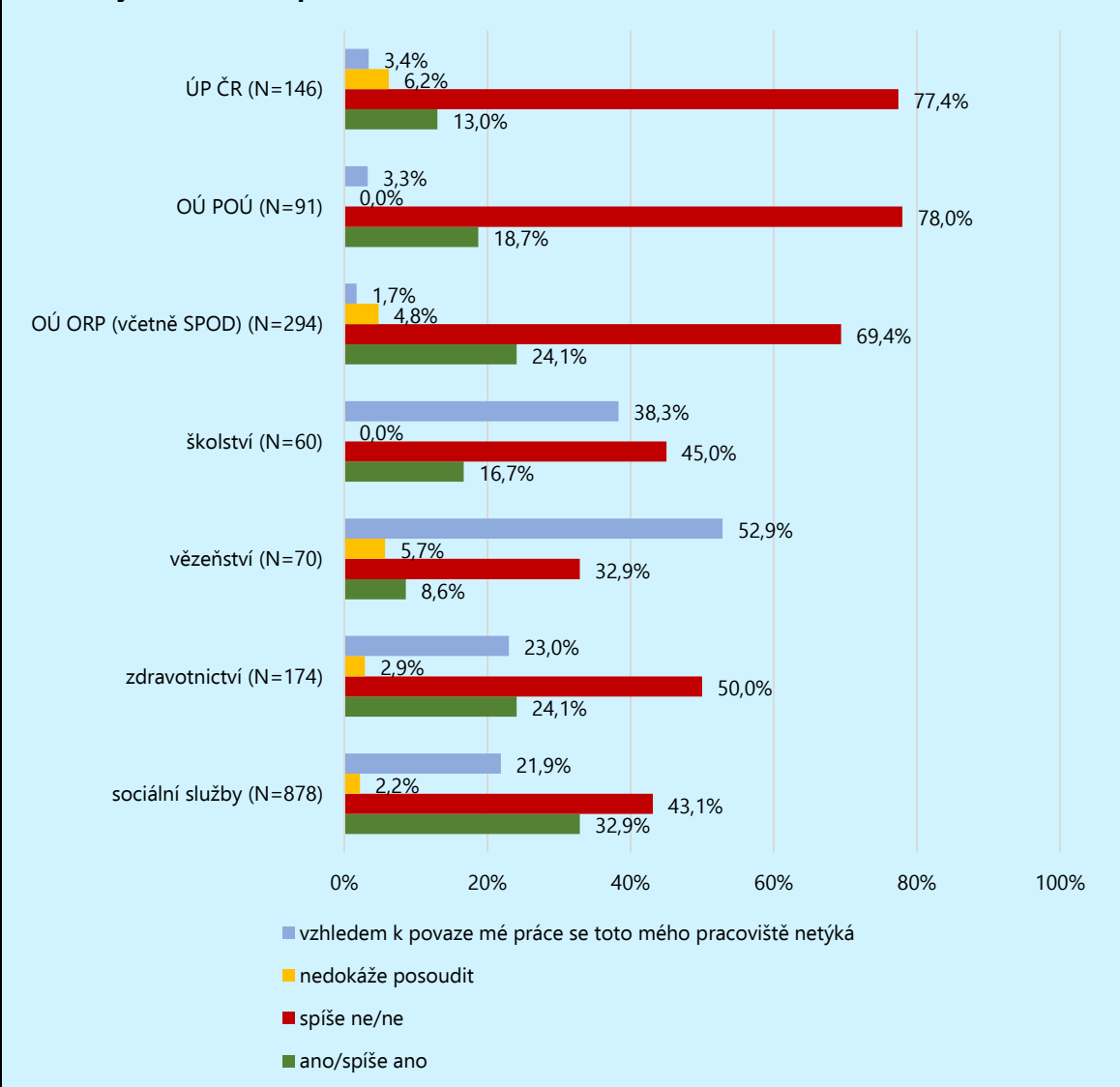
Vzhledem k naléhavosti potřeby **soukromí pro kvalitní realizaci individuálního přístupu** při řešení klientovy situace nás dále zajímalo, jak je toto téma reflektováno v jednotlivých oblastech výkonu sociální práce. Dle grafu č. 26 v otázce vnímání soukromí pro individuální práci s klientem existují mezi jednotlivými oblastmi výkonu sociální práce určité rozdíly. Větší míru soukromí při

realizaci této činnosti uvádějí zejména zástupci sociálních pracovníků ze školství (76,7 %), obecních úřadů (71,4 %), sociálních služeb (69,2 %). Naopak nejvyšší míru negativních zkušeností se soukromím při práci vykazují zástupci sociálních pracovníků z ÚP ČR, kde 24 % z nich uvádí, že při individuální práci s klientem můžou využít prostředí soukromí jenom výjimečně a dokonce 26 % z nich nemá soukromí pro svou práci nikdy.



Dalším poměrně kritickým výkyvem z průměru celkových výsledků se jeví otázka **vybavenosti pracoviště pomůckami pro klienty se specifickými potřebami**. Vzhledem k tomu, že tuto situaci hodnotí na svém pracovišti jako nedostatečnou téměř 53 % respondentů z řad sociálních pracovníků, vyhodnocujeme v následujícím grafu č. 27 tuto skutečnost ve vztahu k jednotlivým typům organizací.

Graf č. 27 **Vybavenost pracoviště pro spolupráci s klienty se specifickými potřebami, dle oblasti výkonu sociální práce**



Z výsledků vyplývá, že toto téma je nejlépe reflektováno v oblasti sociálních služeb, kde 32,9 % respondentů potvrzuje vybavenost svých pracovišť těmito pomůckami. Nejméně jsou pak pomůckami pro spolupráci s klienty se specifickými potřebami vybavena pracoviště sociální práce ve věznicích (8,6 %). Současně téměř 53 % respondentů působících ve vězeňství uvádí, že toto pro ně není relevantní, což může být dáno specifiky sociální práce v těchto zařízeních. Nejvyšší míru nevybavenosti takovými pomůckami pak uvádějí respondenti z řad pracovníků OÚ POÚ (78 %), následovány pracovníky ÚP ČR (77,4 %) a pracovníky OÚ ORP (69,4 %). Poněkud zářející je ovšem v tomto ohledu poměrně vysoký podíl respondentů z oblasti zdravotnictví, který se ve vztahu k otázce vybavenosti svých pracovišť pomůckami pro spolupráci s klienty se specifickými potřebami vyjadřuje negativně. Tento podíl činí 50 % všech respondentů v této oblasti sociální práce.

OBLAST A3_2: MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ VYBAVENÍ

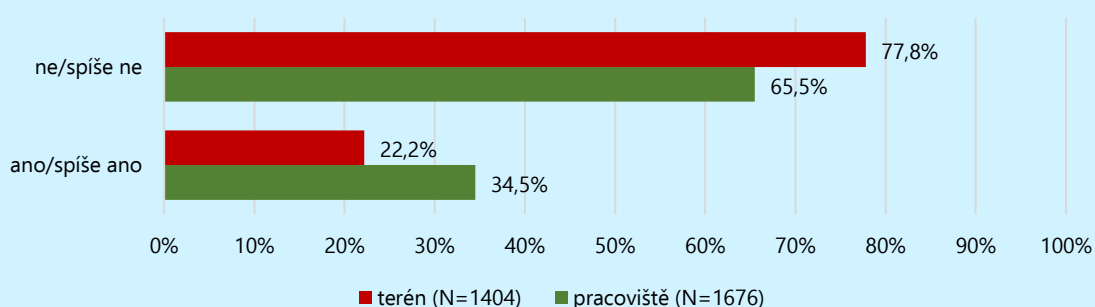
V následující oblasti se zaměřujeme zejména na popis materiálního, technického a jiného vybavení pracoviště výkonu sociální práce. Soustředíme se zde zejména na vyhodnocování otázek spojených s bezpečností sociálního pracovníka, přičemž rozlišujeme mezi výkonem sociální práce na pracovišti a v terénu. Dále vyhodnocujeme vybavenost pracoviště prostředky nezbytnými pro výkon sociální práce, mj. IT technologiemi, metodickými a odbornými materiály a kancelářskými potřebami. Pro úplnost dodáváme i hodnocení možností v oblasti dopravy za realizací činností sociální práce.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q89, q90, q95_1, q95_2, q95_3, q95_4, q95_5, q95_6, q95_7, q95_8, q95_9, q95_10, q95_11, q95_12. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

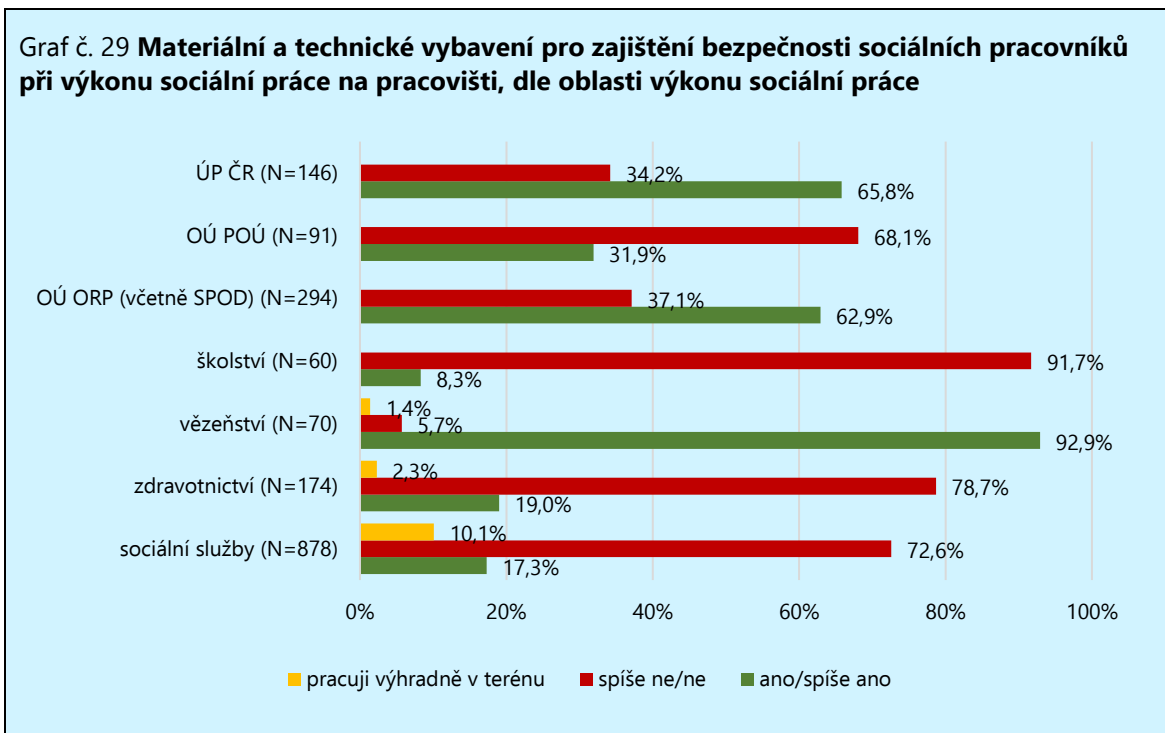
V otázkách vybavenosti místa výkonu sociální práce **prostředky k ochraně bezpečí pracovníka** jsme se soustředili na vyhodnocení situace zvláště **pro sociální práci ambulantní či v pobytových zařízeních a zvláště pro terénní sociální práci**. Než přejdeme k prezentaci výsledků, musíme doplnit, že 21 % respondentů uvedlo, že s klienty v terénu nepracuje. Datový soubor pro vyhodnocení otázek na práci v terénu tak čítal pouze 1 404 respondentů. A naopak 5,5 % respondentů uvedlo, že pracují výhradně v terénu. Tito tedy nevstupovali do analýz otázek na bezpečnost v rámci pracoviště, kde N=1 676.

Ačkoliv větší objem materiálně technických prostředků pro ochranu v případě ohrožení klientem uvádějí převážně sociální pracovníci vykonávající sociální práci na pracovišti, je přesto podíl těchto respondentů z jejich řad pouze na hranici 35 %. Situace je ještě kritičtější v případě sociální práce vykonávané v terénu. Téměř 78 % respondentů z řad sociálních pracovníků pracujících v terénu indikuje nedostatek prostředků sloužících k ochraně pracovníka před ohrožením ze strany klienta (viz graf č. 28).

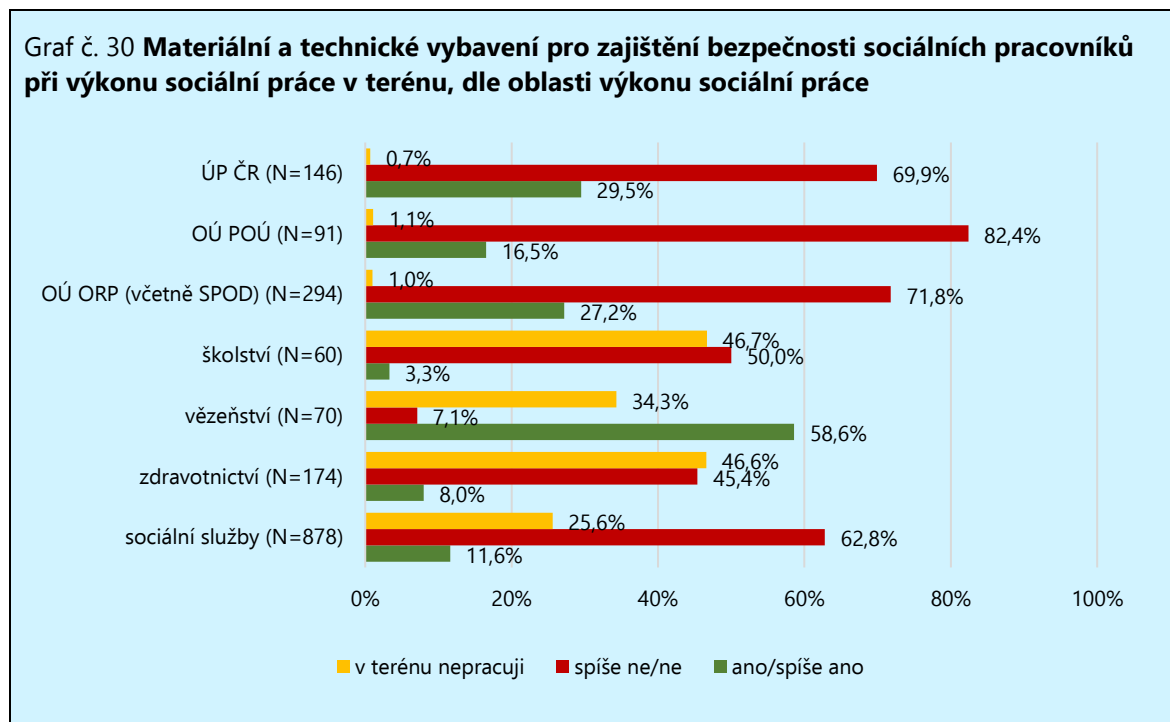
Graf č. 28 **Materiálně technické prostředky pro zajištění bezpečnosti v případě nebezpečné situace či ohrožení klientem**



Vzhledem k náročnosti profese sociální práce a její variabilitě napříč jednotlivými oblastmi jsme dále považovali za důležité analyzovat **stav bezpečnosti sociálního pracovníka i ve vztahu k jednotlivým oblastem výkonu sociální práce**, a to opět v rozlišení na sociální práci realizovanou na pracovišti a v terénu (viz grafy č. 29 a 30).



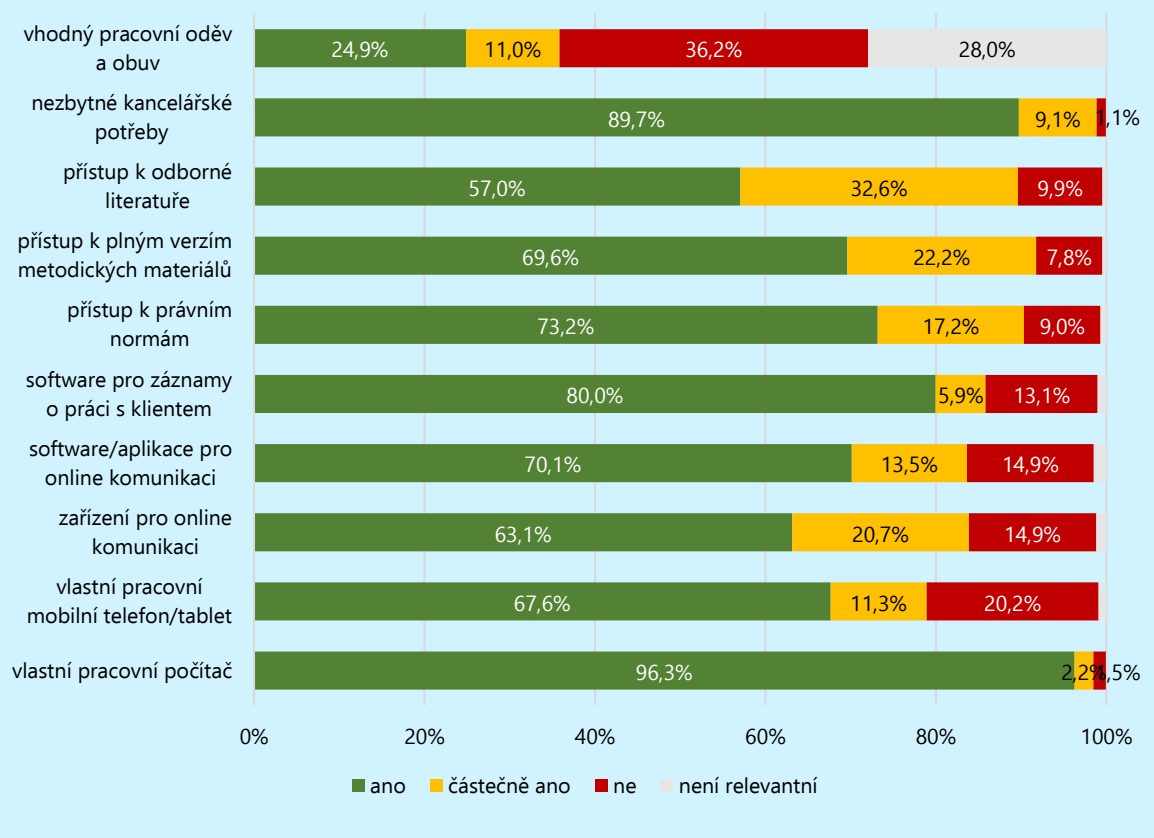
Zatímco dostatečnou **vybavenost pracoviště prostředky pro vlastní bezpečnost** uvádějí nejvíce respondenti z řad sociálních pracovníků ve vězeňství (92,9 %), s větším odstupem pak pracovníci úřadů práce (65,8 %) a pracovníci obecních úřadů s rozšířenou působností (62,9 %), na nedostatečnou vybavenost těmito prostředky naopak poukazují zejména respondenti z řad sociálních pracovníků ze školství (91,7 %), zdravotnictví (78,7 %) a pracovníci poskytující sociální služby (necelých 73 %).



Jak již bylo uvedeno v grafu č. 28, oblast terénní sociální práce je daleko více charakteristická nižší mírou vybavenosti pracovníků prostředky pro vlastní bezpečnost. I zde však ve srovnání s ostatními typy organizací v nadprůměrné míře vyjádřili **spokojenost s vybaveností těmito pomůckami** zástupci sociálních pracovníků z oblasti vězeňství (téměř 59 %). Naopak pocit nedostatku těchto pomůcek při výkonu sociální práce v terénu nejčastěji uváděli pracovníci obecních úřadů s POÚ (82,4 %), následovaní respondenty z řad sociálních pracovníků obecních úřadů ORP (71,8 %), ÚP ČR (69,9 %) a pracovníků sociálních služeb (62,8 %). Mezi respondenty z řad zástupců ostatních organizací jsou výsledky ovlivněny skutečností, že poměrně velká část sociálních pracovníků těchto organizací nevykonává sociální práci v terénu (viz graf č. 30).

Kromě vybavenosti pracoviště prostředky k zajištění bezpečnosti sociálního pracovníka jsme se v této části dotazníkového šetření zajímali také o **téma materiálně technického vybavení pracoviště výkonu sociální práce**. Výsledky shrneme v následujícím grafu č. 31.

Graf č. 31 **Materiálně technické vybavení pracoviště (N=1 774)**

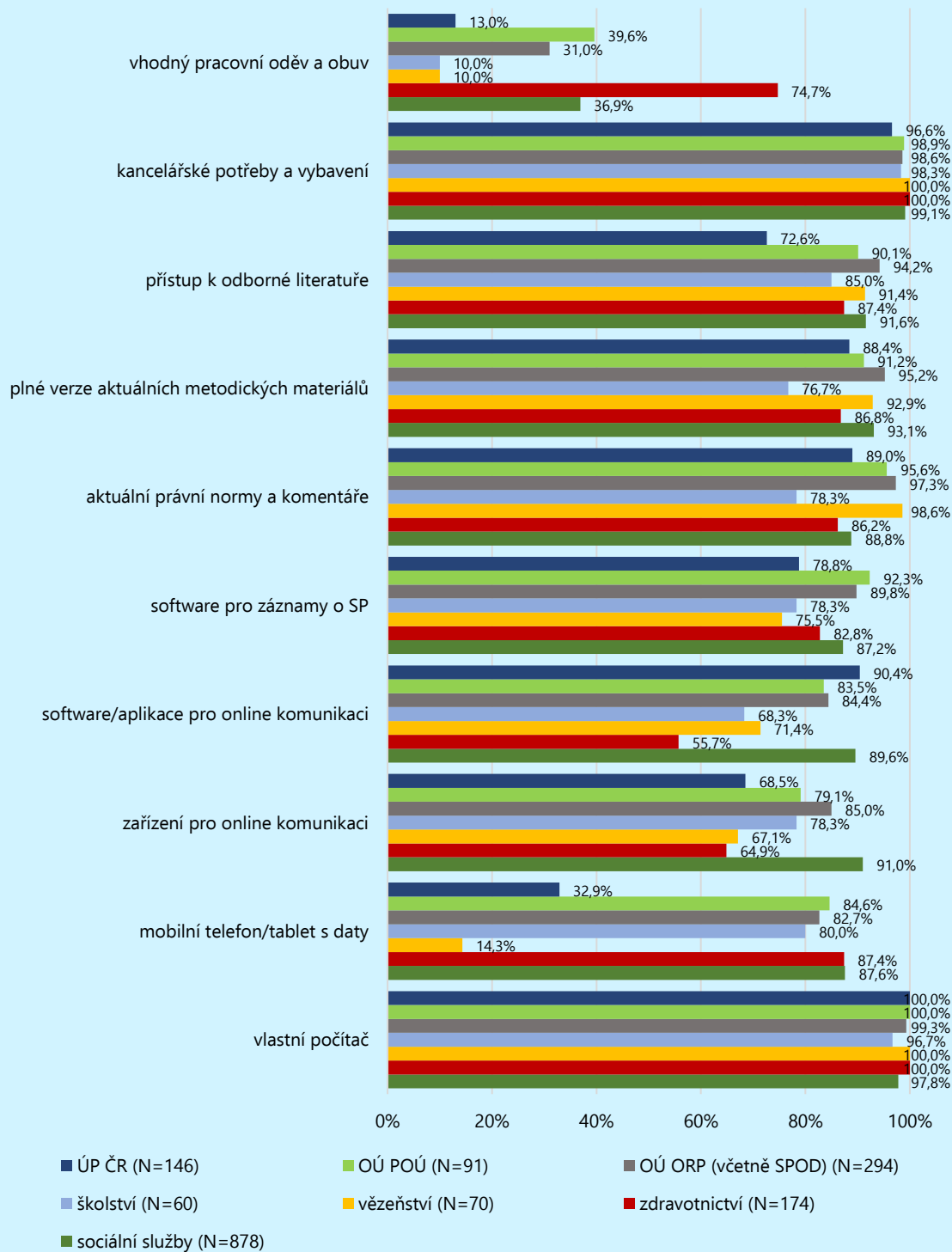


Obecně lze konstatovat, že pracovní pomůckou, která nechybí na téměř žádném pracovišti, je **vlastní pracovní počítač**. Jako součást vybavenosti svého pracoviště ho uvedlo více než 96 % respondentů. Další nejčastější položkou ve výbavě pracoviště sociálního pracovníka jsou nezbytné **kancelářské potřeby**, jejichž dobrou dostupnost deklaruje téměř 90 % respondentů dotazníkového šetření. Dále, 80 % respondentů uvádí, že mají k dispozici také **software pro záznamy o práci s klientem** a 70,1 % i software či aplikace pro online komunikaci. Naopak mezi pracovními pomůckami, k nimž pracovníci některých organizací nemají přístup vůbec, je nejčastěji uváděno **vlastnictví mobilního telefonu**, případně tabletu pro pracovní účely (přes 20 % respondentů nemůže této pomůcky využít vůbec), ale také **nedostatek vhodného pracovního oděvu či obuvi** (dokonce více než 36 %).

V rámci srovnávání vybavenosti jednotlivých pracovišť výkonu sociální práce materiálně technickými pomůckami podle oblasti výkonu sociální práce jsme neidentifikovali výrazné rozdíly (viz graf č. 32). Určité, avšak nikterak významné rozdíly ve vybavenosti jednotlivých pracovišť můžeme sledovat u položky „**zařízení pro online komunikaci**“. To mají ve vyšší míře možnost používat sociální pracovníci z oblasti sociálních služeb a obecních úřadů ORP, kde se uvádělo v průměru 88 % respondentů ve srovnání s 71,6 % respondentů z ostatních oblastí sociální práce. Určitou odchylku ve vybavenosti jednotlivých pracovišť materiálně technickými pomůckami můžeme identifikovat také u položky „**software pro záznamy o sociální práci**“, jehož největší využití je taktéž uváděno pracovníky sociálních služeb a obou typů obecních úřadů; v průměru 90 % sociálních pracovníků

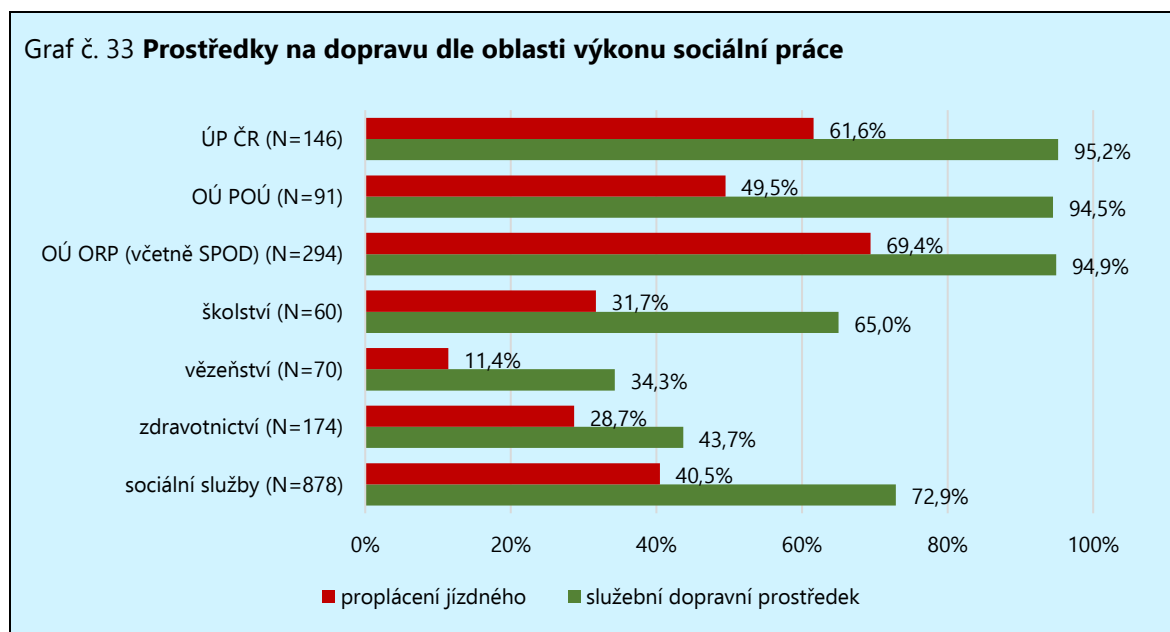
z těchto oblastí uvádí tuto pomůcku jako základní součást vybavenosti svého pracoviště. Zástupci ostatních organizací uvádějí tuto skutečnost průměrně v 79 %. Větší rozdíly v míře vybavenosti jednotlivých organizací podle oblastí pak můžeme pozorovat také u položky dostupnosti „**aktuálních metodických materiálů**“, kde nižší míru vybavenosti svých pracovišť vykazují sociální pracovníci ve školství (necelých 77 % ve srovnání s průměrnými 91 % v ostatních organizacích) a u položky „**přístup k odborné literatuře**“, kdy se pod průměrem 90 % v ostatních organizacích pohybují pracovníci ÚP ČR, kteří tuto položku ve vybavení svých pracovišť uvádějí pouze v 72,6 % případů. Výrazněji se pak projevují rozdíly mezi organizacemi v případě „**dostupnosti vlastního pracovního mobilního telefonu**“. Zatímco v ostatních oblastech výkonu sociální práce dostupnost této pracovní pomůcky uvádí více než 80 % respondentů, sociální pracovníci ÚP ČR tuto možnost uvádějí pouze ve 33 % případů a sociální pracovníci ve vězeňství dokonce pouze ve 14 % případů. „**Vhodný pracovní oděv a obuv**“ pak ve výbavě uvádějí zejména sociální pracovníci ve zdravotnictví (74,7 %), zatímco v ostatních oblastech sociální práce se zdá být tato položka nepříliš významná, přičemž jako součást vybavenosti pracoviště je nejméně identifikována v oblasti vězeňství a školství (10 %).

Graf č. 32 **Materiálně technické vybavení pracoviště, dle oblastí výkonu sociální práce, odpovědi „ano“**



Vzhledem k tomu, že velký objem sociální práce je vykonáván mimo pracoviště pracovníka, považujeme za jeden z indikátorů kvality výkonu sociální práce také možnosti sociálních pracovníků využít prostředky pro přesun na místo výkonu sociální práce. Tyto možnosti byly v dotazníkovém šetření testovány dvěma otázkami – otázkou na existenci **možnosti využití služebního dopravního prostředku** a otázkou na **možnost proplácení jízdného**. Z dotazníkového šetření pak vyplynulo, že možnost využití služebního dopravního prostředku je napříč organizacemi vykonávajícími sociální práci poměrně častější variantou než možnost proplácení jízdného. Podíl respondentů, kteří mají možnost nebo alespoň částečnou možnost využití služebního dopravního prostředku k výkonu práce, činí 75 % ve srovnání s možností proplácení jízdného, kde tento podíl činí 46 %.

V grafu č. 33 pak můžeme sledovat vyhodnocení těchto dvou skutečností kategorizovaně dle jednotlivých oblastí výkonu sociální práce.



Nejlepší podmínky pro využití služebního dopravního prostředku za účelem výkonu své práce uvádějí sociální pracovníci, kteří v dotazníkovém šetření zastupovali ÚP ČR a oba typy obecních úřadů (kolem 95 %). Současně jsou zaměstnavatelé v těchto oblastech také více nakloněni proplácení jízdného v případě, že jejich pracovníci při svých pracovních aktivitách využívají hromadnou dopravu (to deklarovalo více než 60 % respondentů z ÚP ČR a OÚ ORP a téměř 50 % u OÚ POÚ). Také sociální pracovníci ze sociálních služeb mají nastaveny poměrně vhodné podmínky pro využití služebního vozu k výkonu své práce. Tuto možnost v dotazníkovém šetření uvádělo téměř 73 % z nich. Naopak velmi nízkou mírou využitelnosti služebního dopravního prostředku k výkonu své práce identifikují sociální práci z oblasti vězeňství (přes 34 %). Ti také napříč organizacemi ze všech oblastí sociální práce nejnižší hodnotí možnosti využití proplácení jízdného při výkonu své práce (možnost refundace nákladů na dopravu za výkonem pracovní činnosti uvádí pouze 11,4 % z nich).

OBLAST A3_3: PROSTŘEDKY PRO INFORMOVÁNÍ VEŘEJNOSTI O SLUŽBÁCH SOCIÁLNÍ PRÁCE

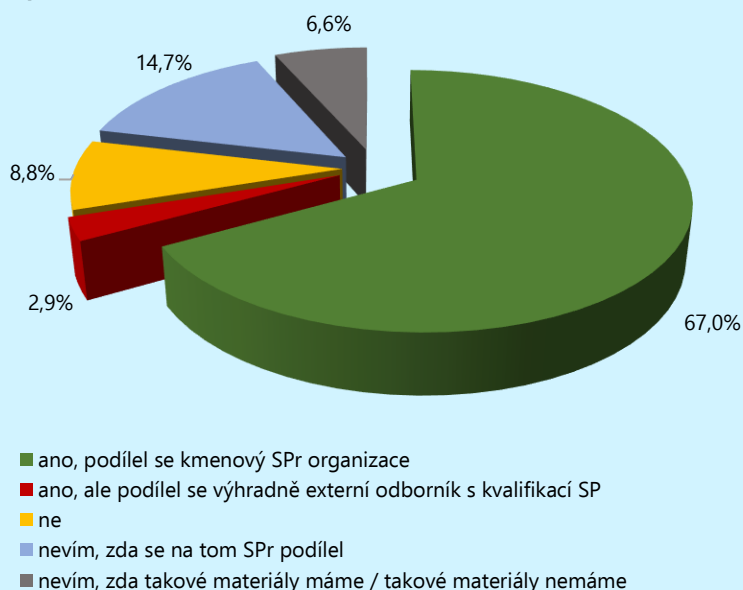
V této oblasti jsme se v rámci dotazníkového šetření snažili zjistit situaci organizací zajišťujících služby sociální práce v oblasti poskytování informací o těchto aktivitách, a to včetně rozsahu účasti sociálních pracovníků na podobě, obsahu a způsobech distribuce těchto informací veřejnosti a potenciálním klientům. Vedle toho také sledujeme, zda mají respondenti povědomí o aktuálnosti šířených informací, nebo také, zda je obsah webu přizpůsoben specifikům životní situace klientů.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q43_11, q96, q97, q98, q99, q100, q101, q102. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v příloze č. 2.

Vzhledem k tomu, že **informační materiály** mají za úkol co nejvýstižněji přiblížit veřejnosti jednotlivé činnosti vykonávané v rámci sociální práce, považujeme za důležité, aby se na jejich formulaci i výběru jejich nosičů podíleli přímo sociální pracovníci, kteří se těmito činnostmi v rámci své práce a v kontaktu s klientem zabývají a mají tak velký potenciál věrně aktivity své organizace přiblížit potenciálním zájemcům.

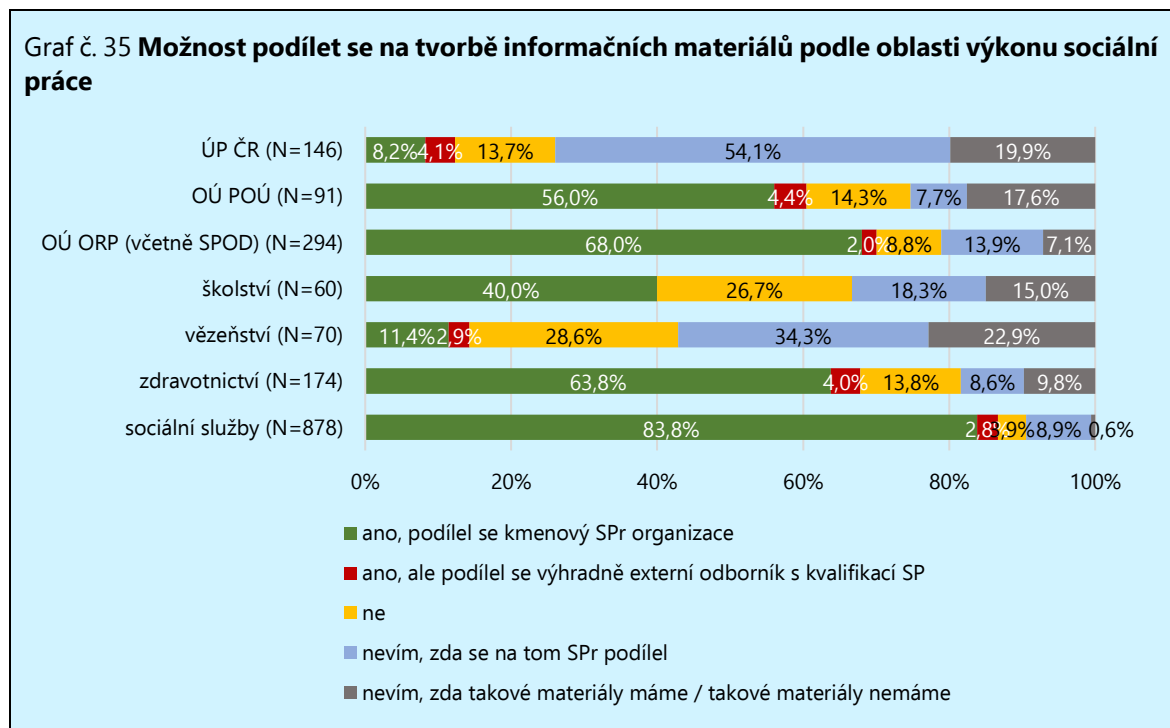
V grafu č. 34 prezentujeme výsledky dotazníkového šetření ve vztahu k **účasti sociálních pracovníků na tvorbě informačních materiálů** napříč všemi oblastmi sociální práce.

Graf č. 34 **Účast sociálních pracovníků na tvorbě informačních materiálů pro klienty a veřejnost (N=1 774)**



V rámci dotazníkového šetření 67 % respondentů uvedlo, že se na tvorbě informačních materiálů o výkonu sociální práce účastnil někdo z kmenových sociálních pracovníků jejich organizací, a téměř 3 % uvedla, že na nich podíleli externí sociální pracovníci. Nízký podíl pracovníků (8,8 %) uvedl, že se u nich v organizaci na tvorbě informačních materiálů sociální pracovníci nepodílejí. Zarážející je ovšem zjištění, že více než 21 % respondentů buď neví, zda se na takových materiálech někdo z kolegů sociálních pracovníků podílel, případně vůbec netuší, zda takové materiály mají.

Analyzujeme-li tuto skutečnost hlouběji ve vztahu k jednotlivým oblastem výkonu sociální práce (viz graf č. 35), pak je nutno konstatovat, že v největší míře nevědí, zda se na tvorbě informačních materiálů podílel i sociální pracovník nebo zda je vůbec mají, sociální pracovníci z ÚP ČR (74 %) následováni sociálními pracovníky z oblasti vězeňství (57 %) a sociálními pracovníky z oblasti školství (33 %). Zástupci sociálních pracovníků z oblasti vězeňství navíc v téměř 30 % uvádějí, že sociální pracovníci se na tvorbě jejich informačních materiálů nepodílejí. Pod průměrnými hodnotami podílů **účasti sociálního pracovníka na tvorbě informačních materiálů** se nacházejí ještě oblasti výkonu sociální práce ve školství (40 %) a sociální práce na obecních úřadech (56 %). Naopak téměř 84 % pracovníků sociálních služeb udává přímou účast kmenového sociálního pracovníka na tvorbě informačních materiálů, což v důsledku znamená, že v tomto sektoru sociální práce je patrně účast pracovníků na přípravě informačních materiálů vyžadována. V ostatních oblastech sociální práce odpovídají hodnoty podílu účasti sociálních pracovníků na tvorbě informačních materiálů hodnotám identifikovaným za celý sektor sociální práce.

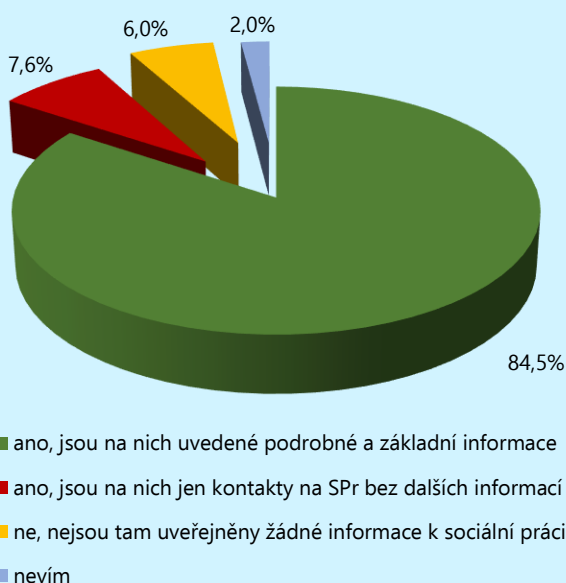


V oblasti vybavenosti pracoviště prostředky pro informování veřejnosti o službách sociální práce nás dále zajímala existence informačních materiálů a možností jejich distribuce. Zástupci sociálních pracovníků organizací působících napříč spektrem sociální práce uvádějí ve více než 80 %

existenci informačních materiálů na svých pracovištích a ve více než 81 % i dostupnost kanálů vhodných pro jejich distribuci. K bližším výsledkům dotazníkového šetření viz tabulky v příloze.

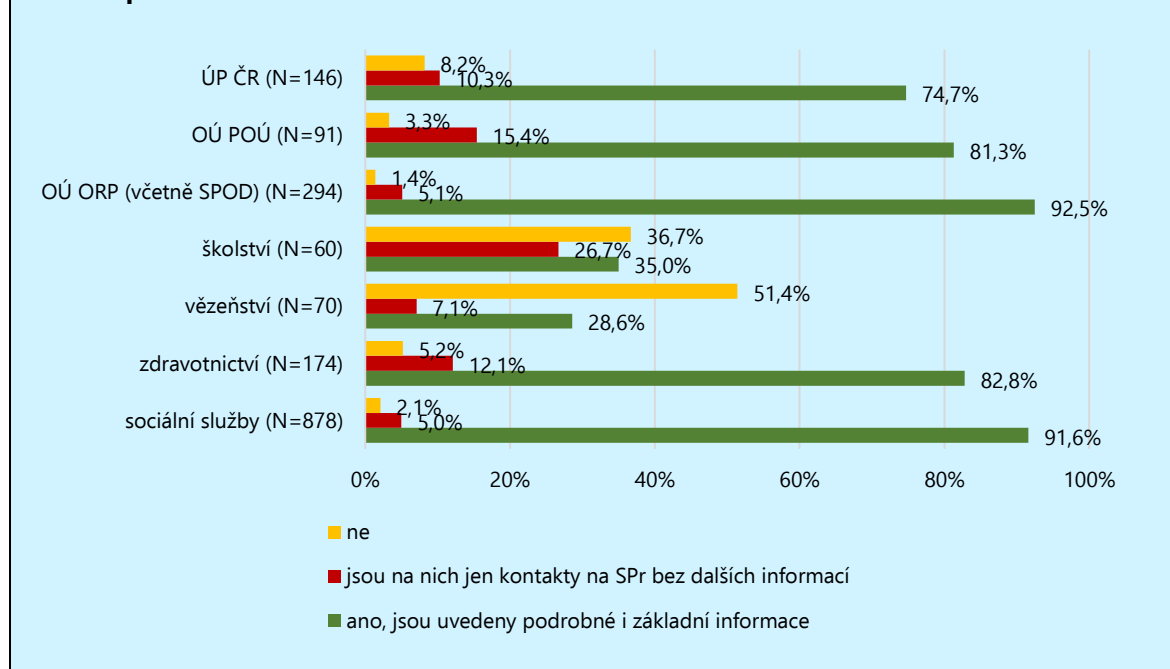
V následujícím grafu nabízíme výsledky o **zveřejňování informací o sociální práci na webových stránkách organizace**.

Graf č. 36 **Existence informací o činnosti sociálních pracovníků na webových stránkách organizace (N=1 774)**



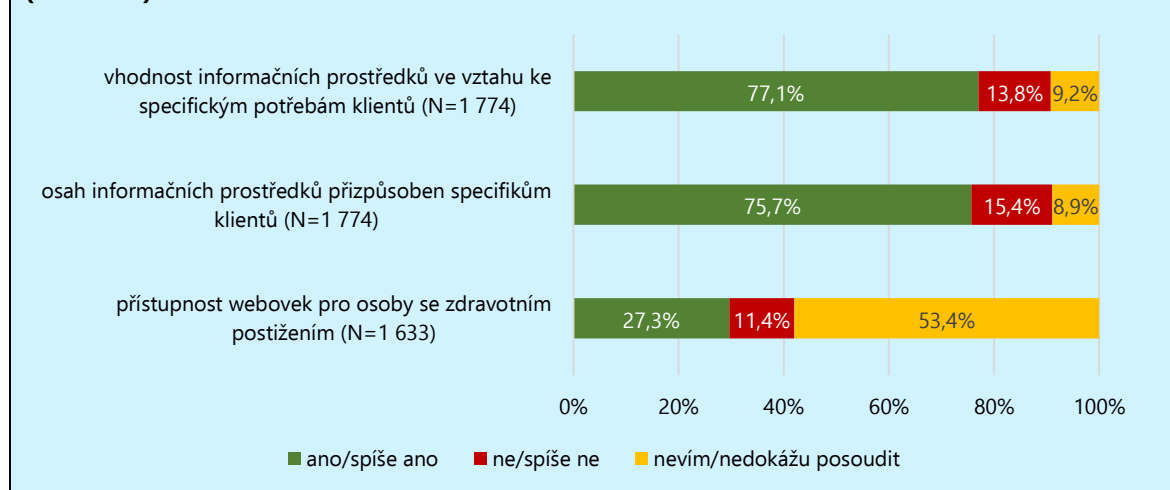
Z dotazníkového šetření vyplývá, že více než 84 % respondentů uvedlo, že jejich organizace na svém webu zveřejňuje **podrobné a základní informace** mj. o organizační struktuře, pracovních pozicích, cílech, poslání organizace a zejména poskytovaných službách. Téměř 8 % respondentů pak uvádí, že na webových stránkách se u nich zveřejňují pouze **kontakty na sociální pracovníky** a 6 % respondentů, že jejich organizace **nezveřejňuje** na svých stránkách informace o sociální práci vůbec. Podrobnější analýza ve vztahu k jednotlivým oblastem sociální práce je prezentována níže v grafu č. 37. Zde se nabízí upozornit zejména na skutečnost, že největší podíl respondentů, kteří uvedli, že jejich zaměstnavatel na svých webových stránkách neuvádí vůbec žádné informace o sociální práci, která je na jejich pracovištích vykonávána, zaznamenáváme v oblasti vězeňství (51,5 %) a školství (téměř 37 %).

Graf č. 37 **Existence informací o činnosti sociálních pracovníků na webu podle oblastí výkonu sociální práce**



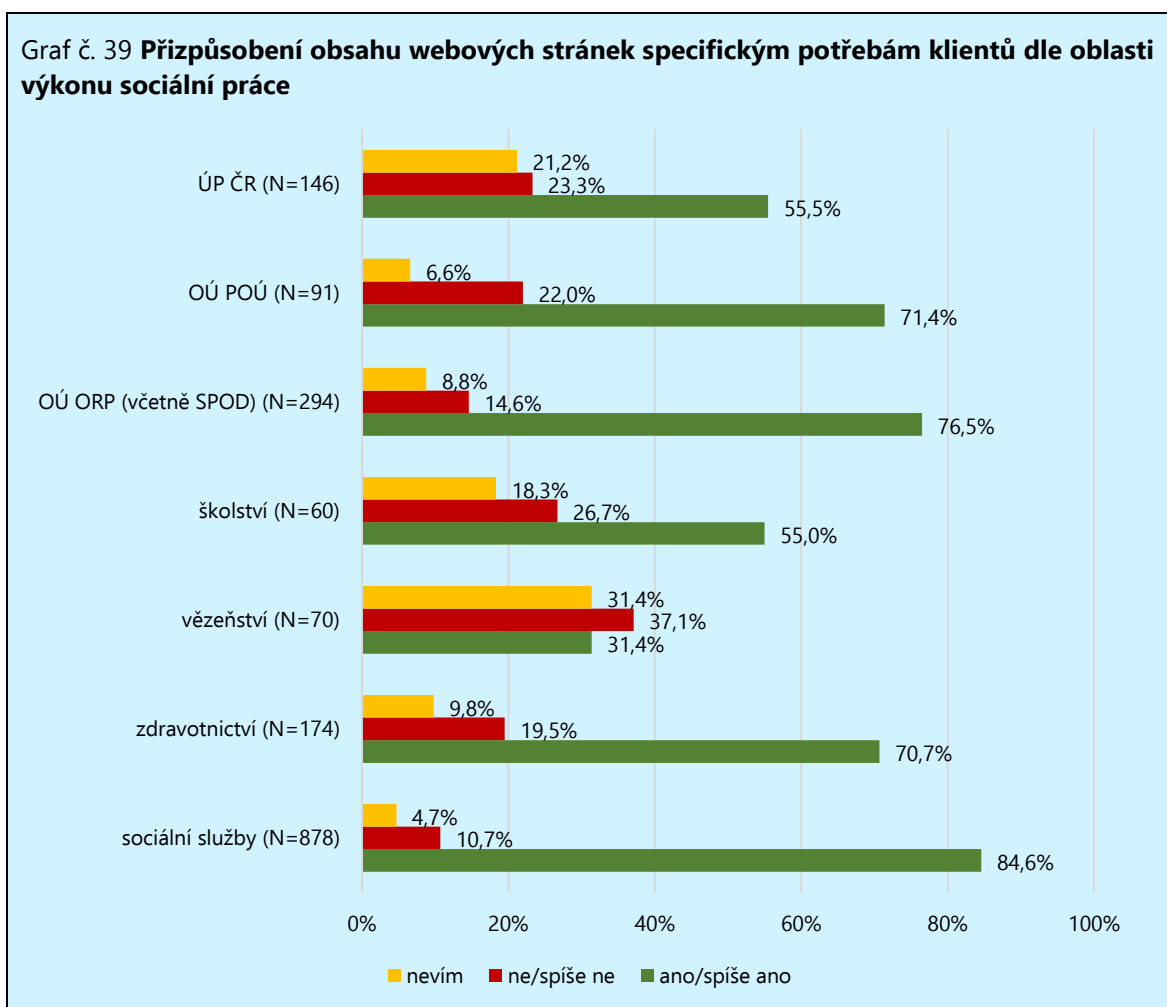
V rámci analýzy stavu informačních prostředků v organizacích s výkonem sociální práce jsme se dále zabývali otázkou, zda a **do jaké míry tyto prostředky zohledňují specifické potřeby klientů sociální práce**. Vedle toho jsme zjišťovali přístupnost webových stránek pro klienty se zdravotním postižením. Výsledky uvádíme níže v grafu č. 38.

Graf č. 38 **Zohlednění specifických potřeb klientů ve vztahu k informačním prostředkům (N=1 633)**



Sociální pracovníci velké většiny organizací označují své informační materiály jako vhodné pro klienty se specifickými potřebami (75,7 % respondentů). Podstatně hůře však hodnotí přístupnosti webových stránek zaměstnavatele potřebám osob se zdravotním postižením. Tuto možnost hodnotí kladně pouze 27,3 % respondentů.

Podrobněji jsme se dále zajímali o **míru přizpůsobení obsahu webových stránek specifickým potřebám klientů** v jednotlivých typech organizací napříč celým spektrem sociální práce (viz graf č. 39).



Nejvíce pozornosti této otázce věnují sociální pracovníci v sociálních službách. Jejich zástupci v dotazníkovém šetření tuto skutečnost uvedli v téměř 85 % případů. Poměrně velkou pozornost této problematice věnují také sociální pracovníci na obecních úřadech obou typů a ve zdravotnictví (v průměru 73 %), méně pak sociální pracovníci ve školství a na ÚP ČR (55 %). Nejnižší míru přizpůsobení obsahu webových stránek specifickým potřebám svých klientů pak uvádějí zástupci sociálních pracovníků z oblasti vězeňství.

OBLAST B_1: ODBORNOST VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE

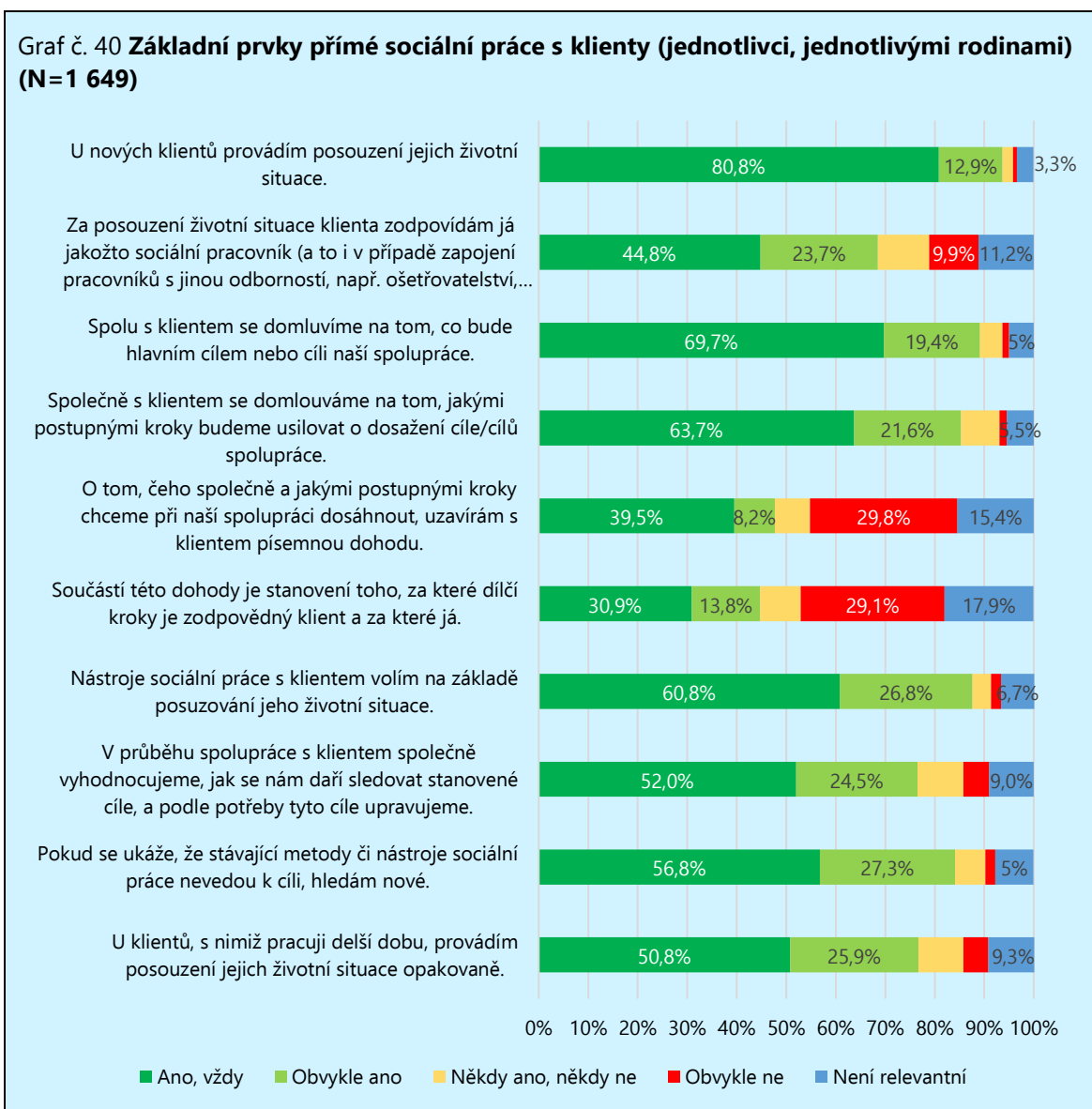
Oblast *Odbornost výkonu sociální práce* tvoří spolu s následující oblastí *Průběh interakcí s klienty* procesní dimenzi kvality výkonu sociální práce. Procesní dimenze zahrnuje všechny činnosti, které se dějí při poskytování služeb sociální práce klientům, přičemž se rozlišuje právě odborný aspekt a aspekt interakce mezi sociálním pracovníkem a klientem. V rámci tématu odbornosti jsme se zaměřili na zásadní prvky přímého výkonu sociální práce s jednotlivcem a rodinou, jako je individuální přístup, situační uplatňování metod sociální práce, zajištění návazné pomoci při ukončování spolupráce a využívání široké škály materiálních a nemateriálních zdrojů pomoci při poskytování pomoci a podpory klientům. Odborný výkon sociální práce však nelze redukovat pouze na individuální sociální práci. Kvalifikovaný sociální pracovník v závislosti na typu pracoviště a klientely realizuje i skupinovou sociální práci a metody z oblasti makropraxe, proto se dotazníkové šetření zaměřilo i na tyto činnosti sociální práce.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q30_1c, q30_2c, q30_3c, q30_4c, q30_5c, q30_6c, q30_7c, q30_8c, q30_9c, q57, q103_1, q103_2, q103_3, q103_4, q103_5, q103_7, q103_8, q103_9, q103_10, q103_11, q104_1, q104_2, q104_3, q105, q106, q107_1, q107_2, q107_3, q107_4, q107_5, q107_6, q107_7, q107_8, q107_9, q107_10, q107_11, q108_1, q108_2, q108_3, q108_4, q108_5, q108_6, q108_7, q108_8, q108_9, q109_1, q109_2, q31_1, q31_2, q31_3, q31_4, q31_5, q31_6, q31_7, q31_8. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

Na otázky týkající se přímého výkonu sociální práce s jednotlivci či s jednotlivými rodinami odpovídali pouze ti respondent, kteří dříve v dotazníku deklarovali, že se této činnosti aktuálně ve své praxi věnují (odpověděli „ano“ u otázky q10_1). Takových sociálních pracovníků mezi všemi respondenty bylo 93 %. Většina níže prezentovaných výsledků se tedy vztahuje k tomuto datovému souboru o velikosti 1 649 respondentů.

Posouzení životní situace klienta je nezbytným krokem, má-li být jeho podpora ze strany sociálního pracovníka individualizovaná. Dle výsledků tohoto dotazníkového šetření (graf č. 40) provádí sociální pracovník či pracovníce v úvodní fázi spolupráce s klienty (jednotlivci či rodinami) **posouzení jejich životní situace vždy (80,8 %) nebo obvykle (12,9 %)**. Polovina respondentů současně uvedla, že i z dokumentů organizace vyplývá, že u každého klienta má být poskytování služeb sociální práce „šito na míru“ jeho potřebám. **Pro 60,8 % respondentů jsou poznatky získané v průběhu posouzení životní situace klienta nezbytným východiskem pro volbu nástrojů pomoci a podpory.** Písemnou metodickou oporu pro posouzení životní situace klienta však má k dispozici pouze 37,2 % respondentů a je zajímavé, že pětina respondentů uvedla, že vlastně ani neví, jestli takový materiál u nich v organizaci mají. Jeví se tak, že posuzování životní situace klientů je buď natolik běžnou činností sociálních pracovníků, že již k její realizaci návod, orientační strukturu či něco podobného nepotřebují, nebo, a to by byl z hlediska odborného výkonu sociální práce problém, ji část sociálních pracovníků realizuje nahodile, selektivně či zvykově. **Dále je poněkud překvapující, že pouze 44,8 % respondentů uvedlo, že za posouzení životní situace klienta vždy zodpovídají oni, jakožto sociální pracovníci.** A opět pětina respondentů uvedla, že oni jako sociální pracovníci za posouzení životní situace klienta neodpovídají, případně otázku

toho, kdo v organizaci má tuto odpovědnost, považují za nerelevantní. V neposlední řadě, **pouze 50,8 % respondentů provádí u klientů, s nimiž pracují delší dobu, opětovné posouzení jejich životní situace.** Na základě těchto výsledků se jeví, že téma posouzení životní situace klientů by si zasloužilo hlubší kvalitativní zkoumání – co vlastně sociální pracovníci mají na mysli, když tvrdí, že provádějí posouzení životní situace klienta, k čemu je ve své práci skutečně využívají apod.



Z dalších prvků průběhu spolupráce mezi sociálním pracovníkem a klientem uvedených v grafu č. 40 stojí za povšimnutí otázka písemného uzavírání dohody o spolupráci mezi sociálním pracovníkem a klientem. To, že ji uzavírají vždy, uvedlo 39,5 % a obvykle 8,2 % sociálních pracovníků. Naopak 29,8 % tyto dohody s klienty neuzavírá a dalších 15,4 % považuje tuto otázku za irelevantní, přestože se věnují přímé práci s klienty. Prohlubující analýza ukázala, že **praxe uzavírání písemné dohody o spolupráci mezi sociálním pracovníkem a klientem je běžná pouze mezi sociálními**

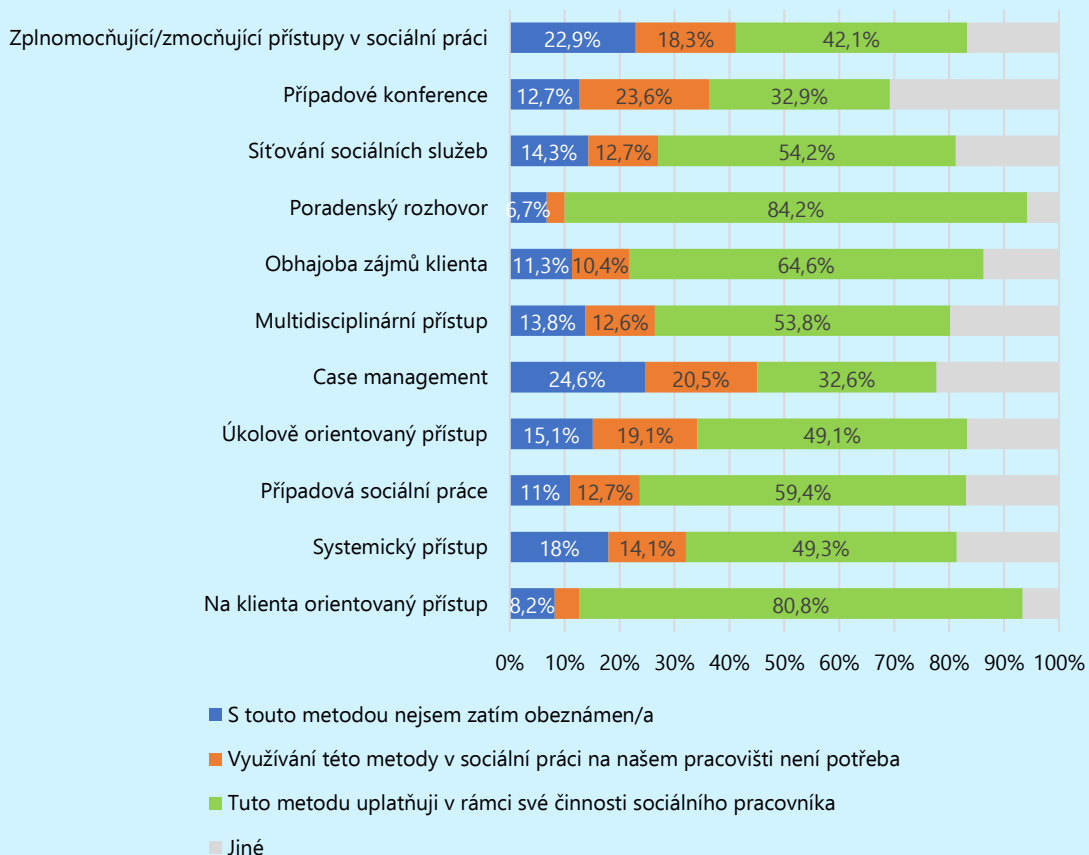
pracovníky působícími v sociálních službách. Zde tento typ dohody vždy nebo obvykle uzavírá 70,8 % respondentů. Druhou oblastí, kde byly tyto dohody nejčastěji deklarovány, byly obecní úřady ORP, a to včetně agendy SPOD – 32 %. Ve většině ostatních oblastí výkonu sociální práce (konkrétně školství, zdravotnictví, OÚ POÚ) to bylo vždy již jen kolem 20 %. Nejméně častá je tato praxe v rámci ÚP ČR (13,7 %) a vězeňství (10,6 %). Současně z ÚP ČR byl největší podíl respondentů, kteří uváděli, že toto není vzhledem k povaze jejich práce relevantní (56,5 %). Lze se domnívat, že část sociálních pracovníků ÚP ČR s klienty v podstatě individuálně nepracuje, pouze u nich provádí sociální šetření pro účely řízení o některé z nepojistných sociálních dávek. Na to ukazuje i to, že 33,1 % sociálních pracovníků ÚP ČR uvedlo, že vzhledem k povaze jejich práce není relevantní to, že by se s klientem domlouvali na cílech spolupráce. Podobná situace je pak v sociální práci ve školství, kde toto deklarovalo 25 % respondentů.

Podíváme-li se na to, **jaké metody sociální pracovníci**, kteří vyplnili tento dotazník, **v práci s jednotlivými klienty a rodinami nejčastěji uplatňují** (graf č. 41), pak se nejčastěji jedná o **poradenský rozhovor (84,2 %) a na klienta orientovaný přístup (80,8 %)**. Naopak mezi metodami, které uplatňuje **nejméně** respondentů, nacházíme **case management** (pouze 32,6 % ho používá) a **případové konference** (32,9 %). O těchto dvou metodách je současně největší podíl (20,5 % a 23,6 %) respondentů přesvědčen, že jejich využívání není na jejich pracovišti vlastně ani potřeba. Case management dále patří mezi metody, s nimiž dosud není řada sociálních pracovníků obeznámena (24,6 %), což může být jedním z důvodů jeho relativně omezeného využívání v praxi. Mezi méně známými metodami se dále objevuje zmocňující přístup (22,9 % respondentů ho nezná) a systemický přístup (18 %).

To, zda je některá z metod sociální práce sociálním pracovníkem uplatňována, závisí samozřejmě nejen na tom, jestli ji zná, ale také na charakteristikách jeho klientů a možnostech daného pracoviště. Právě na poslední jmenovanou okolnost jsme se zaměřili i v tomto dotazníkovém šetření. U jednotlivých metod mohli respondenti zvolit i variantu odpovědi „**využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost**“. Tuto variantu obvykle u jednotlivých metod volilo max. 8 % respondentů, nejvíce se jich ale shodlo na tom, že by u nich bylo potřeba využívat právě již výše zmíněné **případové konference** (16,1 %), **case management** (11,5 %) a též **multidisciplinární přístup** (12,1 %), ale zatím to není na jejich pracovišti možné.

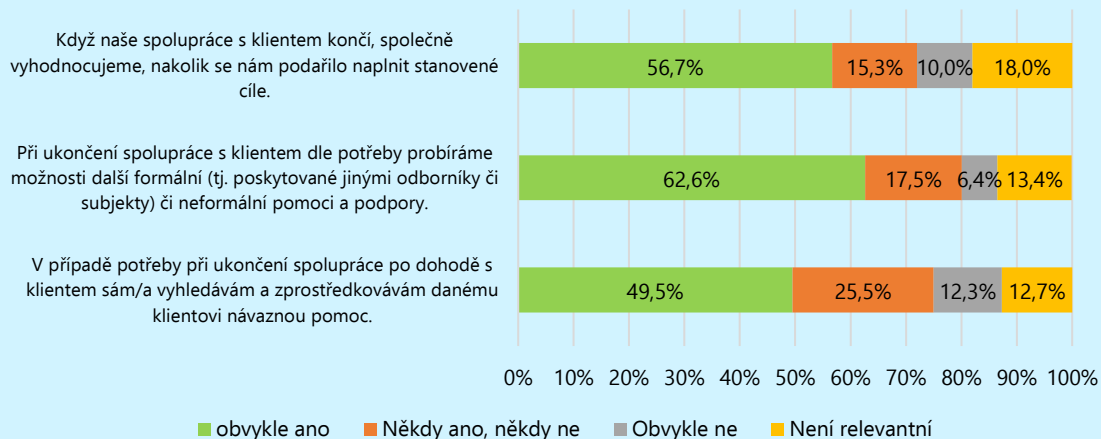
Volba vhodných nástrojů a metod individuální sociální práce by měla být u nikoliv jednorázových klientů během spolupráce se sociálním pracovníkem **vyhodnocována** a případně **revidována**. K tomu slouží nejen to, že sociální pracovníci se **společně s klienty** po čase zamýšlejí nad tím, nakolik se jim daří sledovat cíle, které si vytýčili. To vždy nebo obvykle dělá **76,5 %** respondentů (viz graf č. 40). Ale také vlastní reflexe průběhu intervencí sociálním pracovníkem. K tomuto účelu, byť jejich cíle jsou širší, slouží i **sebereflexivní techniky** v sociální práci. Jak ukazují naše výsledky, uplatňování těchto technik, není v českém prostředí dosud zcela běžné, neboť jejich pravidelné využívání deklarovalo pouze **10,4 %** respondentů. Dalších 29,4 % uvedlo, že je využívá příležitostně a 60,2 % vůbec.

Graf č. 41 **Zkušenost sociálních pracovníků a pracovníc s uplatňováním metod individuální sociální práce (N=1 649)**



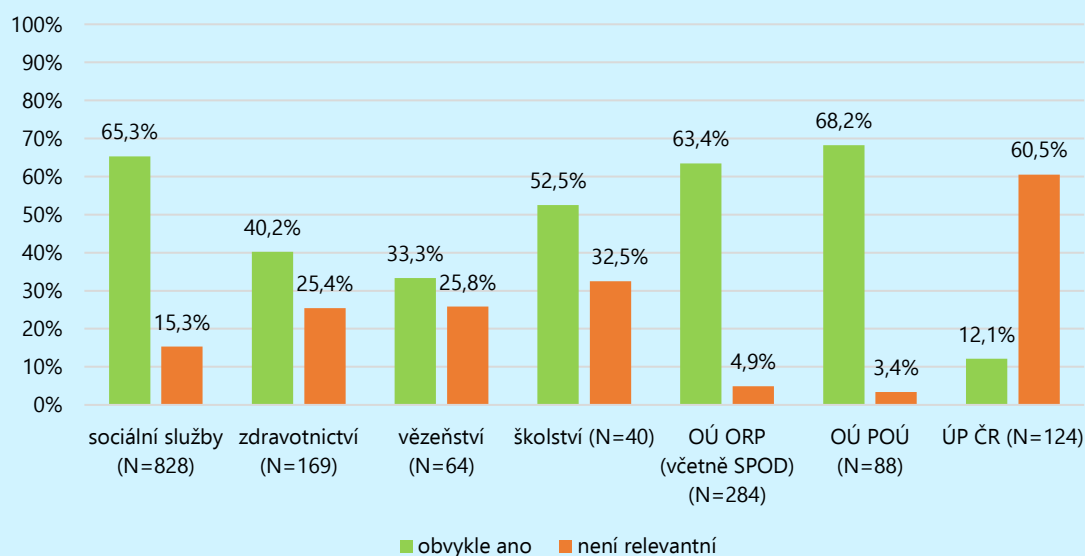
Sociální pracovníci vykonávají odborné činnosti z oblasti sociální práce nejen v úvodu a během spolupráce s klientem, ale také **při ukončování spolupráce**. Dle výsledků tohoto šetření 56,7 % respondentů v tomto okamžiku společně s klientem vyhodnocuje, nakolik se jim podařilo dosáhnout vytýčených cílů, 62,6 % s klientem dle potřeby probírá možnosti další formální či neformální pomoci a 49,5 % v případě potřeby po dohodě s klientem vyhledává nebo přímo zprostředkovává danému klientovi návaznou pomoc (graf č. 42). Fáze ukončování spolupráce však není v individuální sociální práci přítomná vždy. Například v případě, že se jedná o jednorázového klienta (např. v poradenství), nebo v situacích, kdy spolupráce byla ukončena předčasně, tj. vytýčeného cíle ještě nebylo dosaženo, ale klient na sjednanou schůzku již nepřišel, případně je ukončena úmrtím klienta (např. v pobytových službách sociální péče). V uvedených situacích je toto téma irelevantní a jak ukazují výsledky u jednotlivých položek, vždy 13–18 % zvolilo tuto odpověď. Nicméně skutečnost, že 18 % respondentů uvedlo jako nerelevantní to, že na konci spolupráce spolu s klientem zhodnocují, nakolik se jim podařilo naplnit stanovené cíle, a nikoliv pouze přibližně 13 % jako u ostatních dvou položek, vzbudilo naši pozornost.

Graf č. 42 Odborné činnosti sociálních pracovníků a pracovníc při ukončování spolupráce s klientem (N=1 649)



Podrobnější analýza otázky, zda se při ukončování spolupráce sociální pracovníci společně s klientem zamýšlejí nad výsledkem této spolupráce, tj., zda se podařilo naplnit, na čem se společně dohodli, ukázala, že významné rozdíly mezi některými oblastmi výkonu sociální práce, zřejmě nejsou způsobeny povahou klientely, ale tím, jaká role je sociální práci přiznána, tj. nakolik může sociální pracovník s klienty realizovat kontinuální individuální sociální práci.

Graf č. 43 Když spolupráce končí, sociální pracovník a klient společně vyhodnocují, nakolik se jim podařilo naplnit stanovené cíle práce, dle oblastí výkonu sociální práce



V grafu č. 43 sledujeme záměrně pouze varianty „obvykle ano“ a „není relevantní“, a jeví se, že podmínky pro kontinuální individuální sociální práci jsou mezi sledovanými oblastmi **nejpříznivější v rámci sociálních služeb a na obecních úřadech jak ORP, tak POÚ. Na opačném pólu** je situace respondentů z **ÚP ČR**. Z nich pouze 12,1 % uvedlo, že při ukončování spolupráce s klientem reflektují dosažené cíle a dokonce **60,5 % vnímá tuto činnost v kontextu své práce jako nerelevantní**. Z výsledku je zřejmé, že jde o systémovou záležitost, která by ovšem pro své vysvětlení vyžadovala doplňující šetření.

Nezbytnou součástí odbornosti sociálního pracovníka je i dostatečný **přehled o zdrojích pomoci a podpory pro daný typ klientely** v lokalitě, regionu a případně, pokud to typ klientely vyžaduje, jako například v oblasti vězeňství, i v celé ČR. V rámci dotazníkového šetření *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* respondenti hodnotili na škále 1–5 vlastní obeznámenost s různými typy těchto zdrojů. Jak je patrné z tabulky č. 10, přestože respondenti využívali celou škálu, průměrné hodnoty u jednotlivých zdrojů pomoci se pohybují mezi 1,59 až 2,78. Tedy **celkově se jeví, že své znalosti v této oblasti hodnotí jako dostatečné až dobré a u dostupných sociálních služeb jako téměř velmi dobré**. Co se týče jednotlivých druhů zdrojů pomoci a podpory, nejlépe své znalosti respondenti hodnotili v oblasti přehledu o již zmíněných dostupných sociálních službách (1,59) a o dávkovém systému v ČR (1,78). Naopak nejhůře, ale v průměru stále ještě jako dostatečné, pak svůj přehled o svépomocných skupinách (2,78) a dalších, v rámci položek nabízených v dotazníku neuvedených zdrojích formální i neformální povahy (2,61).

Tabulka č. 10 **Subjektivní hodnocení vlastního přehledu o dostupných zdrojích podpory a pomoci respondenty**

| Subjektivní hodnocení SPr svého přehledu o | Průměr* | N** |
|---|---------|-------|
| zdrojích pomoci: o dostupných sociálních službách | 1,59 | 1 638 |
| zdrojích pomoci: o dalších pomáhajících odbornících | 1,97 | 1 623 |
| zdrojích pomoci: o dávkovém systému v ČR | 1,78 | 1 615 |
| zdrojích pomoci: o nabídce dostupného bydlení | 2,41 | 1 454 |
| zdrojích pomoci: o dalších materiálních zdrojích (např. nadace, potravinové banky, šatníky) | 2,04 | 1 519 |
| relevantních svépomocných skupinách | 2,78 | 1 447 |
| službách na pomezí resortů (např. na sociálně zdravotním pomezí) | 2,45 | 1 535 |
| veřejných službách (např. školky) | 2,08 | 1 389 |
| dalších formálních i neformálních zdrojích relevantních pro své klienty | 2,61 | 1 356 |

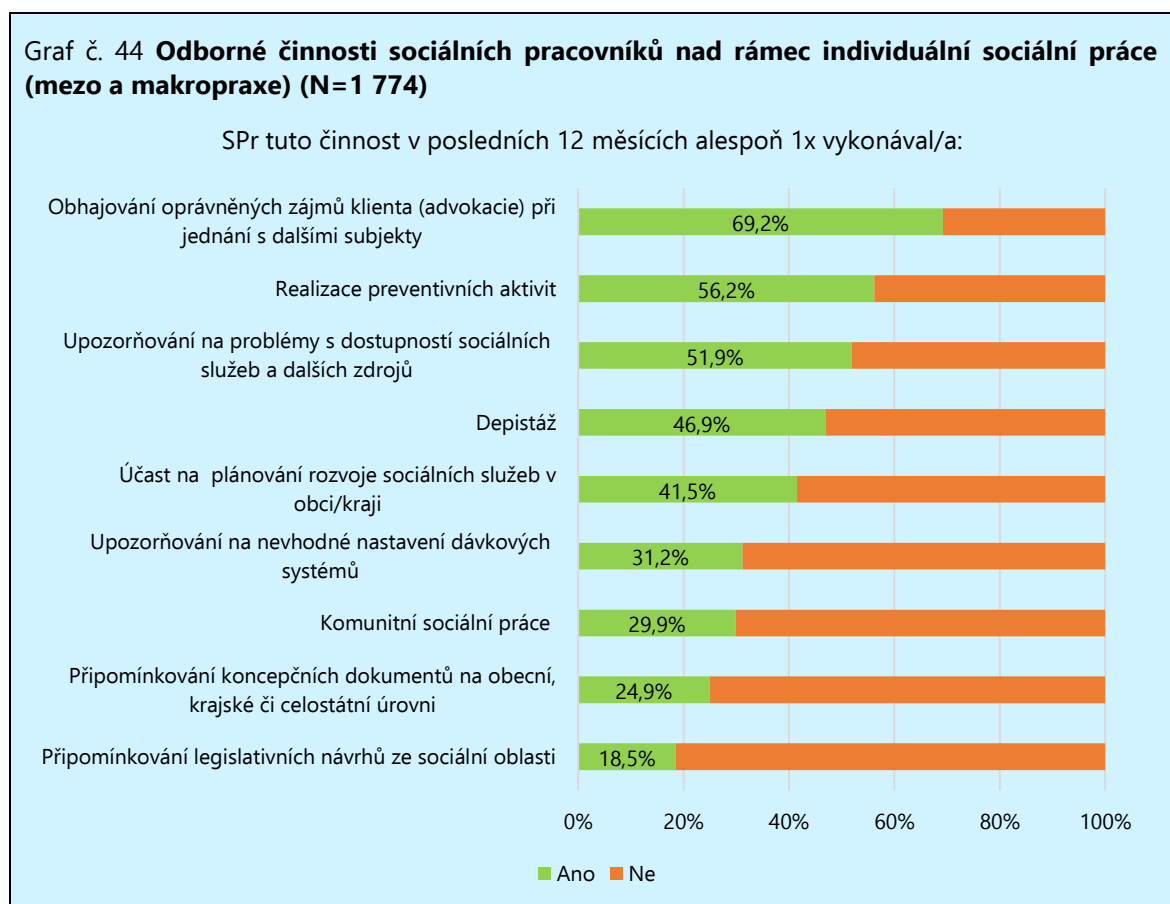
Poznámky: * Průměr je počítán ze škály 1–5, kde 1 = velmi dobrý a 5 = žádný. ** Z analýzy byly vyloučeni ti respondenti, kteří se nevěnují přímé práci s klienty, a dále ti, kteří u daného zdroje uvedli, že ho pro svou práci nepotřebují.

Mapování pomáhajících subjektů a odborníků dostupných v lokalitě či regionu se v uplynulých 12 měsících „běžně“ věnovalo 61,2 % respondentů a 26,6 % „zřídka“. Pouze 5 % respondentů uvedlo, že tuto činnost pro svou práci realizovat nepotřebuje. Ve stejném období 82,5 % respondentů oslovilo v rámci výkonu sociální práce nějaký pomáhající subjekt či odborníka za účelem navázání spolupráce.

Závěrem této kapitoly se budeme věnovat těm odborným činnostem sociálních pracovníků, které kromě individuální sociální práce také tvoří nedílnou součást výkonu této profese. Jedná se jednak o činnosti či metody z oblastí mezo a makropraxe v sociální práci a dále o podílení se

sociálních pracovníků na rozvoji oboru sociální práce. Příslušné otázky v dotazníku již opět zodpovídali všichni respondenti, tj. bez ohledu na to, zda se věnují přímé práci s klienty či ne.

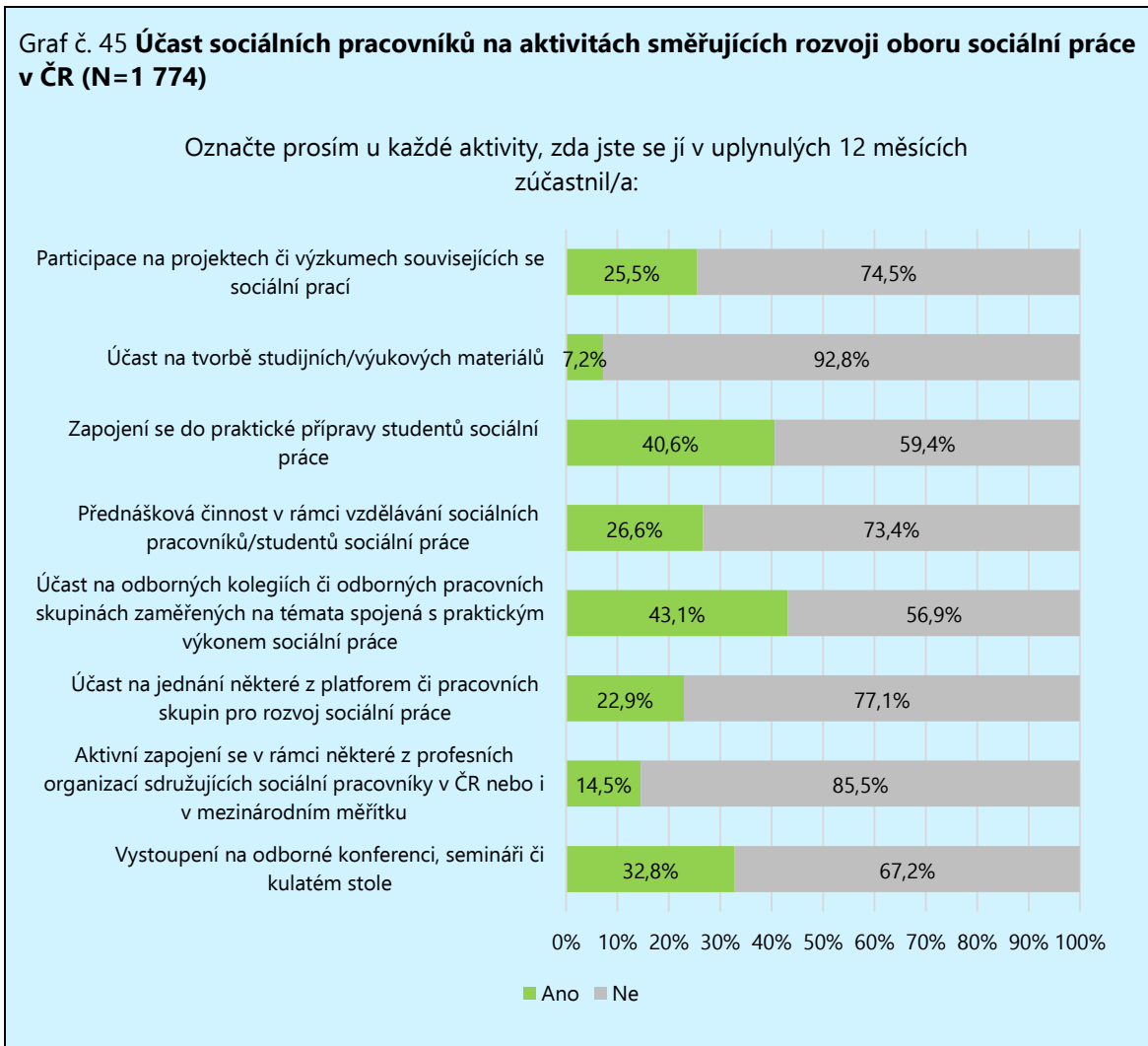
Dle výsledků dotazníkového šetření (graf č. 44) **v uplynulých 12 měsících největší podíl respondentů alespoň 1x obhajoval zájmy klientů při jednání s dalšími subjekty (69,2 %)** a více než polovina respondentů realizovala preventivní aktivity (56,2 %) nebo upozorňovala na problémy s dostupností sociálních služeb a dalších zdrojů (51,9 %). Nejmenší podíl respondentů se pak věnoval (či měl možnost a této využil) připomínkování koncepčních dokumentů (24,9 %) a legislativních návrhů ze sociální oblasti (18,5 %).



Žádné z těchto činností se v uplynulých 12 měsících nevěnovalo 9,4 % respondentů, naopak to, že alespoň 1x realizovali každou z předložených aktivit, uvedlo 2,5 %. Jednu nebo dvě z nabídnutých činností realizovalo 25 % respondentů, 3 až 5 činností 41,5 % respondentů a 6 a více činností 24,1 %.

Součástí odbornosti výkonu sociální práce je vzájemná výměna zkušeností mezi sociálními pracovníky a snaha jednotlivých sociálních pracovníků a pracovník o rozvoj oboru sociální práce prostřednictvím své aktivní účasti na různých platformách. Je zřejmé, že ne všichni sociální pracovníci se mohou věnovat všem v dotazníku předloženým aktivitám (graf č. 45), ale bylo by žádoucí, aby se zapojili alespoň do jedné z nich. To, že se v uplynulých 12 měsících zúčastnili právě 1 z nabízených

aktivit, uvedlo 21,6 % respondentů. **Mezi nejčastěji realizované aktivity patřila účast na odborných kolegiích a skupinách zaměřených na témata spojená s praktickým výkonem sociální práce (43,1 %) a zapojení se do praxí studentů sociální práce (40,6 %).**



Téměř polovina (45,2 %) respondentů se zapojila do 2 až 4 aktivit, do 5 a více aktivit pak 10,8 %. Nicméně 22,3 % respondentů se v uplynulém roce nevěnovalo žádné z těchto činností. Podrobnější analýza ukázala, že v tomto směru jsou nejaktivnější sociální pracovníci z oblastí sociálních služeb. Do žádné z uvedených aktivit se mezi nimi nezapojilo pouze 14,7 %, naproti tomu mezi sociálními pracovníky působícími na ÚP ČR to bylo 50,7 %. Je třeba dodat, že právě sociální pracovníci z ÚP ČR byli jedni z těch, kterým se v souvislosti s opatřeními mírnícími sociální důsledky epidemie covidu-19 a následně v souvislosti s masivní uprchlickou vlnou zásadně zvýšila v uplynulých 12 měsících pracovní zátěž. Čímž se jim zhoršily pracovní podmínky pro realizaci těchto aktivit.

OBLAST B_2: PRŮBĚH INTERAKCÍ S KLIENTY

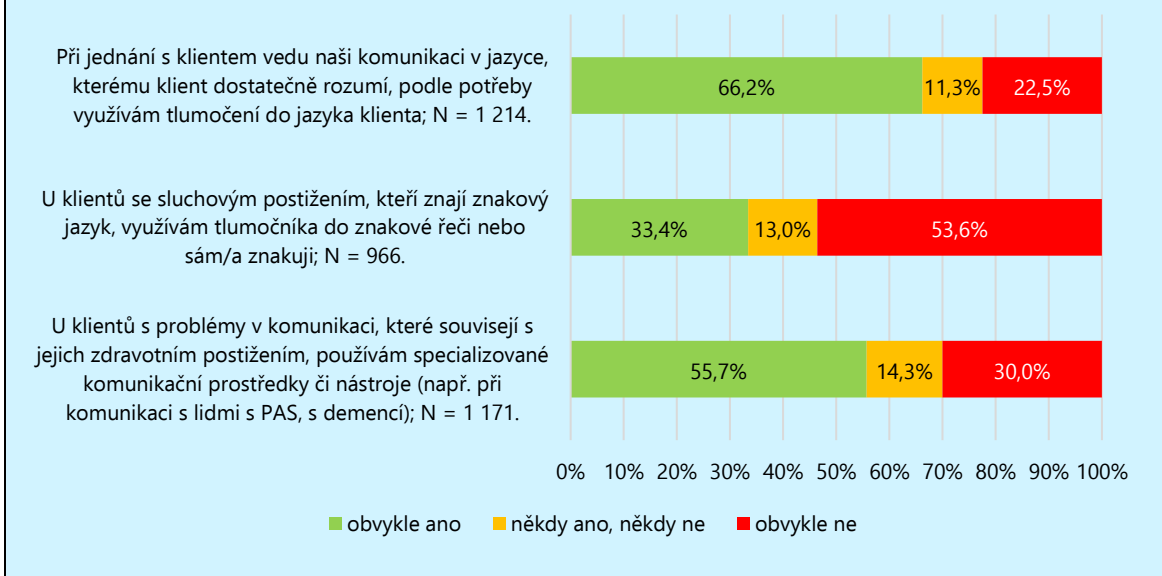
Tato druhá oblast, která je také součástí procesní dimenze kvality výkonu sociální práce, rozebírá různé prvky profesionálního vztahu mezi sociálními pracovníky a jejich klienty. Stěžejními tématy jsou odpovídající nastavení komunikace s klienty, srozumitelnost a transparentnost pomáhajícího vztahu pro klienty a rovněž snaha o zmocňování klientů skrze rozvíjení jejich autonomie a schopnosti uplatňovat svá práva. Nedílnou součástí této oblasti je ochrana osobních údajů klientů.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q28, q79, q103_6, q103_12, q110, q111, q112_1, q112_2, q112_3, q112_4, q112_5, q112_6, q113, q114_1, q114_2, q114_3, q114_4, q114_5, q114_6, q114_7, q115, q116, q117_1, q117_2, q117_3. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

Podobně jako v předchozí kapitole i zde na otázky zaměřené na průběh interakce mezi sociálním pracovníkem a klientem v dotazníku odpovídali jen ti respondenti, jejichž součástí práce je i přímá sociální práce s jednotlivými klienty či rodinami.

Komunikace mezi sociálním pracovníkem/pracovnicí a klientem/klientkou hraje v sociální práci klíčovou roli. Jedním z jejích **důležitých aspektů je srozumitelnost**, tedy to, že klient rozumí tomu, co sociální pracovník říká a chápe obsah sdělení. A naopak, sociální pracovník správně chápe obsah toho, co mu sděluje klient. Úsilí o vzájemnou srozumitelnost je přitom primárně úkolem sociálního pracovníka, nikoliv klienta. Podle výsledků dotazníkového šetření si je valná většina sociálních pracovníků vědoma, že vzájemná srozumitelnost není něco, co lze při spolupráci s klienty automaticky předpokládat. Proto **75,4 % respondentů při každém jednání s klienty vždy ověřuje, zda si navzájem správně porozuměli**, a dalších 20,4 % to dělá nikoliv vždy ale obvykle. Kromě toho 63,6 % respondentů uvedlo, že v průběhu spolupráce vždy ověřují, zda klient skutečně chápe smysl jednotlivých činností realizovaných v rámci této spolupráce, dalších 24,4 % to dělá obvykle. Překážek vzájemného porozumění tomu, co kdo v tomto pomáhajícím vztahu říká, je celá řada. První je možná sociální a kulturní odlišnost prostředí, z nichž pocházejí sociální pracovník a klient, případně rozdílná úroveň kognitivních schopností. Toto lze překonat právě popisovaným ověřováním, zda obsah sděleného chápeme stejně. **Překážky** v komunikaci u klientů sociální práce však **nezřídka souvisejí i s jejich zdravotním postižením či jazykovým vybavením**. Jak ukazuje graf č. 46, mezi respondenty **existují určité rezervy při využívání odpovídajících pomůcek či podpor při komunikaci s touto klientelou**. S klienty se sluchovým postižením, kteří znají znakový jazyk, v tomto jazyce, ať už sami, nebo s pomocí tlumočnicka obvykle komunikuje pouze 33,4 % respondentů, kteří se s těmito klienty ve své praxi setkávají. Dále u klientů s problémy v komunikaci, které souvisejí s jejich duševní poruchou, používá specializované komunikační prostředky či nástroje (např. při komunikaci s lidmi s PAS, s demencí) pouze 55,7 % respondentů, kteří s těmito lidmi pracují. Relativně nejlepší je pak situace v oblasti komunikace s klienty, jejichž mateřským jazykem není čeština, zde obvykle s klientem jedná v jazyce, kterému dostatečně rozumí, nebo s pomocí tlumočnicka 66,2 % respondentů, kteří s touto klientelou jednají.

Graf č. 46 **Využívání příslušných pomůcek, vlastní jazykové vybavenosti či tlumočení při jednání s klienty s překážkami v komunikaci v důsledku zdravotního postižení či jiným mateřským jazykem**

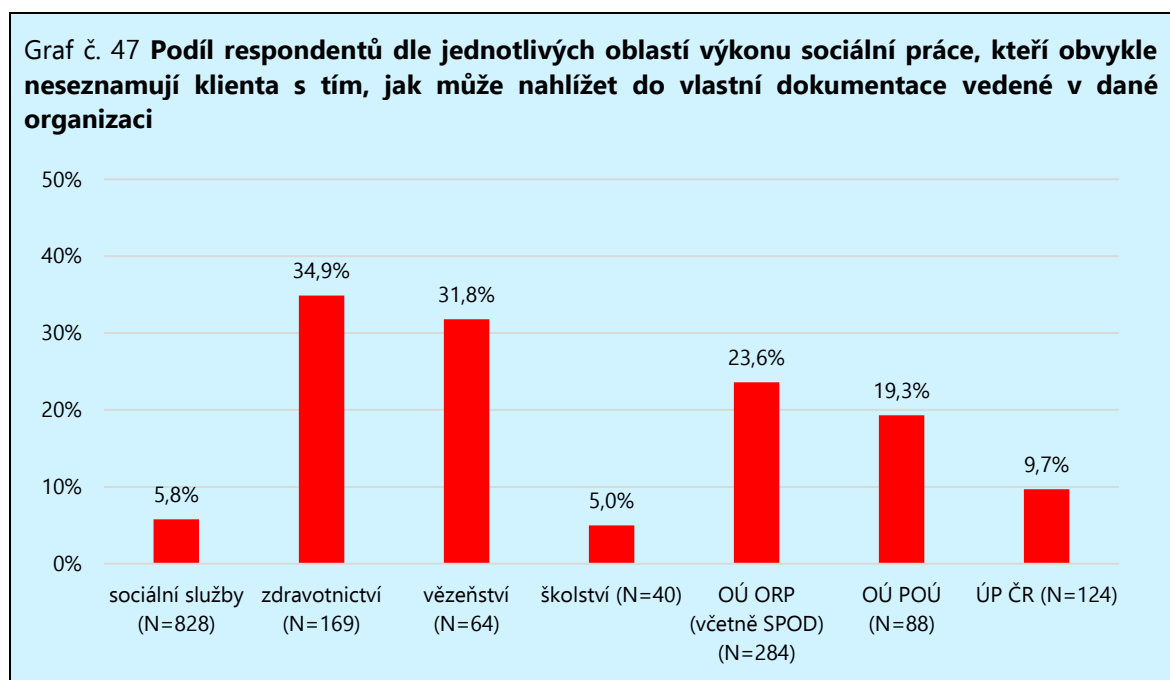


Dalším znakem kvalitního profesionálního poskytování služeb sociální práce je **transparentnost tohoto procesu pro klienty**. V rámci dotazníkového šetření jsme se zaměřili na pravidla spolupráce mezi sociálním pracovníkem a klientem a na pravidla upravující nahlížení klientů do dokumentace, která je v souvislosti s jejich případem v dané organizaci vedena. V tomto ohledu se jeví celkový obrázek poměrně příznivě: 82,1 % respondentů uvedlo, že vždy nebo obvykle s klientem dojednává, jakými pravidly se bude jejich spolupráce řídit, a 91,4 % ověřuje, zda těmito pravidly spolupráce klient dobře porozuměl. Kromě pravidel vzájemné spolupráce mezi sociálním pracovníkem a klientem se obvykle klient musí řídit i pravidly organizace, v jejímž rámci jsou služby sociální práce realizovány. Zvláště to platí v rámci vězeňství, zdravotnictví, pobytových sociálních služeb apod. Podle většiny respondentů jsou práva a povinnosti, které daná organizace stanovuje svým klientům v souladu s hodnotami sociální práce (66,7 % uvedlo, že „ano“, a dalších 22,8 %, že „spíše ano“) a jsou to obvykle opět sociální pracovníci, kteří klienty s jejich právy a povinnostmi v rámci dané organizace seznamují (83,4 %).

Součástí transparentnosti poskytování služeb sociální práce je i to, že **klient má dostatek informací o tom, jak může případně podat stížnost** na průběh spolupráce se sociálním pracovníkem apod., a také **otázka nahlížení klienta do vlastní dokumentace**. Co se týče nahlížení do dokumentace, 50 % respondentů vždy klienty seznamuje s tím, jak toto v organizaci probíhá, a 19,8 % je s tím obvykle seznamuje. Na druhou stranu, ale 14 % respondentů uvedlo, že téma nahlížení klientů do vlastní dokumentace s klienty obvykle neřeší. To, zda sociální pracovník klienta s možnostmi nahlížení do jeho dokumentace seznamuje či ne, opět úzce souvisí s oblastí, v níž působí (viz graf č. 47). Výsledky dále ukázaly, že i informování a případně podpora klientů při podávání stížností je obvykle záležitostí sociálních pracovníků. To, že informace, jak lze podávat stížnosti uvnitř organizace, sdělují klientům obvykle sociální pracovníci, uvedlo 83,6 % respondentů, u informování o postupu stížnosti k nezávislému orgánu to bylo 80,9 % respondentů, a pokud je třeba, aby klientovi s podáním stížnosti někdo pomohl, buď tak obvykle činí sám sociální pracovník, nebo, pokud by byl

ve střetu zájmů, pak mu zprostředkuje pomoc jiné organizace (83,9 %). Dodejme, že u všech tří jmenovaných typů podávání stížností se vždy asi 6 % respondentů vyjádřilo v tom smyslu, že toto není v jejich organizaci relevantní. Prohlubující analýza podle oblasti výkonu sociální práce, k níž se respondent přihlásil, ukázala, že toto nejčastěji uváděli sociální pracovníci působící v oblasti školství – 20 % z nich uvedlo, že podávání informací o možnostech stěžování si uvnitř organizace není relevantní, 25 % mimo organizaci a 23,3 % nepovažovala za relevantní otázku, zda klientům případnou stížnost podle potřeby pomáhají uplatnit.

Graf č. 47 **Podíl respondentů dle jednotlivých oblastí výkonu sociální práce, kteří obvykle neseznamují klienta s tím, jak může nahlížet do vlastní dokumentace vedené v dané organizaci**



Snaha o zachování či rozvoj autonomie klientů patří rovněž ke znakům kvalitního výkonu sociální práce. Dle výsledků dotazníkového šetření se jeví, že většina dotázaných s tímto principem sociální práce souzní: 62,4 % obvykle s klienty probírá různé možnosti řešení jejich situace i s pravděpodobnými důsledky (dalších 31,7 % to „spíše“ dělá) a současně 68,2 % považuje za důležité respektovat rozhodnutí klienta i v případě, že se z jeho/ jejího pohledu rozhodl chybně (dalších 28,9 % si myslí, že jeho rozhodnutí je důležité respektovat vždy, tj. bez ohledu na okolnosti) a 89,4 % respondentů obvykle usiluje o to, aby si každý klient co nejvíce věcí zajišťoval sám nebo se na tom podílel.

Většina z těch sociálních pracovníků, kteří se ve své praxi setkávají s klienty s výrazně omezenými kognitivními/rozhodovacími schopnostmi, usiluje o zachování alespoň určitého stupně jejich autonomie tím, že se snaží podporovat volbu mírnějších variant omezení práv těchto klientů, než je přímo omezení svéprávnosti, o které dle situace usiluje 62 % z nich. Kromě tohoto opatření se dle situace klienta snaží o uložení i příslušných zákonných alternativ: 52 % o nápomoc při rozhodování, 61 % o zastoupení členem domácnosti a 50 % o jmenování opatrovníka bez omezení svéprávnosti.

Posledním tématem v rámci procesní stránky interakce mezi klienty a sociálními pracovníky je ochrana osobních údajů klientů a s tím související **míčenlivost a pravidla pro nakládání se**

záznamy o klientech. To, že jako sociální pracovníci jsou vázáni mlčenlivostí, vysvětluje klientům na některém z úvodních setkání 53,9 % respondentů vždy a dalších 24,9 % obvykle. Nicméně 18,1 % to dělá jen někdy, případně vůbec, a 4,5 % respondentů uvedlo, že povinnost mlčenlivosti nemají u nich v organizaci nijak písemně ošetřenou. Na druhou stranu písemné zakotvení pravidel mlčenlivosti deklarovalo 95,5 % respondentů a 50,3 % z nich je považuje za dobře uplatnitelná v praxi a dalších 41,7 % za spíše dobře uplatnitelná. Dále, 80,8 % respondentů uvedlo, že v organizaci mají písemně stanoveno i to, kdo a jakým způsobem může nakládat se záznamy, které o klientech vedou sociální pracovníci. Ostatní respondenti buď uvedli, že takový předpis nemají (8,1 %), nebo nevědí, zda ho mají (11 %; dle oblasti výkonu sociální práce toto nejčastěji uvedli respondenti z OÚ POÚ – 20,9 % z nich, a z ÚP ČR – 20,5 % z nich).

OBLAST C_1: ORIENTACE SLUŽEB SOCIÁLNÍ PRÁCE V ORGANIZACI NA POPTÁVKU

Orientaci na poptávku sledujeme na úrovni organizace a na úrovni služeb sociální práce v organizaci – tedy z hlediska toho, jak podmínky (strukturní dimenze) a postupy (procesní dimenze) zohledňují oblast poptávky. Kontextuální faktory, které toto mohou systémově ovlivňovat, tedy například bariéry orientace na poptávku na legislativní úrovni, v této oblasti zahrnuté nejsou. Nicméně, pokud je sociální pracovníci pocítují a chtějí na to upozornit, mohli tak učinit u otevřených otázek týkajících se legislativní úpravy sociální práce v České republice, což je jedním z témat další kapitoly. Tato oblast sleduje, do jaké míry organizace, v jejímž rámci je sociální práce vykonávána, aktivně usiluje o sladování nabízených služeb sociální práce s potřebami klientů i potenciálních klientů z cílových skupin, na které se zaměřuje. Jde zde především o otevřenost vůči zatím neuspokojeným potřebám klientů, dále o otázku, na jak širokou škálu potřeb své klientely a potenciální klientely je organizace schopna a ochotna reagovat, o vnímavost vůči změnám v cílové skupině apod. Otázky, které jsme respondentům v této souvislosti pokládali, se týkaly zejména písemného zakotvení důrazu na orientaci služeb sociální práce na potřeby současných i potenciálních klientů v dokumentech organizace a dále na to, zda organizace usiluje o sladování nabídky služeb sociální práce s potřebami současných i potenciálních klientů a na základě jakých informací či podkladů tak činí.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q101, q106, q119, q118_1, q118_2, q120, q121_1, q121_2. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

Sociálním pracovníkům jsme položili otázku, zda v jejich organizaci mají vytvořena písemná pravidla pro sledování, jestli je nabídka činností sociální práce v souladu s vývojem potřeb klientů. Z odpovědí respondentů vyplývá, že častěji taková pravidla k dispozici nemají (39,1 %), navíc značný podíl respondentů uvedl, že neví, zda taková pravidla v organizaci vůbec jsou. Necelých 31 % dotázaných pak odpovědělo, že v jejich organizaci tuto oblast písemnými pravidly upravenou mají.

Z níže uvedené tabulky č. 11 je dále patrné, že pokud v organizaci taková písemná pravidla k dispozici nejsou, je velmi pravděpodobné, že také další dokumenty organizace nebudou vyžadovat, aby poskytování služeb sociální práce bylo individuálně nastaveno pro každého klienta, tzv. „šito na míru“. Více než 70 % respondentů, po nichž písemné dokumenty organizace nepožadují, aby své služby poskytovali klientům „na míru“, také nemá v písemných dokumentech organizace k dispozici pravidla sledování souladu mezi nabídkou služeb sociální práce a potřebami stávajících či potenciálních klientů. Vysoký je také podíl respondentů, kteří nevědí zároveň u obou typů dokumentů, zda je jejich organizace má zpracovány či nikoliv (57,4 %). I kdyby v části těchto organizací zpracovány byly, lze předpokládat, že jde jen o formalitu, nikoliv o živý a využívaný dokument, pokud o jeho existenci sociální pracovníci nemají povědomí.

Tabulka č. 11 **Souvislost mezi tím, zda respondent uvádí, že v organizaci mají písemná pravidla sledování souladu mezi nabídkou činností sociální práce a potřebami stávajících a potenciálních klientů a tím, zda dle písemných dokumentů organizace má být u každého klienta poskytování služeb sociální práce „šito na míru“ jeho potřebám**

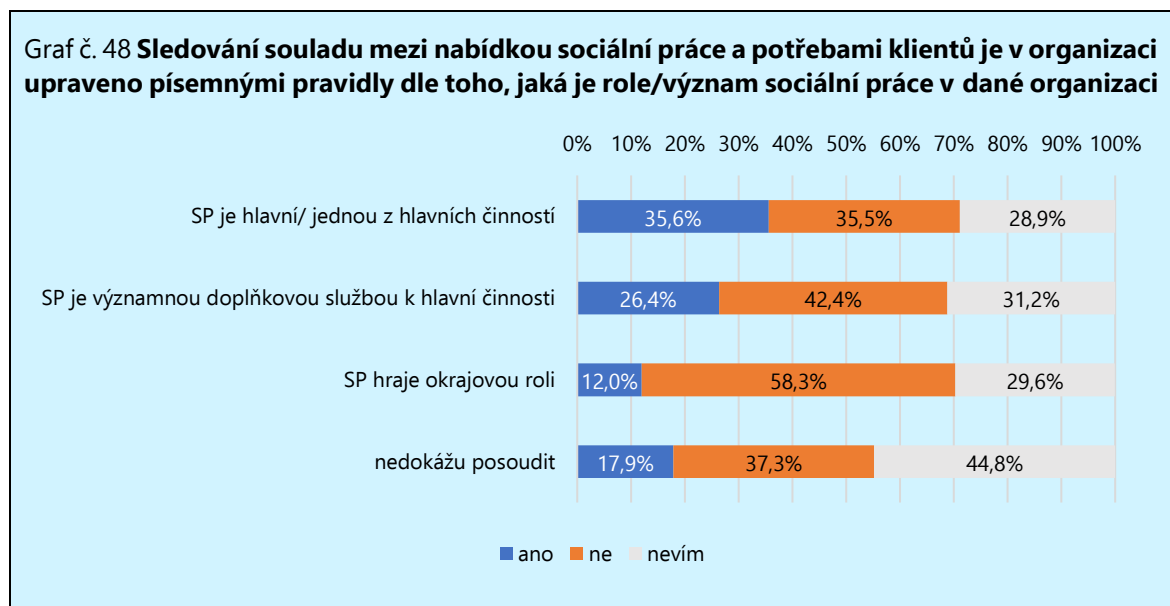
| | | Dle písemných dokumentů organizace má být u každého klienta poskytování služeb sociální práce „šito na míru“ jeho potřebám | | | CELKEM |
|--|--------------|--|-----------|--------------|---------|
| | | <i>ano</i> | <i>ne</i> | <i>nevím</i> | |
| Sledování souladu mezi nabídkou sociální práce a potřebami klientů je v organizaci upraveno písemnými pravidly | <i>ano</i> | 41,6 % | 13,3 % | 15,9 % | 30,1 % |
| | <i>ne</i> | 31,9 % | 70,1 % | 26,7 % | 39,2 % |
| | <i>nevím</i> | 26,5 % | 16,6 % | 57,4 % | 30,7 % |
| CELKEM | | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % |

Z následující tabulky je patrná také souvislost mezi přizpůsobováním informací o výkonu sociální práce poskytovaných na webových stránkách organizace či v jejich dalších informačních materiálech specifikům životní situace klientely dané organizace a existencí písemných pravidel sledování souladu mezi nabídkou sociální práce a potřebami klientů. Z respondentů, kteří uvedli, že nemají v organizaci informační materiály přizpůsobené specifikům klientely, téměř 70 % také nemá k dispozici písemná pravidla pro sledování souladu mezi nabídkou sociální práce a potřebami klientů. Naopak, tam, kde jsou informační materiály specifikům klientely přizpůsobovány, takovými písemnými pravidly disponují (41,7 %) častěji.

Tabulka č. 12 **Souvislost mezi tím, zda respondent uvádí, že v organizaci mají písemná pravidla sledování souladu mezi nabídkou činností sociální práce a potřebami stávajících a potenciálních klientů a tím, zda je obsah informací o sociální práci na webu organizace či v jejich informačních materiálech přizpůsoben specifikům životní situace dané klientely**

| | | Informace o sociální práci na webu či v jejich informačních materiálech organizace jsou přizpůsobeny specifikům životní situace dané klientely | | | | | CELKEM |
|--|--------------|--|------------------|-----------------|-----------|--------------|---------|
| | | <i>ano</i> | <i>spíše ano</i> | <i>spíše ne</i> | <i>ne</i> | <i>nevím</i> | |
| Sledování souladu mezi nabídkou sociální práce a potřebami klientů je v organizaci upraveno písemnými pravidly | <i>ano</i> | 41,7 % | 27,7 % | 19,0 % | 8,3 % | 18,5 % | 30,7 % |
| | <i>ne</i> | 33,6 % | 39,4 % | 50,4 % | 69,4 % | 37,0 % | 39,1 % |
| | <i>nevím</i> | 24,7 % | 32,9 % | 30,6 % | 22,2 % | 44,4 % | 30,3 % |
| CELKEM | | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % |

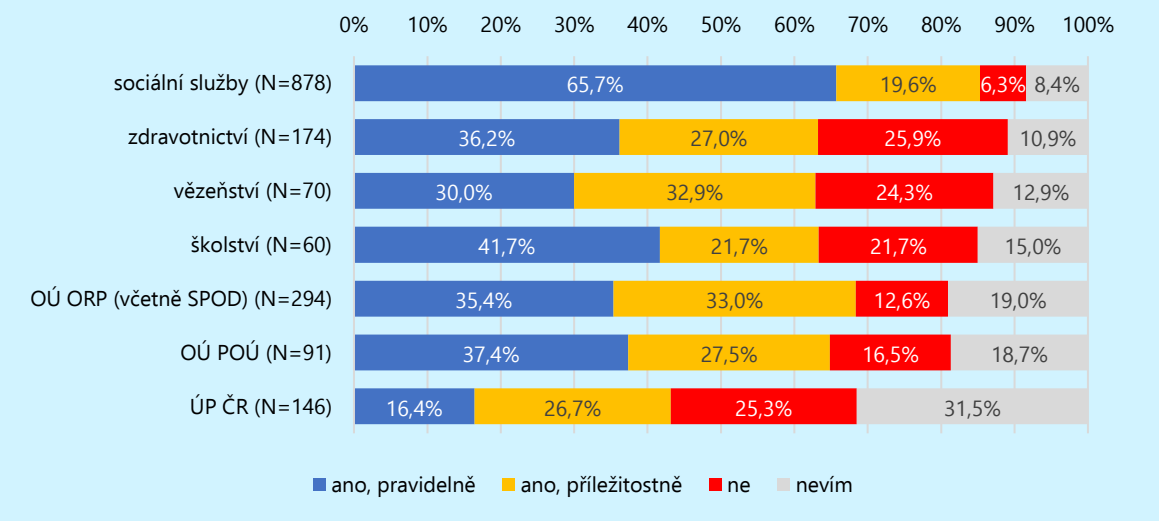
Jako důležitý faktor se také ukazuje to, jaký význam má sociální práce v rámci dané organizace. Z grafu č. 48 vyplývá, že čím větší roli dle respondenta sociální práce v dané organizaci hraje, tím častěji také budou k dispozici pravidla sledování nabídky služeb sociální práce s potřebami klientů. Zatímco v organizacích, kde sociální práce je hlavní či jednou z hlavních činností, mají sociální pracovníci taková pravidla k dispozici ve více než 35 %, tam, kde sociální práce hraje okrajovou roli, je tomu tak jen ve 12 % případů.



Od sociálních pracovníků jsme dále zjišťovali, jestli v organizaci, kde působí, sledují, zda nabídka činností sociální práce, tedy především zaměření činností sociálního pracovníka, jeho vytíženost či čas, kdy je klientům k dispozici apod., odpovídají potřebám jejich aktuálních, ale i potenciálních klientů. Při prvním pohledu na data, která jsme od respondentů získali, je vidět, že obvyklejší je sledovat nabídku činností sociální práce v relaci k potřebám stávajících klientů. Téměř polovina sociálních pracovníků (49,8 %) uváděla, že toto v jejich organizaci sledují pravidelně, a dalších 24,2 % odpovědělo, že soulad nabídky služeb sociální práce s potřebami klientů zjišťují alespoň příležitostně. Méně obvyklé je sledovat v organizaci soulad nabídky služeb sociální práce s potřebami potenciálních klientů, tedy osob, které patří například kvůli své životní situaci do cílové skupiny dané organizace či sociální práce poskytované v dané organizaci, nicméně ještě nejsou klienty – ale mohly by se jimi stát. Soulad nabídky činností sociální práce s potřebami potenciálních klientů dle odpovědí respondentů sledují pravidelně v cca 31 % organizací a dalších necelých 29 % respondentů uvedlo, že v jejich organizaci toto sledují příležitostně.

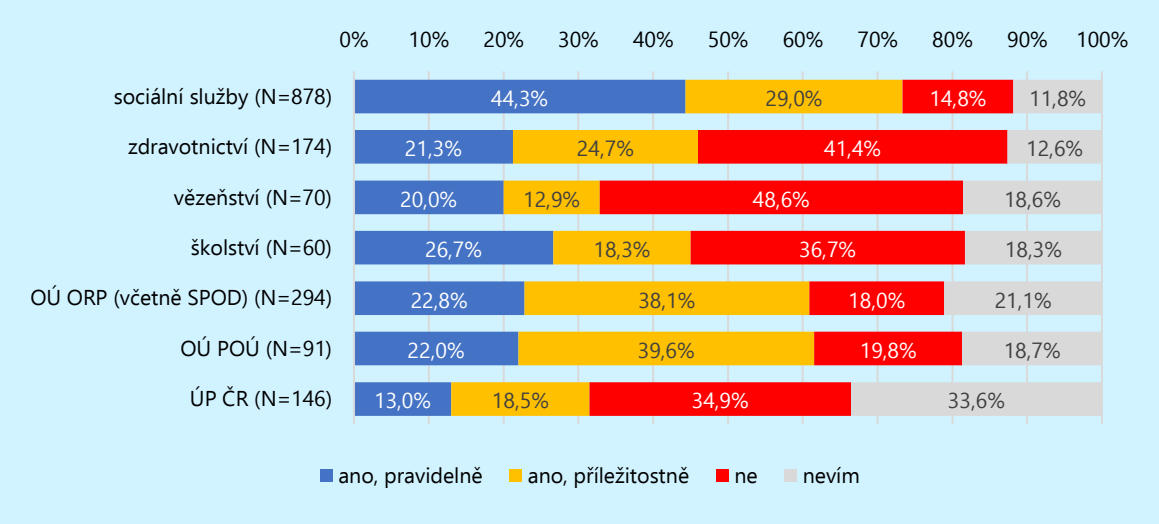
Z hlediska jednotlivých oblastí výkonu sociální práce se k pravidelnému sledování souladu nabídky služeb sociální práce a potřeb stávajících klientů nejčastěji hlásili sociální pracovníci v sociálních službách. Více než 2/3 respondentů z této kategorie (přesně 65,7 %) odpověděly, že toto je v jejich organizaci sledováno pravidelně a dalších téměř 20 % volilo odpověď „příležitostně“. Nejméně často je toto pak sledováno na úřadech práce, kde o pravidelném sledování nabídky a potřeb referovalo jen 16,4 % respondentů, a naopak nejvíce respondentů z této skupiny uvádělo, že neví, zda se toto v jejich organizaci provádí (31,5 %), viz graf č. 49.

Graf č. 49 Sledování souladu nabídky činností sociální práce a potřeb stávajících klientů, dle jednotlivých oblastí výkonu sociální práce



Rozložení odpovědí, které se týkaly sledování souladu nabídky činností sociální práce, v tomto případě s potřebami potenciálních klientů organizace, bylo podobné jako u otázky týkající se potřeb současných klientů, pouze celkový poměr kladných odpovědí byl napříč všemi oblastmi výkonu sociální práce nižší (viz graf č. 50). Rovněž u této otázky byl poměr kladných odpovědí nejvyšší u sociálních pracovníků sociálních služeb, 73,3 % volilo kladnou odpověď. Nejméně kladných odpovědí přišlo opět od sociálních pracovníků ÚP ČR.

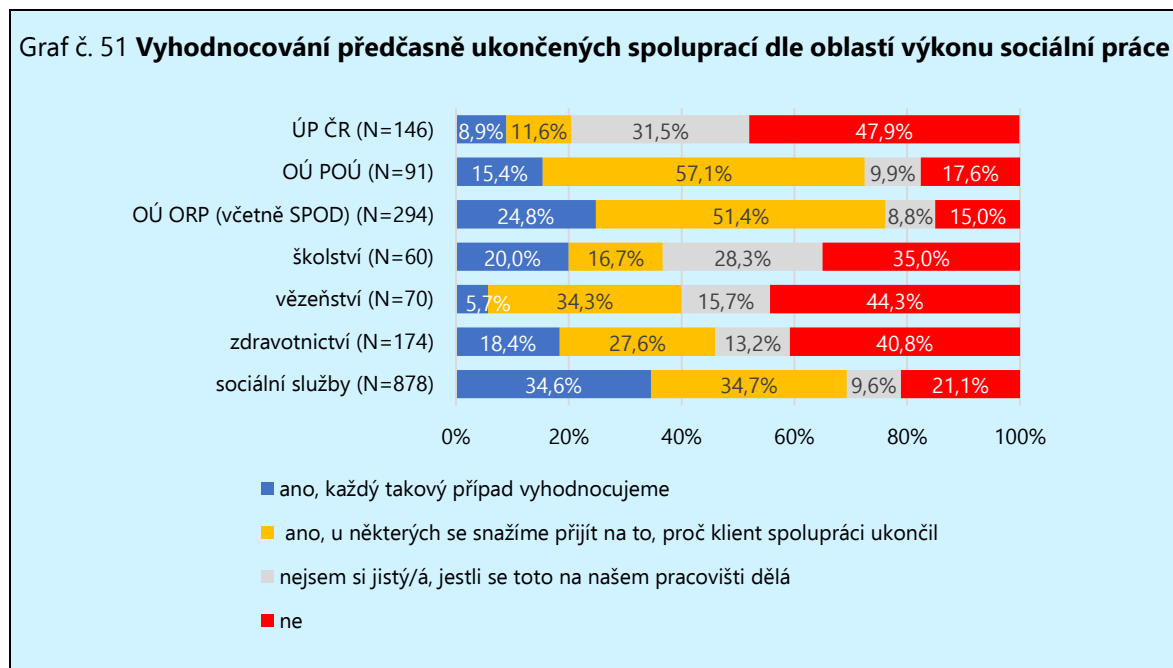
Graf č. 50 Sledování souladu nabídky činností sociální práce a potřeb potenciálních klientů dle jednotlivých oblastí výkonu sociální práce



Kromě otázek zaměřujících se na sledování potřeb klientů nás rovněž zajímal problém předčasně ukončených spoluprací ze strany klienta. Sociálním pracovníkům jsme kladli otázku týkající

se postupu v případech, kdy klient svoji spolupráci se sociálním pracovníkem jednostranně ukončí, například klient přímo odmítne v další spolupráci pokračovat, nebo se prostě nedostaví na další schůzku. V této souvislosti nás zejména zajímalo, zda se sociální pracovníci k těmto případům vracejí a zda je nějakým způsobem reflektují, například snaží se vyhodnotit důvody ukončení spolupráce. Z odpovědí v rámci celého souboru je patrné, že převládá zřejmě spíše nahodilý přístup, kdy se sociální pracovníci snaží v některých případech předčasně ukončené spolupráce zjistit, proč klient spolupráci ukončil (35,5 %). Podíl záporných a zcela kladných odpovědí je pak víceméně shodný – 25,3 % respondentů odpovědělo, že k případům předčasně ukončených spoluprací se dále nevrací, a na druhé straně 26,6 % respondentů uvedlo, že na jejich pracovišti sociální práce vyhodnocují každý takový případ.

Vyhodnocování každého z případů předčasně ukončené spolupráce uváděli nejčastěji sociální pracovníci ze sociálních služeb (34,6 %) a na druhém místě pak sociální pracovníci ORP a SO hl. m. Prahy (24,8 %). V celkovém součtu kladných odpovědí – tedy vyhodnocování každého případu předčasně ukončené spolupráce a vyhodnocování alespoň některých z nich ale vedou respondenti právě z ORP (celkem 76,2 %) a zároveň mají nejméně záporných odpovědí (15 %). Naopak v podílu záporných odpovědí jsou v čele respondenti z ÚP ČR (47,9 %). Sociální pracovníci z této oblasti rovněž nejčastěji uváděli, že si nejsou jisti, zda se takové vyhodnocování na jejich pracovišti dělá (31,5 %), a ÚP ČR se tak jeví jako oblast výkonu sociální práce, kde je v současné době vyhodnocování předčasně ukončených spoluprací velmi okrajovou záležitostí. (viz graf č. 51).



Na závěr tématu reflektování předčasně ukončených intervencí se můžeme ještě podívat, zda je možné nalézt nějakou souvislost mezi praxí průběžného vyhodnocování úspěšnosti dosahování cílů stanovených s klientem a jejich případné úpravy, a právě snahou vyhodnocovat předčasně ukončené spolupráce. Společným jmenovatelem obou těchto činností či procesů by vlastně měla být snaha sociálního pracovníka či organizace maximalizovat úspěšnost intervencí. Z tabulky č. 13 je patrné, že určitou souvislost mezi těmito dvěma činnostmi můžeme zaznamenat hlavně v případě

jednoznačných odpovědí – kladných či záporných. Respondenti, kteří referovali, že průběžné vyhodnocování dosahování stanovených cílů s klientem provádějí vždy, také nejčastěji uváděli, že vyhodnocují každý případ předčasně ukončené spolupráce. Ještě výrazněji se toto projevilo u záporných odpovědí. Zde nadpoloviční většina sociálních pracovníků, přesně řečeno 57,5 %, kteří dosahování cílů s klientem průběžně nevyhodnocují, také připouštěla, že na jejich pracovišti nedochází ani k vyhodnocování předčasně ukončených spoluprací.

Tabulka č. 13 **Souvislost mezi vyhodnocováním cílů spolupráce s klientem a vyhodnocováním předčasně ukončených spoluprací**

| | | Na pracovišti vyhodnocujeme předčasně ukončené spolupráce s klienty (klient např. odmítne ve spolupráci pokračovat, nebo prostě už na další schůzku nepřijde apod.) | | | | CELKEM |
|---|----------------------------|---|--|--------------------------|-----------|---------|
| | | <i>ano, každý takový případ vyhodnocujeme</i> | <i>ano, některé takové případy vyhodnocujeme</i> | <i>nejsem si jistý/á</i> | <i>ne</i> | |
| V průběhu spolupráce s klientem společně vyhodnocujeme, jak se nám daří sledovat stanovené cíle, a podle potřeby tyto cíle upravujeme | <i>ano, vždy</i> | 37,8 % | 34,5 % | 7,5 % | 20,2 % | 100,0 % |
| | <i>obvykle ano</i> | 19,6 % | 45,8 % | 13,4 % | 21,3 % | 100,0 % |
| | <i>někdy ano, někdy ne</i> | 13,0 % | 44,2 % | 13,6 % | 29,2 % | 100,0 % |
| | <i>obvykle ne</i> | 8,7 % | 45,7 % | 15,2 % | 30,4 % | 100,0 % |
| | <i>ne</i> | 5,0 % | 20,0 % | 17,5 % | 57,5 % | 100,0 % |
| | <i>není relevantní</i> | 10,8 % | 12,8 % | 30,4 % | 45,9 % | 100,0 % |
| CELKEM | | 27,0 % | 36,2 % | 36,2 % | 24,8 % | 100,0 % |

K celkovému zvážení, zda jsou v organizaci poskytované služby sociální práce orientovány na poptávku, tj. organizace se snaží své služby v různých ohledech přizpůsobovat tomu, co klienti potřebují, hledají a poptávají, je ještě nezbytné zjistit, zda právě informace a poznatky v organizaci zjišťované a vyhodnocované jsou také pro účely sladování nabídky s poptávkou využívány. Sociálních pracovníků jsme se tedy ptali, zda uvedené poznatky, tedy jednak poznatky z vyhodnocování předčasně ukončených spoluprací s klienty a/nebo poznatky z vyhodnocování potřeb klientů jsou v jejich organizaci využívány k úpravám v nabídce činností sociální práce, jako je například úprava zaměření činností sociálního pracovníka, čas, kdy je klientům k dispozici apod. Dříve než se podíváme na výsledky, je třeba zdůraznit, že na tyto otázky odpovídali jen sociální pracovníci, kteří na příslušné předchozí otázky odpověděli kladně, tedy vyhodnocují informace alespoň v některých případech.

Co se týče využívání vyhodnocení předčasně ukončených spoluprací k úpravám v nabídce činností sociální práce, pak 34,9 % respondentů uvedlo, že na základě těchto poznatků sociální pracovníci navrhnou úpravy nabídky činností sociální práce. Dalších 8,1 % respondentů odpovědělo, že poznatky se k úpravám nabídky činností sociální práce využívají, ale tyto úpravy nenavrhují sociální pracovníci. Nicméně ve více než polovině případů lze konstatovat, že v organizaci nedochází k promyšlenému či sociálními pracovníky reflektovanému využívání poznatků o předčasně ukončených spolupracích ze strany klientů k ladění nabídky služeb sociální práce. Více než jedna třetina respondentů, přesně řečeno 36,6 %, přímo uvedla, že k tomuto účelu dané poznatky nevyužívají, a dalších 20,5 % odpovědělo, že neví.

O něco příznivěji se jeví využívání poznatků z vyhodnocování potřeb klientů, kdy dle 50,8 % dotázaných v jejich organizaci tyto poznatky sociální pracovníci využívají k navrhování úprav činností

sociální práce a v 9,4 % případů jsou tyto poznatky využívány, ale návrhy na úpravy nabídky činností sociální práce nevytvářejí přímo sociální pracovníci.

Podívejme se na závěr ještě na to, jaký podíl respondentů odpověděl kladně na obě otázky. To znamená, že v dané organizaci využívají poznatky o předčasně ukončených spolupracích i poznatky z vyhodnocování potřeb klientů k ladění nabídky činností sociálních služeb. Celkově na obě otázky odpovědělo kladně necelých 36 % dotázaných. Necelých 29 % respondentů přitom u obou otázek volilo tu ze dvou variant kladných odpovědí, která indikuje aktivní roli sociálních pracovníků v organizaci, tedy že na základě těchto poznatků sociální pracovníci navrhnou úpravy nabídky činností sociální práce.

OBLAST D_1: DOSTUPNOST ZDROJŮ PRO ŘEŠENÍ NEPŘÍZNIVÝCH SOCIÁLNÍCH SITUACÍ KLIENTŮ

Tato oblast se v rámci analýzy kontextu, v němž je v České republice sociální práce vykonávána, věnuje jednak otázce územní dostupnosti sociálních služeb, služeb na pomezí resortů a rovněž problému kapacity dalších veřejných služeb korespondujících s potřebami klientů daného sociálního pracovníka. Dále se zde zabýváme zkušeností sociálních pracovníků se současným fungováním dávkových systémů ve spojení s cíli sociální práce. Zjišťovali jsme tedy, zda samotné nastavení dávkových systémů, a také to, jak jsou v praxi tyto dávkové systémy realizovány, napomáhá sociálním pracovníkům s naplňováním cílů sociální práce.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q122_1, q122_2, q122_3, q123_1, q123_2. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

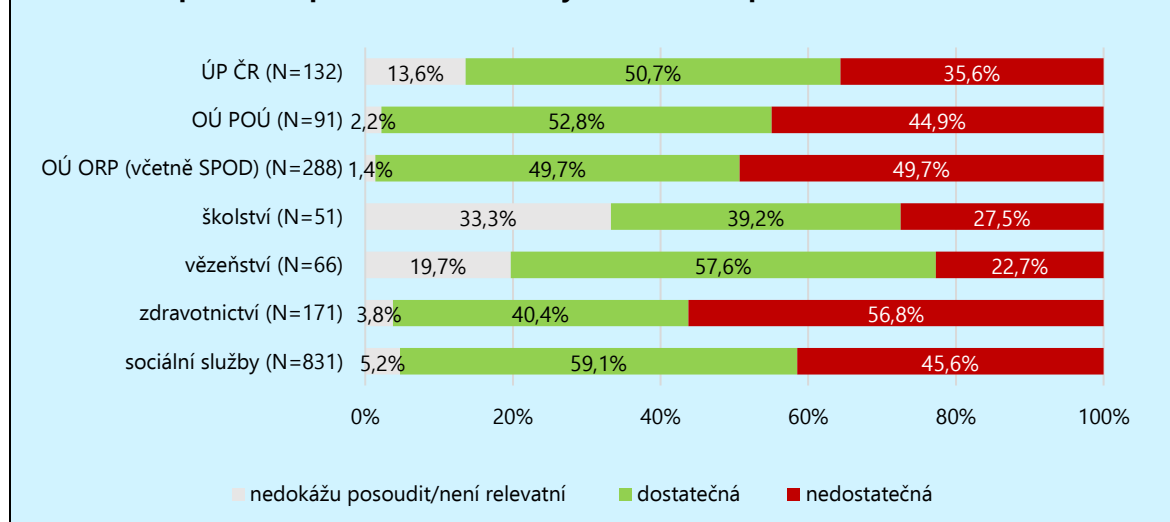
Co se týče kapacity služeb, z výsledků šetření plyne, že v rámci celého souboru, tedy bez ohledu na to, v jakém segmentu či resortu sociální pracovník svoji praxi vykonává či s jakou cílovou skupinou pracuje, hodnotila mírně nadpoloviční většina respondentů kapacitu sociálních služeb pro své klienty na území, kde jako sociální pracovníci působí, jako dostatečnou – „zcela dostatečná“ je dle 9,4 % respondentů a „dostatečná“ pro většinu jejich klientů je dle 44,3 % respondentů.

O něco hůře hodnotili sociální pracovníci kapacitu služeb na pomezí resortů. V tomto případě ji jako zcela dostatečnou či dostatečnou pro většinu jejich klientů vnímalo celkem 36,5 % respondentů a naopak dohromady 42 % respondentů ji označilo jako pro většinu jejich klientů „nedostatečnou“ nebo „zcela nedostatečnou“. Zároveň ale více než 1/5 respondentů buď otázku kapacity služeb na pomezí resortů nedokázala posoudit (12,8 %), nebo ji vzhledem k povaze své práce nepovažovala za pro ně relevantní (8,7 %).

Zdaleka nejhorší je dle zkušeností sociálních pracovníků kapacita ostatních veřejných služeb, jako je bydlení (např. sociální byty, byty zvláštního určení apod.), školky a jiné veřejné služby, které jsou potřebné vzhledem k životním situacím a konkrétním potřebám klientů sociálních pracovníků. Více než 60 % sociálních pracovníků uvedlo, že kapacita těchto služeb je pro většinu jejich klientů nedostatečná či že je kapacita těchto služeb zcela nedostatečná. Naopak jako „zcela dostatečnou“ či pro většinu jejich klientů „dostatečnou“ označila kapacitu dalších veřejných služeb pouze necelá 1/5 respondentů. Další zhruba 1/5 respondentů toto buď nedokázala posoudit, nebo se jim otázka vzhledem k povaze jejich práce nezdála pro ně relevantní.

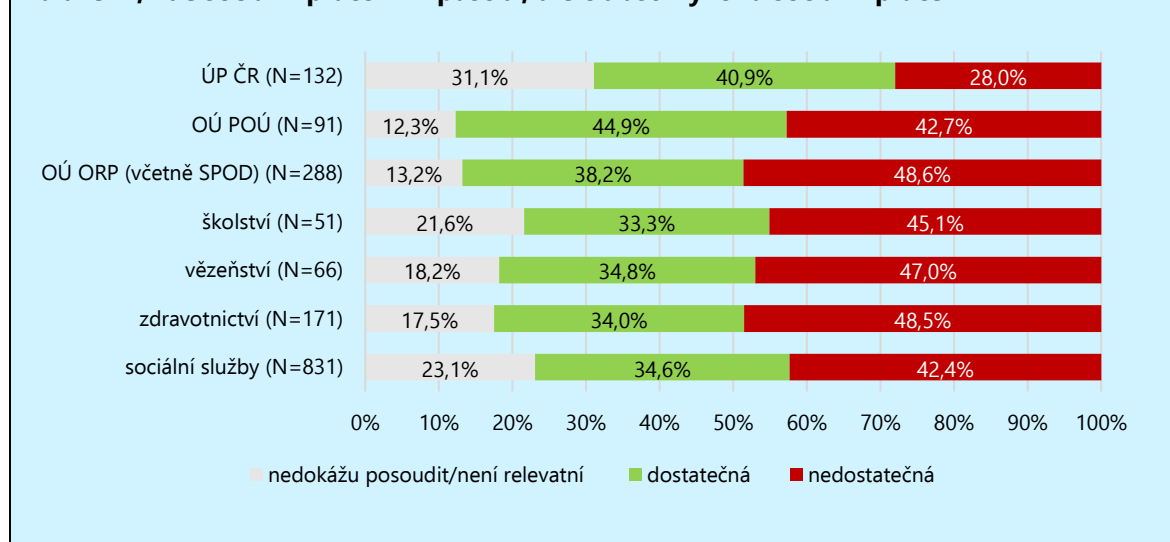
Podíváme-li se na rozložení zkušeností sociálních pracovníků podrobněji, a to zejména z hlediska konkrétních oblastí výkonu sociální práce, kde sociální pracovníci působí, pak největší deficit v kapacitě sociálních služeb shledávali sociální pracovníci zdravotnických zařízení (téměř 57 %). Dále téměř 50 % sociálních pracovníků OÚ ORP vnímá kapacitu sociálních služeb na svém území jako nedostatečnou a třetí skupinou, která nejvíce pociťuje nedostatek sociálních služeb pro své klienty, byli sociální pracovníci organizací poskytující sociální služby. Téměř 46 % z těchto pracovníků hodnotí kapacitu těchto služeb jako nedostatečnou (viz graf č. 52).

Graf č. 52 Hodnocení kapacity sociálních služeb pro klientelu sociálního pracovníka na území, kde sociální pracovník působí, dle oblastí výkonu sociální práce



Co se týče hodnocení kapacity služeb na pomezí resortů, celkově se napříč oblastmi výkonu sociální práce častěji objevovala odpověď, že toto daný sociální pracovník neumí posoudit, či to pro něj není relevantní. Z grafu č. 53 je patrné, že nejčastěji považovali kapacitu těchto služeb za pro své klienty nedostatečnou opět sociální pracovníci OÚ ORP (48,6 %) a dále sociální pracovníci ze zdravotnictví (48,5 %). V těsném závěsu za nimi v tomto případě pak následují sociální pracovníci z oblasti vězeňství (47 %).

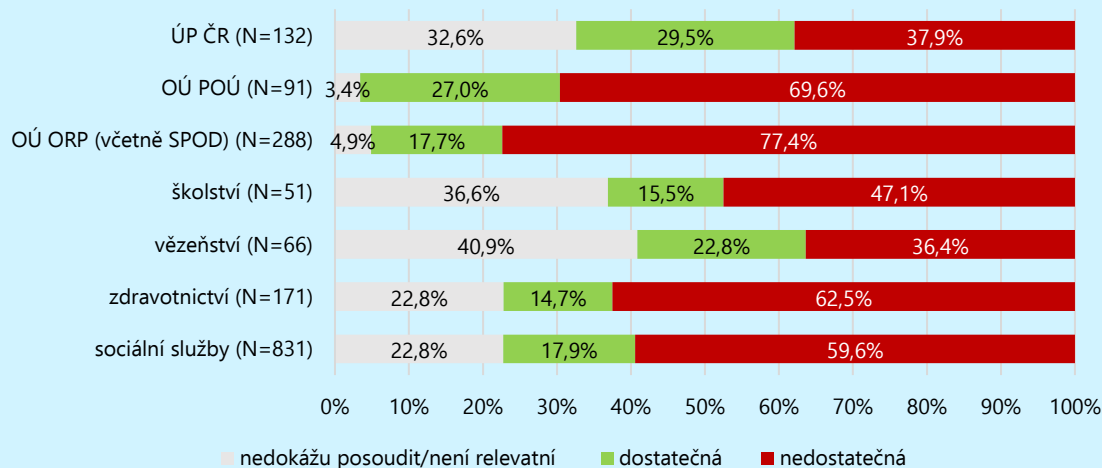
Graf č. 53 Hodnocení kapacity služeb na pomezí resortů pro klientelu sociálního pracovníka na území, kde sociální pracovník působí, dle oblastí výkonu sociální práce



Z předchozích dvou grafů je patrné, že dle zkušenosti sociálních pracovníků není situace s dostupností sociálních služeb a služeb na pomezí resortů příznivá. Nicméně v porovnání s tímto

hodnotí sociální pracovníci na území, kde působí, ještě jako daleko horší dostupnost pro své klienty ostatních veřejných služeb. V řadě oblastí výkonu sociální práce sociální pracovníci často uváděli, že tuto dostupnost neumějí posoudit nebo to vzhledem k povaze jejich práce není relevantní, což byly odpovědi, které nejčastěji volili sociální pracovníci z oblasti vězeňství, ale také více než třetina sociálních pracovníků školských a výchovných zařízení pro děti a mládež a téměř třetina respondentů z řad pracovníků ÚP ČR. Nicméně v oblastech výkonu sociální práce, kde sociální pracovníci otázku kapacity veřejných služeb považují za relevantní a za něco, co dokážou posoudit, v převážné většině vyjadřovali názor, že tato kapacita je pro jejich klienty nedostatečná. Nejkritičtější je situace z pohledu sociálních pracovníků obecních úřadů. Ze sociálních pracovníků OÚ ORP jich kapacitu dalších veřejných služeb pro své klienty jako nedostatečnou označilo bezmála 80 % a ze sociálních pracovníků OÚ s POÚ to bylo téměř 70 % (graf č. 54).

Graf č. 54 **Hodnocení kapacity dalších veřejných služeb pro klientelu sociálního pracovníka na území, kde sociální pracovník působí, dle oblastí výkonu sociální práce**



Dále lze na problematiku dostupnosti různých typů služeb nahlédnout také z hlediska toho, s jakou cílovou skupinou se ve své praxi sociální pracovník setkává nejčastěji. Každý respondent přitom mohl označit více z variant odpovědí, jestliže se zhruba stejně často setkává s více cílovými skupinami klientů. Pokud jde tedy o hodnocení dostupnosti služeb pro klienty sociálních pracovníků z perspektivy toho, s jakými cílovými skupinami se ve své praxi setkává nejčastěji, pak s určitým zjednodušením lze říci, že pro všechny testované cílové skupiny sociální pracovníci hodnotili kapacitu dostupných sociálních služeb a dostupných služeb na pomezí resortů v rozmezí cca 30 % a mírně nad 50 % a výraznější výjimkou u cílové skupiny „osoby komerčně zneužívané“, kde byla kapacita sociálních služeb na pomezí resortů hodnocena jako nedostatečná 63,4 % sociálních pracovníků, kteří uvedli tuto cílovou skupinu mezi těmi, s nimiž se v praxi setkává nejčastěji.

Nicméně v porovnání s kapacitou sociálních služeb a služeb na pomezí resortů se jako daleko horší jeví kapacita dalších veřejných služeb. Takřka u všech z nich byla kapacita hodnocena jako nedostatečná v téměř 60 % případů. U řady cílových skupin ovšem tato hodnota překročila 2/3, přičemž nejvýrazněji u cílové skupiny „dlouhodobě nezaměstnaní“, kdy 71,2 % sociálních pracovníků,

kteří se s touto cílovou skupinou setkávají v praxi nejčastěji, vnímá kapacitu jako nedostatečnou. Mezi další cílové skupiny, u nichž sociální pracovníci narážejí na nedostatečnou kapacitu veřejných služeb, patří osoby bez přístřeší nebo nacházející se v nejistém/nevhodném bydlení (70,3 %), osoby s materiálními problémy či dluhy (70,8 %), imigranti a azylanti (70,1 %) či například osoby ohrožené sociálním vyloučením či žijící v sociálně vyloučených lokalitách (69,7 %).

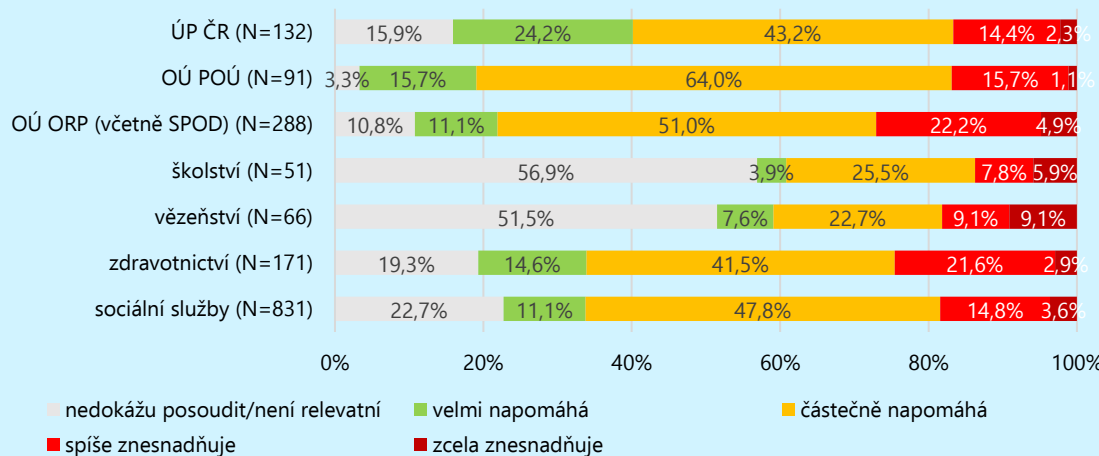
Kromě hodnocení kapacity různého typu služeb byli sociální pracovníci požádáni také o to, aby se vyjádřili k tomu, do jaké míry dle jejich zkušeností napomáhá současné nastavení dávkových systémů, čímž jsou myšleny zejména typy dávek a jejich výše, a také podmínky nároku na jednotlivé dávky, dosahování cílů sociální práce, které sociální pracovníci sledují. Totéž pak sociální pracovníci posuzovali ve vztahu k reálnému fungování těchto dávek v praxi. To znamená především z hlediska toho, jak probíhá proces posuzování nároku a jak dlouho trvá, jaké lhůty celkově platí či za jakých podmínek jsou dávky odebírány.

Co se týče první otázky, tedy nastavení dávkových systémů ve vztahu k naplňování cílů sociální práce s klientem, dohromady necelých 60 % respondentů vyjádřilo zkušenost, že jim v dosahování cílů sociální práce napomáhá. Spíše se ale klonili k variantě „napomáhá částečně“ (46,4 %), než že by měli zkušenost, že jim nastavení dávkových systémů „napomáhá velmi“ (12,6 %). Na druhé straně cca 20 % respondentů odpovědělo, že jim nastavení dávkových systémů naplňování cílů sociální práce spíše či zcela znesnadňuje. Na první pohled se to nemusí jevit jako vysoký podíl, ale uvážíme-li, že sociální dávky a sociální práce by ve vzájemné provázanosti měly přispívat ke zlepšení životní situace klienta, je 1/5 respondentů, kteří mají pocit, že je nastavení sociálních dávek pro ně spíše komplikace, závažným zjištěním.

Ještě méně příznivý kontext výkonu sociální práce a dosahování cílů v oblasti individuální sociální práce z hlediska získaných dat představuje praktické fungování dávkových systémů v různých agendách. V tomto ohledu vyjadřovalo pozitivní zkušenost pouze necelých 40 % sociálních pracovníků a téměř stejný podíl, přesně 37,9 %, naopak odpověděl, že jim reálné fungování dávkových agent dosahování cílů sociální práce s klientem spíše či zcela znesnadňuje.

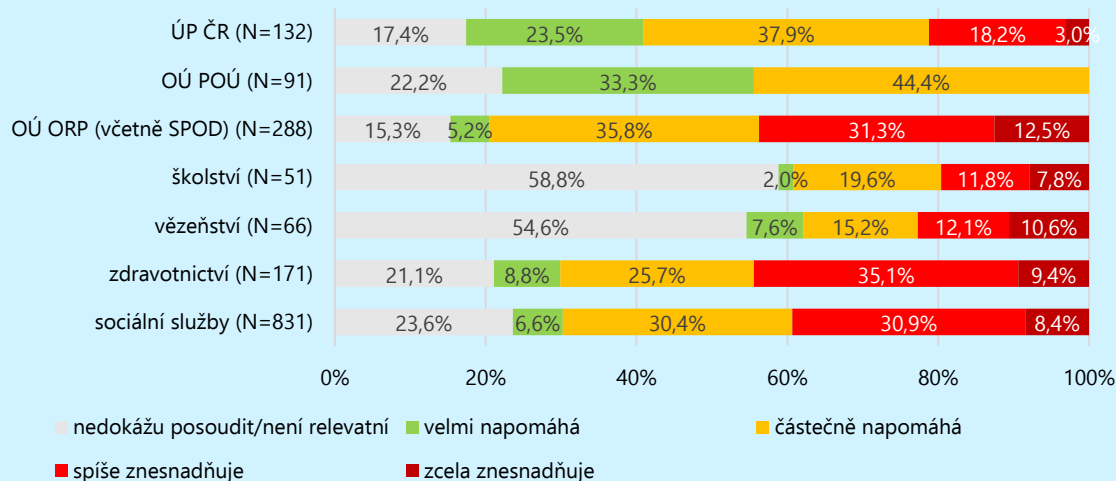
Podíváme-li se na tyto zkušenosti sociálních pracovníků v detailu dle oblasti výkonu sociální práce, pak nejčastěji v této oblasti narážejí sociální pracovníci ÚO ORP, z nichž dohromady více než 27 % uvedlo, že jim nastavení dávkových systémů zcela či spíše znesnadňuje dosahování cílů práce s klientem. Poměrně vysoký podíl těchto odpovědí je také mezi sociálními pracovníky zdravotnických zařízení (24,5 %) a věznic a nápravných zařízení (18,2 %), zároveň ale vysoký podíl sociálních pracovníků věznic nepovažuje tuto otázku za pro sebe relevantní, případně ji nedokáže posoudit, což platí i pro sociální pracovníky v oblasti školství (viz graf č. 55).

Graf č. 55 Hodnocení vhodnosti nastavení pojistných a nepojistných dávek v České republice ve vztahu k naplňování cílů sociální práce, dle oblastí výkonu sociální práce



Obdobně platí, že nejméně příznivé zkušenosti s faktickým fungováním dávkových agend v praxi ve vztahu k tomu, zda jim toto fungování napomáhá naplňovat cíle individuální sociální práce s klientem, vyjadřují sociální pracovníci ÚO ORP. Téměř 44 % z nich uvedlo, že jim toto fungování spíše či zcela znesnadňuje dosahování cílů sociální práce s klientem. Velmi podobné skóre negativních zkušeností s dávkovými systémy vyjadřovali i sociální pracovníci ze zdravotnictví (44,5 %) a rovněž ze sociálních služeb (39,3 %).

Graf č. 56 Hodnocení vhodnosti nastavení praktického fungování dávkových agend v České republice ve vztahu k naplňování cílů sociální práce, dle oblastí výkonu sociální práce



Pokud se podíváme na to, jak příznivý kontext pro dosahování cílů sociální práce s klienty nastavení sociálních dávek a jejich praktické fungování představuje z hlediska toho, s jakými cílovými skupinami se sociální pracovník v praxi nejčastěji setkává, pak je zřejmé, že u řady cílových skupin má významný podíl sociálních pracovníků zkušenost, že jim český dávkový systém práci s klienty spíše komplikuje. Překážkou je především praktické fungování dávkových agend, tedy lhůty, posuzování nároku apod. U řady námi zjišťovaných cílových skupin se ukázalo, že sociálním pracovníkům dle jejich zkušenosti praktická realizace dávkových systémů spíše či zcela znesnadňuje naplňování cílů sociální práce s klientem ve 40 a více procentech případů. Jedná se například o cílové skupiny „osoby s materiálními problémy či dluhy“ (47,7 %), „rodinné pečující“ (47,6 %), „imigranty a azylanty“ (46,3 %), a „osoby v krizi“ (44,4 %). Ovšem jako největší překážka dosahování cílů sociální práce se praktické fungování dávkových agend jeví u cílové skupiny „oběti agrese, trestné činnosti či domácího násilí“ (51, %) a zdaleka nejvýrazněji pak u cílové skupiny „osoby komerčně zneužívané“ (65,8 %).

OBLAST D_2: SOCIÁLNÍ PRÁCE JAKO INSTITUCE

Tato oblast je vymezena sadou kritérií a jim příslušných indikátorů, které zachycují, do jaké míry je v současné době sociální práce v České republice etablována jako tzv. sociální instituce. Sociální práce jako sociální instituce znamená, že sociální práce představuje ustálená a uvědomovaná řešení specifických společenských problémů, která na národní úrovni odpovídají konsensuálním očekáváním od sociální práce (Musil, 2010). Jako prostředek ustavení sociální práce coby sociální instituce mohou sloužit závazné regulativy a další institucionální opory sociální práce, jako je například profesní zákon, profesní komora, vlastní oborové standardy kvality, závazné etické kodexy apod. Takové formální opory sociální práce jsou klíčové, neboť zakotvují určité pojetí sociální práce, konsensus o očekávání společnosti od sociální práce a vymezují konkrétní okruh problémů, který před vznikem dané profese nebyl institucionalizovaným způsobem řešen a nyní se na něj specializuje sociální práce (Hubíková et al., 2021). V této části se postupně zabýváme otázkou nelegislativních institucionálních opor sociální práce, jako jsou profesní organizace či písemně formulovaný referenční rámec dobrého výkonu sociální práce, jímž mohou být například standardy kvality určené specificky pro výkon sociální práce. Dále jsme se zaměřili na poměrně komplikované téma statusu sociálních pracovníků jako profesionálů, a to z jejich vlastní perspektivy, tedy jak oni sami vnímají, zda tento status naplňují či nikoliv. Na závěr pak pojednáváme o otázce adekvátnosti současného legislativního zakotvení sociální práce v České republice.

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q131_1, q131_1t, q131_2, q131_2t, q131_3, q126, q126t, q84, q127_1, q127_2, q127_3, q128_1, q128_2, q128_3, q125, q124. Frekvenční tabulky k těmto proměnným jsou uvedeny v Příloze č. 2.

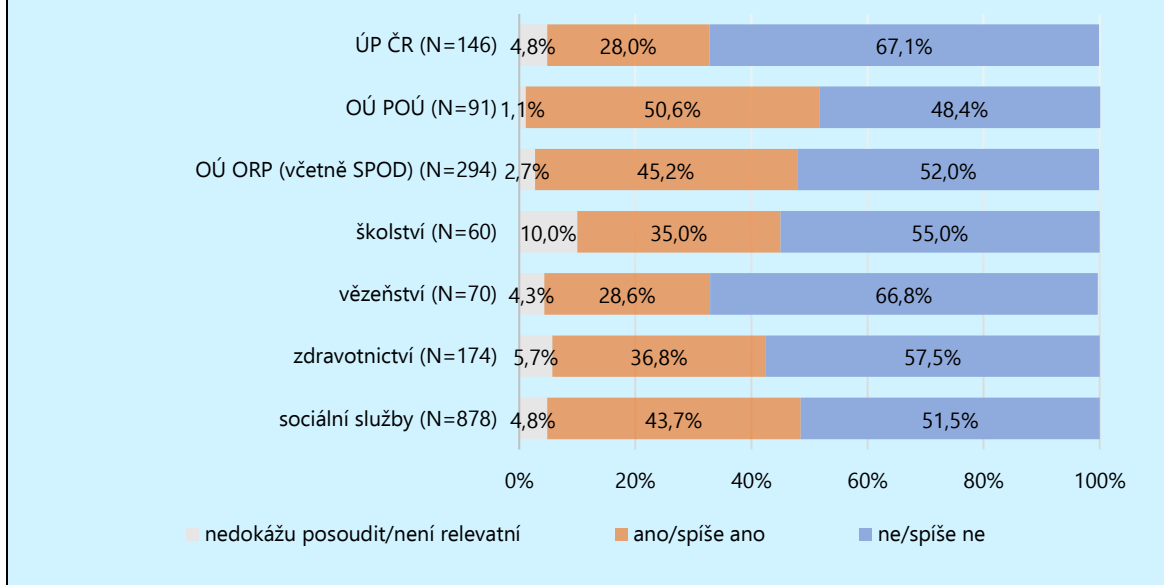
Sociální pracovníci byli dotázáni, zda jsou členy nějakých organizací, které na národní či mezinárodní úrovni sdružují sociální pracovníky. Odpovědi na tuto otázku ukázaly, že tento způsob institucionálního zakotvení výkonu sociální práce v České republice je v současné době velice marginální a navíc je spojen s řadou nejasností. Sociální pracovníci odpovídali nejen na to, zda jsou členy nějaké národní či mezinárodní organizace sociálních pracovníků, ale byli také požádáni, aby uvedli, o jakou organizaci či o jaké organizace se jedná. Už první přehled získaných dat ukázal, že odpovědi na tuto otázku budou muset být nejprve očištěny. Řada sociálních pracovníků se totiž přihlásila k členství v organizaci sociálních pracovníků, nicméně konkrétní organizace, kterou uvedli, byla jiného typu. Mnohdy se jednalo o nějakou odbornou společnost či sdružení organizací či dokonce národní či mezinárodní střešní organizaci, kam sice mohou vstupovat také sociální pracovníci či organizace, v nichž sociální pracovníci působí, ale kromě nich i jiné profese či zainteresovaní lidé. Nejednalo se tedy o organizace specificky sdružující sociální pracovníky, jimiž naopak jsou například profesní komory či sdružení zaměřené na regulaci a rozvoj profese sociální práce. Mezi organizacemi, které byly v rámci čištění dat vyloučeny, můžeme uvést například Českou asociaci streetwork, Českou asociaci pečovatelské služby, Asociace pracovníků v rané péči, ale i Asociace poskytovatelů sociálních služeb, Fórum mobilních hospiců, Diakonie ČCE a další. Podíváme-li se na tato data po očištění, pak lze konstatovat, že členem či členkou profesní organizace sdružující sociální pracovníky na národní úrovni je 6,7 % respondentů a obdobných mezinárodních organizacích není členem nikdo.

Ještě složitější bylo vyhodnotit otázku týkající se existence písemně zpracovaných opor kvalitního výkonu sociální práce. Zde je v rámci tématu sociální práce jako instituce relevantní, zda sociální pracovníci mají pro oblast, v níž působí, k dispozici písemně formulovaný referenční rámec dobrého výkonu sociální práce. Může to být buď univerzálnější rámec, například v podobě určitých standardů kvality výkonu sociální práce aplikovatelných nejen v oblasti výkonu sociální práce, v níž sociální pracovníci působí, ale i v jiných oblastech výkonu sociální práce, nebo má všeobecnou platnost pro sociální práci. Může se také jednat o standardy či jinou regulaci výkonu sociální práce jen pro danou oblast. **Podstatné ale je, že tato pravidla, standardy či návody apod. vznikly výhradně a primárně pro sociální práci**, nikoliv původně pro zcela jinou sféru, třeba pro poskytování sociálních služeb. V tomto ohledu právě například *Standardy kvality sociálních služeb* nelze považovat za regulativ určený pro sociální práci, navzdory tomu, že v praxi tak je někdy vnímám a uplatňován. Na otázku, zda pro oblast výkonu sociální práce, v níž v současné době respondent působí, existují nějaká písemně stanovená vodítka dobrého výkonu sociální práce v této oblasti, odpovědělo kladně pouze 15,4 % respondentů. Z konkrétních odpovědí, v nichž dotázaní sociální pracovníci upřesňovali, jaká vodítka mají na mysli, však vyplývá, že tato vodítka hledají v různých zdrojích, z nichž velká část nebyla zamýšlena a vytvořena přímo pro sociální práci, a nelze na ně tedy nahlížet jako na institucionální opory sociální práce. Jmenovány byly například materiály jako Profil poradce rané péče – kompetence v praxi rané péče, dokumenty České asociace streetwork, Housing First dokumenty atd. Uváděny byly často i etické kodexy, které jsou přímo oporou sociální práce, ale jedná se spíše o jiný typ opory – základní dokument, který v zahraničních praxích často existuje vedle dalších opor a je spíše zdrojem a základním rámcem pro jejich rozpracování, než že by je nahrazoval. Za pozornost také stojí, že většina, 90,5 %, sociálních pracovníků, kteří nějaké opory výkonu sociální práce uvedli, zároveň pracuje v organizacích, kde jsou poslání a cíle sociální práce písemně uvedeny v dokumentech organizace, v níž jako sociální pracovníci působí, oproti cca 63 % z těch, co žádné opory neuvedli.

Další obecnější téma, na něž jsme se zaměřili, byla otázka vnímání sociální práce jako svébytné oblasti, u níž je i veřejnosti známo, na jaké typy problémů či sociálních jevů se specializuje. Dále pak jsme několika otázkami měřili, do jaké míry je sociální pracovník vnímán jako profesionál s vlastním polem působnosti, a rovněž, zda je jako profesionál a odborník akceptován i ostatními odborníky a kolegy z jiných oborů.

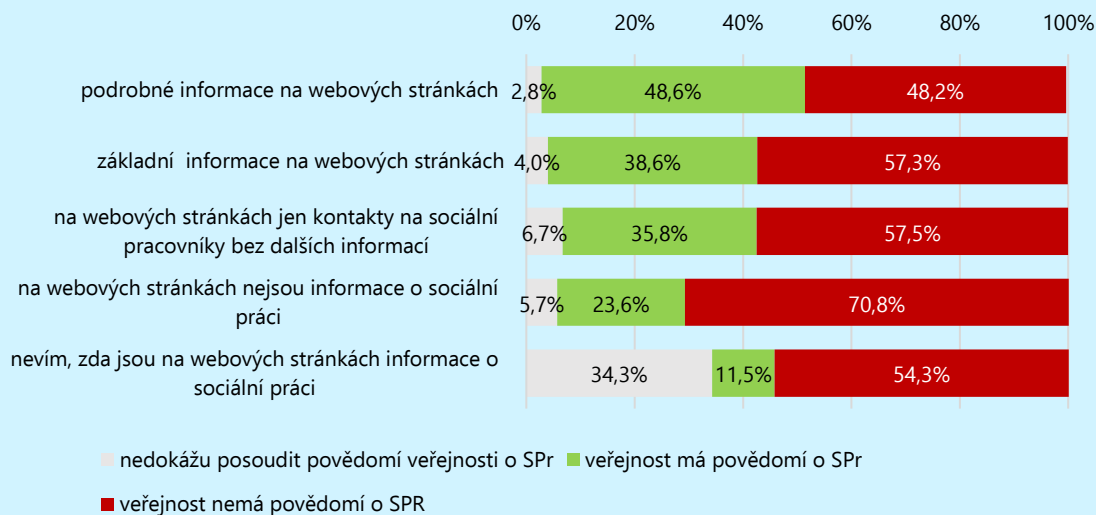
Co se týče míry obeznámenosti veřejnosti, ptali jsme se sociálních pracovníků, zda dle jejich zkušeností má veřejnost dobré povědomí o tom, s jakými typy problémů se může obracet na sociální pracovníky působící v jejich oblasti výkonu sociální práce. Z odpovědí je patrné, že většina sociálních pracovníků má zkušenost, že veřejnost spíše tápe. O tom, že veřejnost neví, s jakými problémy se na sociální pracovníky může obracet, je přesvědčeno celkem 54,2 % respondentů. Při bližším pohledu na tuto otázku z perspektivy toho, v jaké oblasti výkonu sociální práce respondent působí (viz graf č. 57), zaujme zejména, že nejčastěji mají zkušenost, že veřejnost neví, s čím se na sociální pracovníky může obracet, sociální pracovníci ÚP ČR (67,1 %). Zhruba stejně velký podíl sociálních pracovníků z věznic a nápravných zařízení (66,8 %) již tak překvapivý není, protože tato oblast pro veřejnost nemá tak velkou relevanci a může se i stát, že v obecném povědomí není ani to, že ve vězeňství sociální pracovníci působí. Úřady práce naopak jsou z hlediska pojistných a nepojistných dávek i politiky zaměstnanosti a dalších agend klíčovou institucí.

Graf č. 57 **Zkušenost sociálních pracovníků s povědomím veřejnosti o sociální práci, dle oblasti výkonu sociální práce**



Na základě získaných dat dále můžeme konstatovat, že poměrně velký význam při zvyšování povědomí veřejnosti o tom, co může čekat od sociální práce, s jakými problémy se může na sociální pracovníky konkrétních oblastí výkonu sociální práce obracet, má rozsah informací o sociální práci uveřejněných na webových stránkách organizace. Zde je třeba ještě zdůraznit, že obě otázky, tedy na rozsah informací o sociální práci na webu organizace a na zkušenosti sociálních pracovníků o povědomí veřejnosti o typech problémů, s nimiž se mohou na sociální pracovníky v dané oblasti výkonu sociální práce obracet, byly v dotazníku uvedeny dostatečně daleko od sebe. To znamená, že dramaturgií dotazníku bylo zajištěno, aby nedošlo k tzv. haló efektu (situace, kdy respondenti pod vlivem své odpovědi na jednu z otázek volí odpověď i na následující otázku). Z grafu č. 58 je patrné, že čím méně ucelené či obsáhlé jsou informace na webových stránkách organizace, tím častěji sociální pracovníci vyjadřovali zkušenost, že veřejnost není dobře obeznámena, s jakými typy problémů se na ně může obracet. Největší efekt má situace, kdy nejsou na stránkách organizace vůbec žádné informace o sociální práci v organizaci poskytované, protože v tomto případě 70,8 % respondentů také uvedlo zkušenost, že veřejnost nemá povědomí o tom, co může od nich jako od sociálních pracovníků chtít. Je ale patrné, že samotné podrobně rozpracované informace o sociální práci na webu organizace k dostatečnému zasvěcení veřejnosti do toho, co je pole působnosti sociální práce, nejsou samospasitelné, protože i zhruba polovina sociálních pracovníků z organizací, které na webu uveřejňují podrobné informace, uvedla, že veřejnost neví, s jakými typy problémů se na ně může obracet. Pořád je to ale ve srovnání s dalšími možnostmi nejpriznivější skóre a je tedy zřejmé, že uceleně a podrobně zpracované informace o poskytovaných službách sociální práce na webech organizací mohou k celkové orientaci veřejnosti významně přispět.

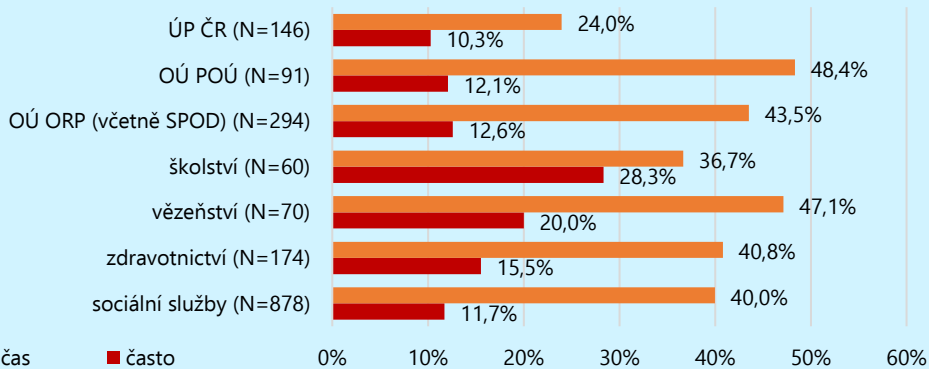
Graf č. 58 Souvislost mezi rozsahem informací o sociální práci uvedených na webu organizace zaměstnávající sociální pracovníky a povědomím veřejnosti o tom, s jakými problémy se lze na sociální pracovníky obracet



Dále jsme se zabývali otázkami, které se vztahovaly k problematice jasného vymezení specifického pole působení profese sociálního pracovníka, kdy jsme sledovali, zda sociální pracovník není zaměstnáván řešením problémů či situací, které nepřísluší oboru sociální práce, ale buď náleží spíše jiným odbornostem, nebo jde o suplování zcela jiných činností. Ze získaných dat je jasné, že většina sociálních pracovníků zapojených do kvantitativního šetření má zkušenosti s tím, že doplňuje činnosti jiných oborů či jiných profesí. Celkem 53 % odpovědělo, že bývají zaměstnáváni činnostmi, které náleží spíše jiným pomáhajícím oborům, jako psychologii, pedagogice apod. Dohromady 56,3 % respondentů také uvedlo, že bývají zaměstnáváni činnostmi, které náleží jiným odbornostem mimo pomáhající obory, například právníkům, finančním poradcům apod. A rovněž více než polovina dotázaných, 54,3 %, bývá zaměstnávána úkoly, které dle jejich názoru patří spíše k méně kvalifikovaným pracovním pozicím, kam patří například technickohospodářské činnosti, administrativa nesouvisející s výkonem sociální práce, činnosti odpovídající spíše pozici pracovník v sociálních službách. Podíváme-li se na tato data blíže, pak bylo možné dopočítat, že více než třetina všech respondentů, přesně 34,3 %, zvolila varianty odpovědí „často“ a „občas“ u všech tří otázek, to znamená, že se jim poměrně běžně stává, že jsou zaměstnáváni všemi těmito typy činností a úkolů, které nespádají do oboru sociální práce. Lze tedy konstatovat, že u třetiny sociálních pracovníků, kteří se výzkumu zúčastnili, dochází k potlačování výkonu sociální práce ve prospěch suplování různých jiných činností.

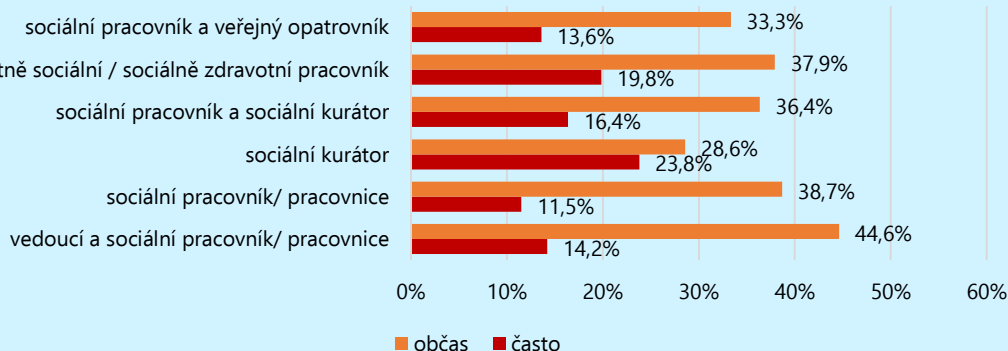
Podíváme-li se na problematiku suplování činnosti jiných pomáhajících profesí sociálním pracovníkem z hlediska oblastí výkonu sociální práce (graf č. 59) a z hlediska pracovní pozice respondenta (graf č. 60), pak o tom, že se tak děje „často“, nejvíce referovali sociální pracovníci ze školství. Pokud vezmeme v úvahu odpovědi „často“ i „občas“, tak v součtu nejčastěji doplňují činnosti jiných pomáhajících oborů sociální pracovníci z oblasti vězeňství (celkem 67,1 %).

Graf č. 59 **Sociální pracovník je zaměstnáván činnostmi náležejícími jiným pomáhajícím oborům, dle oblastí výkonu sociální práce**



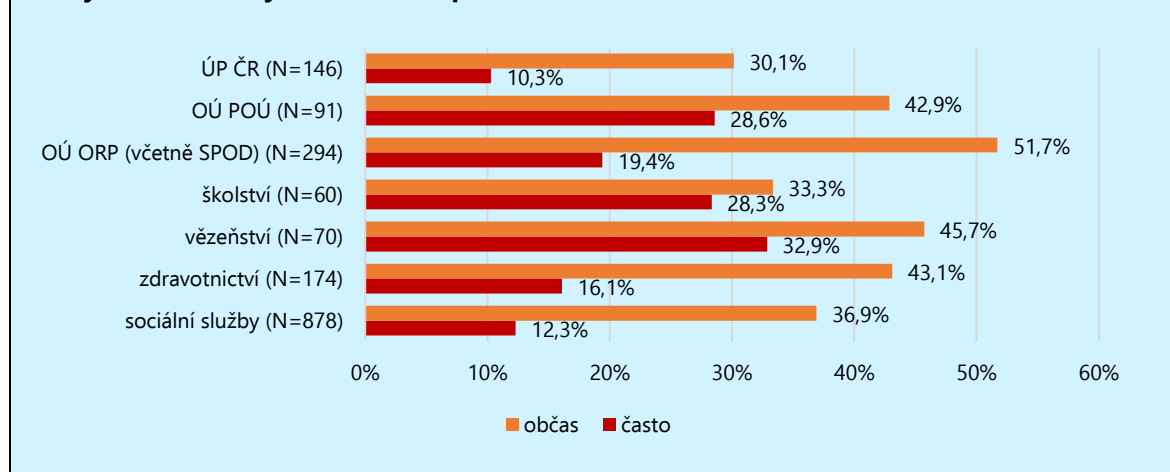
Co se týče suplování činností jiných profesí podle pracovní pozice respondenta (graf č. 60), tak nejvyšší frekvence odpovědi „často“ byla zaznamenána u sociálních kurátorů (23,8 %). V součtu, tedy vezmeme-li v potaz odpovědi „často“ i „občas“, nejčastěji uváděli suplování činností jiných pomáhajících profesí respondenti na pracovní pozici „vedoucí a sociální pracovník/pracovnice (58,8 %).

Graf č. 60 **Sociální pracovník je zaměstnáván činnostmi náležejícími jiným pomáhajícím oborům, dle pracovní pozice**



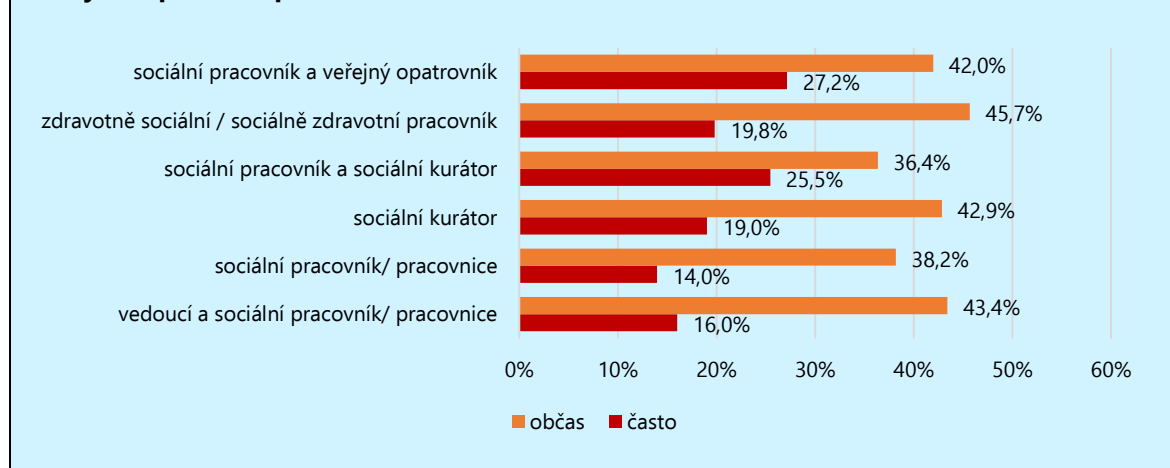
Suplování činností jiných odborností mimo pomáhající profese se dle získaných dat týká nejvíce sociálních pracovníků věznic a nápravných zařízení, z nichž zhruba 1/3 uvedla, že tímto bývá zaměstnávána „často“, a rovněž skórují nejvíce i při součtu odpovědi „často“ a „občas“ (78,6 %). Druhou nejčastější skupinou, která uváděla, že tyto činnosti je zaměstnávají „často“, tvoří sociální pracovníci ve školství (28,3 %). V celkovém součtu odpovědi „často“ a „občas“ jsou druhou nečastější skupinou sociální pracovníci OÚ ORP (71,1 %) (viz graf č. 61).

Graf č. 61 **Sociální pracovník je zaměstnáván činnostmi jiných odborností mimo pomáhající obory, dle oblastí výkonu sociální práce**



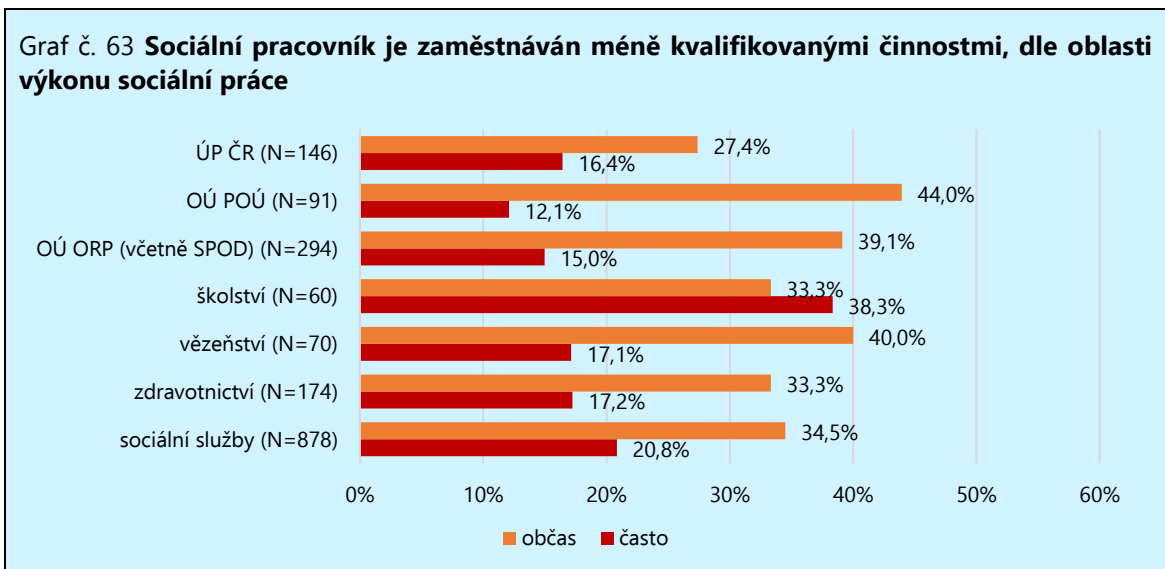
O tom, že jsou „často“ zaměstnáváni činnostmi náležejícím oborů mimo pomáhající obory, tedy i mimo oblast sociální práce, nejčastěji referovali respondenti na pracovní pozici sociální pracovník a veřejný opatrovník (27,2 %) a těsně za nimi sociální pracovník a sociální kurátor (25,5 %). V celkovém součtu odpovědí „často“ a „občas“ je nejvyšší podíl rovněž v rámci pracovní pozice sociální pracovník a veřejný opatrovník (69,2 %) (viz graf č. 62).

Graf č. 62 **Sociální pracovník je zaměstnáván činnostmi jiných odborností mimo pomáhající obory, dle pracovní pozice**

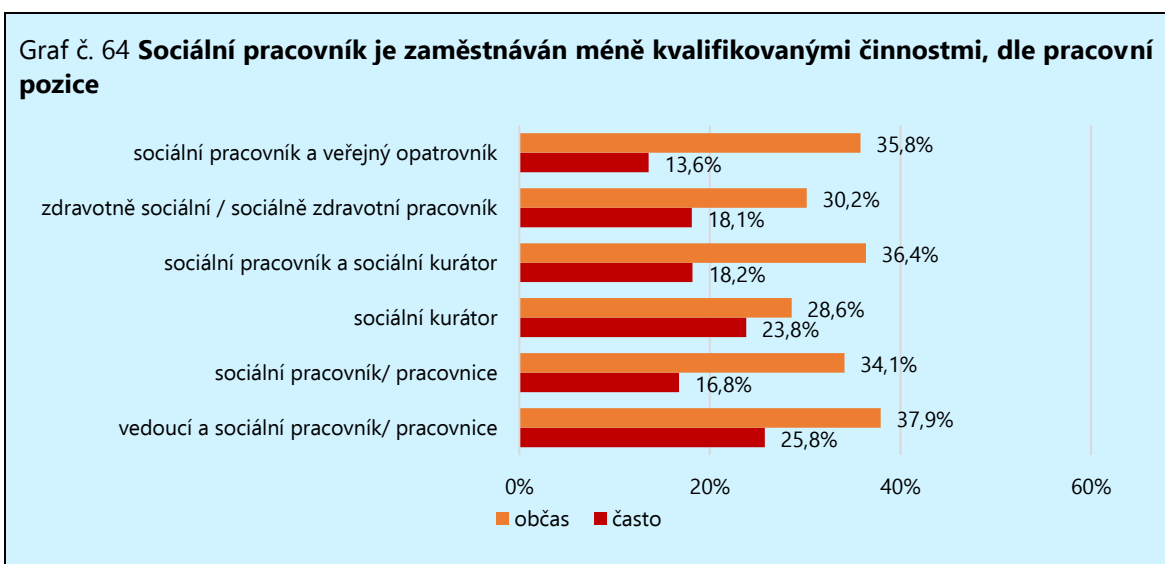


Na konec se můžeme podívat, v jakých oblastech výkonu sociální práce respondenti nejčastěji uváděli, že bývají zaměstnáváni úkoly a činnostmi, které jsou mimo obor sociální práce a odpovídají spíše níže kvalifikovaným pozicím (viz graf č. 63). Největší podíl sociálních pracovníků, kteří se takovým úkolům a činnostem věnují „často“, se rekrutuje ze sociálních pracovníků ve školství (38,3 %) a rovněž v celkovém součtu sledovaných odpovědí „často“ a „občas“ je v rámci této skupiny nejvyšší

podíl (71,6 %). Na druhém místě v celkovém součtu těchto odpovědí pak figurují sociální pracovníci z vězeňství (57,1 %).



Nahlédneme-li na stejnou otázku z perspektivy pracovních pozic respondentů (viz graf č. 64) pak dosti překvapivě je největší podíl těch, kteří uvedli, že méně kvalifikované práce mimo obor sociální práce vykonávají „často“, v rámci kategorie „vedoucí a sociální pracovník/pracovnice“, z nichž tuto odpověď zvolila více než 1/4 dotázaných a rovněž nejčastěji volila variantu „často“ (37,9 %), vedou tedy i v celkové součtu.

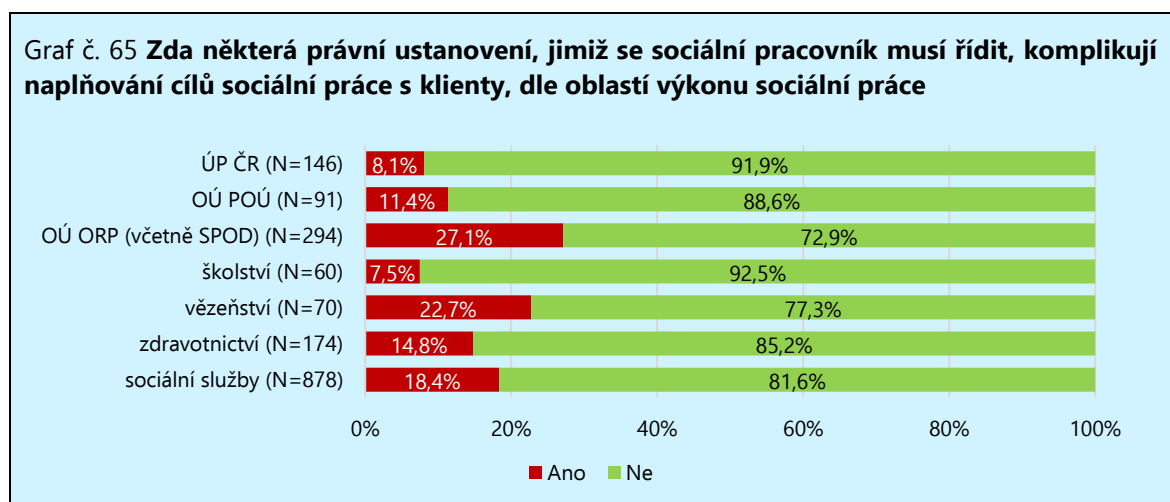


Také další tři dotazníkové položky se týkaly toho, do jaké míry jsou sociální pracovníci vnímání a respektováni jako odborníci, tentokrát prostřednictvím zkušeností respondentů se vztahem jiných oborů či profesí k sociální práci a sociálním pracovníkům, a to konkrétně na poli vzájemné spolupráce.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že v tomto ohledu mají sociální pracovníci spíše dobré zkušenosti. Relativně nejméně často odpovídali respondenti kladně na otázku, zda, je zástupci jiných odborností sami přivou ke spolupráci, pokud je potřeba, aby se na řešení situace konkrétního člověka podíleli i oni, jakožto sociální pracovníci. Odpovědi „ano“ a „spíše ano“ v tomto případě volilo v součtu 77,5 % dotázaných. O více než deset procent více, tedy v součtu 87,8 % respondentů, pak odpovědělo kladně na otázku, zda zástupci jiných odborností reagují vstřícně, pokud se na ně jako sociální pracovníci obrátí s žádostí o spolupráci při řešení situace klienta. A pokud jde o zkušenosti sociálních pracovníků ve vztahu s dalšími pracovníky v rámci své organizace, tedy o situace, kdy sociální pracovník v organizaci spolupracuje při řešení situace klienta s jinými odbornostmi, pak drtivá většina respondentů, 90,6 %, odpověděla kladně na otázku, zda v takovém případě spolupracovníci v organizaci respektují odborné názory sociálního pracovníka.

Poslední téma, kterému jsme se v rámci této oblasti zaměřené na problematiku sociální práce jako instituce věnovali, bylo hodnocení vhodnosti současného legislativního zakotvení sociální práce. Zabývali jsme se otázkou slčitelnosti legislativy, kterou se sociální pracovník při výkonu sociální práce v rámci své oblasti či resortu musí řídit, s cíli sociální práce a také otázkou úplnosti a vhodnosti současného legislativního zakotvení výkonu sociální práce. Stručně lze shrnout, že většina respondentů, celých 81,6 %, neshledává, že by naráželi na komplikace při naplňování cílů sociální práce, kterých se snaží s klienty dosahovat, způsobené konkrétními právními ustanoveními. Ze sociálních pracovníků, kteří mají zkušenosti s kolizí právních norem a cílů sociální práce, jmenovali jako zdaleka nejčastější příklad takové překážky či komplikace GDPR. Dále byl velice často uváděn zákon o sociálních službách, někdy jako celek, a někdy v příkladech konkrétních ustanovení přímo ze zákona, například týkajících se kvalifikačních požadavků, či z prováděcího předpisu k tomuto zákonu o sociálních službách, například vztahujícího se k příspěvku na péči. Dále několik respondentů jako problém zmínilo absenci zákona o sociálním bydlení. Obecně také respondenti uváděli jako komplikaci protichůdnost právních norem, případně jejich nejednoznačné a nejednotné způsoby výkladu.

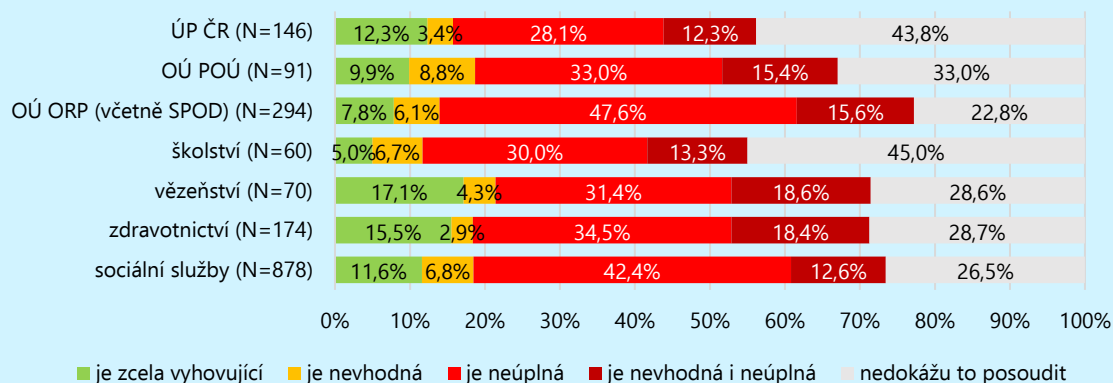
Z níže prezentovaného grafu č. 65 pak lze vyčíst, že nejčastěji nesoulad či deficity právních norem a cílů sociální práce pocítují sociální pracovníci OÚ ORP (27,1 %) a sociální pracovníci z vězeňství (22,7 %).



Na druhou stranu, ve světle výsledků odpovědí na předchozí otázku je překvapující, jak malý podíl sociálních pracovníků považuje současnou právní úpravu výkonu sociální práce za vyhovující. Pouze o něco více než 1/10 respondentů, přesně řečeno 11,6 %, hodnotí současnou právní úpravu sociální práce za „zcela vyhovující“. Naproti tomu, že „je nevhodná i neúplná“, tedy tím vlastně zcela nevyhovující, odpovědělo 14,7 % dotázaných. Nejčastěji ovšem sociální pracovníci docházeli k závěru, že současná česká právní úprava sociální práce je především „neúplná“ (39,6 %).

Z níže uvedeného grafu č. 66 je patrné, že sociální pracovníci zastupující ve výzkumu jednotlivé oblasti výkonu sociální práce se nejvíce liší v tom, zda se cítí kompetentní vhodnost právní úpravy sociální práce posoudit. Nejčastěji toto nedokázali posoudit sociální pracovníci ve školství (45 %) a sociální pracovníci ÚP ČR (43,8 %). Nejkritičtější pak vůči právní úpravě sociální práce byli sociální pracovníci ze školství, z nichž jen 5 % ji považuje za zcela vyhovující, a sociální pracovníci OÚ ORP, z nichž ji za zcela vyhovující označilo 7,8 %. Zároveň téměř polovina, konkrétně 47,6 %, sociálních pracovníků OÚ ORP shledává současnou právní úpravu jako neúplnou. Nejméně kriticky hodnotí právní úpravu výkonu sociální práce sociální pracovníci věznic a nápravných zařízení.

Graf č. 66 **Hodnocení vhodnosti právní úpravy sociální práce v ČR, dle oblastí výkonu sociální práce**



Pokusíme-li se na závěr porovnat, jak se sociálním pracovníkům jeví vhodnost současně právní úpravy výkonu sociální práce z perspektivy toho, s jakou cílovou skupinou či cílovými skupinami se ve své praxi nejčastěji setkávají, překvapivě nenalezneme téměř žádné rozdíly, co se týče většiny z 24 cílových skupin uvedených v dotazníku. Zaměříme se pro jednoduchost pouze na dvě z uvedených variant odpovědí, a to ty, které indikují na jedné straně bezproblémovost stávající právní úpravy (varianta „je zcela vyhovující“) a na straně druhé vysokou problematicčnost a nevhodnost (varianta „je nevhodná a neúplná“). U všech cílových skupin bez výjimky variuje podíl odpovědí první variantou („je zcela vyhovující“) mezi 10 až 13 %. Podíl odpovědí druhou sledovanou variantou – „je nevhodná a neúplná“ osciluje u téměř všech cílových skupin v rozmezí 15 % až 18 %. V tomto případě nalezneme dvě výjimky. Sociální pracovníci, mezi jejichž nejčastější cílové skupiny patří pachatelé trestné činnosti, označili stávající právní úpravu sociální práce za nevhodnou i neúplnou ve 20 % případů. Ještě výrazně více nespokojeni jsou s právní úpravou výkonu sociální práce ti sociální pracovníci, kteří se v praxi setkávají nejčastěji s osobami komerčně zneužívanými. Současnou českou právní úpravu sociální práce považuje za nevhodnou i neúplnou dokonce 29,5 % z nich.

Literatura

HUBÍKOVÁ, Olga, 2020. *Péče o sebe u sociálních pracovníků jako součást odborného výkonu sociální práce*. Praha: VÚPSV, v. v. i.

HUBÍKOVÁ, Olga, Jana HAVLÍKOVÁ, Robert TRBOLA & Libor MUSIL., 2021. *Deficity ukotvení české sociální práce*. Praha: VÚPSV, v. v. i. – Výzkumné centrum Brno. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_489.pdf

LEVICKÁ, Jana et al., 2007. *Sociální práce I*. Trnava: ProSocio

MATOUŠEK, Oldřich, 2008. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál

MUSIL, Libor, 2010. Tři pohledy na budoucnost sociální práce. In: SMUTEK, Martin, Friedrich W. SEIBEL & Zuzana TRUHLÁŘOVÁ (eds.). *Rizika sociální práce. Sborník z konference VII. Hradecké dny sociální práce*, Hradec Králové 1. až 2. října 2010. Hradec Králové: Gaudeamus, 11–25. Dostupné z [21. 4. 2021]: https://www.prohuman.cz/files/2010_sbornik_UHK_Rizika_socialni_prace.pdf

POPELKOVÁ, Anna, 2020. *Využití teorií a metod sociální práce při intervenci s nezletilými cizinci*. Absolventská práce VOŠ Caritas, Olomouc

VRTIŠKOVÁ, Marie, 2009. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Tribun EU, Knihovnicka.cz

PŘÍLOHY

Popis postupu čištění matice dat z dotazníkového šetření Kvalita výkonu SP v ČR

Čištění dat probíhalo v několika krocích:

1) **nejprve byly smazány neúplné dotazníky, tj. dotazníky, které začali vyplňovat respondenti, kteří v q1 uvedli, že jsou pouze vedoucími pracovníky.** Těm systém poděkoval za ochotu, ale dál je nepustil, protože dotazník je určen pouze pro sociální pracovníky, kteří v současné době profesi vykonávají. Respondentů, kteří byli takto odfiltrováni hned po první otázce bylo 478. Poté, co bylo těchto 478 dotazníků smazáno, zůstalo pro další čištění a analýzy 1774 kompletně vyplněných dotazníků.

2) Následně byla pozornost věnována slovním odpovědím u **variant „jiné“**, a kde byla v respondentem uvedena platná odpověď, pouze formulovaná jeho vlastními slovy, byla varianta „jiné“ překódována na danou platnou variantu. To se týkalo otázek q2 a q129_12. **U q2** bylo často možné variantu jiné zařadit v rámci platných variant uvedených u q2, obvykle však již nebylo možné určit, o jaký konkrétní typ sociální služby, či jiného zařízení se jedná, zde musela být ponechána Neplatné odpovědi buď z důvodu filtru nebo multiple response otázky value. U q2 byla původně varianta „jiné“ zvolena v 57 případech, po čištění jich bylo již jen 21. Slovní odpovědi v q2t byly pro kontrolu ponechány. U q129_12 byla varianta jiné zvolena ve 112 případech, po čištění jich bylo již jen 51, většinou se jednalo o to, že daný respondent získal kvalifikaci k výkonu SP absolvováním akreditovaného kurzu v rozsahu min. 200 hod. Současně 11 odpovědí bylo vyhodnoceno jako neplatných – nejvyšší dosažené vzdělání v oboru bylo uvedeno jiné než absolvování akreditovaného kurzu, ale v odpovědi „jiné“ bylo např. uvedeno „VŠ – chovatelství“ nebo „Management sociálních služeb“, čili obory, který k výkonu SP neopravňují. Takovéto případy byly převedeny na Neplatné odpovědi buď z důvodu filtru nebo multiple response otázky. Současně se jeví, že vzhledem k velké variabilitě v názvu studijních oborů, řada respondentů, aby vyjádřila svůj obor alespoň přibližně, volila kombinaci nabízených variant, jako např. sociální práce a sociální pedagogika, proto je třeba s daty o vystudovaném oboru zacházet obezřetně.

3) Dále byly **čištěny nelogické/vylučující se odpovědi u baterií otázek.** Konkrétně u baterie q74_1 až q74_6, u těch respondentů, kteří zvolili variantu „nevím“ (tj. označili ano u q74_6) a současně zvolili i některou z platných odpovědí v q74_1-5, byly tyto odpovědi rekódovány na z „ano“ na „ne“ (0). Následně byl stejný postup uplatněn i pokud zvolili „Domnívám se, že to dále využíváno není.“ (q74_5) v kombinaci s popisem využití v q74_1-4. Celkem takto byly změněny odpovědi u 73 respondentů (tj. 4 % souboru).

4) V nepolední řadě byly čištěny **„outliers“** u otázek, kde respondenti vepisovali odpověď číslíci a patrně se jedná o překlep, tyto případy byly převedeny rovněž na Neplatné odpovědi buď z důvodu filtru nebo multiple response otázky. Jednalo se o otázky q132_1 a q132_2 a q136. U q132_1 – délka praxe v SP v rocích, nebyla nalezena žádná nepravděpodobná odpověď; u q132_2 – pokud respondent nemá praxi v SP ani jeden rok, pak zde měl uvést měsíce – byly smazány měsíce, pokud respondent současně uvedl i roky. U q136 uvedlo 5 respondentů hodnoty v rozsahu 0 až 12 let – tyto byly převedeny do Neplatné odpovědi buď z důvodu filtru nebo multiple response otázky, stejně jako odpověď 99.

5) V posledním kroku byly procházeny **slovní odpovědi u otázek q131_1 a q131_2** a tam, kde bylo jako profesní sdružení SP chybně uvedena např. střešní organizace (např. Diakonie), tak toto bylo ponecháno, ale byla opravena odpověď na dané otázky q131_1 z ano na ne a q131_3 z ne na ano.

Podobně u q131_2, pokud byla místo mezinárodní organizace uvedena národní organizace jako např. APSS.

6) 24 respondentů označilo, že jejich organizace patří pod resort Ministerstva kultury – jak se ukázalo, většinou šlo o sociální služby, dále ve dvou případech o hospice, v jednom o ÚP ČR a dvakrát bylo uvedeno, že se jedná o církevní organizaci. Lze tedy usuzovat, že část z těchto respondentů volila MK podle toho, kam resortně spadá jejich zřizovatel (tj. církev), některé ze sociálních služeb mohly mít od MK grant, a proto volily tuto variantu, a dále je rovněž možné, že vzhledem k tomu, že varianty odpovědí MK a MPSV spolu sousedili, že někteří respondenti se i „uklikli“. Těchto 24 odpovědí bylo převedeno v 21 případech na MPSV a ve 3 na MZ.

Frekvenční tabulky v členění dle oblastí kvality

Tabulky jsou členěny dle jednotlivých oblastí kvality výkonu sociální práce a na úvod jsou zařazeny kontextové proměnné, které nespádají pod žádnou oblast. **Názvy tabulek tvoří „název proměnné“ – např. q1, následovaný slovním popisem proměnné, např. „Současná pracovní pozice respondenta/ky“.**

KONTEXTOVÉ INFORMACE O RESPONDENTECH

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q1, q2, q2aa, q2ab, q2b, q2c, q2d, q2e, q2f_1, q2f_2, q2f_3, q2g_1, q2g_2, q2h_1, q2h_2, q2h_3, q3, q4, q5, q6, q9_1, q9_2, q9_3, q9_4, q9_5, q9_6, q9_7, q9_8, q9_9, q9_10, q9_11, q9_12, q9_13, q9_14, q9_15, q9_16, q9_17, q9_18, q9_19, q9_20, q9_21, q9_22, q9_23, q9_24, q10_1, q10_2, q10_3, q10_4, q138, q139.

q1 Současná pracovní pozice respondenta/ky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 2 vedoucí a sociální pracovník/ pracovnice | 493 | 27,8 | 27,8 | 27,8 |
| | 3 sociální pracovník/ pracovnice | 1 008 | 56,8 | 56,8 | 84,6 |
| | 4 sociální kurátor | 21 | 1,2 | 1,2 | 85,8 |
| | 5 sociální pracovník a sociální kurátor | 55 | 3,1 | 3,1 | 88,9 |
| | 6 zdravotně sociální / sociálně zdravotní pracovník | 116 | 6,5 | 6,5 | 95,4 |
| | 7 sociální pracovník a veřejný opatrovník | 81 | 4,6 | 4,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q2 Typ organizace/úřadu, za který respondent/ka dotazník vyplnil/a

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 organizace poskytující sociální služby, kromě zdravotnických zařízení | 878 | 49,5 | 49,5 | 49,5 |
| | 2 zdravotnické zařízení | 174 | 9,8 | 9,8 | 59,3 |
| | 3 státní zařízení pro uprchlíky a azylanty | 13 | ,7 | ,7 | 60,0 |
| | 4 věznice a nápravná zařízení | 70 | 3,9 | 3,9 | 64,0 |
| | 5 školské či výchovné zařízení pro děti či mládež | 60 | 3,4 | 3,4 | 67,4 |
| | 6 OÚ ORP / SO hl. m. Prahy | 294 | 16,6 | 16,6 | 83,9 |
| | 7 OÚ obce s POÚ | 91 | 5,1 | 5,1 | 89,1 |
| | 8 OÚ obce se základní působností | 9 | ,5 | ,5 | 89,6 |
| | 9 ÚP ČR | 146 | 8,2 | 8,2 | 97,8 |
| | 10 krajský úřad | 17 | 1,0 | 1,0 | 98,8 |
| | 11 projekt MAS | 1 | ,1 | ,1 | 98,8 |
| | 12 jiné | 21 | 1,2 | 1,2 | 100,0 |
| Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | | |

q2aa Druh sociální služby, za který respondent/ka dotazník vyplnil/a

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 odborné sociální poradenství | 102 | 5,7 | 11,7 | 11,7 |
| | 2 azylové domy | 55 | 3,1 | 6,3 | 18,0 |
| | 3 centra denních služeb | 13 | 0,7 | 1,5 | 19,5 |
| | 4 denní stacionáře | 28 | 1,6 | 3,2 | 22,8 |
| | 5 domovy pro osoby se zdravotním postižením | 33 | 1,9 | 3,8 | 26,6 |
| | 6 domovy pro seniory | 98 | 5,5 | 11,3 | 37,8 |
| | 7 domovy se zvláštním režimem | 54 | 3,0 | 6,2 | 44,0 |
| | 8 domy na půl cesty | 6 | ,3 | 0,7 | 44,7 |
| | 9 chráněné bydlení | 21 | 1,2 | 2,4 | 47,1 |
| | 10 intervenční centra | 6 | 0,3 | 0,7 | 47,8 |
| | 11 kontaktní centra | 8 | 0,5 | 0,9 | 48,7 |
| | 12 krizová pomoc | 12 | 0,7 | 1,4 | 50,1 |
| | 13 nízkoprahová denní centra | 14 | 0,8 | 1,6 | 51,7 |
| | 14 nízkoprahová zařízení pro děti a mládež | 39 | 2,2 | 4,5 | 56,2 |
| | 15 noclehárny | 6 | 0,3 | 0,7 | 56,9 |
| | 16 odlehčovací služby | 14 | 0,8 | 1,6 | 58,5 |
| | 17 osobní asistence | 26 | 1,5 | 3,0 | 61,5 |
| | 18 pečovatelská služba | 99 | 5,6 | 11,4 | 72,9 |
| | 19 podpora samostatného bydlení | 6 | 0,3 | 0,7 | 73,6 |
| | 20 průvodcovské a předčitatelské služby | 2 | 0,1 | 0,2 | 73,8 |
| | 21 raná péče | 39 | 2,2 | 4,5 | 78,3 |
| | 22 sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi | 54 | 3,0 | 6,2 | 84,5 |
| | 23 sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením | 9 | 0,5 | 1,0 | 85,5 |
| | 24 sociálně terapeutické dílny | 17 | 1,0 | 2,0 | 87,5 |
| | 25 sociální rehabilitace | 56 | 3,2 | 6,4 | 93,9 |
| | 26 sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče | 1 | 0,1 | 0,1 | 94,0 |
| | 27 telefonická krizová pomoc | 2 | 0,1 | 0,2 | 94,3 |
| | 28 terapeutické komunity | 2 | 0,1 | 0,2 | 94,5 |
| | 29 terénní programy | 28 | 1,6 | 3,2 | 97,7 |
| | 30 tísňová péče | 7 | 0,4 | 0,8 | 98,5 |
| | 31 tlumočnické služby | 2 | 0,1 | 0,2 | 98,7 |
| | 32 týdenní stacionáře | 5 | 0,3 | 0,6 | 99,3 |
| | 33 služby/ zařízení následné péče | 6 | 0,3 | 0,7 | 100,0 |
| Celkem | | 870 | 49,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 904 | 51,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2ab Forma poskytování sociální služby, za kterou respondent/ka dotazník vyplnil/a

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|----------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 terénní | 208 | 11,7 | 23,9 | 23,9 |
| | 2 ambulantní | 176 | 9,9 | 20,2 | 44,1 |
| | 3 pobytová | 284 | 16,0 | 32,6 | 76,7 |
| | 4 terénní a ambulantní | 183 | 10,3 | 21,0 | 97,7 |
| | 5 terénní a pobytová | 4 | 0,2 | 0,5 | 98,2 |
| | 6 ambulantní a pobytová | 4 | 0,2 | 0,5 | 98,6 |
| | 7 terénní, ambulantní a pobytová | 12 | 0,7 | 1,4 | 100,0 |
| | Celkem | | 871 | 49,1 | 100,0 |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 903 | 50,9 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2b Typ zdravotnického zařízení, za který respondent/ka dotazník vyplnil/a

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 centrum duševního zdraví | 9 | 0,5 | 5,3 | 5,3 |
| | 2 dětská psychiatrická léčebna | 1 | 0,1 | 0,6 | 5,9 |
| | 3 dětský domov pro 1 až 3leté | 2 | 0,1 | 1,2 | 7,1 |
| | 4 domácí zdravotní péče | 1 | 0,1 | 0,6 | 7,7 |
| | 5 fakultní nemocnice | 27 | 1,5 | 16,0 | 23,7 |
| | 6 hospic | 13 | 0,7 | 7,7 | 31,4 |
| | 7 kojenecký ústav | 1 | 0,1 | 0,6 | 32,0 |
| | 9 léčebna pro dlouhodobě nemocné | 18 | 1,0 | 10,7 | 42,6 |
| | 10 nemocnice | 59 | 3,3 | 34,9 | 77,5 |
| | 11 nemocnice následné péče | 14 | 0,8 | 8,3 | 85,8 |
| | 12 psychiatrická léčebna | 15 | 0,8 | 8,9 | 94,7 |
| | 14 sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče | 9 | 0,5 | 5,3 | 100,0 |
| | Celkem | 169 | 9,5 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 1 605 | 90,5 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2c SUZ – typ zařízení, za který respondent/ka dotazník vyplnil/a

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 centrum na podporu integrace cizinců | 4 | 0,2 | 30,8 | 30,8 |
| | 2 integrační azylové středisko | 1 | 0,1 | 7,7 | 38,5 |
| | 3 pobytové středisko | 1 | 0,1 | 7,7 | 46,2 |
| | 4 přijímací středisko | 3 | 0,2 | 23,1 | 69,2 |
| | 5 zařízení pro zajištění cizinců | 2 | 0,1 | 15,4 | 84,6 |
| | 6 státní integrační program | 2 | 0,1 | 15,4 | 100,0 |
| | Celkem | 13 | 0,7 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 1 761 | 99,3 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2d Vězeňská služba – úsek, za který respondent/ka dotazník vyplnil/a

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 detence | 2 | 0,1 | 2,9 | 2,9 |
| | 2 výkon vazby | 5 | 0,3 | 7,2 | 10,1 |
| | 3 výkon trestu | 52 | 2,9 | 75,4 | 85,5 |
| | 6 výkon trestu i vazby | 10 | 0,6 | 14,5 | 100,0 |
| | Celkem | 69 | 3,9 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 1 705 | 96,1 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2e Typ školského či výchovného zařízení, za který respondent/ka dotazník vyplnil/a

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-------------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 dětský domov | 35 | 2,0 | 58,3 | 58,3 |
| | 2 dětský domov se školou | 3 | 0,2 | 5,0 | 63,3 |
| | 3 diagnostický ústav | 1 | 0,1 | 1,7 | 65,0 |
| | 4 pedagogicko-psychologická poradna | 2 | 0,1 | 3,3 | 68,3 |
| | 5 speciálně pedagogické centrum | 2 | 0,1 | 3,3 | 71,7 |
| | 6 středisko výchovné péče | 10 | 0,6 | 16,7 | 88,3 |
| | 7 základní škola | 1 | 0,1 | 1,7 | 90,0 |
| | 9 výchovný ústav | 6 | 0,3 | 10,0 | 100,0 |
| | Celkem | 60 | 3,4 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 1 714 | 96,6 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2f_1 Dotazník vyplněn za OÚ: agenda SPOD

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|--|---------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 agenda SPOD | 80 | 4,5 | 100,0 | 100,0 |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru a multiple response otázky | 0 | 1 694 | 95,5 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2f_2 Dotazník vyplněn za OÚ: sociální práce v přenesené působnosti mimo SPOD

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|--|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 2 sociální práce v přenesené působnosti mimo OSPOD | 270 | 15,2 | 100,0 | 100,0 |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru a multiple response otázky | 0 | 1 504 | 84,8 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2f_3 Dotazník vyplněn za OÚ: sociální práce v samostatné působnosti

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|--|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 3 sociální práce v samostatné působnosti | 165 | 9,3 | 100,0 | 100,0 |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru a multiple response otázky | 0 | 1 609 | 90,7 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2g_1 Dotazník vyplněn za ÚP ČR: dávky pomoci v hmotné nouzi

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|--|-------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 dávky pomoci v hmotné nouzi | 58 | 3,3 | 100,0 | 100,0 |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru a multiple response otázky | 0 | 1 716 | 96,7 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2g_2 Dotazník vyplněn za ÚP ČR: příspěvek na péči

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|--|---------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 2 příspěvek na péči | 95 | 5,4 | 100,0 | 100,0 |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru a multiple response otázky | 0 | 1 679 | 94,6 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2h_1 Dotazník vyplněn za KÚ: agenda SPOD

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|--|---------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 agenda SPOD | 4 | 0,2 | 100,0 | 100,0 |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru a multiple response otázky | 0 | 1 770 | 99,8 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2h_2 Dotazník vyplněn za KÚ: sociální práce v přenesené působnosti mimo SPOD

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|--|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 2 sociální práce v přenesené působnosti mimo OSPOD | 11 | 0,6 | 100,0 | 100,0 |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru a multiple response otázky | 0 | 1 763 | 99,4 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q2h_3 Dotazník vyplněn za KÚ: sociální práce v samostatné působnosti

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|--|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 3 sociální práce v samostatné působnosti | 5 | 0,3 | 100,0 | 100,0 |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru a multiple response otázky | 0 | 1 769 | 99,7 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q3 Začlenění sociální práce ve struktuře dané organizace

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 pod samostatný odbor/ oddělení/ úsek | 835 | 47,1 | 47,1 | 47,1 |
| | 2 pod odbor/ oddělení/ úseky s širším či jiným zaměřením než pouze SP | 475 | 26,8 | 26,8 | 73,8 |
| | 3 SP není pod žádným odborem/ oddělením/ úsekem | 412 | 23,2 | 23,2 | 97,1 |
| | 4 jiné | 52 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q4 Délka zaměstnání SP v dané organizaci

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 méně než 1 rok | 195 | 11,0 | 11,0 | 11,0 |
| | 2 1 až 2 roky | 250 | 14,1 | 14,1 | 25,1 |
| | 3 3 až 5 roků | 451 | 25,4 | 25,4 | 50,5 |
| | 4 6 až 10 roků | 359 | 20,2 | 20,2 | 70,7 |
| | 5 11 až 15 roků | 189 | 10,7 | 10,7 | 81,4 |
| | 6 více než 15 let | 330 | 18,6 | 18,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q5 Počet SP v dané organizaci/ org. jednotce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 1 až 3 | 913 | 51,5 | 51,5 | 51,5 |
| | 2 4 až 6 | 373 | 21,0 | 21,0 | 72,5 |
| | 3 7 až 10 | 236 | 13,3 | 13,3 | 85,8 |
| | 4 11 až 15 | 129 | 7,3 | 7,3 | 93,1 |
| | 5 16 až 20 | 56 | 3,2 | 3,2 | 96,2 |
| | 6 21 až 30 | 39 | 2,2 | 2,2 | 98,4 |
| | 7 31 až 40 | 12 | 0,7 | 0,7 | 99,1 |
| | 8 41 a více | 16 | 0,9 | 0,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q6 Role SP v dané organizaci/ org. jednotce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 SP je hlavní/ jednou z hlavních činností | 1 034 | 58,3 | 58,3 | 58,3 |
| | 2 SP je významnou doplňkovou službou k hlavní činnosti | 445 | 25,1 | 25,1 | 83,4 |
| | 3 SP hraje okrajovou roli | 175 | 9,9 | 9,9 | 93,2 |
| | 4 nedokážu posoudit | 120 | 6,8 | 6,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

| Cílová skupina, s níž se SP v své praxi setkává nejčastěji | Ano | | Ne | | Celkem | |
|---|-------|------|-------|------|--------|-------|
| | Počet | % | Počet | % | Počet | % |
| q9_1 osoby bez přístřeší nebo nacházející se v nejistém/nevhodném bydlení | 712 | 40,1 | 1 062 | 59,9 | 1 774 | 100,0 |
| q9_2 osoby ohrožené závislostí nebo závislé na návykových látkách | 567 | 32,0 | 1 207 | 68,0 | 1 774 | 100,0 |
| q9_3 osoby, které vedou rizikový způsob života nebo jsou tímto způsobem života ohroženy | 567 | 32,0 | 1 207 | 68,0 | 1 774 | 100,0 |

pokračování tabulky

| Cílová skupina, s níž se SPř ve své praxi setkává nejčastěji | Ano | | Ne | | Celkem | |
|--|-------|------|-------|------|--------|-------|
| | Počet | % | Počet | % | Počet | % |
| q9_4 osoby ohrožené sociálním vyloučením či žijící v sociálně vyloučených lokalitách | 641 | 36,1 | 1 133 | 63,9 | 1 774 | 100,0 |
| q9_5 etnické menšiny | 385 | 21,7 | 1 389 | 78,3 | 1 774 | 100,0 |
| q9_6 osoby se zdravotním postižením | 836 | 47,1 | 938 | 52,9 | 1 774 | 100,0 |
| q9_7 osoby se smyslovým postižením | 391 | 22,0 | 1 383 | 78,0 | 1 774 | 100,0 |
| q9_8 osoby s mentálním postižením | 562 | 31,7 | 1 212 | 68,3 | 1 774 | 100,0 |
| q9_9 osoby s tělesným postižením | 546 | 30,8 | 1 228 | 69,2 | 1 774 | 100,0 |
| q9_10 osoby s chronickým duševním onemocněním | 655 | 36,9 | 1 119 | 63,1 | 1 774 | 100,0 |
| q9_11 osoby s kombinovaným postižením | 513 | 28,9 | 1 261 | 71,1 | 1 774 | 100,0 |
| q9_12 osoby s chronickým onemocněním | 421 | 23,7 | 1 353 | 76,3 | 1 774 | 100,0 |
| q9_13 osoby v krizi | 477 | 26,9 | 1 297 | 73,1 | 1 774 | 100,0 |
| q9_14 děti a mládež do věku 26 let | 432 | 24,4 | 1 342 | 75,6 | 1 774 | 100,0 |
| q9_15 rodiny s dítětem/děťmi | 560 | 31,6 | 1 214 | 68,4 | 1 774 | 100,0 |
| q9_16 osoby s materiálními problémy, osoby s dluhy | 583 | 32,9 | 1 191 | 67,1 | 1 774 | 100,0 |
| q9_17 senioři | 941 | 53,0 | 833 | 47,0 | 1 774 | 100,0 |
| q9_18 imigranti a azylanti | 234 | 13,2 | 1 540 | 86,8 | 1 774 | 100,0 |
| q9_19 oběti agrese, trestné činnosti či domácího násilí | 240 | 13,5 | 1 534 | 86,5 | 1 774 | 100,0 |
| q9_20 osoby komerčně zneužívané | 44 | 2,5 | 1 730 | 97,5 | 1 774 | 100,0 |
| q9_21 pachatelé trestné činnosti | 275 | 15,5 | 1 499 | 84,5 | 1 774 | 100,0 |
| q9_22 rodinní pečující (o seniory, dospělé či děti s potřebou dlouhodobé péče) | 483 | 27,2 | 1 291 | 72,8 | 1 774 | 100,0 |
| q9_23 osoby s omezenou způsobilostí k právním úkonům | 476 | 26,8 | 1 298 | 73,2 | 1 774 | 100,0 |
| q9_24 dlouhodobě nezaměstnaní | 539 | 30,4 | 1 235 | 69,6 | 1 774 | 100,0 |

| Je přímá práce s klienty součástí Vaší činnosti sociálního pracovníka v organizaci/organizační jednotce, za níž vyplňujete tento dotazník? | Vybráno | | Nevybráno | | Celkem | |
|--|---------|------|-----------|------|--------|-------|
| | Počet | % | Počet | % | Počet | % |
| q10_1 Ano, věnuji se sociální práci s individuálními klienty či jednotlivými rodinami. | 1 649 | 93,0 | 125 | 7,0 | 1 774 | 100,0 |
| q10_2 Ano, věnuji se skupinové sociální práci. | 227 | 12,8 | 1 547 | 87,2 | 1 774 | 100,0 |
| q10_3 Ano, věnuji se sociální práci s komunitou. | 80 | 4,5 | 1 694 | 95,5 | 1 774 | 100,0 |
| q10_4 Ne, přímé sociální práci se nevěnuji. | 96 | 5,4 | 1 678 | 94,6 | 1 774 | 100,0 |

q138 Kraj, v němž se organizace/ org. jednotka, za níž respondent/ka vyplnil/a dotazník, nachází

| | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | | | | |
| 1 Hlavní město Praha | 249 | 14,0 | 14,0 | 14,0 |
| 2 Jihočeský kraj | 139 | 7,8 | 7,8 | 21,9 |
| 3 Jihomoravský kraj | 218 | 12,3 | 12,3 | 34,2 |
| 4 Karlovarský kraj | 38 | 2,1 | 2,1 | 36,3 |
| 5 Kraj Vysočina | 80 | 4,5 | 4,5 | 40,8 |
| 6 Královéhradecký kraj | 100 | 5,6 | 5,6 | 46,4 |
| 7 Liberecký kraj | 94 | 5,3 | 5,3 | 51,7 |
| 8 Moravskoslezský kraj | 339 | 19,1 | 19,1 | 70,9 |
| 9 Olomoucký kraj | 85 | 4,8 | 4,8 | 75,6 |
| 10 Pardubický kraj | 59 | 3,3 | 3,3 | 79,0 |
| 11 Plzeňský kraj | 72 | 4,1 | 4,1 | 83,0 |
| 12 Středočeský kraj | 142 | 8,0 | 8,0 | 91,0 |
| 13 Ústecký kraj | 53 | 3,0 | 3,0 | 94,0 |
| 14 Zlínský kraj | 106 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q139 Resort, pod nějž organizace/ org. jednotka, za níž respondent/ka vyplnil/a dotazník, patří

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 2 Ministerstvo práce a sociálních věcí | 1390 | 78,4 | 78,4 | 78,4 |
| | 3 Ministerstvo pro místní rozvoj | 9 | 0,5 | 0,5 | 78,9 |
| | 4 Ministerstvo spravedlnosti | 70 | 3,9 | 3,9 | 82,8 |
| | 5 Ministerstvo školství | 60 | 3,4 | 3,4 | 86,2 |
| | 6 Ministerstvo vnitra | 79 | 4,5 | 4,5 | 90,6 |
| | 7 Ministerstvo zdravotnictví | 156 | 8,8 | 8,8 | 99,4 |
| | 8 Úřad vlády | 10 | 0,6 | 0,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

OBLAST A1_1: ZOHLEDNĚNÍ POSLÁNÍ, CÍLŮ A HODNOT SOCIÁLNÍ PRÁCE V ORGANIZACI

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q7, q8, q25, q26, q27, q30_1a, q30_1b, q30_2a, q30_2b, q30_3a, q30_3b, q30_4a, q30_4b, q30_5a, q30_5b, q30_6a, q30_6b, q30_7a, q30_7b, q30_8a, q30_8b, q30_9a, q30_9b, q35_1, q35_2, q35_3, q43_1, q43_12, q56.

q7 Poslání a cíle SP jsou uvedeny v písemných dokumentech organizace

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 366 | 77,0 | 77,0 | 77,0 |
| | 2 ne | 176 | 9,9 | 9,9 | 86,9 |
| | 3 nevím | 232 | 13,1 | 13,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q8 Dle dokumentů organizace má naplňování poslání a cílů SP nezbytnou roli při plnění úkolů organizace

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|---|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 140 | 64,3 | 83,5 | 83,5 |
| | 2 ne | 39 | 2,2 | 2,9 | 86,3 |
| | 3 nedokážu to posoudit | 187 | 10,5 | 13,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 366 | 77,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi buď z důvodu filtru nebo multiple response otázky | | 0 | 408 | 23,0 | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q25 SP má k dispozici písemně zpracované hodnoty SP, kterými se má SP v organizaci řídit

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, máme písemně formulované hodnoty přímo pro výkon sociální práce | 516 | 29,1 | 29,1 | 29,1 |
| | 2 ano, máme písemně stanovené hodnoty organizace, které se vztahují i na sociální práci | 611 | 34,4 | 34,4 | 63,5 |
| | 3 ne, vůbec nemáme písemně formulované hodnoty, které by se vztahovaly k výkonu sociální práce | 335 | 18,9 | 18,9 | 82,4 |
| | 4 nevím | 312 | 17,6 | 17,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q26 V organizaci jsou popsány typy situací, kdy by mohlo dojít ke zneužití znalostí, informací či pravomocí SPr vůči klientovi

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 952 | 53,7 | 53,7 | 53,7 |
| | 2 ne | 514 | 29,0 | 29,0 | 82,6 |
| | 3 takové situace u nás nemohou nastat | 54 | 3,0 | 3,0 | 85,7 |
| | 4 nevím | 254 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q27 V organizaci jsou písemné instrukce, jak postupovat, pokud jsou porušovány etické hodnoty SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 922 | 52,0 | 52,0 | 52,0 |
| | 2 ne | 473 | 26,7 | 26,7 | 78,6 |
| | 3 takové instrukce u nás nejsou potřeba | 80 | 4,5 | 4,5 | 83,1 |
| | 4 nevím | 299 | 16,9 | 16,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_1a Běžná součást práce SPr: depistáž

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 626 | 35,3 | 35,3 | 35,3 |
| | 2 ne | 1 148 | 64,7 | 64,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_1b SPr si na tuto činnost může vyhradit čas v rámci pracovní doby: depistáž

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 975 | 55,0 | 55,0 | 55,0 |
| | 2 ne | 799 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_2a Běžná součást práce SPr: realizace preventivních aktivit

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 835 | 47,1 | 47,1 | 47,1 |
| | 2 ne | 939 | 52,9 | 52,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_2b SPr si na tuto činnost může vyhradit čas v rámci pracovní doby: realizace preventivních aktivit

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 119 | 63,1 | 63,1 | 63,1 |
| | 2 ne | 655 | 36,9 | 36,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_3a Běžná součást práce SPr: komunitní SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 361 | 20,3 | 20,3 | 20,3 |
| | 2 ne | 1 413 | 79,7 | 79,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_3b SPr si na tuto činnost může vyhradit čas v rámci pracovní doby: komunitní SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 781 | 44,0 | 44,0 | 44,0 |
| | 2 ne | 993 | 56,0 | 56,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_4a Běžná součást práce SPPr: obhajování oprávněných zájmů klienta

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 182 | 66,6 | 66,6 | 66,6 |
| | 2 ne | 592 | 33,4 | 33,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_4b SPPr si na tuto činnost může vyhradit čas v rámci pracovní doby: obhajování oprávněných zájmů klienta

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 347 | 75,9 | 75,9 | 75,9 |
| | 2 ne | 427 | 24,1 | 24,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_5a Běžná součást práce SPPr: účast na plánování rozvoje sociálních služeb

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 555 | 31,3 | 31,3 | 31,3 |
| | 2 ne | 1 219 | 68,7 | 68,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_5b SPPr si na tuto činnost může vyhradit čas v rámci pracovní doby: účast na plánování rozvoje sociálních služeb

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 984 | 55,5 | 55,5 | 55,5 |
| | 2 ne | 790 | 44,5 | 44,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_6a Běžná součást práce SPPr: upozorňování na nevhodné nastavení dávkových systémů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 397 | 22,4 | 22,4 | 22,4 |
| | 2 ne | 1 377 | 77,6 | 77,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_6b SPPr si na tuto činnost může vyhradit čas v rámci pracovní doby: upozorňování na nevhodné nastavení dávkových systémů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 852 | 48,0 | 48,0 | 48,0 |
| | 2 ne | 922 | 52,0 | 52,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_7a Běžná součást práce SPPr: upozorňování na problémy s dostupností sociálních služeb a dalších zdrojů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 716 | 40,4 | 40,4 | 40,4 |
| | 2 ne | 1 058 | 59,6 | 59,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_7b SPPr si na tuto činnost může vyhradit čas v rámci pracovní doby: upozorňování na problémy s dostupností sociálních služeb a dalších zdrojů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 107 | 62,4 | 62,4 | 62,4 |
| | 2 ne | 667 | 37,6 | 37,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_8a Běžná součást práce SPPr: připomínkování legislativních návrhů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 233 | 13,1 | 13,1 | 13,1 |
| | 2 ne | 1 541 | 86,9 | 86,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_8b SPř si na tuto činnost může vyhradit čas v rámci pracovní doby: připomínkování legislativních návrhů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 732 | 41,3 | 41,3 | 41,3 |
| | 2 ne | 1042 | 58,7 | 58,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_9a Běžná součást práce SPř: podíl na tvorbě či připomínkování koncepčních dokumentů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 327 | 18,4 | 18,4 | 18,4 |
| | 2 ne | 1447 | 81,6 | 81,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_9b SPř si na tuto činnost může vyhradit čas v rámci pracovní doby: podíl na tvorbě či připomínkování koncepčních dokumentů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 752 | 42,4 | 42,4 | 42,4 |
| | 2 ne | 1022 | 57,6 | 57,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1774 | 100,0 | 100,0 | |

q35_1 Pravomoce SPř v organizaci mu/ jí umožňují vést podle jeho představ SP s klientem – jednotlivcem či rodinou

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 13 94 | 78,6 | 78,6 | 78,6 |
| | 2 většinou ano | 303 | 17,1 | 17,1 | 95,7 |
| | 3 většinou ne | 29 | 1,6 | 1,6 | 97,3 |
| | 4 ne | 11 | ,6 | ,6 | 97,9 |
| | 5 toto mi není v naší organizaci/ org. jednotce umožněno vůbec | 2 | 0,1 | 0,1 | 98,0 |
| | 6 pro moji pracovní pozici toto není relevantní | 35 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q35_2 Pravomoce SPř v organizaci mu/ jí umožňují vést podle jeho představ skupinovou SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 617 | 34,8 | 34,8 | 34,8 |
| | 2 většinou ano | 243 | 13,7 | 13,7 | 48,5 |
| | 3 většinou ne | 141 | 7,9 | 7,9 | 56,4 |
| | 4 ne | 191 | 10,8 | 10,8 | 67,2 |
| | 5 toto mi není v naší organizaci/ org. jednotce umožněno vůbec | 46 | 2,6 | 2,6 | 69,8 |
| | 6 pro moji pracovní pozici toto není relevantní | 536 | 30,2 | 30,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q35_3 Pravomoce SPř v organizaci mu/ jí umožňují podle jeho představ uplatňovat metody makropraxe v SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 362 | 20,4 | 20,4 | 20,4 |
| | 2 většinou ano | 235 | 13,2 | 13,2 | 33,7 |
| | 3 většinou ne | 167 | 9,4 | 9,4 | 43,1 |
| | 4 ne | 281 | 15,8 | 15,8 | 58,9 |
| | 5 toto mi není v naší organizaci/ org. jednotce umožněno vůbec | 61 | 3,4 | 3,4 | 62,3 |
| | 6 pro moji pracovní pozici toto není relevantní | 668 | 37,7 | 37,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_1 Účast SPř na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Dokumenty vymezující poslání a cíle SP v organizaci

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPř organizace | 1 076 | 60,7 | 60,7 | 60,7 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 48 | 2,7 | 2,7 | 63,4 |
| | 3 ne | 126 | 7,1 | 7,1 | 70,5 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPř podílel | 280 | 15,8 | 15,8 | 86,2 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 244 | 13,8 | 13,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_12 Účast SPř na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Dokument stanovující hodnoty, kterými se má SPř v organizaci řídit

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPř organizace | 909 | 51,2 | 51,2 | 51,2 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 78 | 4,4 | 4,4 | 55,6 |
| | 3 ne | 183 | 10,3 | 10,3 | 66,0 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPř podílel | 315 | 17,8 | 17,8 | 83,7 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 289 | 16,3 | 16,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q56 Na pracovních setkáních s kolegy či nadřízenými se řeší situace spojené s praktickým uplatňováním hodnot, kterými se výkon SPř v organizaci/ org. jednotce řídí

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, pravidelně | 483 | 27,2 | 27,2 | 27,2 |
| | 2 ano, příležitostně | 651 | 36,7 | 36,7 | 63,9 |
| | 3 ano, ale spíše výjimečně | 299 | 16,9 | 16,9 | 80,8 |
| | 4 ne | 268 | 15,1 | 15,1 | 95,9 |
| | 5 nevím | 73 | 4,1 | 4,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

OBLAST A1_2: ŘÍZENÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE V ORGANIZACI

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q11, q15, q16, q17, q18, q19, q20, q33, q34, q36, q37, q38, q39, q40, q41, q42, q43_2, q43_3, q43_4, q43_5, q43_8, q43_11, q43_13, q44, q45, q46.

q11 SPř považuje počet svých klientů za přiměřený tomu, aby práci s každým z nich mohl/a věnovat tolik času, kolik je potřeba

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 415 | 23,4 | 24,7 | 24,7 |
| | 2 spíše ano | 645 | 36,4 | 38,4 | 63,2 |
| | 3 spíše ne | 320 | 18,0 | 19,1 | 82,2 |
| | 4 ne | 171 | 9,6 | 10,2 | 92,4 |
| | 5 nelze říci, počet klientů je velmi proměnlivý | 127 | 7,2 | 7,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 678 | 94,6 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 96 | 5,4 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q15 SPr má v organizaci další úvazek/ DPP/ DPČ na jinou činnost, než je SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 380 | 21,4 | 21,4 | 21,4 |
| | 2 ne | 1 394 | 78,6 | 78,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q16 V organizaci je vyhodnocována pracovní zátěž SPr

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, pravidelně | 272 | 15,3 | 15,3 | 15,3 |
| | 2 ano, ale spíše výjimečně | 256 | 14,4 | 14,4 | 29,8 |
| | 3 ne | 903 | 50,9 | 50,9 | 80,7 |
| | 4 nevím | 343 | 19,3 | 19,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q17 SPr považuje formálně stanovenou celkovou výši úvazků sociálních pracovníků (bez DPP/DPČ) v dané organizaci za optimální vzhledem k objemu práce, který musí SPr v organizaci zvládnout

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 394 | 22,2 | 22,2 | 22,2 |
| | 2 spíše ano | 600 | 33,8 | 33,8 | 56,0 |
| | 3 spíše ne | 324 | 18,3 | 18,3 | 74,3 |
| | 4 ne | 246 | 13,9 | 13,9 | 88,2 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 168 | 9,5 | 9,5 | 97,6 |
| | 6 v organizaci není celková výše úvazků SPr formálně stanovena | 42 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q18 Současný součet úvazků SPr v organizaci/ org. jednotce je:

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vyšší, než je v organizaci/ org. jednotce formálně stanoveno | 28 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | 2 odpovídá stanovené výši | 991 | 55,9 | 57,2 | 58,8 |
| | 3 o trochu nižší než stanovená výše | 229 | 12,9 | 13,2 | 72,1 |
| | 4 výrazně nižší než stanovená výše | 81 | 4,6 | 4,7 | 76,7 |
| | 5 nevím | 403 | 22,7 | 23,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1732 | 97,6 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 42 | 2,4 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q19 Pracovní zátěž SPr je dle SPr dlouhodobě:

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 velmi snadno zvladatelná | 22 | 1,2 | 1,2 | 1,2 |
| | 2 přiměřená | 1 205 | 67,9 | 67,9 | 69,2 |
| | 3 obtížně zvladatelná | 522 | 29,4 | 29,4 | 98,6 |
| | 4 nezvladatelná | 25 | 1,4 | 1,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q20 Možnost zástupu za daného SPr

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 903 | 50,9 | 50,9 | 50,9 |
| | 2 někdy ano, někdy ne, v závislosti na momentálních okolnostech | 678 | 38,2 | 38,2 | 89,1 |
| | 3 ne | 193 | 10,9 | 10,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q33 Dle zkušenosti SPR je jeho/ její přímý nadřízený natolik obeznámen se SP, že s ním lze řešit i odborné otázky praxe SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 903 | 50,9 | 50,9 | 50,9 |
| | 2 spíše ano | 427 | 24,1 | 24,1 | 75,0 |
| | 3 spíše ne | 242 | 13,6 | 13,6 | 88,6 |
| | 4 ne | 176 | 9,9 | 9,9 | 98,5 |
| | 5 nevím, dosud jsem s přímým nadřízeným odborné otázky neřešil/a | 26 | 1,5 | 1,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q34 Přímý nadřízený SPR má VŠ/ VOŠ v oboru SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, přímo v oboru SP | 801 | 45,2 | 45,2 | 45,2 |
| | 2 ne, ale má vzdělání v jiném oboru, který také dle zákona kvalifikuje k výkonu SP | 338 | 19,1 | 19,1 | 64,2 |
| | 3 ne, přímý nadřízený nemá vzdělání v žádném z oborů, které kvalifikují k výkonu SP | 521 | 29,4 | 29,4 | 93,6 |
| | 4 nevím | 114 | 6,4 | 6,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q36 Osoba na pozici SPR je členem managementu organizace/ org. jednotky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-----------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano – já osobně | 430 | 24,2 | 24,2 | 24,2 |
| | 2 ano – já ne, ale jiný SPR | 312 | 17,6 | 17,6 | 41,8 |
| | 3 ne – ani já, ani jiný SPR | 823 | 46,4 | 46,4 | 88,2 |
| | 4 nevím | 209 | 11,8 | 11,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q37 Když se v organizaci projednávají zásadní otázky, které ovlivňují i výkon SP, je k jednání přizván i někdo ze SPR

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 901 | 50,8 | 50,8 | 50,8 |
| | 2 ano, ale ne vždy | 439 | 24,7 | 24,7 | 75,5 |
| | 3 pouze výjimečně | 154 | 8,7 | 8,7 | 84,2 |
| | 4 ne | 135 | 7,6 | 7,6 | 91,8 |
| | 5 nejsem si jistý/á, jak toto u nás chodí | 145 | 8,2 | 8,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q38 Názory a návrhy SPR k výkonu agendy SP management organizace/ org. jednotky:

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 většinou zohledňuje při svém rozhodování | 952 | 53,7 | 53,7 | 53,7 |
| | 2 většinou vyslechne, ale na rozhodování nemají vliv | 384 | 21,6 | 21,6 | 75,3 |
| | 3 stanoviska moje nebo sociálních pracovníků v naší organizaci vedení nepoptává | 184 | 10,4 | 10,4 | 85,7 |
| | 4 nedokážu to posoudit | 254 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q39 Obvyklý způsob stanovování každodenních pracovních úkolů SPR

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 úkoly si většinou SPR stanovuje samostatně či ve spolupráci s kolegy | 1 457 | 82,1 | 82,1 | 82,1 |
| | 2 úkoly si většinou SPR stanovuje po dohodě s nadřízeným | 229 | 12,9 | 12,9 | 95,0 |
| | 3 úkoly jsou SPR většinou ukládány nadřízeným | 51 | 2,9 | 2,9 | 97,9 |
| | 4 jiné | 37 | 2,1 | 2,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q40 Kdo v organizaci většinou rozhoduje o odborných otázkách v rámci přímé SP s klientem (jednotlivcem či rodinou)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 SPř většinou rozhoduje samostatně nebo ve spolupráci s dalšími SPř organizace | 1 345 | 75,8 | 81,6 | 81,6 |
| | 2 do tohoto rozhodování většinou zasahují i kolegové z jiných oborů či nadřízení | 270 | 15,2 | 16,4 | 97,9 |
| | 3 jiné | 34 | 1,9 | 2,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q41 Nakolik může SPř v souvislosti s výkonem SP vést samostatně jednání se subjekty mimo organizaci

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, obvykle vedu jednání samostatně | 1 195 | 67,4 | 67,4 | 67,4 |
| | 2 obvykle vedu jednání ve spolupráci s kolegy či s nadřízeným | 440 | 24,8 | 24,8 | 92,2 |
| | 3 ne, obvykle vede jednání nadřízený | 90 | 5,1 | 5,1 | 97,2 |
| | 4 zatím jsem s jiným subjektem nepotřeboval/a jednat | 49 | 2,8 | 2,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q42 Účast SPř na prezentování témat spojených s výkonem SP v organizaci subjektům mimo organizaci

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, aktivně se účastním, sám/a prezentuji | 348 | 19,6 | 19,6 | 19,6 |
| | 2 ano, jsem těmto prezentacím obvykle přítomen/a, ale prezentuje někdo jiný | 330 | 18,6 | 18,6 | 38,2 |
| | 3 ne, prezentací se sám/a neúčastním, ale chystám k nim podklady | 179 | 10,1 | 10,1 | 48,3 |
| | 4 ne, nepodílím se na nich žádným způsobem | 407 | 22,9 | 22,9 | 71,3 |
| | 5 nevím | 228 | 12,9 | 12,9 | 84,1 |
| | 6 takové prezentace u nás neprobíhají | 282 | 15,9 | 15,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_2 Účast SPř na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Písemná pravidla poskytování supervize SPř

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPř organizace | 639 | 36,0 | 36,0 | 36,0 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 86 | 4,8 | 4,8 | 40,9 |
| | 3 ne | 279 | 15,7 | 15,7 | 56,6 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPř podílel | 336 | 18,9 | 18,9 | 75,5 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 434 | 24,5 | 24,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_3 Účast SPř na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Písemná kritéria kvality výkonu SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPř organizace | 856 | 48,3 | 48,3 | 48,3 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 63 | 3,6 | 3,6 | 51,8 |
| | 3 ne | 190 | 10,7 | 10,7 | 62,5 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPř podílel | 294 | 16,6 | 16,6 | 79,1 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 371 | 20,9 | 20,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_4 Účast SPř na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Nástroje pro reflektování a vyhodnocování práce SPř

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPř organizace | 706 | 39,8 | 39,8 | 39,8 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 56 | 3,2 | 3,2 | 43,0 |
| | 3 ne | 234 | 13,2 | 13,2 | 56,1 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPř podílel | 325 | 18,3 | 18,3 | 74,5 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 453 | 25,5 | 25,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_5 Účast SPř na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Interní metodické materiály týkající se individuální práce s klientem (jednotlivci a rodiny)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPř organizace | 1 044 | 58,9 | 58,9 | 58,9 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 51 | 2,9 | 2,9 | 61,7 |
| | 3 ne | 156 | 8,8 | 8,8 | 70,5 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPř podílel | 230 | 13,0 | 13,0 | 83,5 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 293 | 16,5 | 16,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_8 Účast SPř na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Obecná struktura záznamu o práci s klientem

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPř organizace | 1 146 | 64,6 | 64,6 | 64,6 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 53 | 3,0 | 3,0 | 67,6 |
| | 3 ne | 147 | 8,3 | 8,3 | 75,9 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPř podílel | 262 | 14,8 | 14,8 | 90,6 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 166 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_11 Účast SPř na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Informační materiály pro klienty a veřejnost

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPř organizace | 1 189 | 67,0 | 67,0 | 67,0 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 51 | 2,9 | 2,9 | 69,9 |
| | 3 ne | 156 | 8,8 | 8,8 | 78,7 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPř podílel | 261 | 14,7 | 14,7 | 93,4 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 117 | 6,6 | 6,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_13 Účast SPř na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Popis pracovního místa „sociální pracovník“

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPř organizace | 1032 | 58,2 | 58,2 | 58,2 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 54 | 3,0 | 3,0 | 61,2 |
| | 3 ne | 200 | 11,3 | 11,3 | 72,5 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPř podílel | 385 | 21,7 | 21,7 | 94,2 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 103 | 5,8 | 5,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q44 Předávání a sdílení informací v organizaci/ org. jednotce funguje dobře, protože informace, které se týkají SP, se k SPr vždy včas dostanou

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 563 | 31,7 | 31,7 | 31,7 |
| | 2 spíše ano | 933 | 52,6 | 52,6 | 84,3 |
| | 3 spíše ne | 160 | 9,0 | 9,0 | 93,3 |
| | 4 ne | 63 | 3,6 | 3,6 | 96,9 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 55 | 3,1 | 3,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q45 SPr má dostatečné možnosti předávat své informace kolegům/ kolegyním v organizaci/ org. jednotce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 879 | 49,5 | 49,5 | 49,5 |
| | 2 spíše ano | 769 | 43,3 | 43,3 | 92,9 |
| | 3 spíše ne | 64 | 3,6 | 3,6 | 96,5 |
| | 4 ne | 13 | ,7 | ,7 | 97,2 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 28 | 1,6 | 1,6 | 98,8 |
| | 6 moje práce předávat informace kolegům v organizaci nevyžaduje | 21 | 1,2 | 1,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q46 SPr má dostatečné možnosti předávat své informace managementu organizace/ org. jednotky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 700 | 39,5 | 39,5 | 39,5 |
| | 2 spíše ano | 668 | 37,7 | 37,7 | 77,1 |
| | 3 spíše ne | 195 | 11,0 | 11,0 | 88,1 |
| | 4 ne | 81 | 4,6 | 4,6 | 92,7 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 130 | 7,3 | 7,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

OBLAST A1_3: VYMEZENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q21, q22, q23, q24, q47_1, q47_2, q47_3, q47_4, q47_5.

q21 V písemné náplni práce SPr převažují odborné činnosti z oboru SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 443 | 81,3 | 81,3 | 81,3 |
| | 2 ne | 242 | 13,6 | 13,6 | 95,0 |
| | 3 SPr svou náplň práce přesně nezná | 89 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q22 To, co SPr v organizaci většinou vykonává, odpovídá jeho/ její písemné náplni práce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 492 | 84,1 | 88,5 | 88,5 |
| | 2 ne | 114 | 6,4 | 6,8 | 95,3 |
| | 3 nedovedu to posoudit | 79 | 4,5 | 4,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 685 | 95,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 89 | 5,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q23 Oborné činnosti SP mají v organizaci v písemné náplni práce i jiní pracovníci než přímo SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-----------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 219 | 12,3 | 12,3 | 12,3 |
| | 2 domnívám se, že ano | 331 | 18,7 | 18,7 | 31,0 |
| | 3 domnívám se, že ne | 461 | 26,0 | 26,0 | 57,0 |
| | 4 ne | 509 | 28,7 | 28,7 | 85,7 |
| | 5 nevím | 254 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q24 Oborné činnosti SP v organizaci vykonávají i jiní pracovníci než přímo SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 běžně | 160 | 9,0 | 9,0 | 9,0 |
| | 2 občas | 355 | 20,0 | 20,0 | 29,0 |
| | 3 výjimečně | 492 | 27,7 | 27,7 | 56,8 |
| | 4 nikdy | 510 | 28,7 | 28,7 | 85,5 |
| | 5 nevím | 257 | 14,5 | 14,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q47_1 Organizace/ org. jednotka má písemně formulovaná kritéria pro výběr nových SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1035 | 58,3 | 58,3 | 58,3 |
| | 2 ne | 189 | 10,7 | 10,7 | 69,0 |
| | 3 nevím | 550 | 31,0 | 31,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q47_2 Písemně formulovaná kritéria pro výběr nových SP zahrnují i odborné nároky nad rámec zákonných požadavků

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 477 | 26,9 | 26,9 | 26,9 |
| | 2 ne | 487 | 27,5 | 27,5 | 54,3 |
| | 3 nevím | 810 | 45,7 | 45,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q47_3 Organizace/ org. jednotka má zpracován odborný profil pozice SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 909 | 51,2 | 51,2 | 51,2 |
| | 2 ne | 215 | 12,1 | 12,1 | 63,4 |
| | 3 nevím | 650 | 36,6 | 36,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q47_4 V organizaci/ org. jednotce jsou u uchazečů o pracovní pozici SP testovány osobnostní předpoklady

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 571 | 32,2 | 32,2 | 32,2 |
| | 2 ne | 651 | 36,7 | 36,7 | 68,9 |
| | 3 nevím | 552 | 31,1 | 31,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q47_5 V organizaci/ org. jednotce jsou u uchazečů o pracovní pozici SP testovány psychologické předpoklady

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 291 | 16,4 | 16,4 | 16,4 |
| | 2 ne | 951 | 53,6 | 53,6 | 70,0 |
| | 3 nevím | 532 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

OBLAST A1_4: ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ – PODPORA ODBORNÉHO VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE
V ORGANIZACI

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q32_1, q32_2, q43_2, q48, q49, q50_1, q50_2, q50_3, q51_1, q51_2, q51_3, q51_4, q52_1, q52_2, q53_1, q53_2, q54_1, q54_2, q54_3, q55_1, q55_2, q55_3.

q32_1 V uplynulých 12 měsících zaměstnavatel umožnil SP realizovat aktivity spojené s rozvojem oboru SP v rámci pracovní doby

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|----------------|--------------|--------------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 944 | 53,2 | 75,9 | 75,9 |
| | 2 většinou ano | 220 | 12,4 | 17,7 | 93,6 |
| | 3 většinou ne | 20 | 1,1 | 1,6 | 95,3 |
| | 4 ne | 59 | 3,3 | 4,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 243 | 70,1 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 531 | 29,9 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q32_2 V uplynulých 12 měsících zaměstnavatel hradil SP náklady spojené s účastí na aktivitách pro rozvoj oboru SP (např. cestovné, konferenční poplatky, členské příspěvky)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|----------------|--------------|--------------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 845 | 47,6 | 68,0 | 68,0 |
| | 2 většinou ano | 200 | 11,3 | 16,1 | 84,1 |
| | 3 většinou ne | 47 | 2,6 | 3,8 | 87,9 |
| | 4 ne | 151 | 8,5 | 12,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 243 | 70,1 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 531 | 29,9 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q43_2 Účast SP na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Písemná pravidla poskytování supervize SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SP organizace | 639 | 36,0 | 36,0 | 36,0 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 86 | 4,8 | 4,8 | 40,9 |
| | 3 ne | 279 | 15,7 | 15,7 | 56,6 |
| | 4 nevím, zda se na tom SP podílel | 336 | 18,9 | 18,9 | 75,5 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 434 | 24,5 | 24,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q48 Zaškolování nových SP v organizaci dle názoru SP:

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 funguje spolehlivě na základě formálně stanoveného postupu | 708 | 39,9 | 39,9 | 39,9 |
| | 2 funguje spolehlivě na neformální bázi | 759 | 42,8 | 42,8 | 82,7 |
| | 3 nefunguje spolehlivě, ani na formální ani na neformální bázi | 121 | 6,8 | 6,8 | 89,5 |
| | 4 zaškolování u nás vůbec neprobíhá | 81 | 4,6 | 4,6 | 94,1 |
| | 5 nejsem si jistý/á, jak to u nás probíhá | 105 | 5,9 | 5,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q49 Vyhodnocování průběhu zaškolení nových SP obvykle na konci zkušební doby

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 111 | 62,6 | 62,6 | 62,6 |
| | 2 ne | 292 | 16,5 | 16,5 | 79,1 |
| | 3 nevím | 371 | 20,9 | 20,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q50_1 **Vzdělávací potřeby SPř jsou v organizaci pravidelně zjišťovány**

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 445 | 81,5 | 81,5 | 81,5 |
| | 2 ne | 254 | 14,3 | 14,3 | 95,8 |
| | 3 nevím | 75 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q50_2 **SPř jsou zaměstnavatelem podporováni (finančně, studijním volnem apod.), aby se vzdělávali i nad rámec zákonné povinnosti**

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 957 | 53,9 | 53,9 | 53,9 |
| | 2 ne | 605 | 34,1 | 34,1 | 88,0 |
| | 3 nevím | 212 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q50_3 **Další vzdělávání SPř je v organizaci upraveno vnitřním předpisem**

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 064 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| | 2 ne | 295 | 16,6 | 16,6 | 76,6 |
| | 3 nevím | 415 | 23,4 | 23,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q51_1 **Obsah dalšího povinného odborného vzdělávání SPř absolvovaného v uplynulých 12 měsících ladil se zaměřením činnosti dané/ho SPř**

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 208 | 68,1 | 76,5 | 76,5 |
| | 2 částečně | 275 | 15,5 | 17,4 | 93,9 |
| | 3 ne | 30 | 1,7 | 1,9 | 95,8 |
| | 4 nevím | 9 | ,5 | ,6 | 96,4 |
| | 5 v posledních 12 měsících jsem se vzdělávání neúčastnil/a | 57 | 3,2 | 3,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 579 | 89,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 195 | 11,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q51_2 **Účast na dalším povinném odborném vzdělávání absolvovaném v uplynulých 12 měsících se SPř započítala do pracovní doby, nebo na ni dostal/a placené volno**

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Validní | 1 ano | 1 428 | 80,5 | 90,4 | 90,4 |
| | 2 částečně | 48 | 2,7 | 3,0 | 93,5 |
| | 3 ne | 39 | 2,2 | 2,5 | 95,9 |
| | 4 nevím | 11 | ,6 | ,7 | 96,6 |
| | 5 v posledních 12 měsících jsem se vzdělávání neúčastnil/a | 53 | 3,0 | 3,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 579 | 89,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 195 | 11,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q51_3 Náklady spojené s účastí SPř na dalším povinném odborném vzdělávání absolvovaném v uplynulých 12 měsících hradil zaměstnavatel

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1421 | 80,1 | 90,0 | 90,0 |
| | 2 částečně | 55 | 3,1 | 3,5 | 93,5 |
| | 3 ne | 39 | 2,2 | 2,5 | 95,9 |
| | 4 nevím | 11 | 0,6 | 0,7 | 96,6 |
| | 5 v posledních 12 měsících jsem se vzdělávání neúčastnil/a | 53 | 3,0 | 3,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 579 | 89,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 195 | 11,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q51_4 Zaměření dalšího povinného odborného vzdělávání absolvovaného v uplynulých 12 měsících si SPř mohl/a určit sám/ sama

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1043 | 58,8 | 66,1 | 66,1 |
| | 2 částečně | 376 | 21,2 | 23,8 | 89,9 |
| | 3 ne | 100 | 5,6 | 6,3 | 96,2 |
| | 4 nevím | 7 | 0,4 | 0,4 | 96,6 |
| | 5 v posledních 12 měsících jsem se vzdělávání neúčastnil/a | 53 | 3,0 | 3,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 579 | 89,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 195 | 11,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q52_1 V uplynulých 12 měsících mohl/a SPř v rámci své pracovní doby: čerpat vnější metodickou podporu

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 701 | 39,5 | 44,4 | 44,4 |
| | 2 většinou ano | 385 | 21,7 | 24,4 | 68,8 |
| | 3 většinou ne | 87 | 4,9 | 5,5 | 74,3 |
| | 4 ne | 143 | 8,1 | 9,1 | 83,3 |
| | 5 v posledních 12 měsících jsem tyto činnosti nerealizoval/a | 263 | 14,8 | 16,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 579 | 89,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 195 | 11,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q52_2 V uplynulých 12 měsících mohl/a SPř v rámci své pracovní doby: poskytovat metodickou podporu kolegům z jiných organizací

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 481 | 27,1 | 30,5 | 30,5 |
| | 2 většinou ano | 314 | 17,7 | 19,9 | 50,3 |
| | 3 většinou ne | 108 | 6,1 | 6,8 | 57,2 |
| | 4 ne | 222 | 12,5 | 14,1 | 71,2 |
| | 5 v posledních 12 měsících jsem tyto činnosti nerealizoval/a | 454 | 25,6 | 28,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1579 | 89,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 195 | 11,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q53_1 Kolikrát se SPř v posledních 12 měsících účastnil/a skupinové supervize zajišťované zaměstnavatelem

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 1x | 127 | 7,2 | 8,0 | 8,0 |
| | 2 2x | 150 | 8,5 | 9,5 | 17,5 |
| | 3 3x | 136 | 7,7 | 8,6 | 26,2 |
| | 4 4x | 189 | 10,7 | 12,0 | 38,1 |
| | 5 5x | 70 | 3,9 | 4,4 | 42,6 |
| | 6 6x | 75 | 4,2 | 4,7 | 47,3 |
| | 7 7 a vícekrát | 96 | 5,4 | 6,1 | 53,4 |
| | 8 v uplynulých 12 měsících jsem neměl/a možnost účastnit se tohoto typu supervize | 455 | 25,6 | 28,8 | 82,2 |
| | 9 tento typ supervize jsem pro svou práci nepotřeboval/a | 281 | 15,8 | 17,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1579 | 89,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 195 | 11,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q53_2 Kolikrát se SPř v posledních 12 měsících účastnil/a individuální supervize zajišťované zaměstnavatelem

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 1x | 155 | 8,7 | 9,8 | 9,8 |
| | 2 2x | 88 | 5,0 | 5,6 | 15,4 |
| | 3 3x | 47 | 2,6 | 3,0 | 18,4 |
| | 4 4x | 39 | 2,2 | 2,5 | 20,8 |
| | 5 5x | 25 | 1,4 | 1,6 | 22,4 |
| | 6 6x | 15 | ,8 | ,9 | 23,4 |
| | 7 7 a vícekrát | 20 | 1,1 | 1,3 | 24,6 |
| | 8 v uplynulých 12 měsících jsem neměl/a možnost účastnit se tohoto typu supervize | 589 | 33,2 | 37,3 | 61,9 |
| | 9 tento typ supervize jsem pro svou práci nepotřeboval/a | 601 | 33,9 | 38,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1579 | 89,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 195 | 11,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q54_1 Účast na skupinové supervizi se SPř v uplynulých 12 měsících započítávala do pracovní doby

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 827 | 46,6 | 98,1 | 98,1 |
| | 2 částečně | 7 | 0,4 | 0,8 | 98,9 |
| | 3 ne | 6 | 0,3 | 0,7 | 99,6 |
| | 4 nevím | 3 | 0,2 | 0,4 | 100,0 |
| | Celkem | 843 | 47,5 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 931 | 52,5 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q54_2 Náklady spojené se skupinovou supervizí v uplynulých 12 měsících hradil zaměstnavatel

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 824 | 46,4 | 97,7 | 97,7 |
| | 2 částečně | 8 | 0,5 | 0,9 | 98,7 |
| | 3 ne | 9 | 0,5 | 1,1 | 99,8 |
| | 4 nevím | 2 | 0,1 | 0,2 | 100,0 |
| | Celkem | 843 | 47,5 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 931 | 52,5 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q54_3 V uplynulých 12 měsících si SPř mohl/a s kolegy skupinovou supervizi vyžádat, kdykoliv potřebovali

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 444 | 25,0 | 52,7 | 52,7 |
| | 2 částečně | 184 | 10,4 | 21,8 | 74,5 |
| | 3 ne | 180 | 10,1 | 21,4 | 95,8 |
| | 4 nevím | 35 | 2,0 | 4,2 | 100,0 |
| | Celkem | 843 | 47,5 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 931 | 52,5 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q55_1 Účast na individuální supervizi se SPř v uplynulých 12 měsících započítávala do pracovní doby

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 373 | 21,0 | 95,9 | 95,9 |
| | 2 částečně | 6 | 0,3 | 1,5 | 97,4 |
| | 3 ne | 9 | 0,5 | 2,3 | 99,7 |
| | 4 nevím | 1 | 0,1 | 0,3 | 100,0 |
| | Celkem | 389 | 21,9 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 1 385 | 78,1 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q55_2 Náklady spojené s individuální supervizi v uplynulých 12 měsících hradil zaměstnavatel

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 375 | 21,1 | 96,4 | 96,4 |
| | 2 částečně | 8 | 0,5 | 2,1 | 98,5 |
| | 3 ne | 5 | 0,3 | 1,3 | 99,7 |
| | 4 nevím | 1 | 0,1 | ,3 | 100,0 |
| | Celkem | 389 | 21,9 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 1 385 | 78,1 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q55_3 V uplynulých 12 měsících si SPř mohl/a individuální supervizi vyžádat, kdykoliv potřeboval

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 277 | 15,6 | 71,2 | 71,2 |
| | 2 částečně | 71 | 4,0 | 18,3 | 89,5 |
| | 3 ne | 38 | 2,1 | 9,8 | 99,2 |
| | 4 nevím | 3 | ,2 | ,8 | 100,0 |
| | Celkem | 389 | 21,9 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 1 385 | 78,1 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

OBLAST A1_5: ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ – PÉČE O PRACOVNÍ SPOKOJENOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q12, q12t, q13, q14, q58_1, q58_2, q58_3, q58_4, q58_5, q59_1, q59_2, q60, q61, q62_1, q62_2, q62_3, q62_4, q62_5, q62_6, q63_1, q63_2, q63_3, q63_4, q63_5, q63_6, q63_7, q64_1, q64_2, q64_3, q64_4, q64_5, q64_6, q65, q66, q133, q134.

q12 Typ zaměstnanecké smlouvy SPř

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 pracovní smlouva na dobu neurčitou | 1 378 | 77,7 | 77,7 | 77,7 |
| | 2 pracovní smlouva na dobu určitou | 380 | 21,4 | 21,4 | 99,1 |
| | 3 pouze DPP/ DPČ | 16 | ,9 | ,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q13 Výše pracovního úvazku na pracovní smlouvu

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 0,1 | 67 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | 0,15 | 4 | ,2 | ,2 | 4,0 |
| | 0,2 | 35 | 2,0 | 2,0 | 6,0 |
| | 0,25 | 22 | 1,2 | 1,3 | 7,3 |
| | 0,3 | 18 | 1,0 | 1,0 | 8,3 |
| | 0,35 | 4 | ,2 | ,2 | 8,5 |
| | 0,4 | 24 | 1,4 | 1,4 | 9,9 |
| | 0,45 | 10 | ,6 | ,6 | 10,5 |
| | 0,5 | 161 | 9,1 | 9,2 | 19,6 |
| | 0,55 | 2 | ,1 | ,1 | 19,7 |
| | 0,6 | 57 | 3,2 | 3,2 | 23,0 |
| | 0,65 | 7 | ,4 | ,4 | 23,4 |
| | 0,7 | 35 | 2,0 | 2,0 | 25,4 |
| | 0,75 | 61 | 3,4 | 3,5 | 28,8 |
| | 0,8 | 79 | 4,5 | 4,5 | 33,3 |
| | 0,85 | 27 | 1,5 | 1,5 | 34,9 |
| | 0,9 | 43 | 2,4 | 2,4 | 37,3 |
| | 0,95 | 6 | ,3 | ,3 | 37,7 |
| | 1 | 1 096 | 61,8 | 62,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 758 | 99,1 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | | 0 | | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q14 SPř je v organizaci angažován/a jako projektový pracovník

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela | 71 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| | 2 ano, částí úvazku | 111 | 6,3 | 6,3 | 10,3 |
| | 3 ne | 1 535 | 86,5 | 86,5 | 96,8 |
| | 4 nevím | 57 | 3,2 | 3,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q58_1 SPř má možnost rozhodovat o rozložení čerpání své dovolené

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 283 | 72,3 | 72,3 | 72,3 |
| | 2 částečně ano | 473 | 26,7 | 26,7 | 99,0 |
| | 3 spíše ne | 12 | 0,7 | 0,7 | 99,7 |
| | 4 ne | 4 | 0,2 | 0,2 | 99,9 |
| | 5 nevím | 2 | 0,1 | 0,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q58_2 SPř má možnost dohodnout si takovou úpravu pracovní doby, která umožní sladit práci a péči o dítě či jiného člena rodiny

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 786 | 44,3 | 44,3 | 44,3 |
| | 2 částečně ano | 515 | 29,0 | 29,0 | 73,3 |
| | 3 spíše ne | 169 | 9,5 | 9,5 | 82,9 |
| | 4 ne | 141 | 7,9 | 7,9 | 90,8 |
| | 5 nevím | 163 | 9,2 | 9,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q58_3 SPř má možnost vyžádat si uvolnění na doprovod člena rodiny k lékaři či na svou vlastní návštěvu lékaře

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 511 | 85,2 | 85,2 | 85,2 |
| | 2 částečně ano | 188 | 10,6 | 10,6 | 95,8 |
| | 3 spíše ne | 36 | 2,0 | 2,0 | 97,8 |
| | 4 ne | 15 | 0,8 | 0,8 | 98,6 |
| | 5 nevím | 24 | 1,4 | 1,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q58_4 SPř má možnost dohodnout si část výkonu práce z domova (tzv. home office)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 445 | 25,1 | 25,1 | 25,1 |
| | 2 částečně ano | 305 | 17,2 | 17,2 | 42,3 |
| | 3 spíše ne | 301 | 17,0 | 17,0 | 59,2 |
| | 4 ne | 665 | 37,5 | 37,5 | 96,7 |
| | 5 nevím | 58 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q58_5 SPř má možnost čerpat studijní volno

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 516 | 29,1 | 29,1 | 29,1 |
| | 2 částečně ano | 224 | 12,6 | 12,6 | 41,7 |
| | 3 spíše ne | 114 | 6,4 | 6,4 | 48,1 |
| | 4 ne | 472 | 26,6 | 26,6 | 74,7 |
| | 5 nevím | 448 | 25,3 | 25,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q59_1 SPř má možnost čerpat alespoň 5 týdnů dovolené

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 693 | 95,4 | 95,4 | 95,4 |
| | 2 ne | 81 | 4,6 | 4,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q59_2 SPř má možnost čerpat indispoziční volno (tzv. sick days)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 059 | 59,7 | 59,7 | 59,7 |
| | 2 ne | 715 | 40,3 | 40,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q60 SPř má na svém pracovišti k dispozici vhodné zázemí pro uspokojení svých potřeb (vyhrazené hygienické zařízení, vybavená kuchyňka, místnost pro odpočinek apod.)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-----------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela | 807 | 45,5 | 45,5 | 45,5 |
| | 2 ano, částečně | 780 | 44,0 | 44,0 | 89,5 |
| | 3 spíše ne | 133 | 7,5 | 7,5 | 97,0 |
| | 4 vůbec ne | 52 | 2,9 | 2,9 | 99,9 |
| | 5 takové zázemí nepotřebuji | 2 | 0,1 | 0,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q61 SPř má možnost upravit si své pracovní prostředí podle vlastních potřeb a vkusu

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, dostatečnou možnost | 1 074 | 60,5 | 60,5 | 60,5 |
| | 2 pouze v maličkostech | 617 | 34,8 | 34,8 | 95,3 |
| | 3 ne | 73 | 4,1 | 4,1 | 99,4 |
| | 4 nevím | 10 | 0,6 | 0,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q62_1 Zaměstvatel SPř nabízí tyto zaměstnanecké výhody: Stravenky či stravenkový paušál

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 196 | 67,4 | 67,4 | 67,4 |
| | 2 ne | 565 | 31,8 | 31,8 | 99,3 |
| | 3 nevím | 13 | ,7 | ,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q62_2 Zaměstvatel SPř nabízí tyto zaměstnanecké výhody: Příspěvek na vzdělávání nad rámec povinného rozsahu vzdělávání

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 454 | 25,6 | 25,6 | 25,6 |
| | 2 ne | 995 | 56,1 | 56,1 | 81,7 |
| | 3 nevím | 325 | 18,3 | 18,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q62_3 Zaměstvatel SPř nabízí tyto zaměstnanecké výhody: Příspěvky či poukazy na sportovní, kulturní či rekreační aktivity

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 880 | 49,6 | 49,6 | 49,6 |
| | 2 ne | 824 | 46,4 | 46,4 | 96,1 |
| | 3 nevím | 70 | 3,9 | 3,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q62_4 Zaměstvatel SPř nabízí tyto zaměstnanecké výhody: Příspěvek na penzijní připojištění/úrazové pojištění apod.

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 832 | 46,9 | 46,9 | 46,9 |
| | 2 ne | 832 | 46,9 | 46,9 | 93,8 |
| | 3 nevím | 110 | 6,2 | 6,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q62_5 Zaměstvatel SPř nabízí tyto zaměstnanecké výhody: Možnost využít služební notebook či telefon pro soukromé účely

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 678 | 38,2 | 38,2 | 38,2 |
| | 2 ne | 945 | 53,3 | 53,3 | 91,5 |
| | 3 nevím | 151 | 8,5 | 8,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q62_6 Zaměstvatel SPř nabízí tyto zaměstnanecké výhody: Příspěvek na konzultace s psychologem či osobním koučem dle výběru SPř

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 163 | 9,2 | 9,2 | 9,2 |
| | 2 ne | 1 291 | 72,8 | 72,8 | 82,0 |
| | 3 nevím | 320 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q63_1 Povaha komunikace mezi kolegy v organizaci: Pokud si s něčím nevím rady, mohu se zeptat kolegů, aniž by mne považovali za neschopného

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela to platí | 1322 | 74,5 | 74,5 | 74,5 |
| | 2 ano, spíše to platí | 381 | 21,5 | 21,5 | 96,0 |
| | 3 spíše to neplatí | 41 | 2,3 | 2,3 | 98,3 |
| | 4 ne, vůbec to neplatí | 12 | ,7 | ,7 | 99,0 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 18 | 1,0 | 1,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1774 | 100,0 | 100,0 | |

q63_2 Povaha komunikace mezi kolegy v organizaci: Pokud je pro mě nějaká pracovní situace náročná, pomůže mi sdílet toto s kolegy

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela to platí | 1 291 | 72,8 | 72,8 | 72,8 |
| | 2 ano, spíše to platí | 379 | 21,4 | 21,4 | 94,1 |
| | 3 spíše to neplatí | 67 | 3,8 | 3,8 | 97,9 |
| | 4 ne, vůbec to neplatí | 20 | 1,1 | 1,1 | 99,0 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 17 | 1,0 | 1,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q63_3 Povaha komunikace mezi kolegy v organizaci: Pokud v rámci výkonu své práce udělám chybu, mohu se na kolegy bez obav obrátit, když potřebuji pomoc s její nápravou

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela to platí | 1 179 | 66,5 | 66,5 | 66,5 |
| | 2 ano, spíše to platí | 472 | 26,6 | 26,6 | 93,1 |
| | 3 spíše to neplatí | 77 | 4,3 | 4,3 | 97,4 |
| | 4 ne, vůbec to neplatí | 19 | 1,1 | 1,1 | 98,5 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 27 | 1,5 | 1,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q63_4 Povaha komunikace mezi kolegy v organizaci: Nemusím mít obavy, že mě kolegové za mými zády pomlouvají

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela to platí | 665 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| | 2 ano, spíše to platí | 610 | 34,4 | 34,4 | 71,9 |
| | 3 spíše to neplatí | 199 | 11,2 | 11,2 | 83,1 |
| | 4 ne, vůbec to neplatí | 75 | 4,2 | 4,2 | 87,3 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 225 | 12,7 | 12,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q63_5 Povaha komunikace mezi kolegy v organizaci: Nebojím se před svými kolegy vyjadřovat své názory

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela to platí | 1 060 | 59,8 | 59,8 | 59,8 |
| | 2 ano, spíše to platí | 564 | 31,8 | 31,8 | 91,5 |
| | 3 spíše to neplatí | 102 | 5,7 | 5,7 | 97,3 |
| | 4 ne, vůbec to neplatí | 35 | 2,0 | 2,0 | 99,3 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 13 | 0,7 | 0,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q63_6 Povaha komunikace mezi kolegy v organizaci: Pokud se z důvodů jakékoliv osobní indispozice necítím schopen/a vykonávat SP v obvyklé kvalitě, mohu se s tím kolegům bez obav svěřit

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela to platí | 1 015 | 57,2 | 57,2 | 57,2 |
| | 2 ano, spíše to platí | 508 | 28,6 | 28,6 | 85,9 |
| | 3 spíše to neplatí | 141 | 7,9 | 7,9 | 93,8 |
| | 4 ne, vůbec to neplatí | 44 | 2,5 | 2,5 | 96,3 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 66 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q63_7 Povaha komunikace mezi kolegy v organizaci: Celkově vnímám komunikaci se svými kolegy jako založenou na důvěře a bezpečnou

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela to platí | 943 | 53,2 | 53,2 | 53,2 |
| | 2 ano, spíše to platí | 630 | 35,5 | 35,5 | 88,7 |
| | 3 spíše to neplatí | 125 | 7,0 | 7,0 | 95,7 |
| | 4 ne, vůbec to neplatí | 33 | 1,9 | 1,9 | 97,6 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 43 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q64_1 Povaha komunikace mezi SPř a přímým nadřízeným: Pokud si s něčím nevím rady, mohu se zeptat nařízeného, aniž by mne považoval za neschopného

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 054 | 59,4 | 59,4 | 59,4 |
| | 2 spíše ano | 490 | 27,6 | 27,6 | 87,0 |
| | 3 spíše ne | 120 | 6,8 | 6,8 | 93,8 |
| | 4 ne | 47 | 2,6 | 2,6 | 96,4 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 63 | 3,6 | 3,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q64_2 Povaha komunikace mezi SPř a přímým nadřízeným: Pokud je pro mě nějaká pracovní situace náročná, mohu se bez obav obrátit na svého nadřízeného

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 038 | 58,5 | 58,5 | 58,5 |
| | 2 spíše ano | 480 | 27,1 | 27,1 | 85,6 |
| | 3 spíše ne | 160 | 9,0 | 9,0 | 94,6 |
| | 4 ne | 45 | 2,5 | 2,5 | 97,1 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 51 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q64_3 Povaha komunikace mezi SPř a přímým nadřízeným: Pokud v rámci výkonu své práce udělám chybu, mohu se bez obav obrátit na svého nadřízeného, když potřebuji pomoc s její nápravou

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 992 | 55,9 | 55,9 | 55,9 |
| | 2 spíše ano | 517 | 29,1 | 29,1 | 85,1 |
| | 3 spíše ne | 152 | 8,6 | 8,6 | 93,6 |
| | 4 ne | 47 | 2,6 | 2,6 | 96,3 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 66 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q64_4 Povaha komunikace mezi SPř a přímým nadřízeným: Nebojím se před svým nadřízeným vyjadřovat své názory

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 909 | 51,2 | 51,2 | 51,2 |
| | 2 spíše ano | 564 | 31,8 | 31,8 | 83,0 |
| | 3 spíše ne | 211 | 11,9 | 11,9 | 94,9 |
| | 4 ne | 55 | 3,1 | 3,1 | 98,0 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 35 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q64_5 Povaha komunikace mezi SPř a přímým nadřízeným: Pokud se z důvodů jakékoliv osobní indispozice necítím schopen/a vykonávat SP v obvyklé kvalitě, mohu se s tím svému nadřízenému bez obav svěřit

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 971 | 54,7 | 54,7 | 54,7 |
| | 2 spíše ano | 503 | 28,4 | 28,4 | 83,1 |
| | 3 spíše ne | 173 | 9,8 | 9,8 | 92,8 |
| | 4 ne | 54 | 3,0 | 3,0 | 95,9 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 73 | 4,1 | 4,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q64_6 Povaha komunikace mezi SPř a přímým nadřízeným: Celkově vnímám komunikaci se svým nadřízeným jako založenou na důvěře a bezpečnou

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 922 | 52,0 | 52,0 | 52,0 |
| | 2 spíše ano | 528 | 29,8 | 29,8 | 81,7 |
| | 3 spíše ne | 161 | 9,1 | 9,1 | 90,8 |
| | 4 ne | 101 | 5,7 | 5,7 | 96,5 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 62 | 3,5 | 3,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q65 V organizaci je písemně ošetřeno, jak řešit situaci, když dojde k vážnému rozporu mezi stanovisky SPř

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 232 | 13,1 | 13,1 | 13,1 |
| | 2 ne | 647 | 36,5 | 36,5 | 49,5 |
| | 3 nevím | 552 | 31,1 | 31,1 | 80,7 |
| | 4 toto v naší organizaci/ org. jednotce nepotřebujeme | 343 | 19,3 | 19,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q66 V organizaci je písemně ošetřeno, jak řešit situaci, když dojde k vážnému rozporu mezi stanoviskem SPř a stanoviskem vedení

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 211 | 11,9 | 11,9 | 11,9 |
| | 2 ne | 692 | 39,0 | 39,0 | 50,9 |
| | 3 nevím | 642 | 36,2 | 36,2 | 87,1 |
| | 4 toto v naší organizaci/ org. jednotce nepotřebujeme | 229 | 12,9 | 12,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q133 Nakolik SPř považuje své současné platové/mzdové ohodnocení za uspokojivé vzhledem k nárokům spojeným s výkonem jeho/ její práce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 zcela uspokojivé | 89 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | 2 spíše uspokojivé | 478 | 26,9 | 26,9 | 32,0 |
| | 3 spíše neuspokojivé | 538 | 30,3 | 30,3 | 62,3 |
| | 4 rozhodně neuspokojivé | 642 | 36,2 | 36,2 | 98,5 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 27 | 1,5 | 1,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q134 Nakolik SPř považuje přiznávání odměn, osobního ohodnocení či jiné pohyblivé složky platu/mzdy nad rámec základní mzdy/platového tarifu u jeho/ jejího současného zaměstnavatele za spravedlivé

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 zcela spravedlivé | 320 | 18,0 | 18,0 | 18,0 |
| | 2 spíše spravedlivé | 699 | 39,4 | 39,4 | 57,4 |
| | 3 spíše nespravedlivé | 338 | 19,1 | 19,1 | 76,5 |
| | 4 rozhodně nespravedlivé | 204 | 11,5 | 11,5 | 88,0 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 213 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

OBLAST A1_6: ZÁMĚRNÝ ROZVOJ KVALITY VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE V ORGANIZACI

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q43_3, q43_4, q67, q68, q69, q70, q71, q72, q73, q74_1, q74_2, q74_3, q74_4, q74_5, q74_6.

q43_3 Účast SPř na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Písemná kritéria kvality výkonu SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPř organizace | 856 | 48,3 | 48,3 | 48,3 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 63 | 3,6 | 3,6 | 51,8 |
| | 3 ne | 190 | 10,7 | 10,7 | 62,5 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPř podílel | 294 | 16,6 | 16,6 | 79,1 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 371 | 20,9 | 20,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_4 Účast SPř na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Nástroje pro reflektování a vyhodnocování práce SPř

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPř organizace | 706 | 39,8 | 39,8 | 39,8 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 56 | 3,2 | 3,2 | 43,0 |
| | 3 ne | 234 | 13,2 | 13,2 | 56,1 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPř podílel | 325 | 18,3 | 18,3 | 74,5 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 453 | 25,5 | 25,5 | 100,0 |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q67 Organizace/ org. jednotka využívá či právě zavádí nějaký model řízení kvality

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, některý z existujících modelů (např. ISO, EFQM, E-Qualin, outcomes star apod.) | 129 | 7,3 | 7,3 | 7,3 |
| | 2 ano, jedná se o model vytvořený přímo pro naši organizaci/organizační jednotku | 136 | 7,7 | 7,7 | 14,9 |
| | 3 ne | 580 | 32,7 | 32,7 | 47,6 |
| | 4 nevím | 929 | 52,4 | 52,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q68 Model řízení kvality, který organizace využívá/ zavádí, zahrnuje i řízení kvality SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, model se zaměřuje výhradně či převážně na kvalitu sociální práce | 80 | 4,5 | 30,2 | 30,2 |
| | 2 ano, kvalita sociální práce je jednou z dílčích oblastí tohoto modelu řízení kvality | 106 | 6,0 | 40,0 | 70,2 |
| | 3 ne, kvalita sociální práce není v rámci tohoto modelu samostatně vyhodnocována | 24 | 1,4 | 9,1 | 79,2 |
| | 4 nedokážu to posoudit | 55 | 3,1 | 20,8 | 100,0 |
| | Celkem | 265 | 14,9 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 1 509 | 85,1 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q69 Organizace/ org. jednotka v uplynulých 5 letech absolvovala některý z auditů zaměřených na kvalitu poskytovaných služeb

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 705 | 39,7 | 39,7 | 39,7 |
| | 2 ne | 459 | 25,9 | 25,9 | 65,6 |
| | 3 nevím | 610 | 34,4 | 34,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1774 | 100,0 | 100,0 | |

q70 Audit kvality, který organizace/ org. jednotka v uplynulých 5 letech absolvovala, se týkal i oblasti výkonu SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|---|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, audit se zaměřoval výhradně či převážně na kvalitu sociální práce | 278 | 15,7 | 39,4 | 39,4 |
| | 2 ano, kvalita sociální práce byla jednou z dílčích oblastí daného auditu | 256 | 14,4 | 36,3 | 75,7 |
| | 3 ne, kvalita sociální práce nebyla v rámci daného auditu samostatně vyhodnocována | 85 | 4,8 | 12,1 | 87,8 |
| | 4 nedokážu to posoudit | 86 | 4,8 | 12,2 | 100,0 |
| | Celkem | 705 | 39,7 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi buď z důvodu filtru nebo multiple response otázky | 0 | 1 069 | 60,3 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q71 Auditů kvality, který organizace/ org. jednotka v uplynulých 5 letech absolvovala, se účastnil i SPř organizace

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, já osobně | 503 | 28,4 | 28,4 | 28,4 |
| | 2 já osobně ne, ale někteří z mých kolegů SPř ano | 211 | 11,9 | 11,9 | 40,2 |
| | 3 ne, SPř se hodnocení kvality výkonu SP u nás přímo neúčastní | 126 | 7,1 | 7,1 | 47,4 |
| | 4 ne, takové hodnocení se u nás v uplynulých 5 letech nedělalo | 381 | 21,5 | 21,5 | 68,8 |
| | 5 nevím, jestli takové hodnocení u nás v uplynulých 5 letech proběhlo | 553 | 31,2 | 31,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q72 Do procesů hodnocení kvality výkonu sociální práce v organizaci/ org. jednotce jsou zapojováni také klienti

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, klienti se podílejí na celém procesu hodnocení kvality | 192 | 10,8 | 22,9 | 22,9 |
| | 2 ano, klienty zapojujeme pouze prostřednictvím zohlednění zpětných vazeb, které od nich získáme | 375 | 21,1 | 44,6 | 67,5 |
| | 3 ne | 204 | 11,5 | 24,3 | 91,8 |
| | 4 nevím | 69 | 3,9 | 8,2 | 100,0 |
| | Celkem | 840 | 47,4 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 934 | 52,6 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q73 Jak často v organizaci/ org. jednotce probíhá sebehodnocení SPř

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 1x ročně | 809 | 45,6 | 45,6 | 45,6 |
| | 2 2x ročně | 145 | 8,2 | 8,2 | 53,8 |
| | 3 3x ročně a častěji | 50 | 2,8 | 2,8 | 56,6 |
| | 4 sebehodnocení neprobíhá organizovaně, každý SPř si je dělá během roku dle potřeby | 201 | 11,3 | 11,3 | 67,9 |
| | 5 sebehodnocení SPř se v organizaci/ org. jednotce nedělá | 569 | 32,1 | 32,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1774 | 100,0 | 100,0 | |

| K čemu je podle Vaší zkušenosti toto sebehodnocení sociálních pracovníků využíváno? | Vybráno | | Nevybráno | | Celkem | |
|---|---------|------|-----------|------|--------|-------|
| | Počet | % | Počet | % | Počet | % |
| q74_1 Na základě výsledků sebehodnocení společně promýšlíme, jak dělat naši práci lépe. | 705 | 58,5 | 500 | 41,5 | 1 205 | 100,0 |
| q74_2 Na základě výsledků sebehodnocení je nám managementem určováno, co máme dělat jinak. | 227 | 11,5 | 1 547 | 88,5 | 1 205 | 100,0 |
| q74_3 Je to důležité pro mě samotného/samotnou, pomáhá mi to zlepšovat mou práci. | 628 | 52,1 | 577 | 47,9 | 1 205 | 100,0 |
| q74_4 Sebehodnocení je využíváno pro jiné účely, než je rozvoj kvality naší práce (např. odměňování pracovníků). | 293 | 24,3 | 912 | 75,7 | 1 205 | 100,0 |
| q74_5 Domnívám se, že to dále využíváno není. | 129 | 10,7 | 1 076 | 89,3 | 1 205 | 100,0 |
| q74_6 Nevím. | 85 | 7,1 | 1 120 | 92,9 | 1 205 | 100,0 |
| Cyhbějíci odpovědi z důvodu filtru | 569 | | | | | |

OBLAST A1_7: ZAJIŠTĚNÍ BEZPEČNOSTI PRÁCE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q86_1, q86_2, q86_3, q86_4, q86_5, q87, q88, q89, q90, q91, q92.

q86_1 Organizace/ org. jednotka má zpracovanou vlastní analýzu rizik, s nimiž se při výkonu SP mohou SP setkat

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 658 | 37,1 | 37,1 | 37,1 |
| | 2 ne | 426 | 24,0 | 24,0 | 61,1 |
| | 3 nevím | 564 | 31,8 | 31,8 | 92,9 |
| | 4 toto nepovažuji pro SP v naší organizaci za potřebné | 126 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q86_2 SPr mají k dispozici písemně zpracované postupy prevence vzniku ohrožujících situací souvisejících s výkonem SP v jejich organizaci

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 667 | 37,6 | 37,6 | 37,6 |
| | 2 ne | 518 | 29,2 | 29,2 | 66,8 |
| | 3 nevím | 468 | 26,4 | 26,4 | 93,2 |
| | 4 toto nepovažuji pro SP v naší organizaci za potřebné | 121 | 6,8 | 6,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q86_3 Organizace má písemně zpracované postupy, jak má SPr jednat, pokud se ocitne v souvislosti s výkonem práce v ohrožujících situacích

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 794 | 44,8 | 44,8 | 44,8 |
| | 2 ne | 449 | 25,3 | 25,3 | 70,1 |
| | 3 nevím | 435 | 24,5 | 24,5 | 94,6 |
| | 4 toto nepovažuji pro SP v naší organizaci za potřebné | 96 | 5,4 | 5,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q86_4 SPr byl/a proškolen, jak předcházet a řešit rizikové situace související se SP v jeho organizaci

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 936 | 52,8 | 52,8 | 52,8 |
| | 2 ne | 562 | 31,7 | 31,7 | 84,4 |
| | 3 nevím | 206 | 11,6 | 11,6 | 96,1 |
| | 4 toto nepovažuji pro SP v naší organizaci za potřebné | 70 | 3,9 | 3,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q86_5 V organizaci je pro SPr nastaven postup hlášení rizik či incidentů, kterým čelili v souvislosti s výkonem své práce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 883 | 49,8 | 49,8 | 49,8 |
| | 2 ne | 437 | 24,6 | 24,6 | 74,4 |
| | 3 nevím | 370 | 20,9 | 20,9 | 95,3 |
| | 4 toto nepovažuji pro SP v naší organizaci za potřebné | 84 | 4,7 | 4,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q87 Stávající organizace práce umožňuje SPr dodržovat písemná či nepsaná pravidla předcházení vzniku ohrožujících situací souvisejících s výkonem SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 516 | 29,1 | 29,1 | 29,1 |
| | 2 spíše ano | 753 | 42,4 | 42,4 | 71,5 |
| | 3 spíše ne | 134 | 7,6 | 7,6 | 79,1 |
| | 4 ne | 62 | 3,5 | 3,5 | 82,6 |
| | 5 nevím | 309 | 17,4 | 17,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q88 Umístění a prostorové uspořádání pracoviště SPr je upraveno tak, že se nemusí bát ani v případech, že by se klient začal chovat agresivně nebo ho/ ji ohrožoval jinak

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 240 | 13,5 | 13,5 | 13,5 |
| | 2 spíše ano | 525 | 29,6 | 29,6 | 43,1 |
| | 3 spíše ne | 462 | 26,0 | 26,0 | 69,2 |
| | 4 ne | 330 | 18,6 | 18,6 | 87,8 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 134 | 7,6 | 7,6 | 95,3 |
| | 6 toto se mě netýká, s klienty pracuji výhradně v terénu | 83 | 4,7 | 4,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q89 SPr má na svém pracovišti k dispozici materiální či technické prostředky pro zajištění své bezpečnosti v situacích, kdy by ho/ ji klient začal ohrožovat (např. tlačítko na přivolání pomoci)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 388 | 21,9 | 21,9 | 21,9 |
| | 2 spíše ano | 190 | 10,7 | 10,7 | 32,6 |
| | 3 spíše ne | 214 | 12,1 | 12,1 | 44,6 |
| | 4 ne | 884 | 49,8 | 49,8 | 94,5 |
| | 5 toto se mě netýká, s klienty pracuji výhradně v terénu | 98 | 5,5 | 5,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q90 SPr má při své práci v terénu k dispozici materiální či technické prostředky, které pomáhají chránit jeho bezpečnost v případě, že se dostane do nebezpečné situace (např. prostředky na osobní obranu, tísňové tlačítko apod.)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 175 | 9,9 | 9,9 | 9,9 |
| | 2 spíše ano | 137 | 7,7 | 7,7 | 17,6 |
| | 3 spíše ne | 193 | 10,9 | 10,9 | 28,5 |
| | 4 ne | 899 | 50,7 | 50,7 | 79,1 |
| | 5 toto se mě netýká, s klienty v terénu nepracuji | 370 | 20,9 | 20,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q91 Zaměstavatel hradí SPr pojištění odpovědnosti za škodu

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 215 | 12,1 | 12,1 | 12,1 |
| | 2 částečně | 146 | 8,2 | 8,2 | 20,3 |
| | 3 ne | 941 | 53,0 | 53,0 | 73,4 |
| | 4 nevím | 472 | 26,6 | 26,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q92 Organizace poskytne SPr právní pomoc, pokud by se v souvislosti s výkonem své práce dostal/a do právního sporu

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 436 | 24,6 | 24,6 | 24,6 |
| | 2 ne | 217 | 12,2 | 12,2 | 36,8 |
| | 3 nevím | 1 121 | 63,2 | 63,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

OBLAST A1_8: VNITŘNÍ METODIKY PRO SOCIÁLNÍ PRÁCI V ORGANIZACI

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q43_5, q43_6, q43_7, q43_8, q43_9, q43_10, q75, q76, q77, q78_1, q78_2, q78_3, q78_4, q78_5.

q43_5 Účast SPr na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Interní metodické materiály týkající se individuální práce s klientem (jednotlivci a rodiny)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPr organizace | 1 044 | 58,9 | 58,9 | 58,9 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 51 | 2,9 | 2,9 | 61,7 |
| | 3 ne | 156 | 8,8 | 8,8 | 70,5 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPr podílel | 230 | 13,0 | 13,0 | 83,5 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 293 | 16,5 | 16,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_6 Účast SPr na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Interní metodické materiály týkající se skupinové sociální práce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPr organizace | 635 | 35,8 | 35,8 | 35,8 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 37 | 2,1 | 2,1 | 37,9 |
| | 3 ne | 288 | 16,2 | 16,2 | 54,1 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPr podílel | 231 | 13,0 | 13,0 | 67,1 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 583 | 32,9 | 32,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_7 Účast SPr na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Interní metodické materiály týkající se makropraxe (např. komunitní sociální práce, ekologická perspektiva, kritická sociální práce, antiopresivní přístup)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPr organizace | 392 | 22,1 | 22,1 | 22,1 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 45 | 2,5 | 2,5 | 24,6 |
| | 3 ne | 346 | 19,5 | 19,5 | 44,1 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPr podílel | 246 | 13,9 | 13,9 | 58,0 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 745 | 42,0 | 42,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_8 Účast SPr na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Obecná struktura záznamu o práci s klientem

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPr organizace | 1146 | 64,6 | 64,6 | 64,6 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 53 | 3,0 | 3,0 | 67,6 |
| | 3 ne | 147 | 8,3 | 8,3 | 75,9 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPr podílel | 262 | 14,8 | 14,8 | 90,6 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 166 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_9 Účast SPr na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Návod pro záznam o skupinové SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPr organizace | 523 | 29,5 | 29,5 | 29,5 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 36 | 2,0 | 2,0 | 31,5 |
| | 3 ne | 353 | 19,9 | 19,9 | 51,4 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPr podílel | 229 | 12,9 | 12,9 | 64,3 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 633 | 35,7 | 35,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1774 | 100,0 | 100,0 | |

q43_10 Účast SPr na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Návod pro záznam o makropraxi

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPr organizace | 275 | 15,5 | 15,5 | 15,5 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 37 | 2,1 | 2,1 | 17,6 |
| | 3 ne | 399 | 22,5 | 22,5 | 40,1 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPr podílel | 257 | 14,5 | 14,5 | 54,6 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 806 | 45,4 | 45,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1774 | 100,0 | 100,0 | |

q75 Součástí metodických materiálů k procesu SP s klientem je i popis jednotlivých intervencí s uvedením, pro jaké klienty a situace jsou jednotlivé intervence vhodné apod. (tzv. kompendium intervencí)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 481 | 27,1 | 32,5 | 32,5 |
| | 2 ne | 520 | 29,3 | 35,1 | 67,6 |
| | 3 nevím | 480 | 27,1 | 32,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1481 | 83,5 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 293 | 16,5 | | |
| Celkem | | 1774 | 100,0 | | |

q76 Do jaké míry považuje SPr interní metodické materiály týkající se práce s klientem za vhodné pro svou praxi

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 zcela vhodné | 471 | 26,6 | 31,8 | 31,8 |
| | 2 | 439 | 24,7 | 29,6 | 61,4 |
| | 3 | 243 | 13,7 | 16,4 | 77,9 |
| | 4 | 214 | 12,1 | 14,4 | 92,3 |
| | 5 | 61 | 3,4 | 4,1 | 96,4 |
| | 6 | 25 | 1,4 | 1,7 | 98,1 |
| | 7 zcela nevhodné | 28 | 1,6 | 1,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 481 | 83,5 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 293 | 16,5 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q77 Do jaké míry považuje SPr interní návod na obecnou strukturu záznamu o práci s klientem za vhodný pro svou praxi

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|------------------|-------|------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 zcela vhodné | 520 | 29,3 | 32,3 | 32,3 |
| | 2 | 547 | 30,8 | 34,0 | 66,4 |
| | 3 | 253 | 14,3 | 15,7 | 82,1 |
| | 4 | 199 | 11,2 | 12,4 | 94,5 |
| | 5 | 51 | 2,9 | 3,2 | 97,6 |
| | 6 | 17 | 1,0 | 1,1 | 98,7 |
| | 7 zcela nevhodné | 21 | 1,2 | 1,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 608 | 90,6 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 166 | 9,4 | | |
| Celkem | 1 774 | 100,0 | | | |

q78_1 Obecná struktura záznamu o SP, která je v organizaci využívána, obsahuje mimo jiné i: Údaje o životní situaci klienta

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------|-------|------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 486 | 83,8 | 92,4 | 92,4 |
| | 2 ne | 67 | 3,8 | 4,2 | 96,6 |
| | 3 nevím | 55 | 3,1 | 3,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 608 | 90,6 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 166 | 9,4 | | |
| Celkem | 1 774 | 100,0 | | | |

q78_2 Obecná struktura záznamu o SP, která je v organizaci využívána, obsahuje mimo jiné i: Sjednané cíle spolupráce s klientem

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------|-------|------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 405 | 79,2 | 87,4 | 87,4 |
| | 2 ne | 143 | 8,1 | 8,9 | 96,3 |
| | 3 nevím | 60 | 3,4 | 3,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 608 | 90,6 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 166 | 9,4 | | |
| Celkem | 1 774 | 100,0 | | | |

q78_3 Obecná struktura záznamu o SP, která je v organizaci využívána, obsahuje mimo jiné i: Identifikaci kroků vedoucích k naplnění stanovených cílů spolupráce s klientem

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------|-------|------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 328 | 74,9 | 82,6 | 82,6 |
| | 2 ne | 196 | 11,0 | 12,2 | 94,8 |
| | 3 nevím | 84 | 4,7 | 5,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 608 | 90,6 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 166 | 9,4 | | |
| Celkem | 1 774 | 100,0 | | | |

q78_4 Obecná struktura záznamu o SP, která je v organizaci využívána, obsahuje mimo jiné i: Popis průběhu spolupráce s klientem

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------|-------|------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 451 | 81,8 | 90,2 | 90,2 |
| | 2 ne | 99 | 5,6 | 6,2 | 96,4 |
| | 3 nevím | 58 | 3,3 | 3,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 608 | 90,6 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 166 | 9,4 | | |
| Celkem | 1 774 | 100,0 | | | |

q78_5 Obecná struktura záznamu o SP, která je v organizaci využívána, obsahuje mimo jiné i: Vyhodnocení dosažení cílů spolupráce s klientem

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 318 | 74,3 | 82,0 | 82,0 |
| | 2 ne | 210 | 11,8 | 13,1 | 95,0 |
| | 3 nevím | 80 | 4,5 | 5,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 608 | 90,6 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | | 0 | 166 | 9,4 | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

OBLAST A2_1: ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY PRACOVNÍ SÍLY V OBLASTI VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q81, q82, q83, q85_1, q85_2, q85_3, q85_4, q85_5, q85_6, q85_7, q85_8, q85_9, q129_1, q129_2, q129_3, q129_4, q129_5, q129_6, q129_7, q129_8, q129_9, q129_10, q129_11, q129_12, q130, q132_1, q132_2, q133, q135, q136, q137.

q81 Přináší Vám osobně práce, kterou jako SPr vykonáváte, pocit uspokojení?

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1054 | 59,4 | 59,4 | 59,4 |
| | 2 občas | 565 | 31,8 | 31,8 | 91,3 |
| | 3 vyjimečně | 79 | 4,5 | 4,5 | 95,7 |
| | 4 ne | 34 | 1,9 | 1,9 | 97,6 |
| | 5 nevím, takto o své práci neuvažuji | 42 | 2,4 | 2,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q82 Práce na současném pracovišti dává SPr možnost v dostatečné míře uplatňovat jeho odborné znalosti a dovednosti z oboru SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 911 | 51,4 | 51,4 | 51,4 |
| | 2 spíše ano | 686 | 38,7 | 38,7 | 90,0 |
| | 3 spíše ne | 139 | 7,8 | 7,8 | 97,9 |
| | 4 ne | 38 | 2,1 | 2,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q83 SPr má pocit, že společnost vnímá práci SPr v té oblasti výkonu SP, ve které působí, pozitivně

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 271 | 15,3 | 15,3 | 15,3 |
| | 2 spíše ano | 834 | 47,0 | 47,0 | 62,3 |
| | 3 spíše ne | 414 | 23,3 | 23,3 | 85,6 |
| | 4 ne | 129 | 7,3 | 7,3 | 92,9 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 126 | 7,1 | 7,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q85_1 Mám pocit, že problémy v práci přibývají rychleji, než je stíhám řešit

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vůbec se mě to netýká | 281 | 15,8 | 15,8 | 15,8 |
| | 2 | 583 | 32,9 | 32,9 | 48,7 |
| | 3 | 539 | 30,4 | 30,4 | 79,1 |
| | 4 | 232 | 13,1 | 13,1 | 92,2 |
| | 5 silně se mě to týká | 139 | 7,8 | 7,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q85_2 Mám pocit, že v určitých situacích v práci opakovaně selhávám

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vůbec se mě to netýká | 734 | 41,4 | 41,4 | 41,4 |
| | 2 | 748 | 42,2 | 42,2 | 83,5 |
| | 3 | 192 | 10,8 | 10,8 | 94,4 |
| | 4 | 64 | 3,6 | 3,6 | 98,0 |
| | 5 silně se mě to týká | 36 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q85_3 Přestávám ve své práci vidět smysl

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vůbec se mě to netýká | 905 | 51,0 | 51,0 | 51,0 |
| | 2 | 465 | 26,2 | 26,2 | 77,2 |
| | 3 | 232 | 13,1 | 13,1 | 90,3 |
| | 4 | 102 | 5,7 | 5,7 | 96,1 |
| | 5 silně se mě to týká | 70 | 3,9 | 3,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q85_4 Do práce chodím s nechutí

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vůbec se mě to netýká | 967 | 54,5 | 54,5 | 54,5 |
| | 2 | 504 | 28,4 | 28,4 | 82,9 |
| | 3 | 176 | 9,9 | 9,9 | 92,8 |
| | 4 | 75 | 4,2 | 4,2 | 97,1 |
| | 5 silně se mě to týká | 52 | 2,9 | 2,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q85_5 V noci špatně spím a přemýšlím o práci

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vůbec se mě to netýká | 938 | 52,9 | 52,9 | 52,9 |
| | 2 | 468 | 26,4 | 26,4 | 79,3 |
| | 3 | 185 | 10,4 | 10,4 | 89,7 |
| | 4 | 112 | 6,3 | 6,3 | 96,0 |
| | 5 silně se mě to týká | 71 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q85_6 Moji kolegové mě rozčilují

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vůbec se mě to netýká | 820 | 46,2 | 46,2 | 46,2 |
| | 2 | 613 | 34,6 | 34,6 | 80,8 |
| | 3 | 212 | 12,0 | 12,0 | 92,7 |
| | 4 | 74 | 4,2 | 4,2 | 96,9 |
| | 5 silně se mě to týká | 55 | 3,1 | 3,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q85_7 Mívám negativní pocity vůči klientům

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vůbec se mě to netýká | 763 | 43,0 | 43,0 | 43,0 |
| | 2 | 698 | 39,3 | 39,3 | 82,4 |
| | 3 | 212 | 12,0 | 12,0 | 94,3 |
| | 4 | 72 | 4,1 | 4,1 | 98,4 |
| | 5 silně se mě to týká | 29 | 1,6 | 1,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q85_8 V mém volném čase se mi vnucují myšlenky na pracovní problémy

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vůbec se mě to netýká | 590 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | 2 | 633 | 35,7 | 35,7 | 68,9 |
| | 3 | 297 | 16,7 | 16,7 | 85,7 |
| | 4 | 170 | 9,6 | 9,6 | 95,3 |
| | 5 silně se mě to týká | 84 | 4,7 | 4,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q85_9 Mám chronické zdravotní potíže, které souvisejí s pracovním stresem

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vůbec se mě to netýká | 1 048 | 59,1 | 59,1 | 59,1 |
| | 2 | 411 | 23,2 | 23,2 | 82,2 |
| | 3 | 163 | 9,2 | 9,2 | 91,4 |
| | 4 | 78 | 4,4 | 4,4 | 95,8 |
| | 5 silně se mě to týká | 74 | 4,2 | 4,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

| Které z oborů kvalifikujících k výkonu SP SPř absolvoval/a | Vybráno | | Nevybráno | | Celkem | |
|--|---------|------|-----------|------|--------|-------|
| | Počet | % | Počet | % | Počet | % |
| q129_1 Sociální práce | 1 067 | 60,1 | 707 | 39,9 | 1 774 | 100,0 |
| q129_2 Sociální pedagogika | 386 | 21,8 | 1 388 | 78,2 | 1 774 | 100,0 |
| q129_3 Sociální politika | 226 | 12,7 | 1 548 | 87,3 | 1 774 | 100,0 |
| q129_4 Sociální péče | 64 | 3,6 | 1 710 | 96,4 | 1 774 | 100,0 |
| q129_5 Sociální patologie | 63 | 3,6 | 1 711 | 96,4 | 1 774 | 100,0 |
| q129_6 Právo | 63 | 3,6 | 1 711 | 96,4 | 1 774 | 100,0 |
| q129_7 Speciální pedagogika | 187 | 10,5 | 1 587 | 89,5 | 1 774 | 100,0 |
| q129_8 Sociální a humanitární práce | 73 | 4,1 | 1 701 | 95,9 | 1 774 | 100,0 |
| q129_9 Sociálně právní činnost | 251 | 14,1 | 1 523 | 85,9 | 1 774 | 100,0 |
| q129_10 Charitní a sociální činnost | 148 | 8,3 | 1 626 | 91,7 | 1 774 | 100,0 |
| q129_11 Zdravotně sociální pracovník | 203 | 11,4 | 1 571 | 88,6 | 1 774 | 100,0 |
| q129_12 Jiné. | 51 | 2,9 | 1 723 | 97,1 | 1 774 | 100,0 |

q130 Nejvyšší dosažené vzdělání SPř v oboru kvalifikujícím k výkonu SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 VŠ – doktorský stupeň | 24 | 1,4 | 1,4 | 1,4 |
| | 2 VŠ – magisterský stupeň | 676 | 38,1 | 38,3 | 39,7 |
| | 3 VŠ – bakalářský stupeň | 668 | 37,7 | 37,9 | 77,6 |
| | 4 VOŠ | 312 | 17,6 | 17,7 | 95,3 |
| | 5 absolvování akreditovaného vzdělávacího kurzu v oborech určených zákonem, min. 200 h. | 83 | 4,7 | 4,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 763 | 99,4 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi | 99 | 11 | 0,6 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q132_1 Souhrnná praxe SPř v oblasti výkonu SP: v rocích

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-----|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 0 | 40 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | 1 | 47 | 2,6 | 2,6 | 4,9 |
| | 2 | 105 | 5,9 | 5,9 | 10,8 |
| | 3 | 94 | 5,3 | 5,3 | 16,1 |
| | 4 | 79 | 4,5 | 4,5 | 20,6 |
| | 5 | 119 | 6,7 | 6,7 | 27,3 |
| | 6 | 112 | 6,3 | 6,3 | 33,6 |
| | 7 | 78 | 4,4 | 4,4 | 38,0 |
| | 8 | 89 | 5,0 | 5,0 | 43,0 |

pokračování tabulky

| | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| 9 | 55 | 3,1 | 3,1 | 46,1 |
| 10 | 111 | 6,3 | 6,3 | 52,4 |
| 11 | 53 | 3,0 | 3,0 | 55,4 |
| 12 | 64 | 3,6 | 3,6 | 59,0 |
| 13 | 57 | 3,2 | 3,2 | 62,2 |
| 14 | 43 | 2,4 | 2,4 | 64,6 |
| 15 | 110 | 6,2 | 6,2 | 70,8 |
| 16 | 49 | 2,8 | 2,8 | 73,6 |
| 17 | 36 | 2,0 | 2,0 | 75,6 |
| 18 | 30 | 1,7 | 1,7 | 77,3 |
| 19 | 28 | 1,6 | 1,6 | 78,9 |
| 20 | 81 | 4,6 | 4,6 | 83,4 |
| 21 | 28 | 1,6 | 1,6 | 85,0 |
| 22 | 39 | 2,2 | 2,2 | 87,2 |
| 23 | 21 | 1,2 | 1,2 | 88,4 |
| 24 | 16 | 0,9 | 0,9 | 89,3 |
| 25 | 45 | 2,5 | 2,5 | 91,8 |
| 26 | 10 | 0,6 | 0,6 | 92,4 |
| 27 | 20 | 1,1 | 1,1 | 93,5 |
| 28 | 14 | 0,8 | 0,8 | 94,3 |
| 29 | 12 | 0,7 | 0,7 | 95,0 |
| 30 | 36 | 2,0 | 2,0 | 97,0 |
| 31 | 2 | 0,1 | 0,1 | 97,1 |
| 32 | 8 | 0,5 | 0,5 | 97,6 |
| 33 | 4 | 0,2 | 0,2 | 97,8 |
| 34 | 4 | 0,2 | 0,2 | 98,0 |
| 35 | 15 | 0,8 | 0,8 | 98,9 |
| 37 | 4 | 0,2 | 0,2 | 99,1 |
| 38 | 2 | 0,1 | 0,1 | 99,2 |
| 39 | 6 | 0,3 | 0,3 | 99,5 |
| 40 | 3 | 0,2 | 0,2 | 99,7 |
| 42 | 1 | 0,1 | 0,1 | 99,8 |
| 43 | 1 | 0,1 | 0,1 | 99,8 |
| 44 | 1 | 0,1 | 0,1 | 99,9 |
| 46 | 1 | 0,1 | 0,1 | 99,9 |
| 47 | 1 | 0,1 | 0,1 | 100,0 |
| Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q132_2 Souhrnná praxe SPPr v oblasti výkonu SP, pokud je kratší než 1 rok: v měsících

| | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 | 2 | 0,1 | 5,0 |
| | 2 | 3 | 0,2 | 7,5 |
| | 3 | 2 | 0,1 | 5,0 |
| | 4 | 2 | 0,1 | 5,0 |
| | 5 | 3 | 0,2 | 7,5 |
| | 6 | 8 | 0,5 | 20,0 |
| | 7 | 3 | 0,2 | 7,5 |
| | 8 | 1 | 0,1 | 2,5 |
| | 9 | 5 | 0,3 | 12,5 |
| | 10 | 6 | 0,3 | 15,0 |
| | 11 | 5 | 0,3 | 12,5 |
| Celkem | 40 | 2,3 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | System | 1 734 | 97,7 | |
| Celkem | 1 774 | 100,0 | | |

q133 Nakolik SPr považuje své současné platové/mzdové ohodnocení za uspokojivé vzhledem k nárokům spojeným s výkonem jeho/ její práce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 zcela uspokojivé | 89 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | 2 spíše uspokojivé | 478 | 26,9 | 26,9 | 32,0 |
| | 3 spíše neuspokojivé | 538 | 30,3 | 30,3 | 62,3 |
| | 4 rozhodně neuspokojivé | 642 | 36,2 | 36,2 | 98,5 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 27 | 1,5 | 1,5 | 100,0 |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q135 SPr v poslední době uvažuje o změně zaměstnání

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 Ano, uvažuji, že bych si našel/a místo SPr v jiné organizaci či jiné složce naší organizace | 176 | 9,9 | 9,9 | 9,9 |
| | 2 Ano, uvažuji o tom, že SP opustím a najdu si zaměstnání v jiné oblasti | 312 | 17,6 | 17,6 | 27,5 |
| | 3 Ne, na stávajícím pracovním místě bych rád zůstal/a | 873 | 49,2 | 49,2 | 76,7 |
| | 4 Nevím, touto možností se v současné době nezabývám | 413 | 23,3 | 23,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q136 Věk respondenta/ky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----|-------|-----|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 21 | 1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| | 23 | 11 | 0,6 | 0,6 | 0,7 |
| | 24 | 17 | 1,0 | 1,0 | 1,6 |
| | 25 | 24 | 1,4 | 1,4 | 3,0 |
| | 26 | 33 | 1,9 | 1,9 | 4,9 |
| | 27 | 45 | 2,5 | 2,5 | 7,4 |
| | 28 | 49 | 2,8 | 2,8 | 10,2 |
| | 29 | 39 | 2,2 | 2,2 | 12,4 |
| | 30 | 48 | 2,7 | 2,7 | 15,1 |
| | 31 | 52 | 2,9 | 2,9 | 18,0 |
| | 32 | 36 | 2,0 | 2,0 | 20,1 |
| | 33 | 37 | 2,1 | 2,1 | 22,2 |
| | 34 | 40 | 2,3 | 2,3 | 24,4 |
| | 35 | 45 | 2,5 | 2,5 | 27,0 |
| | 36 | 39 | 2,2 | 2,2 | 29,2 |
| | 37 | 52 | 2,9 | 2,9 | 32,1 |
| | 38 | 62 | 3,5 | 3,5 | 35,6 |
| | 39 | 55 | 3,1 | 3,1 | 38,7 |
| | 40 | 60 | 3,4 | 3,4 | 42,1 |
| | 41 | 54 | 3,0 | 3,1 | 45,2 |
| | 42 | 71 | 4,0 | 4,0 | 49,2 |
| | 43 | 57 | 3,2 | 3,2 | 52,4 |
| | 44 | 78 | 4,4 | 4,4 | 56,8 |
| | 45 | 84 | 4,7 | 4,8 | 61,6 |
| | 46 | 69 | 3,9 | 3,9 | 65,5 |
| | 47 | 64 | 3,6 | 3,6 | 69,1 |
| | 48 | 48 | 2,7 | 2,7 | 71,8 |
| | 49 | 40 | 2,3 | 2,3 | 74,1 |
| | 50 | 55 | 3,1 | 3,1 | 77,2 |
| | 51 | 45 | 2,5 | 2,5 | 79,8 |
| 52 | 40 | 2,3 | 2,3 | 82,0 | |
| 53 | 33 | 1,9 | 1,9 | 83,9 | |
| 54 | 35 | 2,0 | 2,0 | 85,9 | |
| 55 | 49 | 2,8 | 2,8 | 88,6 | |
| 56 | 35 | 2,0 | 2,0 | 90,6 | |
| 57 | 25 | 1,4 | 1,4 | 92,0 | |

pokračování tabulky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-------------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| | 58 | 41 | 2,3 | 2,3 | 94,3 |
| | 59 | 22 | 1,2 | 1,2 | 95,6 |
| | 60 | 26 | 1,5 | 1,5 | 97,1 |
| | 61 | 17 | 1,0 | 1,0 | 98,0 |
| | 62 | 9 | 0,5 | 0,5 | 98,5 |
| | 63 | 10 | 0,6 | 0,6 | 99,1 |
| | 64 | 2 | 0,1 | 0,1 | 99,2 |
| | 65 | 4 | 0,2 | 0,2 | 99,4 |
| | 66 | 5 | 0,3 | 0,3 | 99,7 |
| | 67 | 2 | 0,1 | 0,1 | 99,8 |
| | 69 | 2 | 0,1 | 0,1 | 99,9 |
| | 75 | 1 | 0,1 | 0,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 768 | 99,7 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi | 999 | 6 | 0,3 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q137 Pohlaví respondenta/ky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 žena | 1 602 | 90,3 | 90,3 | 90,3 |
| | 2 muž | 166 | 9,4 | 9,4 | 99,7 |
| | 3 jiné | 6 | ,3 | ,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

OBLAST A3_1: PRACOVISŤE VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q88, q93_1, q93_2, q93_3, q94_1, q94_2, q94_3, q94_4.

q88 Umístění a prostorové uspořádání pracoviště SP je upraveno tak, že se nemusí bát ani v případě, že by se klient začal chovat agresivně nebo ho/ ji ohrožoval jinak

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 240 | 13,5 | 13,5 | 13,5 |
| | 2 spíše ano | 525 | 29,6 | 29,6 | 43,1 |
| | 3 spíše ne | 462 | 26,0 | 26,0 | 69,2 |
| | 4 ne | 330 | 18,6 | 18,6 | 87,8 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 134 | 7,6 | 7,6 | 95,3 |
| | 6 toto se mě netýká, s klienty pracuji výhradně v terénu | 83 | 4,7 | 4,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q93_1 SP má na svém pracovišti dostatek soukromí pro individuální jednání s klientem

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vždy nebo téměř vždy | 1 112 | 62,7 | 62,7 | 62,7 |
| | 2 občas | 344 | 19,4 | 19,4 | 82,1 |
| | 3 výjimečně | 179 | 10,1 | 10,1 | 92,2 |
| | 4 nikdy | 85 | 4,8 | 4,8 | 97,0 |
| | 5 vzhledem k povaze mé práce se mne toto netýká | 54 | 3,0 | 3,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q93_2 V čase, kdy SPř jedná s klientem, není ničím vyrušován/a (např. telefonáty, e-maily, jinými klienty apod.)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vždy nebo téměř vždy | 496 | 28,0 | 28,0 | 28,0 |
| | 2 občas | 726 | 40,9 | 40,9 | 68,9 |
| | 3 vyjimečně | 328 | 18,5 | 18,5 | 87,4 |
| | 4 nikdy | 189 | 10,7 | 10,7 | 98,0 |
| | 5 vzhledem k povaze mé práce se mne toto netýká | 35 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q93_3 Pokud se SPř potřebuje věnovat jiné než individuální práci s klientem (např. skupinové práci, případové konferenci apod.), má pro to k dispozici vhodné prostory

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 vždy nebo téměř vždy | 897 | 50,6 | 50,6 | 50,6 |
| | 2 občas | 326 | 18,4 | 18,4 | 68,9 |
| | 3 vyjimečně | 140 | 7,9 | 7,9 | 76,8 |
| | 4 nikdy | 121 | 6,8 | 6,8 | 83,7 |
| | 5 vzhledem k povaze mé práce se mne toto netýká | 290 | 16,3 | 16,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q94_1 Přístup k pracovišti SP je bezbariérový

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela | 834 | 47,0 | 47,0 | 47,0 |
| | 2 spíše ano | 339 | 19,1 | 19,1 | 66,1 |
| | 3 spíše ne | 106 | 6,0 | 6,0 | 72,1 |
| | 4 ne | 422 | 23,8 | 23,8 | 95,9 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 9 | 0,5 | 0,5 | 96,4 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce se toto mého pracoviště netýká | 64 | 3,6 | 3,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q94_2 V budově, kde je umístěno, je pracoviště SP snadné najít i pro člověka, který je zde poprvé

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela | 490 | 27,6 | 27,6 | 27,6 |
| | 2 spíše ano | 789 | 44,5 | 44,5 | 72,1 |
| | 3 spíše ne | 261 | 14,7 | 14,7 | 86,8 |
| | 4 ne | 114 | 6,4 | 6,4 | 93,2 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 40 | 2,3 | 2,3 | 95,5 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce se toto mého pracoviště netýká | 80 | 4,5 | 4,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q94_3 Při čekání, než se u SPř dostanou na řadu, mají klienti zajištěn dostačující komfort (např. dostatek míst na sezení, přiměřená teplota, dostupná toaleta, hrací koutek pro dítě)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela | 558 | 31,5 | 31,5 | 31,5 |
| | 2 spíše ano | 557 | 31,4 | 31,4 | 62,9 |
| | 3 spíše ne | 230 | 13,0 | 13,0 | 75,8 |
| | 4 ne | 166 | 9,4 | 9,4 | 85,2 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 12 | ,7 | ,7 | 85,9 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce se toto mého pracoviště netýká | 251 | 14,1 | 14,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q94_4 Pracoviště SP je vybaveno prostředky a pomůckami, které usnadňují spolupráci s klienty se specifickými potřebami (např. osoby s PAS, osoby s kognitivním postižením, se smyslovým postižením apod.)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, zcela | 189 | 10,7 | 10,7 | 10,7 |
| | 2 spíše ano | 281 | 15,8 | 15,8 | 26,5 |
| | 3 spíše ne | 420 | 23,7 | 23,7 | 50,2 |
| | 4 ne | 515 | 29,0 | 29,0 | 79,2 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 53 | 3,0 | 3,0 | 82,2 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce se toto mého pracoviště netýká | 316 | 17,8 | 17,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

OBLAST A3_2: MATERIÁLNÍ A TECHNICKÉ VYBAVENÍ

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q89, q90, q95_1, q95_2, q95_3, q95_4, q95_5, q95_6, q95_7, q95_8, q95_9, q95_10, q95_11, q95_12.

q89 SPr má na svém pracovišti k dispozici materiální či technické prostředky pro zajištění své bezpečnosti v situacích, kdy by ho/ ji klient začal ohrožovat (např. tlačítko na přivolání pomoci)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 388 | 21,9 | 21,9 | 21,9 |
| | 2 spíše ano | 190 | 10,7 | 10,7 | 32,6 |
| | 3 spíše ne | 214 | 12,1 | 12,1 | 44,6 |
| | 4 ne | 884 | 49,8 | 49,8 | 94,5 |
| | 5 toto se mě netýká, s klienty pracuji výhradně v terénu | 98 | 5,5 | 5,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q90 SPr má při své práci v terénu k dispozici materiální či technické prostředky, které pomáhají chránit jeho bezpečnost v případě, že se dostane do nebezpečné situace (např. prostředky na osobní obranu, tísňové tlačítko apod.)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 175 | 9,9 | 9,9 | 9,9 |
| | 2 spíše ano | 137 | 7,7 | 7,7 | 17,6 |
| | 3 spíše ne | 193 | 10,9 | 10,9 | 28,5 |
| | 4 ne | 899 | 50,7 | 50,7 | 79,1 |
| | 5 toto se mě netýká, s klienty v terénu nepracuji | 370 | 20,9 | 20,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q95_1 SPr má k dispozici: Vlastní pracovní počítač

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 708 | 96,3 | 96,3 | 96,3 |
| | 2 částečně ano | 39 | 2,2 | 2,2 | 98,5 |
| | 3 ne | 26 | 1,5 | 1,5 | 99,9 |
| | 4 není relevantní | 1 | 0,1 | 0,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q95_2 SPr má k dispozici: Vlastní pracovní mobilní telefon či tablet s daty

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 200 | 67,6 | 67,6 | 67,6 |
| | 2 částečně ano | 200 | 11,3 | 11,3 | 78,9 |
| | 3 ne | 358 | 20,2 | 20,2 | 99,1 |
| | 4 není relevantní | 16 | 0,9 | 0,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q95_3 SPř má k dispozici: Technické zařízení pro on-line komunikaci (např. PC s web kamerou a mikrofonem, dostatečně silným internetovým připojením)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 120 | 63,1 | 63,1 | 63,1 |
| | 2 částečně ano | 365 | 20,6 | 20,6 | 83,7 |
| | 3 ne | 265 | 14,9 | 14,9 | 98,6 |
| | 4 není relevantní | 24 | 1,4 | 1,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q95_4 SPř má k dispozici: Software či aplikaci pro online komunikaci (např. Skype, MS Teams, Zoom)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 244 | 70,1 | 70,1 | 70,1 |
| | 2 částečně ano | 240 | 13,5 | 13,5 | 83,7 |
| | 3 ne | 264 | 14,9 | 14,9 | 98,5 |
| | 4 není relevantní | 26 | 1,5 | 1,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q95_5 SPř má k dispozici: Specializovaný software či aplikaci, v níž vede záznamy o sociální práci s klientem

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 419 | 80,0 | 80,0 | 80,0 |
| | 2 částečně ano | 104 | 5,9 | 5,9 | 85,9 |
| | 3 ne | 233 | 13,1 | 13,1 | 99,0 |
| | 4 není relevantní | 18 | 1,0 | 1,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q95_6 SPř má k dispozici: Dle potřeby přístup (fyzicky či on-line) k aktuálním právním normám a komentářům k nim, které se vztahují k problematice, již se zabývá

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 298 | 73,2 | 73,2 | 73,2 |
| | 2 částečně ano | 305 | 17,2 | 17,2 | 90,4 |
| | 3 ne | 159 | 9,0 | 9,0 | 99,3 |
| | 4 není relevantní | 12 | 0,7 | 0,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q95_7 SPř má k dispozici: Dle potřeby (fyzicky či on-line) přístup k plným verzím aktuálních metodických materiálů vztahujících se k oblasti výkonu sociální práce, v níž působí

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 235 | 69,6 | 69,6 | 69,6 |
| | 2 částečně ano | 393 | 22,2 | 22,2 | 91,8 |
| | 3 ne | 138 | 7,8 | 7,8 | 99,5 |
| | 4 není relevantní | 8 | 0,5 | 0,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q95_8 SPř má k dispozici: Dle potřeby (fyzicky či on-line) odbornou literaturu či další odborné zdroje

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 012 | 57,0 | 57,0 | 57,0 |
| | 2 částečně ano | 578 | 32,6 | 32,6 | 89,6 |
| | 3 ne | 176 | 9,9 | 9,9 | 99,5 |
| | 4 není relevantní | 8 | 0,5 | 0,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q95_9 SPř má k dispozici: Nezbytné kancelářské potřeby a kancelářské vybavení

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 592 | 89,7 | 89,7 | 89,7 |
| | 2 částečně ano | 162 | 9,1 | 9,1 | 98,9 |
| | 3 ne | 19 | 1,1 | 1,1 | 99,9 |
| | 4 není relevantní | 1 | 0,1 | 0,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q95_10 SPr má k dispozici: Pracovní oděv a obuv vhodnou pro pohyb v obtížněji přístupném terénu

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 441 | 24,9 | 24,9 | 24,9 |
| | 2 částečně ano | 195 | 11,0 | 11,0 | 35,9 |
| | 3 ne | 642 | 36,2 | 36,2 | 72,0 |
| | 4 není relevantní | 496 | 28,0 | 28,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q95_11 SPr má k dispozici: Dle potřeby takový služební dopravní prostředek, který považujete za vhodný

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 019 | 57,4 | 57,4 | 57,4 |
| | 2 částečně ano | 319 | 18,0 | 18,0 | 75,4 |
| | 3 ne | 230 | 13,0 | 13,0 | 88,4 |
| | 4 není relevantní | 206 | 11,6 | 11,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q95_12 SPr má k dispozici: Zaměstnavatelem hrazenou síťovou jízdenku na MHD či je Vám jízdné na MHD propláceno

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 685 | 38,6 | 38,6 | 38,6 |
| | 2 částečně ano | 121 | 6,8 | 6,8 | 45,4 |
| | 3 ne | 546 | 30,8 | 30,8 | 76,2 |
| | 4 není relevantní | 422 | 23,8 | 23,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

OBLAST A3_3: PROSTŘEDKY PRO INFORMOVÁNÍ VEŘEJNOSTI O SLUŽBÁCH SOCIÁLNÍ PRÁCE

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q43_11, q96, q97, q98, q99, q100, q101, q102.

q43_11 Účast SPr na tvorbě odborných dokumentů v organizaci: Informační materiály pro klienty a veřejnost

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, podílel se kmenový SPr organizace | 1 189 | 67,0 | 67,0 | 67,0 |
| | 2 ano, ale podílel se výhradně externí odborník s kvalifikací SP | 51 | 2,9 | 2,9 | 69,9 |
| | 3 ne | 156 | 8,8 | 8,8 | 78,7 |
| | 4 nevím, zda se na tom SPr podílel | 261 | 14,7 | 14,7 | 93,4 |
| | 5 nevím, zda takové materiály máme / takové materiály nemáme | 117 | 6,6 | 6,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q96 SPr má k dispozici vhodné informační materiály pro informování veřejnosti o tom, jakou pomoc a podporu SPr jeho/ její organizace/ org. jednotka nabízí

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 874 | 49,3 | 49,3 | 49,3 |
| | 2 spíše ano | 551 | 31,1 | 31,1 | 80,3 |
| | 3 spíše ne | 138 | 7,8 | 7,8 | 88,1 |
| | 4 ne | 111 | 6,3 | 6,3 | 94,4 |
| | 5 veřejnost o SP v naší organizaci/org. jednotce nepotřebujeme informovat | 75 | 4,2 | 4,2 | 98,6 |
| | 6 nevím | 25 | 1,4 | 1,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q97 SPř má pro šíření informací o tom, jakou pomoc a podporu SPř jeho/ její organizace/ org. jednotka nabízí, k dispozici různé informační kanály

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 874 | 49,3 | 49,3 | 49,3 |
| | 2 spíše ano | 570 | 32,1 | 32,1 | 81,4 |
| | 3 spíše ne | 135 | 7,6 | 7,6 | 89,0 |
| | 4 ne | 93 | 5,2 | 5,2 | 94,3 |
| | 5 veřejnost o SP v naší organizaci/org. jednotce nepotřebujeme informovat | 68 | 3,8 | 3,8 | 98,1 |
| | 6 nevím | 34 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q98 Na webových stránkách organizace jsou uvedené informace o pomoci a podpoře, kterou její SPř nabízejí

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, jsou na nich uvedené podrobné informace | 777 | 43,8 | 43,8 | 43,8 |
| | 2 ano, jsou na nich uvedené základní informace | 722 | 40,7 | 40,7 | 84,5 |
| | 3 ano, jsou na nich jen kontakty na SPř bez dalších informací | 134 | 7,6 | 7,6 | 92,1 |
| | 4 ne, nejsou tam uveřejněny žádné informace k sociální práci | 106 | 6,0 | 6,0 | 98,0 |
| | 5 nevím | 35 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q99 Webové stránky organizace splňují požadavky na přístupnost pro osoby se zdravotním postižením

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 484 | 27,3 | 29,6 | 29,6 |
| | 2 ne | 202 | 11,4 | 12,4 | 42,0 |
| | 3 nedokážu to posoudit | 947 | 53,4 | 58,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1633 | 92,1 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 141 | 7,9 | | |
| Celkem | | 1774 | 100,0 | | |

q100 Informace o SPř uveřejněné na webových stránkách organizace jsou pravidelně aktualizovány

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 253 | 70,6 | 76,7 | 76,7 |
| | 2 ne | 142 | 8,0 | 8,7 | 85,4 |
| | 3 nevím | 238 | 13,4 | 14,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 633 | 92,1 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 141 | 7,9 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q101 Dle názoru SPř je obsah informací o SPř na webu organizace či v jejich informačních materiálech přizpůsoben specifikům životní situace jejich klientely

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 532 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | 2 spíše ano | 811 | 45,7 | 45,7 | 75,7 |
| | 3 spíše ne | 181 | 10,2 | 10,2 | 85,9 |
| | 4 ne | 92 | 5,2 | 5,2 | 91,1 |
| | 5 nevím | 158 | 8,9 | 8,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q102 SPř považuje formy (např. leták, video spot, rozhlas, sociální sítě, webové stránky), které jsou ve organizaci využívány pro informování potenciálních klientů o SPř, za vhodné s ohledem na jejich specifické potřeby (zdravotní stav, komunikační zvyklosti ap

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 510 | 28,7 | 28,7 | 28,7 |
| | 2 spíše ano | 857 | 48,3 | 48,3 | 77,1 |
| | 3 spíše ne | 182 | 10,3 | 10,3 | 87,3 |
| | 4 ne | 62 | 3,5 | 3,5 | 90,8 |
| | 5 nevím | 163 | 9,2 | 9,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

OBLAST B_1: ODBORNOST VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q30_1c, q30_2c, q30_3c, q30_4c, q30_5c, q30_6c, q30_7c, q30_8c, q30_9c, q57, q103_1, q103_2, q103_3, q103_4, q103_5, q103_7, q103_8, q103_9, q103_10, q103_11, q104_1, q104_2, q104_3, q105, q106, q107_1, q107_2, q107_3, q107_4, q107_5, q107_6, q107_7, q107_8, q107_9, q107_10, q107_11, q108_1, q108_2, q108_3, q108_4, q108_5, q108_6, q108_7, q108_8, q108_9, q109_1, q109_2, q31_1, q31_2, q31_3, q31_4, q31_5, q31_6, q31_7, q31_8.

q30_1c SPr tuto činnost v posledních 12 měsících alespoň 1x vykonával/a: depistáž

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 832 | 46,9 | 46,9 | 46,9 |
| | 2 ne | 942 | 53,1 | 53,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_2c SPr tuto činnost v posledních 12 měsících alespoň 1x vykonával/a: realizace preventivních aktivit

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 997 | 56,2 | 56,2 | 56,2 |
| | 2 ne | 777 | 43,8 | 43,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_3c SPr tuto činnost v posledních 12 měsících alespoň 1x vykonával/a: komunitní SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 531 | 29,9 | 29,9 | 29,9 |
| | 2 ne | 1 243 | 70,1 | 70,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_4c SPr tuto činnost v posledních 12 měsících alespoň 1x vykonával/a: obhajování oprávněných zájmů klienta

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 227 | 69,2 | 69,2 | 69,2 |
| | 2 ne | 547 | 30,8 | 30,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_5c SPr tuto činnost v posledních 12 měsících alespoň 1x vykonával/a: účast na plánování rozvoje sociálních služeb

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 736 | 41,5 | 41,5 | 41,5 |
| | 2 ne | 1 038 | 58,5 | 58,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_6c SPr tuto činnost v posledních 12 měsících alespoň 1x vykonával/a: upozorňování na nevhodné nastavení dávkových systémů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 553 | 31,2 | 31,2 | 31,2 |
| | 2 ne | 1 221 | 68,8 | 68,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_7c SPr tuto činnost v posledních 12 měsících alespoň 1x vykonával/a: upozorňování na problémy s dostupností sociálních služeb a dalších zdrojů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 920 | 51,9 | 51,9 | 51,9 |
| | 2 ne | 854 | 48,1 | 48,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_8c SPř tuto činnost v posledních 12 měsících alespoň 1x vykonával/a: připomínkování legislativních návrhů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 329 | 18,5 | 18,5 | 18,5 |
| | 2 ne | 1 445 | 81,5 | 81,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q30_9c SPř tuto činnost v posledních 12 měsících alespoň 1x vykonával/a: podíl na tvorbě či připomínkování koncepčních dokumentů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 442 | 24,9 | 24,9 | 24,9 |
| | 2 ne | 1 332 | 75,1 | 75,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q57 SPř při své práci využívá některou z technik sebereflexe (např. sebereflexivní deník, sebereflexivní inventář, sebereflexivní rozhovor)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 185 | 10,4 | 10,4 | 10,4 |
| | 2 ano, příležitostně | 522 | 29,4 | 29,4 | 39,9 |
| | 3 ne | 1 067 | 60,1 | 60,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q103_1 U nových klientů provádím posouzení jejich životní situace

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 1 333 | 75,1 | 80,8 | 80,8 |
| | 2 obvykle ano | 213 | 12,0 | 12,9 | 93,8 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 35 | 2,0 | 2,1 | 95,9 |
| | 4 obvykle ne | 7 | 0,4 | 0,4 | 96,3 |
| | 5 ne | 6 | 0,3 | 0,4 | 96,7 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 55 | 3,1 | 3,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q103_2 Spolu s klientem se domluvíme na tom, co bude hlavním cílem nebo cíli naší spolupráce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 1 150 | 64,8 | 69,7 | 69,7 |
| | 2 obvykle ano | 320 | 18,0 | 19,4 | 89,1 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 76 | 4,3 | 4,6 | 93,8 |
| | 4 obvykle ne | 13 | 0,7 | 0,8 | 94,5 |
| | 5 ne | 8 | 0,5 | 0,5 | 95,0 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 82 | 4,6 | 5,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q103_3 Společně s klientem se domlouváme na tom, jakými postupnými kroky budeme usilovat o dosažení cíle/cílů spolupráce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 1051 | 59,2 | 63,7 | 63,7 |
| | 2 obvykle ano | 357 | 20,1 | 21,6 | 85,4 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 128 | 7,2 | 7,8 | 93,1 |
| | 4 obvykle ne | 13 | 0,7 | 0,8 | 93,9 |
| | 5 ne | 10 | 0,6 | 0,6 | 94,5 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 90 | 5,1 | 5,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q103_4 O tom, čeho společně a jakými postupnými kroky chceme při naší spolupráci dosáhnout, uzavírám s klientem písemnou dohodu

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 651 | 36,7 | 39,5 | 39,5 |
| | 2 obvykle ano | 135 | 7,6 | 8,2 | 47,7 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 117 | 6,6 | 7,1 | 54,8 |
| | 4 obvykle ne | 164 | 9,2 | 9,9 | 64,7 |
| | 5 ne | 328 | 18,5 | 19,9 | 84,6 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 254 | 14,3 | 15,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q103_5 Součástí této dohody je stanovení toho, za které dílčí kroky je zodpovědný klient a za které já

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 510 | 28,7 | 30,9 | 30,9 |
| | 2 obvykle ano | 228 | 12,9 | 13,8 | 44,8 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 136 | 7,7 | 8,2 | 53,0 |
| | 4 obvykle ne | 148 | 8,3 | 9,0 | 62,0 |
| | 5 ne | 332 | 18,7 | 20,1 | 82,1 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 295 | 16,6 | 17,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q103_7 V průběhu spolupráce s klientem společně vyhodnocujeme, jak se nám daří sledovat stanovené cíle, a podle potřeby tyto cíle upravujeme

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 857 | 48,3 | 52,0 | 52,0 |
| | 2 obvykle ano | 404 | 22,8 | 24,5 | 76,5 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 154 | 8,7 | 9,3 | 85,8 |
| | 4 obvykle ne | 46 | 2,6 | 2,8 | 88,6 |
| | 5 ne | 40 | 2,3 | 2,4 | 91,0 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 148 | 8,3 | 9,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q103_8 Pokud se ukáže, že stávající metody či nástroje sociální práce nevedou k cíli, hledám nové

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 937 | 52,8 | 56,8 | 56,8 |
| | 2 obvykle ano | 451 | 25,4 | 27,3 | 84,2 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 100 | 5,6 | 6,1 | 90,2 |
| | 4 obvykle ne | 14 | 0,8 | 0,8 | 91,1 |
| | 5 ne | 20 | 1,1 | 1,2 | 92,3 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 127 | 7,2 | 7,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q103_9 U klientů, s nimiž pracuji delší dobu, provádím posouzení jejich životní situace opakovaně

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 838 | 47,2 | 50,8 | 50,8 |
| | 2 obvykle ano | 427 | 24,1 | 25,9 | 76,7 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 150 | 8,5 | 9,1 | 85,8 |
| | 4 obvykle ne | 52 | 2,9 | 3,2 | 89,0 |
| | 5 ne | 29 | 1,6 | 1,8 | 90,7 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 153 | 8,6 | 9,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q103_10 Za posouzení životní situace klienta zodpovídám já jakožto sociální pracovník (a to i v případě zapojení pracovníků s jinou odborností, např. ošetrovatelství, psychologie)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 739 | 41,7 | 44,8 | 44,8 |
| | 2 obvykle ano | 391 | 22,0 | 23,7 | 68,5 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 171 | 9,6 | 10,4 | 78,9 |
| | 4 obvykle ne | 65 | 3,7 | 3,9 | 82,8 |
| | 5 ne | 99 | 5,6 | 6,0 | 88,8 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 184 | 10,4 | 11,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q103_11 Nástroje sociální práce s klientem volím na základě posuzování jeho životní situace

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 1002 | 56,5 | 60,8 | 60,8 |
| | 2 obvykle ano | 442 | 24,9 | 26,8 | 87,6 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 62 | 3,5 | 3,8 | 91,3 |
| | 4 obvykle ne | 16 | ,9 | 1,0 | 92,3 |
| | 5 ne | 17 | 1,0 | 1,0 | 93,3 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 110 | 6,2 | 6,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q104_1 Když naše spolupráce s klientem končí, společně vyhodnocujeme, nakolik se nám podařilo naplnit stanovené cíle

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 564 | 31,8 | 34,2 | 34,2 |
| | 2 obvykle ano | 371 | 20,9 | 22,5 | 56,7 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 252 | 14,2 | 15,3 | 72,0 |
| | 4 obvykle ne | 103 | 5,8 | 6,2 | 78,2 |
| | 5 ne | 62 | 3,5 | 3,8 | 82,0 |
| | 6 není relevantní | 297 | 16,7 | 18,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q104_2 Při ukončení spolupráce s klientem dle potřeby probíráme možnosti další formální či neformální pomoci a podpory

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 595 | 33,5 | 36,1 | 36,1 |
| | 2 obvykle ano | 438 | 24,7 | 26,6 | 62,6 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 289 | 16,3 | 17,5 | 80,2 |
| | 4 obvykle ne | 67 | 3,8 | 4,1 | 84,2 |
| | 5 ne | 39 | 2,2 | 2,4 | 86,6 |
| | 6 není relevantní | 221 | 12,5 | 13,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q104_3 V případě potřeby při ukončení spolupráce po dohodě s klientem sám/a vyhledávám a zprostředkovávám danému klientovi návaznou pomoc

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 462 | 26,0 | 28,0 | 28,0 |
| | 2 obvykle ano | 355 | 20,0 | 21,5 | 49,5 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 420 | 23,7 | 25,5 | 75,0 |
| | 4 obvykle ne | 131 | 7,4 | 7,9 | 83,0 |
| | 5 ne | 72 | 4,1 | 4,4 | 87,3 |
| | 6 není relevantní | 209 | 11,8 | 12,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q105 SPř má v organizaci k dispozici písemnou metodickou oporu pro posouzení životní situace klienta

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 613 | 34,6 | 37,2 | 37,2 |
| | 2 ne | 684 | 38,6 | 41,5 | 78,7 |
| | 3 nevím | 352 | 19,8 | 21,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q106 Z písemných dokumentů organizace vyplývá, že u každého klienta má být poskytování služeb sociální práce „šito na míru“ jeho potřebám

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 829 | 46,7 | 50,3 | 50,3 |
| | 2 ne | 420 | 23,7 | 25,5 | 75,7 |
| | 3 nevím | 400 | 22,5 | 24,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q107_1 Zkušenost SP s jednotlivými metodami individuální SP: Na klienta orientovaný přístup

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 s touto metodou nejsem zatím obeznámen/a | 136 | 7,7 | 8,2 | 8,2 |
| | 2 využívání této metody v sociální práci na našem pracovišti není potřeba | 72 | 4,1 | 4,4 | 12,6 |
| | 3 využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost | 56 | 3,2 | 3,4 | 16,0 |
| | 4 tato metoda je uplatňována na mém současném pracovišti, ale já sám/a ji nevyužívám | 52 | 2,9 | 3,2 | 19,2 |
| | 5 tuto metodu uplatňuji v rámci své činnosti sociálního pracovníka | 1 333 | 75,1 | 80,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q107_2 Zkušenost SP s jednotlivými metodami individuální SP: Systemický přístup

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 s touto metodou nejsem zatím obeznámen/a | 296 | 16,7 | 18,0 | 18,0 |
| | 2 využívání této metody v sociální práci na našem pracovišti není potřeba | 233 | 13,1 | 14,1 | 32,1 |
| | 3 využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost | 147 | 8,3 | 8,9 | 41,0 |
| | 4 tato metoda je uplatňována na mém současném pracovišti, ale já sám/a ji nevyužívám | 160 | 9,0 | 9,7 | 50,7 |
| | 5 tuto metodu uplatňuji v rámci své činnosti sociálního pracovníka | 813 | 45,8 | 49,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q107_3 Zkušenost SP s jednotlivými metodami individuální SP: Případová sociální práce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 s touto metodou nejsem zatím obeznámen/a | 181 | 10,2 | 11,0 | 11,0 |
| | 2 využívání této metody v sociální práci na našem pracovišti není potřeba | 210 | 11,8 | 12,7 | 23,7 |
| | 3 využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost | 120 | 6,8 | 7,3 | 31,0 |
| | 4 tato metoda je uplatňována na mém současném pracovišti, ale já sám/a ji nevyužívám | 158 | 8,9 | 9,6 | 40,6 |
| | 5 tuto metodu uplatňuji v rámci své činnosti sociálního pracovníka | 980 | 55,2 | 59,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q107_4 Zkušenost SP s jednotlivými metodami individuální SP: Úkolově orientovaný přístup

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 s touto metodou nejsem zatím obeznámen/a | 249 | 14,0 | 15,1 | 15,1 |
| | 2 využívání této metody v sociální práci na našem pracovišti není potřeba | 315 | 17,8 | 19,1 | 34,2 |
| | 3 využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost | 100 | 5,6 | 6,1 | 40,3 |

pokračování tabulky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| | 4 tato metoda je uplatňována na mém současném pracovišti, ale já sám/a ji nevyužívám | 176 | 9,9 | 10,7 | 50,9 |
| | 5 tuto metodu uplatňuji v rámci své činnosti sociálního pracovníka | 809 | 45,6 | 49,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q107_5 Zkušenost SPr s jednotlivými metodami individuální SP: Case management

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 s touto metodou nejsem zatím obeznámen/a | 406 | 22,9 | 24,6 | 24,6 |
| | 2 využívání této metody v sociální práci na našem pracovišti není potřeba | 338 | 19,1 | 20,5 | 45,1 |
| | 3 využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost | 190 | 10,7 | 11,5 | 56,6 |
| | 4 tato metoda je uplatňována na mém současném pracovišti, ale já sám/a ji nevyužívám | 178 | 10,0 | 10,8 | 67,4 |
| | 5 tuto metodu uplatňuji v rámci své činnosti sociálního pracovníka | 537 | 30,3 | 32,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q107_6 Zkušenost SPr s jednotlivými metodami individuální SP: Multidisciplinární přístup

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 s touto metodou nejsem zatím obeznámen/a | 227 | 12,8 | 13,8 | 13,8 |
| | 2 využívání této metody v sociální práci na našem pracovišti není potřeba | 207 | 11,7 | 12,6 | 26,3 |
| | 3 využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost | 199 | 11,2 | 12,1 | 38,4 |
| | 4 tato metoda je uplatňována na mém současném pracovišti, ale já sám/a ji nevyužívám | 129 | 7,3 | 7,8 | 46,2 |
| | 5 tuto metodu uplatňuji v rámci své činnosti sociálního pracovníka | 887 | 50,0 | 53,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q107_7 Zkušenost SPr s jednotlivými metodami individuální SP: Obhajoba zájmů klienta

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 s touto metodou nejsem zatím obeznámen/a | 186 | 10,5 | 11,3 | 11,3 |
| | 2 využívání této metody v sociální práci na našem pracovišti není potřeba | 172 | 9,7 | 10,4 | 21,7 |
| | 3 využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost | 93 | 5,2 | 5,6 | 27,3 |
| | 4 tato metoda je uplatňována na mém současném pracovišti, ale já sám/a ji nevyužívám | 132 | 7,4 | 8,0 | 35,4 |
| | 5 tuto metodu uplatňuji v rámci své činnosti sociálního pracovníka | 1066 | 60,1 | 64,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |

pokračování tabulky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q107_8 Zkušenost SP s jednotlivými metodami individuální SP: Poradenský rozhovor

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 s touto metodou nejsem zatím obeznámen/a | 110 | 6,2 | 6,7 | 6,7 |
| | 2 využívání této metody v sociální práci na našem pracovišti není potřeba | 55 | 3,1 | 3,3 | 10,0 |
| | 3 využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost | 36 | 2,0 | 2,2 | 12,2 |
| | 4 tato metoda je uplatňována na mém současném pracovišti, ale já sám/a ji nevyužívám | 60 | 3,4 | 3,6 | 15,8 |
| | 5 tuto metodu uplatňuji v rámci své činnosti sociálního pracovníka | 1388 | 78,2 | 84,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q107_9 Zkušenost SP s jednotlivými metodami individuální SP: Síťování sociálních služeb

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 s touto metodou nejsem zatím obeznámen/a | 235 | 13,2 | 14,3 | 14,3 |
| | 2 využívání této metody v sociální práci na našem pracovišti není potřeba | 210 | 11,8 | 12,7 | 27,0 |
| | 3 využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost | 121 | 6,8 | 7,3 | 34,3 |
| | 4 tato metoda je uplatňována na mém současném pracovišti, ale já sám/a ji nevyužívám | 190 | 10,7 | 11,5 | 45,8 |
| | 5 tuto metodu uplatňuji v rámci své činnosti sociálního pracovníka | 893 | 50,3 | 54,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q107_10 Zkušenost SP s jednotlivými metodami individuální SP: Případové konference

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 s touto metodou nejsem zatím obeznámen/a | 210 | 11,8 | 12,7 | 12,7 |
| | 2 využívání této metody v sociální práci na našem pracovišti není potřeba | 389 | 21,9 | 23,6 | 36,3 |
| | 3 využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost | 265 | 14,9 | 16,1 | 52,4 |
| | 4 tato metoda je uplatňována na mém současném pracovišti, ale já sám/a ji nevyužívám | 243 | 13,7 | 14,7 | 67,1 |
| | 5 tuto metodu uplatňuji v rámci své činnosti sociálního pracovníka | 542 | 30,6 | 32,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q107_11 Zkušenost SPř s jednotlivými metodami individuální SP: Zplnomocňující/ zmocňující přístupy v sociální práci

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 s touto metodou nejsem zatím obeznámen/a | 377 | 21,3 | 22,9 | 22,9 |
| | 2 využívání této metody v sociální práci na našem pracovišti není potřeba | 301 | 17,0 | 18,3 | 41,1 |
| | 3 využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost | 126 | 7,1 | 7,6 | 48,8 |
| | 4 tato metoda je uplatňována na mém současném pracovišti, ale já sám/a ji nevyužívám | 150 | 8,5 | 9,1 | 57,9 |
| | 5 tuto metodu uplatňuji v rámci své činnosti sociálního pracovníka | 695 | 39,2 | 42,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q108_1 Subjektivní hodnocení SPř svého přehledu o zdrojích pomoci: o dostupných sociálních službách

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 velmi dobrý | 889 | 50,1 | 53,9 | 53,9 |
| | 2 | 554 | 31,2 | 33,6 | 87,5 |
| | 3 | 175 | 9,9 | 10,6 | 98,1 |
| | 4 | 19 | 1,1 | 1,2 | 99,3 |
| | 5 žádný | 1 | 0,1 | 0,1 | 99,3 |
| | 6 pro svou práci toto nepotřebuji | 11 | 0,6 | 0,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q108_2 Subjektivní hodnocení SPř svého přehledu o zdrojích pomoci: o dalších pomáhajících odbornících

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 velmi dobrý | 559 | 31,5 | 33,9 | 33,9 |
| | 2 | 656 | 37,0 | 39,8 | 73,7 |
| | 3 | 323 | 18,2 | 19,6 | 93,3 |
| | 4 | 66 | 3,7 | 4,0 | 97,3 |
| | 5 žádný | 19 | 1,1 | 1,2 | 98,4 |
| | 6 pro svou práci toto nepotřebuji | 26 | 1,5 | 1,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q108_3 Subjektivní hodnocení SPř svého přehledu o zdrojích pomoci: o dávkovém systému v ČR

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 velmi dobrý | 708 | 39,9 | 42,9 | 42,9 |
| | 2 | 622 | 35,1 | 37,7 | 80,7 |
| | 3 | 222 | 12,5 | 13,5 | 94,1 |
| | 4 | 57 | 3,2 | 3,5 | 97,6 |
| | 5 žádný | 6 | ,3 | ,4 | 97,9 |
| | 6 pro svou práci toto nepotřebuji | 34 | 1,9 | 2,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q108_4 Subjektivní hodnocení SPř svého přehledu o zdrojích pomoci: o nabídce dostupného bydlení

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 velmi dobrý | 348 | 19,6 | 21,1 | 21,1 |
| | 2 | 479 | 27,0 | 29,0 | 50,2 |
| | 3 | 389 | 21,9 | 23,6 | 73,7 |
| | 4 | 153 | 8,6 | 9,3 | 83,0 |
| | 5 žádný | 85 | 4,8 | 5,2 | 88,2 |
| | 6 pro svou práci toto nepotřebuji | 195 | 11,0 | 11,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q108_5 Subjektivní hodnocení SPř svého přehledu o zdrojích pomoci: o dalších materiálních zdrojích (např. nadace, potravinové banky, šatníky)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 velmi dobrý | 509 | 28,7 | 30,9 | 30,9 |
| | 2 | 561 | 31,6 | 34,0 | 64,9 |
| | 3 | 347 | 19,6 | 21,0 | 85,9 |
| | 4 | 76 | 4,3 | 4,6 | 90,5 |
| | 5 žádný | 26 | 1,5 | 1,6 | 92,1 |
| | 6 pro svou práci toto nepotřebuji | 130 | 7,3 | 7,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q108_6 Subjektivní hodnocení SPř svého přehledu o zdrojích pomoci: o relevantních svépomocných skupinách

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 velmi dobrý | 208 | 11,7 | 12,6 | 12,6 |
| | 2 | 393 | 22,2 | 23,8 | 36,4 |
| | 3 | 485 | 27,3 | 29,4 | 65,9 |
| | 4 | 229 | 12,9 | 13,9 | 79,7 |
| | 5 žádný | 132 | 7,4 | 8,0 | 87,8 |
| | 6 pro svou práci toto nepotřebuji | 202 | 11,4 | 12,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q108_7 Subjektivní hodnocení SPř svého přehledu o zdrojích pomoci: o službách na pomezí resortů (např. na sociálně zdravotním pomezí)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 velmi dobrý | 322 | 18,2 | 19,5 | 19,5 |
| | 2 | 514 | 29,0 | 31,2 | 50,7 |
| | 3 | 450 | 25,4 | 27,3 | 78,0 |
| | 4 | 179 | 10,1 | 10,9 | 88,8 |
| | 5 žádný | 70 | 3,9 | 4,2 | 93,1 |
| | 6 pro svou práci toto nepotřebuji | 114 | 6,4 | 6,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q108_8 Subjektivní hodnocení SPř svého přehledu o zdrojích pomoci: o veřejných službách (např. školky)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 velmi dobrý | 445 | 25,1 | 27,0 | 27,0 |
| | 2 | 525 | 29,6 | 31,8 | 58,8 |
| | 3 | 310 | 17,5 | 18,8 | 77,6 |
| | 4 | 84 | 4,7 | 5,1 | 82,7 |
| | 5 žádný | 25 | 1,4 | 1,5 | 84,2 |
| | 6 pro svou práci toto nepotřebuji | 260 | 14,7 | 15,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q108_9 Subjektivní hodnocení SPř svého přehledu o zdrojích pomoci: o dalších formálních i neformálních zdrojích relevantních pro své klienty

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 velmi dobrý | 226 | 12,7 | 13,7 | 13,7 |
| | 2 | 431 | 24,3 | 26,1 | 39,8 |
| | 3 | 432 | 24,4 | 26,2 | 66,0 |
| | 4 | 184 | 10,4 | 11,2 | 77,2 |
| | 5 žádný | 83 | 4,7 | 5,0 | 82,2 |
| | 6 pro svou práci toto nepotřebuji | 293 | 16,5 | 17,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q109_1 Jak často se v uplynulých 12 měsících SPř věnoval/a mapování pomáhajících subjektů a odborníků v lokalitě/regionu

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 běžně | 900 | 50,7 | 61,2 | 61,2 |
| | 2 zřídka | 391 | 22,0 | 26,6 | 87,8 |
| | 3 vůbec | 107 | 6,0 | 7,3 | 95,1 |
| | 4 pro svou práci toto nepotřebuji | 72 | 4,1 | 4,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 470 | 82,9 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 304 | 17,1 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q109_2 Jak často se v uplynulých 12 měsících SPř věnoval/a oslovování vybraných pomáhajících subjektů a odborníků za účelem navázání spolupráce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 běžně | 754 | 42,5 | 51,3 | 51,3 |
| | 2 zřídka | 459 | 25,9 | 31,2 | 82,5 |
| | 3 vůbec | 169 | 9,5 | 11,5 | 94,0 |
| | 4 pro svou práci toto nepotřebuji | 88 | 5,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 470 | 82,9 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 304 | 17,1 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q31_1 V uplynulých 12 měsících SPř: vystoupil/a na odborné konferenci, semináři či kulatém stole

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 581 | 32,8 | 32,8 | 32,8 |
| | 2 ne | 1 193 | 67,2 | 67,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q31_2 V uplynulých 12 měsících SPř: se aktivně zapojil/a v rámci profesní organizace SPř (národní či mezinárodní)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 257 | 14,5 | 14,5 | 14,5 |
| | 2 ne | 1 517 | 85,5 | 85,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q31_3 V uplynulých 12 měsících SP: se účastnil/a jednání některé z platforem či pracovních skupin pro rozvoj SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 406 | 22,9 | 22,9 | 22,9 |
| | 2 ne | 1 368 | 77,1 | 77,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q31_4 V uplynulých 12 měsících SP: se účastnil/a odborných kolegií či pracovních skupin zaměřených na témata spojená s praktickým výkonem SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 765 | 43,1 | 43,1 | 43,1 |
| | 2 ne | 1 009 | 56,9 | 56,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q31_5 V uplynulých 12 měsících SP: měl/a přednášku v rámci vzdělávání SP/ studentů SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 471 | 26,6 | 26,6 | 26,6 |
| | 2 ne | 1 303 | 73,4 | 73,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q31_6 V uplynulých 12 měsících SP: se zapojil/a do praktické přípravy studentů SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 720 | 40,6 | 40,6 | 40,6 |
| | 2 ne | 1 054 | 59,4 | 59,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q31_7 V uplynulých 12 měsících SP: se podílel/a na tvorbě studijních/ výukových materiálů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 128 | 7,2 | 7,2 | 7,2 |
| | 2 ne | 1 646 | 92,8 | 92,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q31_8 V uplynulých 12 měsících SP: participoval/a na projektech či výzkumech souvisejících se SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 452 | 25,5 | 25,5 | 25,5 |
| | 2 ne | 1 322 | 74,5 | 74,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

OBLAST B_2: PRŮBĚH INTERAKCÍ S KLIENTY

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q28, q79, q103_6, q103_12, q110, q111, q112_1, q112_2, q112_3, q112_4, q112_5, q112_6, q113, q114_1, q114_2, q114_3, q114_4, q114_5, q114_6, q114_7, q115, q116, q117_1, q117_2, q117_3.

q28 SP: považuje písemná pravidla k povinnosti mlčenlivosti SP v dané organizaci za dobře uplatnitelná v praxi

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 853 | 48,1 | 48,1 | 48,1 |
| | 2 spíše ano | 706 | 39,8 | 39,8 | 87,9 |
| | 3 spíše ne | 122 | 6,9 | 6,9 | 94,8 |
| | 4 ne | 13 | 0,7 | 0,7 | 95,5 |
| | 5 taková písemná pravidla u nás nemáme | 80 | 4,5 | 4,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q79 V organizaci je písemně stanoveno, kdo a jakým způsobem může nakládat se záznamy o klientech sociálních pracovníků

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 434 | 80,8 | 80,8 | 80,8 |
| | 2 ne | 144 | 8,1 | 8,1 | 89,0 |
| | 3 nevím | 196 | 11,0 | 11,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q103_6 V průběhu spolupráce ověřuji, že klient chápe smysl jednotlivých činností realizovaných v rámci naší spolupráce

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 1 048 | 59,1 | 63,6 | 63,6 |
| | 2 obvykle ano | 402 | 22,7 | 24,4 | 87,9 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 84 | 4,7 | 5,1 | 93,0 |
| | 4 obvykle ne | 21 | 1,2 | 1,3 | 94,3 |
| | 5 ne | 17 | 1,0 | 1,0 | 95,3 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 77 | 4,3 | 4,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q103_12 Při každém jednání s klientem ověřuji, že jsme si navzájem správně porozuměli

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 1244 | 70,1 | 75,4 | 75,4 |
| | 2 obvykle ano | 337 | 19,0 | 20,4 | 95,9 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 35 | 2,0 | 2,1 | 98,0 |
| | 4 obvykle ne | 7 | 0,4 | 0,4 | 98,4 |
| | 5 ne | 3 | 0,2 | 0,2 | 98,6 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 23 | 1,3 | 1,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q110 SPr obvykle s klientem probírá různé možnosti řešení jeho situace i s jejich pravděpodobnými důsledky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1029 | 58,0 | 62,4 | 62,4 |
| | 2 spíše ano | 522 | 29,4 | 31,7 | 94,1 |
| | 3 spíše ne | 41 | 2,3 | 2,5 | 96,5 |
| | 4 ne | 5 | 0,3 | 0,3 | 96,8 |
| | 5 toto není vzhledem k povaze mé práce relevantní | 52 | 2,9 | 3,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1774 | 100,0 | | |

q111 SPr považuje za důležité respektovat rozhodnutí klienta i v případě, že se z jeho/ jejího pohledu rozhodl chybně

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 477 | 26,9 | 28,9 | 28,9 |
| | 2 ano, pokud tím vážně neohrožuje sebe nebo své okolí | 1 124 | 63,4 | 68,2 | 97,1 |
| | 3 spíše ne | 19 | 1,1 | 1,2 | 98,2 |
| | 4 ne | 5 | 0,3 | 0,3 | 98,5 |
| | 5 nejsem si jistý/á | 24 | 1,4 | 1,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q112_1 U klientů s významně sníženými kognitivními/ rozhodovacími schopnostmi SPr usiluje o zákonnou možnost: Omezení svéprávnosti

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Validní | 1 ano | 914 | 51,5 | 55,4 | 55,4 |
| | 2 ne | 735 | 41,4 | 44,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q112_2 U klientů s významně sníženými kognitivními/ rozhodovacími schopnostmi SPr usiluje o zákonnou možnost: Nápomoc při rozhodování (osoba tzv. podpůrce)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 757 | 42,7 | 45,9 | 45,9 |
| | 2 ne | 892 | 50,3 | 54,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q112_3 U klientů s významně sníženými kognitivními/ rozhodovacími schopnostmi SPr usiluje o zákonnou možnost: Zastoupení členem domácnosti

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 888 | 50,1 | 53,9 | 53,9 |
| | 2 ne | 761 | 42,9 | 46,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q112_4 U klientů s významně sníženými kognitivními/ rozhodovacími schopnostmi SPr usiluje o zákonnou možnost: Jmenování opatrovníka bez omezení svéprávnosti

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 728 | 41,0 | 44,1 | 44,1 |
| | 2 ne | 921 | 51,9 | 55,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q112_5 U klientů s významně sníženými kognitivními/ rozhodovacími schopnostmi SPr usiluje o zákonnou možnost: S žádným z uvedených opatření nemá SPr dosud praktickou zkušenost

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 355 | 20,0 | 21,5 | 21,5 |
| | 2 ne | 1 294 | 72,9 | 78,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q112_6 U klientů s významně sníženými kognitivními/ rozhodovacími schopnostmi SPř usiluje o zákonnou možnost: S těmito klienty se SPř ve své praxi nesetkává

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 193 | 10,9 | 11,7 | 11,7 |
| | 2 ne | 1 456 | 82,1 | 88,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q113 SPř usiluje o to, aby si každý klient co nejvíce věcí zajišťoval sám nebo se na tom podílel

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 741 | 41,8 | 44,9 | 44,9 |
| | 2 spíše ano | 733 | 41,3 | 44,5 | 89,4 |
| | 3 spíše ne | 51 | 2,9 | 3,1 | 92,5 |
| | 4 ne | 8 | 0,5 | 0,5 | 93,0 |
| | 5 vzhledem k typu klientů, s nimiž pracuji, to není možné | 116 | 6,5 | 7,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q114_1 Na některém z úvodních setkání SPř klientům vysvětluje, že je vázán/a mlčenlivostí

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 888 | 50,1 | 53,9 | 53,9 |
| | 2 obvykle ano | 411 | 23,2 | 24,9 | 78,8 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 168 | 9,5 | 10,2 | 89,0 |
| | 4 obvykle ne | 80 | 4,5 | 4,9 | 93,8 |
| | 5 ne | 49 | 2,8 | 3,0 | 96,8 |
| | 6 toto se mé práce netýká | 53 | 3,0 | 3,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q114_2 SPř s klientem dojednává, jakými pravidly se bude jejich spolupráce řídit

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 949 | 53,5 | 57,6 | 57,6 |
| | 2 obvykle ano | 405 | 22,8 | 24,6 | 82,1 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 146 | 8,2 | 8,9 | 91,0 |
| | 4 obvykle ne | 47 | 2,6 | 2,9 | 93,8 |
| | 5 ne | 22 | 1,2 | 1,3 | 95,1 |
| | 6 toto se mé práce netýká | 80 | 4,5 | 4,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q114_3 SPř ověřuje, že klient pravidlům jejich spolupráce dobře porozuměl

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 1 165 | 65,7 | 70,6 | 70,6 |
| | 2 obvykle ano | 342 | 19,3 | 20,7 | 91,4 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 75 | 4,2 | 4,5 | 95,9 |
| | 4 obvykle ne | 19 | 1,1 | 1,2 | 97,1 |
| | 5 ne | 5 | 0,3 | 0,3 | 97,4 |
| | 6 toto se mé práce netýká | 43 | 2,4 | 2,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q114_4 SPř seznamuje klienta s tím, jak může nahlížet do vlastní dokumentace vedené v dané organizaci

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 824 | 46,4 | 50,0 | 50,0 |
| | 2 obvykle ano | 327 | 18,4 | 19,8 | 69,8 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 164 | 9,2 | 9,9 | 79,7 |
| | 4 obvykle ne | 159 | 9,0 | 9,6 | 89,4 |
| | 5 ne | 72 | 4,1 | 4,4 | 93,8 |
| | 6 toto se mé práce netýká | 103 | 5,8 | 6,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q114_5 U klientů s problémy v komunikaci, které souvisejí s jejich zdravotním postižením, používá SPř specializované komunikační prostředky či nástroje

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 338 | 19,1 | 20,5 | 20,5 |
| | 2 obvykle ano | 314 | 17,7 | 19,0 | 39,5 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 168 | 9,5 | 10,2 | 49,7 |
| | 4 obvykle ne | 152 | 8,6 | 9,2 | 58,9 |
| | 5 ne | 199 | 11,2 | 12,1 | 71,0 |
| | 6 toto se mé práce netýká | 478 | 26,9 | 29,0 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q114_6 U klientů se sluchovým postižením, kteří znají znakový jazyk, využívá SPř tlumočnicka do znakové řeči nebo sám/a znakuje

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 193 | 10,9 | 11,7 | 11,7 |
| | 2 obvykle ano | 130 | 7,3 | 7,9 | 19,6 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 126 | 7,1 | 7,6 | 27,2 |
| | 4 obvykle ne | 150 | 8,5 | 9,1 | 36,3 |
| | 5 ne | 367 | 20,7 | 22,3 | 58,6 |
| | 6 toto se mé práce netýká | 683 | 38,5 | 41,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q114_7 SPř vede při jednání s klientem komunikaci v jazyce, kterému klient dostatečně rozumí, podle potřeby využívá tlumočení do jazyka klienta

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, vždy | 478 | 26,9 | 29,0 | 29,0 |
| | 2 obvykle ano | 326 | 18,4 | 19,8 | 48,8 |
| | 3 někdy ano, někdy ne | 137 | 7,7 | 8,3 | 57,1 |
| | 4 obvykle ne | 108 | 6,1 | 6,5 | 63,6 |
| | 5 ne | 165 | 9,3 | 10,0 | 73,6 |
| | 6 toto se mé práce netýká | 435 | 24,5 | 26,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q115 Kdo klientům pomáhá seznámit se s jejich právy a povinnostmi spojenými s využíváním služeb dané organizace/ org. jednotky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 většinou já nebo jiný sociální pracovník | 1 479 | 83,4 | 83,4 | 83,4 |
| | 2 většinou jiný zaměstnanec organizace/ org. jednotky | 200 | 11,3 | 11,3 | 94,6 |
| | 3 klient se s nimi většinou seznamuje sám | 51 | 2,9 | 2,9 | 97,5 |
| | 4 nevím | 44 | 2,5 | 2,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q116 Nakolik jsou podle názoru SP práva a povinnosti, které organizace stanovuje svým klientům, v souladu s hodnotami SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 183 | 66,7 | 66,7 | 66,7 |
| | 2 spíše ano | 405 | 22,8 | 22,8 | 89,5 |
| | 3 spíše ne | 32 | 1,8 | 1,8 | 91,3 |
| | 4 ne | 6 | 0,3 | 0,3 | 91,7 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 148 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q117_1 Informace, jak lze podávat stížnosti uvnitř organizace, sděluje klientům SP dané organizace/ org. jednotky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 193 | 67,2 | 67,2 | 67,2 |
| | 2 spíše ano | 290 | 16,3 | 16,3 | 83,6 |
| | 3 spíše ne | 103 | 5,8 | 5,8 | 89,4 |
| | 4 ne | 88 | 5,0 | 5,0 | 94,4 |
| | 5 toto u nás není relevantní | 100 | 5,6 | 5,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q117_2 Informace, jak lze podávat stížnosti k nezávislému orgánu, sděluje klientům SP dané organizace/ org. jednotky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 112 | 62,7 | 62,7 | 62,7 |
| | 2 spíše ano | 323 | 18,2 | 18,2 | 80,9 |
| | 3 spíše ne | 115 | 6,5 | 6,5 | 87,4 |
| | 4 ne | 103 | 5,8 | 5,8 | 93,2 |
| | 5 toto u nás není relevantní | 121 | 6,8 | 6,8 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q117_3 Pokud chce klient podat stížnost, SP dané organizace/ org. jednotky mu s tím dle potřeby pomůže nebo mu zprostředkuje pomoc jiného subjektu

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 1 118 | 63,0 | 63,0 | 63,0 |
| | 2 spíše ano | 371 | 20,9 | 20,9 | 83,9 |
| | 3 spíše ne | 111 | 6,3 | 6,3 | 90,2 |
| | 4 ne | 63 | 3,6 | 3,6 | 93,7 |
| | 5 toto u nás není relevantní | 111 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

OBLAST C_1: ORIENTACE SLUŽEB SOCIÁLNÍ PRÁCE V ORGANIZACI NA POPTÁVKU

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q101, q106, q119, q118_1, q118_2, q120, q121_1, q121_2.

q101 Dle názoru SP je obsah informací o SP na webu organizace či v jejich informačních materiálech přizpůsoben specifickým životní situace jejich klientely

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 532 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| | 2 spíše ano | 811 | 45,7 | 45,7 | 75,7 |
| | 3 spíše ne | 181 | 10,2 | 10,2 | 85,9 |
| | 4 ne | 92 | 5,2 | 5,2 | 91,1 |
| | 5 nevím | 158 | 8,9 | 8,9 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q106 Z písemných dokumentů organizace vyplývá, že u každého klienta má být poskytování služeb sociální práce „šito na míru“ jeho potřebám

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 829 | 46,7 | 50,3 | 50,3 |
| | 2 ne | 420 | 23,7 | 25,5 | 75,7 |
| | 3 nevím | 400 | 22,5 | 24,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 125 | 7,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q119 Sledování souladu mezi nabídkou činností SP a potřebami klientů (stávající / potenciální klienti) mají v organizaci upraveno písemnými pravidly

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 408 | 23,0 | 30,7 | 30,7 |
| | 2 ne | 520 | 29,3 | 39,1 | 69,7 |
| | 3 nevím | 403 | 22,7 | 30,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 331 | 75,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 443 | 25,0 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q118_1 V organizaci sledují, zda nabídka činností SP (zaměření, forma, rozsah) odpovídá potřebám stávajících klientů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, pravidelně | 884 | 49,8 | 49,8 | 49,8 |
| | 2 ano, příležitostně | 429 | 24,2 | 24,2 | 74,0 |
| | 3 ne | 226 | 12,7 | 12,7 | 86,8 |
| | 4 nevím | 235 | 13,2 | 13,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q118_2 V organizaci sledují, zda nabídka činností SP (zaměření, forma, rozsah) odpovídá potřebám potenciálních klientů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|----------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, pravidelně | 588 | 33,1 | 33,1 | 33,1 |
| | 2 ano, příležitostně | 509 | 28,7 | 28,7 | 61,8 |
| | 3 ne | 392 | 22,1 | 22,1 | 83,9 |
| | 4 nevím | 285 | 16,1 | 16,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q120 Na pracovišti reflektují předčasně ukončené spolupráce s klienty (klient např. odmítne ve spolupráci pokračovat, nebo prostě už na další schůzku nepřijde apod.)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ne | 448 | 25,3 | 25,3 | 25,3 |
| | 2 ano, u některých se snažíme přijít na to, proč klient spolupráci ukončil | 631 | 35,6 | 35,6 | 60,8 |
| | 3 ano, každý takový případ vyhodnocujeme | 472 | 26,6 | 26,6 | 87,4 |
| | 4 nejsem si jistý/á, jestli se toto na našem pracovišti dělá | 223 | 12,6 | 12,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q121_1 Poznatky z vyhodnocování předčasně ukončených spoluprací s klienty v organizaci využívají k úpravám v nabídce činností SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, na základě těchto poznatků SP navrhuje úpravy nabídky činností SP | 525 | 29,6 | 34,9 | 34,9 |
| | 2 ano, ale návrhy na úpravu nedávají přímo SP | 122 | 6,9 | 8,1 | 43,0 |
| | 3 ne, k tomuto tyto poznatky nevyužíváme | 551 | 31,1 | 36,6 | 79,5 |
| | 4 nevím | 308 | 17,4 | 20,5 | 100,0 |
| | Celkem | 1 506 | 84,9 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 268 | 15,1 | | |
| Celkem | | 1774 | 100,0 | | |

q121_2 Poznatky z vyhodnocování potřeb klientů v organizaci využívají k úpravám v nabídce činností SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano, na základě těchto poznatků SP navrhuje úpravy nabídky činností SP | 765 | 43,1 | 50,8 | 50,8 |
| | 2 ano, ale návrhy na úpravu nedávají přímo SP | 141 | 7,9 | 9,4 | 60,2 |
| | 3 ne, k tomuto tyto poznatky nevyužíváme | 323 | 18,2 | 21,4 | 81,6 |
| | 4 nevím | 277 | 15,6 | 18,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 506 | 84,9 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 268 | 15,1 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

OBLAST D_1: DOSTUPNOST ZDROJŮ PRO ŘEŠENÍ NEPŘÍZNIVÝCH SOCIÁLNÍCH SITUACÍ KLIENTŮ

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q122_1, q122_2, q122_3, q123_1, q123_2.

q122_1 Jak SP hodnotí kapacitu služeb pro své klienty na území, kde působí: sociální služby

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 zcela dostatečná | 160 | 9,0 | 9,5 | 9,5 |
| | 2 pro většinu mých klientů dostatečná | 745 | 42,0 | 44,3 | 53,8 |
| | 3 pro většinu mých klientů nedostatečná | 476 | 26,8 | 28,3 | 82,2 |
| | 4 zcela nedostatečná | 193 | 10,9 | 11,5 | 93,6 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 51 | 2,9 | 3,0 | 96,7 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 56 | 3,2 | 3,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1681 | 94,8 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 93 | 5,2 | | |
| Celkem | | 1774 | 100,0 | | |

q122_2 Jak SP hodnotí kapacitu služeb pro své klienty na území, kde působí: služby na pomezí rezortů

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 zcela dostatečná | 79 | 4,5 | 4,7 | 4,7 |
| | 2 pro většinu mých klientů dostatečná | 534 | 30,1 | 31,8 | 36,5 |
| | 3 pro většinu mých klientů nedostatečná | 493 | 27,8 | 29,3 | 65,8 |
| | 4 zcela nedostatečná | 213 | 12,0 | 12,7 | 78,5 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 216 | 12,2 | 12,8 | 91,3 |

pokračování tabulky

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 146 | 8,2 | 8,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 681 | 94,8 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 93 | 5,2 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q122_3 Jak SPř hodnotí kapacitu služeb pro své klienty na území, kde působí: další veřejné služby

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 zcela dostatečná | 57 | 3,2 | 3,4 | 3,4 |
| | 2 pro většinu mých klientů dostatečná | 270 | 15,2 | 16,1 | 19,5 |
| | 3 pro většinu mých klientů nedostatečná | 552 | 31,1 | 32,8 | 52,3 |
| | 4 zcela nedostatečná | 462 | 26,0 | 27,5 | 79,8 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 148 | 8,3 | 8,8 | 88,6 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 192 | 10,8 | 11,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 681 | 94,8 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 93 | 5,2 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q123_1 Dle zkušenosti SPř nastavení pojistných a nepojistných sociálních dávek (typy dávek, podmínky nároku, výše dávek) dosahování cílů SP s klienty:

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 napomáhá velmi | 211 | 11,9 | 12,6 | 12,6 |
| | 2 napomáhá částečně | 780 | 44,0 | 46,4 | 59,0 |
| | 3 spíše znesnadňuje | 276 | 15,6 | 16,4 | 75,4 |
| | 4 zcela znesnadňuje | 63 | 3,6 | 3,7 | 79,1 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 155 | 8,7 | 9,2 | 88,3 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 196 | 11,0 | 11,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 681 | 94,8 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 93 | 5,2 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q123_2 Dle zkušenosti SPř praktické fungování agendy pojistných a nepojistných sociálních dávek (rozhodování o přiznávání a odebrání sociálních dávek, délka lhůt apod.) dosahování cílů SP s klienty:

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 napomáhá velmi | 135 | 7,6 | 8,0 | 8,0 |
| | 2 napomáhá částečně | 529 | 29,8 | 31,5 | 39,5 |
| | 3 spíše znesnadňuje | 494 | 27,8 | 29,4 | 68,9 |
| | 4 zcela znesnadňuje | 143 | 8,1 | 8,5 | 77,4 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 166 | 9,4 | 9,9 | 87,3 |
| | 6 vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní | 214 | 12,1 | 12,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 681 | 94,8 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | 0 | 93 | 5,2 | | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

OBLAST D_2: SOCIÁLNÍ PRÁCE JAKO INSTITUCE

V dotazníku *Kvalita výkonu sociální práce v ČR* tuto oblast pokrývají následující otázky: q131_1, q131_1t, q131_2, q131_2t, q131_3, q126, q126t, q84, q127_1, q127_2, q127_3, q128_1, q128_2, q128_3, q125, q124.

| Jste členem/členkou nějakých organizací, které na národní či mezinárodní úrovni sdružují sociální pracovníky? | Vybráno | | Nevybráno | | Celkem | |
|---|---------|------|-----------|-------|--------|-------|
| | Počet | % | Počet | % | Počet | % |
| q131_1 Ano, na národní úrovni. | 118 | 6,7 | 1 656 | 93,3 | 1774 | 100,0 |
| q131_2 Ano, jsem členem mezinárodní organizace sdružující sociální pracovníky. | 0 | 0,0 | 1 774 | 100,0 | 1774 | 100,0 |
| q131_3 Nejsem členem žádné takové organizace. | 1 656 | 93,3 | 118 | 6,7 | 1774 | 100,0 |

q126 Existují pro oblast výkonu SP, v níž v současné době působíte, nějaká písemně stanovená vodítka dobrého výkonu SP v této oblasti?

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 274 | 15,4 | 15,4 | 15,4 |
| | 2 ne | 372 | 21,0 | 21,0 | 36,4 |
| | 3 nevím | 1 128 | 63,6 | 63,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q84 Dle zkušeností SP má veřejnost dobré povědomí o tom, s jakými typy problémů se může obracet na SP působící v jeho/ její oblasti výkonu SP

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 126 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | 2 spíše ano | 608 | 34,3 | 34,3 | 41,4 |
| | 3 spíše ne | 802 | 45,2 | 45,2 | 86,6 |
| | 4 ne | 160 | 9,0 | 9,0 | 95,6 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 78 | 4,4 | 4,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1774 | 100,0 | 100,0 | |

q127_1 Bývám zaměstnáván činnostmi, které dle mého názoru náleží spíše jiným pomáhajícím oborům (psychologii, pedagogice apod.)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 často | 234 | 13,2 | 13,2 | 13,2 |
| | 2 občas | 707 | 39,9 | 39,9 | 53,0 |
| | 3 výjimečně | 494 | 27,8 | 27,8 | 80,9 |
| | 4 nikdy | 266 | 15,0 | 15,0 | 95,9 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 73 | 4,1 | 4,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q127_2 Bývám zaměstnáván činnostmi, které dle mého názoru náleží jiným odbornostem mimo pomáhající obory (právníkům, finančním poradcům apod.)

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 často | 283 | 16,0 | 16,0 | 16,0 |
| | 2 občas | 715 | 40,3 | 40,3 | 56,3 |
| | 3 výjimečně | 436 | 24,6 | 24,6 | 80,8 |
| | 4 nikdy | 279 | 15,7 | 15,7 | 96,6 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 61 | 3,4 | 3,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q127_3 Bývám zaměstnáván úkoly, které dle mého názoru patří spíše k méně kvalifikovaným pracovním pozicím (např. technickohospodářské činnosti, administrativa nesouvisející s výkonem sociální práce, činnosti odpovídající spíše pozici pracovník v sociálních služb

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 často | 343 | 19,3 | 19,3 | 19,3 |
| | 2 občas | 621 | 35,0 | 35,0 | 54,3 |
| | 3 výjimečně | 451 | 25,4 | 25,4 | 79,8 |
| | 4 nikdy | 283 | 16,0 | 16,0 | 95,7 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 76 | 4,3 | 4,3 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q128_1 Pokud je třeba, abych se na řešení situace konkrétního člověka podílel i já jako sociální pracovník, zástupci jiných odborností mne sami přívou ke spolupráci

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 590 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | 2 spíše ano | 785 | 44,3 | 44,3 | 77,5 |
| | 3 spíše ne | 206 | 11,6 | 11,6 | 89,1 |
| | 4 ne | 59 | 3,3 | 3,3 | 92,4 |
| | 5 vzhledem k povaze mé práce to není relevantní | 134 | 7,6 | 7,6 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q128_2 Pokud požádám zástupce jiných odborností, aby se mnou na řešení situace klienta spolupracovali, reagují vstřícně

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 598 | 33,7 | 33,7 | 33,7 |
| | 2 spíše ano | 959 | 54,1 | 54,1 | 87,8 |
| | 3 spíše ne | 114 | 6,4 | 6,4 | 94,2 |
| | 4 ne | 12 | 0,7 | 0,7 | 94,9 |
| | 5 vzhledem k povaze mé práce to není relevantní | 91 | 5,1 | 5,1 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q128_3 Ostatní pracovníci naší organizace/organizační jednotky, s nimiž spolupracuji při řešení situace klienta, respektují mé odborné názory

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|---|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ano | 753 | 42,4 | 42,4 | 42,4 |
| | 2 spíše ano | 855 | 48,2 | 48,2 | 90,6 |
| | 3 spíše ne | 67 | 3,8 | 3,8 | 94,4 |
| | 4 ne | 15 | 0,8 | 0,8 | 95,3 |
| | 5 vzhledem k povaze mé práce to není relevantní | 84 | 4,7 | 4,7 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

q125 Komplikují některá právní ustanovení, jimiž se jako SPr Vaší organizace musíte řídit, naplňování cílů sociální práce s Vašimi klienty?

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------------------------|--------|--------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 ne | 1346 | 75,9 | 81,6 | 81,6 |
| | 2 ano | 303 | 17,1 | 18,4 | 100,0 |
| | Celkem | 1 649 | 93,0 | 100,0 | |
| Neplatné odpovědi z důvodu filtru | | System | 125 | 7,0 | |
| Celkem | | 1 774 | 100,0 | | |

q124 Jak SPr hodnotí současnou právní úpravu SP v ČR

| | | Počet | % | Validní % | Kumulativní % |
|-----------------|-------------------------|-------|-------|-----------|---------------|
| Platné odpovědi | 1 je zcela vyhovující | 205 | 11,6 | 11,6 | 11,6 |
| | 2 je nevhodná | 106 | 6,0 | 6,0 | 17,5 |
| | 3 je neúplná | 703 | 39,6 | 39,6 | 57,2 |
| | 4 je nevhodná i neúplná | 260 | 14,7 | 14,7 | 71,8 |
| | 5 nedokážu to posoudit | 500 | 28,2 | 28,2 | 100,0 |
| | Celkem | 1 774 | 100,0 | 100,0 | |

Dotazník

Červený text obsahuje pouze technické informace /popisy proměnných a variant, filtry/, tj. není určen pro respondenty a v online verzi se nezobrazuje.

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ KVALITA VÝKONU SOCIÁLNÍ PRÁCE V ČR

Dotazník je určen pro sociální pracovníce a sociální pracovníky

Vážená paní, Vážený pane,

děkujeme za ochotu věnovat se vyplňování tohoto dotazníku.

- Prosíme, otázky čtěte pozorně, protože **v dotazníku se nelze vracet zpět**. Je to proto, že Vaše odpovědi se rovnou zapisují do matice dat a navracení se v dotazníku zpět by způsobilo chybný zápis dat.
- Většinu odpovědí na otázky stačí **označit pouze kliknutím**.
- **Pokud není uvedeno jinak**, lze vybrat vždy pouze **jednu z nabízených variant** odpovědí.
- Po zodpovězení všech otázek, které se Vám zobrazí na aktuální stránce dotazníku, klikněte v dolní části dotazníku na tlačítko „**Další**“.
- Pokud některé z položek dotazníku přehlédnete a **zapomenete vyplnit**, dotazník tuto položku označí červeně a v **horní části dotazníku se objeví upozornění** na nevyplněnou položku. Po jejím vyplnění lze plynule pokračovat dále.
- **Pokud budete potřebovat vyplňování dotazníku přerušit**, klikněte v dolní části dotazníku na tlačítko „**Přerušit**“. Na emailovou adresu, kterou zadáte, Vám přijde odkaz na Váš dotazník, kde budou Vámi již dříve vyplněné otázky. Později tak můžete pokračovat ve vyplňování dotazníku od otázky, u které jste skončili. Takto zadaná e-mailová adresa se nepropisuje do matice dat a ani ji nelze s dokončeným dotazníkem spojit jiným způsobem. **Anonymita respondenta tímto krokem není narušena.**
- Po zodpovězení poslední otázky dotazníku, prosíme, zmáčkněte tlačítko „**Dokončit**“.
- **Pokud jako sociální pracovníce, sociální pracovník působíte ve více organizacích, více sociálních službách a podobně, prosíme, dotazník vyplňujte pouze za jednu z nich.** Pokud byste chtěli vyplnit dotazník i za další organizaci/službu, prosíme, vyplňte další dotazník.

Bližší informace o tomto dotazníkovém šetření naleznete na <https://www.vupsv.cz/vybrane-projekty/kvalita-vykonu-socialni-prace-v-ceske-republice/> .

q1 Jaká je Vaše současná pracovní pozice?

1. vedoucí pracovník/pracovnice (*FILTR: respondent, který zvolí tuto variantu, dále nepokračuje a zobrazí se mu tento text: Děkujeme, tento dotazník se k Vám dostal omylem. Je určený pouze sociální pracovníky či vedoucí pracovníky, kteří se zároveň věnují i sociální práci.*)
2. vedoucí a sociální pracovník/pracovnice
3. sociální pracovník/pracovnice
4. sociální kurátor
5. sociální pracovník a sociální kurátor
6. zdravotně sociální pracovník, příp. sociálně zdravotní pracovník
7. sociální pracovník a veřejný opatrovník

q2 Označte prosím, za jaký typ organizace/úřadu, kde působíte jako sociální pracovník/pracovnice, dotazník vyplňujete.

Možno vybrat pouze 1 variantu, za kterou vyplňujete tento dotazník.

1. organizace poskytující sociální služby, kromě zdravotnických zařízení (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, odpovídají ještě i na otázky q2aa a q2ab a pak pokračují dál otázkou q3*)
2. zdravotnické zařízení (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, odpovídají ještě i na otázku q2b a pak pokračují dál otázkou q3*)
3. státní zařízení pro uprchlíky a azylanty (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, odpovídají ještě i na otázku q2c a pak pokračují dál otázkou q3*)
4. věznice a nápravná zařízení (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, odpovídají ještě i na otázku q2d a pak pokračují dál otázkou q3*)
5. školské či výchovné zařízení pro děti či mládež (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, odpovídají ještě i na otázku q2e a pak pokračují dál otázkou q3*)
6. obecní úřad obce s rozšířenou působností/správní obvod hl. m. Prahy (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, odpovídají ještě i na otázku q2f_1 až q2f_3 a pak pokračují dál otázkou q3*)
7. obecní úřad obce s pověřeným obecním úřadem (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, odpovídají ještě i na otázku q2f_1 až q2f_3 a pak pokračují dál otázkou q3*)
8. obecní úřad obce se základní působností (*FILTR: pokračují dál otázkou q3*)
9. Úřad práce ČR (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, odpovídají ještě i na otázku q2g_1 a q2g_2 a pak pokračují dál otázkou q3*)
10. krajský úřad (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, odpovídají ještě i na otázku q2h_1 až q2h_3 a pak pokračují dál otázkou q3*)
11. projekt v rámci Místní akční skupiny (*FILTR: pokračují dál otázkou q3*)
12. jiné, prosím, vypište: **q2t** (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, pokračují dál otázkou q3*)

q2aa Prosím označte, o jaký druh sociální služby se jedná?

Možno vybrat pouze 1 variantu, za kterou vyplňujete tento dotazník

1. odborné sociální poradenství
2. azylové domy
3. centra denních služeb
4. denní stacionáře
5. domovy pro osoby se zdravotním postižením
6. domovy pro seniory
7. domovy se zvláštním režimem

8. domy na půl cesty
9. chráněné bydlení
10. intervenční centra
11. kontaktní centra
12. krizová pomoc
13. nízkoprahová denní centra
14. nízkoprahová zařízení pro děti a mládež
15. noclehárny
16. odlehčovací služby
17. osobní asistence
18. pečovatelská služba
19. podpora samostatného bydlení
20. průvodcovské a předčitatelské služby
21. raná péče
22. sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi
23. sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením
24. sociálně terapeutické dílny
25. sociální rehabilitace
26. sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče
27. telefonická krizová pomoc
28. terapeutické komunity
29. terénní programy
30. tísňová péče
31. tlumočnické služby
32. týdenní stacionáře
33. služby/zařízení následné péče

q2ab Jedná se o:

Možno vybrat pouze 1 variantu.

1. terénní službu
2. ambulantní službu
3. pobytovou službu
4. terénní a ambulantní službu
5. terénní a pobytovou službu
6. ambulantní a pobytovou službu
7. terénní, ambulantní a pobytovou službu

q2b Prosím označte, o jaký typ zdravotnického zařízení se jedná?

Možno vybrat pouze 1 variantu, za kterou vyplňujete tento dotazník

1. centrum duševního zdraví
2. dětská psychiatrická léčebna
3. dětský domov pro 1 až 3leté
4. domácí zdravotní péče
5. fakultní nemocnice
6. hospic
7. kojenecký ústav
8. kojenecký ústav s dětským domovem

9. léčebna pro dlouhodobě nemocné
10. nemocnice
11. nemocnice následné péče
12. psychiatrická léčebna
13. psychoterapeutický stacionář
14. sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních lůžkové péče
15. zařízení pro léčbu drogových závislostí

q2c Prosím označte, o jaký typ zařízení se jedná?

Možno vybrat pouze 1 variantu, za kterou vyplňujete tento dotazník

1. centrum na podporu integrace cizinců
2. integrační azylové středisko
3. pobytové středisko
4. přijímací středisko
5. zařízení pro zajištění cizinců
6. státní integrační program

q2d Na kterých úsecích VS jako sociální pracovník působíte?

Možno vybrat pouze 1 variantu, za kterou vyplňujete tento dotazník

1. detence
2. výkon vazby
3. výkon trestu
4. detence a vazba
5. detence a výkon trestu
6. výkon trestu i vazby

q2e Prosím označte, o jaký typ školského či výchovného zařízení se jedná?

Možno vybrat pouze 1 variantu, za kterou vyplňujete tento dotazník

1. dětský domov
2. dětský domov se školou
3. diagnostický ústav
4. pedagogicko-psychologická poradna
5. speciálně pedagogické centrum
6. středisko výchovné péče
7. základní škola
8. střední škola
9. výchovný ústav

V rámci obecního úřadu obce zajišťujete agendu:

Možno vybrat více variant.

- | | |
|--------------|--|
| q2f_1 | OSPOD |
| q2f_2 | sociální práce v přenesené působnosti mimo OSPOD |
| q2f_3 | sociální práce v samostatné působnosti |

V jakých agendách na Úřadě práce ČR působíte jako sociální pracovník?

Možno vybrat více variant.

- | | |
|--------------|-----------------------------|
| q2g_1 | dávky pomoci v hmotné nouzi |
| q2g_2 | příspěvek na péči |

V rámci krajského úřadu zajišťujete agendu:

Možno vybrat více variant.

- q2h_1** OSPOD
- q2h_2** sociální práce v přenesené působnosti mimo OSPOD
- q2h_3** sociální práce v samostatné působnosti

q3 V organizaci či organizační jednotce,³ kde působím jako sociální pracovník/pracovnice a za kterou vyplňuji tento dotazník:

1. je agenda sociální práce začleněna pod samostatný odbor/oddělení/úsek
2. je činnost sociálního pracovníka začleněna pod odbor/oddělení/úseky s širším či jiným zaměřením než pouze sociální práce
3. pozice sociálního pracovníka není v rámci struktury naší organizace/organizační jednotky začleněna pod žádný odbor/oddělení/úsek
4. jiné

q4 Jak dlouho jako sociální pracovník/pracovnice v této organizaci/organizační jednotce pracujete?

1. méně než 1 rok
2. 1 až 2 roky
3. 3 až 5 roků
4. 6 až 10 roků
5. 11 až 15 roků
6. více než 15 let

q5 Kolik sociálních pracovníků/pracovnic ve Vaší organizaci/organizační jednotce působí?

1. 1 až 3
2. 4 až 6
3. 7 až 10
4. 11 až 15
5. 16 až 20
6. 21 až 30
7. 31 až 40
8. 41 a více

q6 Jak významnou roli hraje sociální práce ve Vaší organizaci/organizační jednotce?

1. je hlavní nebo jednou z hlavních činností, jimž se naše organizace/organizační jednotka věnuje
2. je významnou doplňkovou službou k hlavní činnosti, na niž je naše organizace/organizační jednotka zaměřena
3. sociální práce hraje spíše okrajovou roli
4. nedokážu to posoudit

³ Pokud pracujete ve velké organizaci s členitou strukturou (např. ÚP ČR, Diakonie ČCE, Diecézní charita Brno apod.), na otázky v dotazníku prosím odpovídejte nikoliv podle stavu v celé Vaší organizaci, ale podle situace v organizační jednotce, v níž působíte (tj. např. v konkrétní sociální službě, na konkrétním Kontaktním pracovišti ÚP ČR apod.).

q7 Jsou poslání a cíle sociální práce uvedeny v písemných dokumentech Vaší organizace/organizační jednotky?

1. ano (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, pokračují otázkou q8*)
2. ne (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, pokračují otázkou q9_1 až q9_24*)
3. nevím (*FILTR: pokud zvolili tuto variantu, pokračují otázkou q9_1 až q9_24*)

q8 Vyplývá z těchto dokumentů, že naplňování poslání a cílů sociální práce má nezbytnou roli při plnění úkolů Vaší organizace/organizační jednotky?

1. ano
2. ne
3. nedokážu to posoudit

q9 Z níže uvedených cílových skupin prosím označte ty, se kterými se ve své současné praxi setkáváte NEJČASTĚJI:

Je možno označit více variant.

- q9_1** osoby bez přístřeší nebo nacházející se v nejistém/nevhodném bydlení
- q9_2** osoby ohrožené závislostí nebo závislé na návykových látkách
- q9_3** osoby, které vedou rizikový způsob života nebo jsou tímto způsobem života ohroženy
- q9_4** osoby ohrožené sociálním vyloučením či žijící v sociálně vyloučených lokalitách
- q9_5** etnické menšiny
- q9_6** osoby se zdravotním postižením
- q9_7** osoby se smyslovým postižením
- q9_8** osoby s mentálním postižením
- q9_9** osoby s tělesným postižením
- q9_10** osoby s chronickým duševním onemocněním
- q9_11** osoby s kombinovaným postižením
- q9_12** osoby s chronickým onemocněním
- q9_13** osoby v krizi
- q9_14** děti a mládež do věku 26 let
- q9_15** rodiny s dítětem/děťmi
- q9_16** osoby s materiálními problémy, osoby s dluhy
- q9_17** senioři
- q9_18** imigranti a azylanti

q9_19 oběti agrese, trestné činnosti či domácího násilí

q9_20 osoby komerčně zneužívané

q9_21 pachatelé trestné činnosti

q9_22 rodinní pečující (o seniory, dospělé či děti s potřebou dlouhodobé péče)

q9_23 osoby s omezenou způsobilostí k právním úkonům

q9_24 dlouhodobě nezaměstnaní

q10 Je přímá práce s klienty součástí Vaší činnosti sociálního pracovníka v organizaci/organizační jednotce, za níž vyplňujete tento dotazník? U odpovědi „ano“ můžete označit více variant.

q10_1 Ano, věnuji se sociální práci s individuálními klienty či jednotlivými rodinami.

q10_2 Ano, věnuji se skupinové sociální práci.

q10_3 Ano, věnuji se sociální práci s komunitou.

q10_4 Ne, přímé sociální práci se nevěnuji.

FILTR: otázky q10_1 až q10_4 jsou filtrem pro mnoho otázek, konkrétně:

- otázku **q11** NEodpovídají ti, kdo zvolili **q10_4**, ostatní ji odpovídají.
- **q40** odpovídají jen ti, kdo v **q10_1** zvolili ANO. Ostatní q40 přeskakují.
- **q103_1 až q114_7** odpovídají pouze ti, kdo v **q10_1** zvolili ANO (tj. věnují se práci s jednotlivými klienty či rodinami).
- **q125 a q125t** odpovídají pouze ti, kdo v **q10_1** zvolili ANO (tj. věnují se práci s jednotlivými klienty či rodinami).

q11 Považujete počet klientů, kterým poskytujete svoji pomoc a podporu, za přiměřený tomu, abyste práci s každým z nich mohl/a věnovat tolik času, kolik je potřeba?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nelze říci, počet klientů je velmi proměnlivý

q12 Máte jako sociální pracovník ve Vaší organizaci pracovní smlouvu na dobu neurčitou?

1. Ano.
2. Ne, mám smlouvu na dobu určitou.
3. Mám pouze DPČ či DPP. Prosím, uveďte číselně na kolik hodin měsíčně: **q12t**.....

FILTR: Na q13 odpovídají pouze ti, kdo u q12 zvolí variantu 1 či 2.

q13 Můžete uvést, jaká je výše Vašeho úvazku na pozici sociální pracovníka ve Vaší organizaci/organizační jednotce?

Možnosti k výběru (rolovací nabídka):

1. 0,1
2. 0,15
3. 0,2
4. 0,25
5. 0,3
6. 0,35
7. 0,4
8. 0,45
9. 0,5
10. 0,55
11. 0,6
12. 0,65
13. 0,7
14. 0,75
15. 0,8
16. 0,85
17. 0,9
18. 0,95
19. 1

q14 Jste jako sociální pracovník ve Vaší organizaci tzv. projektovým pracovníkem (pracovníkem na projektu)?

1. ano, zcela
2. ano, částečný úvazek
3. ne
4. nevím

q15 Máte Vy osobně v současné době ve Vaší organizaci pracovní úvazek nebo DPP/DPČ ještě i pro jinou pozici, než je pozice sociálního pracovníka?

1. ano
2. ne

q16 Je ve Vaší organizaci/organizační jednotce vyhodnocována pracovní zátěž sociálních pracovníků?

1. ano, pravidelně
2. ano, ale spíše výjimečně
3. ne
4. nevím

q17 Považujete formálně stanovenou celkovou výši úvazků sociálních pracovníků (bez DPP/DPČ) ve Vaší organizaci/organizační jednotce za optimální vzhledem k objemu práce, který musí sociální pracovníci zvládnout?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nedokážu to posoudit
6. v naší organizaci/organizační jednotce nemáme celkovou výši úvazků sociálních pracovníků formálně stanovenou (*FILTR: ti, kdo v q17 zvolí variantu 6, NEodpovídají na q18*)

q18 Současný součet úvazků sociálních pracovníků ve Vaší organizaci/organizační jednotce je:

1. vyšší, než je v naší organizaci/organizační jednotce formálně stanoveno
2. odpovídá stanovené výši
3. je o trochu nižší než stanovená výše
4. je výrazně nižší než stanovená výše
5. nevím

q19 Jak dlouhodobě vnímáte svoji pracovní zátěž na pozici sociálního pracovníka z hlediska objemu práce, kterou vykonáváte, a času, který na ni máte k dispozici?

1. velmi snadno zvladatelná
2. přiměřená
3. obtížně zvladatelná
4. nezvladatelná

q20 Máte možnost zástupu, pokud potřebujete čerpat dovolenou, onemocníte a podobně?

1. ano, vždy
2. někdy ano, někdy ne, v závislosti na momentálních okolnostech
3. ne

q21 Převažují ve Vaší písemné náplni práce na pozici sociálního pracovníka odborné činnosti z oboru sociální práce?

1. ano
2. ne
3. svoji písemnou náplň práce přesně neznám (*FILTR: pokud zvolili v q21 tuto variantu č. 3, NEodpovídají na q22*)

q22 Odpovídá to, co ve Vaší organizaci/organizační jednotce většinou jako sociální pracovník/pracovnice vykonáváte, Vaší písemné náplni práce?

1. ano
2. ne
3. nedovedu to posoudit

q23 Mají ve Vaší organizaci/organizační jednotce kromě sociálních pracovníků v písemných náplních práce některé z činností, které patří do odbornosti sociální práce, i jiní pracovníci?

1. ano
2. domnívám se, že ano
3. domnívám se, že ne
4. ne
5. nevím

q24 Vykonávají ve Vaší organizaci/organizační jednotce některé z činností, které patří do odbornosti sociální práce, kromě sociálních pracovníků i jiní pracovníci?

1. běžně
2. občas
3. výjimečně
4. nikdy
5. nevím

q25 Máte k dispozici písemně zpracované hodnoty sociální práce, kterými se má sociální práce ve Vaší organizaci řídit?

1. Ano, máme písemně formulované hodnoty přímo pro výkon sociální práce.
2. Ano, máme písemně stanovené hodnoty organizace, které se vztahují i na sociální práci.
3. Ne, vůbec nemáme písemně formulované hodnoty, které by se vztahovaly k výkonu sociální práce.
4. Nevím.

q26 Máte pro potřeby výkonu sociální práce ve Vaší organizaci/organizační jednotce popsané typy či příklady situací, kdy je třeba dávat pozor, aby nedocházelo ke zneužití znalostí, informací či pravomocí sociálního pracovníka vůči klientovi?

1. ano
2. ne
3. takové situace u nás nemohou nastat
4. nevím

q27 Mají sociální pracovníci ve Vaší organizaci/organizační jednotce písemné instrukce, jak mají postupovat, pokud zjistí, že jsou porušovány etické hodnoty sociální práce?

1. ano
2. ne
3. takové instrukce u nás nejsou potřeba
4. nevím

q28 Považujete písemná pravidla týkající se povinnosti mlčenlivosti sociálních pracovníků ve Vaší organizaci za dobře uplatnitelná v praxi?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne

4. ne
5. taková písemná pravidla u nás nemáme

q29 Pokud si nejste jistý/á, jak v souladu se zákonem postupovat při nakládání s informacemi o klientech (např. jak ošetřit u záznamů vedených ve speciálním softwaru nahlížení pracovníky spolupracujících subjektů, či poskytování informací o klientech v rámci případových konferencí, case managementu apod.), zajišťuje Vám organizace možnost toto kvalifikovaně konzultovat?

1. ano
2. ne
3. nevím
4. vzhledem k povaze mé práce se mne toto netýká

Prosím, přečtěte si níže vyjmenované činnosti a označte u každého z výroků uvedených v záhlaví, zda odpovídají Vaší situaci.

Prosím vyjádřete se ke všem níže uvedeným činnostem.

| | Jedná se o běžnou součást mé práce | | Mohu si na to vyhradit čas v rámci pracovní doby | | V posledních 12 měsících jsem tuto činnost ALESPŮN 1x dělal/a | |
|--|------------------------------------|----|--|----|---|----|
| | ano | ne | ano | ne | ano | ne |
| | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Vyhledávání lidí v nepříznivé sociální situaci či ohrožených vznikem nepříznivé sociální situace (depistáž) | q30_1a | | q30_1b | | q30_1c | |
| Realizace preventivních aktivit, jejichž cílem je předcházet vzniku nepříznivých životních situací klientů | q30_2a | | q30_2b | | q30_2c | |
| Komunitní sociální práce (tj. zlepšení porozumění potřebám komunity, vyvolání a podporování změny v rámci místního společenství, zplnomocňování členů komunity atd.) | q30_3a | | q30_3b | | q30_3c | |
| Obhajování oprávněných zájmů klienta (advokacie) při jednání s dalšími subjekty (např. úřady, sociální služby) | q30_4a | | q30_4b | | q30_4c | |
| Účast na procesu plánování rozvoje sociálních služeb na území obce/kraje | q30_5a | | q30_5b | | q30_5c | |
| Upozorňování na nevhodné nastavení dávkových systémů (zejm. výše dávek, podmínky nároku, způsob vyřizování žádostí o dávky apod.) | q30_6a | | q30_6b | | q30_6c | |

| | Jedná se o běžnou součást mé práce | | Mohu si na to vyhradit čas v rámci pracovní doby | | V posledních 12 měsících jsem tuto činnost ALESPŇ 1x dělal/a | |
|---|------------------------------------|----|--|----|--|----|
| | ano | ne | ano | ne | ano | ne |
| | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Upozorňování na problémy s dostupností sociálních služeb a dalších zdrojů nezbytných pro řešení nepříznivé sociální situace jednotlivců či skupin osob (např. dostupnost pomoci dalších odborníků, vhodných pracovních míst pro klienty, sociálních bytů apod.) | q30_7a | | q30_7b | | q30_7c | |
| Připomínkování legislativních návrhů ze sociální oblasti | q30_8a | | q30_8b | | q30_8c | |
| Podíl na tvorbě či připomínkování koncepčních dokumentů souvisejících se sociální oblastí na obecní, krajské či celostátní úrovni | q30_9a | | q30_9b | | q30_9c | |

Označte prosím u každé aktivity, zda jste se jí v uplynulých 12 měsících zúčastnil/a:

| | | Ano | Ne |
|-------|--|-----|----|
| | | 1 | 2 |
| q31_1 | Vystoupení na odborné konferenci, semináři či kulatém stole | | |
| q31_2 | Aktivní zapojení se v rámci některé z profesních organizací sdružujících sociální pracovníky v ČR nebo i v mezinárodním měřítku | | |
| q31_3 | Účast na jednání některé z platforem či pracovních skupin pro rozvoj sociální práce (témata např.: vznik profesního sdružení, zákony regulující sociální práci, standardy sociální práce, licencování sociálních pracovníků) | | |
| q31_4 | Účast na odborných kolegiích či odborných pracovních skupinách zaměřených na témata spojená s praktickým výkonem sociální práce (metody, nástroje sociální práce, cílové skupiny apod.) | | |
| q31_5 | Přednášková činnost v rámci vzdělávání sociálních pracovníků/studentů sociální práce | | |
| q31_6 | Zapojení se do praktické přípravy studentů sociální práce | | |
| q31_7 | Účast na tvorbě studijních/výukových materiálů | | |
| q31_8 | Participace na projektech či výzkumech souvisejících se sociální prací | | |

FILTR: q32_1 a q32_2 NEodpovídají ti, kteří v q31_1 až q31_8 ani jednou NEuvedli „ano“, tj. v této baterii otázek neoznačili žádnou položku.

A také q32_1 a q32_2 NEodpovídají ti, kdo v q4 označili variantu 1.

Pokud jste se v uplynulých 12 měsících věnoval/a některé z výše uvedených činností, zaměstnavatel Vám:

| | | Ano | Většinou ano | Většinou ne | Ne |
|--------------|---|-----|--------------|-------------|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| q32_1 | Umožnil realizovat tuto činnost v rámci Vaší pracovní doby | | | | |
| q32_2 | Hradil náklady spojené s účastí (např. cestovné, konferenční poplatky, členské příspěvky) | | | | |

q33 Na základě Vaší zkušenosti, řekl/a byste, že Váš přímý nadřízený pracovník je natolik obeznámen se sociální prací, že s ním lze řešit otázky Vaší praxe i na odborné úrovni?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nevím, dosud jsem s přímým nadřízeným odborné otázky neřešil/a

q34 Má Váš přímý nadřízený vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání v oboru sociální práce?

1. Ano, přímo v oboru sociální práce.
2. Ne, ale má vzdělání v jiném oboru, který také dle zákona kvalifikuje k výkonu sociální práce.
3. Ne, můj přímý nadřízený nemá vzdělání v žádném z oborů, které kvalifikují k výkonu sociální práce.
4. Nevím.

Když se zamyslíte nad pravomocemi, které v organizaci/organizační jednotce na Vaší pozici máte, umožňují Vám podle Vašich představ:

| | | Ano | Většinou ano | Většinou ne | Ne | Toto mi není v naší organizaci/organizační jednotce umožněno vůbec | Pro moji pracovní pozici toto není relevantní |
|--------------|---|-----|--------------|-------------|----|--|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| q35_1 | Vést sociální práci s klientem – jednotlivci či rodinou | | | | | | |
| q35_2 | Vést skupinovou sociální práci | | | | | | |

| | | Ano | Většinou ano | Většinou ne | Ne | Toto mi není v naší organizaci/organizační jednotce umožněno vůbec | Pro moji pracovní pozici toto není relevantní |
|--------------|--|-----|--------------|-------------|----|--|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| q35_3 | Uplatňovat metody z oblasti makropraxe v sociální práci (např. komunitní sociální práci, ekologickou perspektivu, kritickou sociální práci, antiopresivní přístup) | | | | | | |

q36 Jste Vy osobně nebo někdo jiný ze sociálních pracovníků/pracovnic členem/členkou managementu Vaší organizace/organizační jednotky?

1. Ano – já osobně.
2. Ano – já ne, ale jiný sociální pracovník/pracovnice naší organizace členem managementu je.
3. Ne – ani já, ani jiný sociální pracovník/pracovnice naší organizace členem managementu není.
4. Nevím.

q37 Když se ve Vaší organizaci/organizační jednotce jedná o zásadních otázkách, které ovlivňují i výkon sociální práce, je k jednání přizván alespoň jeden ze sociálních pracovníků/pracovnic Vaší organizace/organizační jednotky?

1. ano, vždy
2. ano, ale ne vždy
3. pouze výjimečně
4. ne
5. nejsem si jistý/á, jak toto u nás chodí

q38 Řekl/a byste, že názory a návrhy Vás či Vašich kolegů – sociálních pracovníků, které se týkají agendy sociální práce, management Vaší organizace/organizační jednotky:

1. většinou zohledňuje při svém rozhodování
2. většinou vyslechne, ale na rozhodování nemají vliv
3. stanoviska moje nebo sociálních pracovníků v naší organizaci vedení nepoptává
4. nedokážu to posoudit

q39 Kdo nejčastěji stanovuje Vaše každodenní pracovní úkoly?

1. úkoly si většinou stanovuji samostatně či ve spolupráci s kolegy
2. úkoly si většinou stanovuji po dohodě s nadřízeným
3. úkoly jsou mi většinou nadřízeným ukládány
4. jiné

FILTR: q40 odpovídají jen ti, kdo v q10_1 zvolili ANO.

q40 Kdo většinou rozhoduje o odborných otázkách v rámci Vaší přímé sociální práce s klientem (jednotlivcem či rodinou) ve Vaší organizaci?

1. Většinou rozhoduji samostatně nebo ve spolupráci s dalšími sociálními pracovníky naší organizace/organizační jednotky.
2. Do rozhodování o odborných otázkách v rámci sociální práce s klientem většinou zasahují i kolegové z jiných oborů či nadřízení.
3. Jiné

q41 V případě, že v souvislosti s výkonem sociální práce potřebujete jednat se subjekty mimo Vaši organizaci, můžete tato jednání vést samostatně?

1. Ano, obvykle vedu jednání samostatně.
2. Obvykle vedu jednání ve spolupráci s kolegy či s nadřízeným.
3. Ne, obvykle vede jednání nadřízený.
4. Zatím jsem s jiným subjektem nepotřeboval/a jednat.

q42 Účastníte se obvykle prezentací témat spojených s výkonem sociální práce ve Vaší organizaci, které jsou určeny zástupcům subjektů mimo Vaši organizaci (např. zástupcům politické reprezentace, zástupcům jiných služeb, donátorům apod.)?

1. Ano, aktivně se účastním, sám/a prezentuji.
2. Ano, jsem těmto prezentacím obvykle přítomen/a, ale prezentuje někdo jiný.
3. Ne, prezentací se sám/a neúčastním, ale chystám k nim podklady.
4. Ne, nepodílím se na nich žádným způsobem.
5. Nevím, zda takové prezentace probíhají.
6. Takové prezentace u nás neprobíhají.

Podílel se v organizaci/organizační jednotce, za níž tento dotazník vyplňujete, na vytváření níže uvedených materiálů také odborník s kvalifikací sociálního pracovníka?

| | | Ano, kmenový pracovník naší organizace s kvalifikací z oboru sociální práce | Ano, ale výhradně externí odborník s kvalifikací z oboru sociální práce | Ne | Nevím, zda se na tom podílel sociální pracovník | Nevím, zda takové materiály máme/takové materiály nemáme |
|---------------|---|---|--|----|--|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q43_1 | Dokumenty vymezující poslání a cíle sociální práce v organizaci | | | | | |
| q43_2 | Písemná pravidla poskytování supervize sociálním pracovníkům | | | | | |
| q43_3 | Písemná kritéria kvality výkonu sociální práce | | | | | |
| q43_4 | Nástroje pro reflektování a vyhodnocování práce sociálních pracovníků | | | | | |
| q43_5 | Interní metodické materiály týkající se individuální práce s klientem (jednotlivci a rodiny) | | | | | |
| q43_6 | Interní metodické materiály týkající se skupinové sociální práce | | | | | |
| q43_7 | Interní metodické materiály týkající se makropraxe (např. komunitní sociální práce, ekologická perspektiva, kritická sociální práce, antiopresivní přístup) | | | | | |
| q43_8 | Obecná struktura záznamu o práci s klientem | | | | | |
| q43_9 | Návod pro záznam o skupinové sociální práci | | | | | |
| q43_10 | Návod pro záznam o makropraxi | | | | | |
| q43_11 | Informační materiály pro klienty a veřejnost | | | | | |

| | | Ano, kmenový pracovník naší organizace s kvalifikací z oboru sociální práce | Ano, ale výhradně externí odborník s kvalifikací z oboru sociální práce | Ne | Nevím, zda se na tom podílel sociální pracovník | Nevím, zda takové materiály máme/takové materiály nemáme |
|---------------|---|---|--|----|--|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q43_12 | Dokument stanovující hodnoty, kterými se má sociální práce v organizaci řídit | | | | | |
| q43_13 | Popis pracovního místa „sociální pracovník“ v organizaci/organizační jednotce | | | | | |

q44 Řekl/a byste, že předávání a sdílení informací ve Vaší organizaci/organizační jednotce funguje dobře, protože informace, které se týkají Vaší oblasti sociální práce, se k Vám vždy včas dostanou?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nedokážu to posoudit

q45 Řekl/a byste se, že Vy sám/a máte dostatečné možnosti předávat své informace KOLEGŮM v organizaci/ organizační jednotce vždy včas?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nedokážu to posoudit
6. moje práce předávat informace kolegům v organizaci nevyžaduje

q46 Řekl/a byste se, že máte dostatečné možnosti předávat potřebné informace MANAGEMENTU Vaší organizace/ organizační jednotky?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nedokážu to posoudit

U následujících položek prosím označte reálnou situaci ve Vaší organizaci/organizační jednotce:

| | | Ano | Ne | Nevím |
|--------------|---|-----|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| q47_1 | Organizace/organizační jednotka má písemně formulovaná kritéria pro výběr nových sociálních pracovníků | | | |
| q47_2 | Písemně formulovaná kritéria pro výběr nových sociálních pracovníků zahrnují i odborné nároky nad rámec zákonných požadavků | | | |
| q47_3 | Organizace/organizační jednotka má zpracován odborný profil pozice sociálního pracovníka | | | |
| q47_4 | Osobnostní předpoklady pro zvládnutí pracovní pozice sociální pracovník jsou ve Vaší organizaci/organizační jednotce u uchazečů o tuto pracovní pozici testovány | | | |
| q47_5 | Psychologické předpoklady pro zvládnutí pracovní pozice sociální pracovník jsou ve Vaší organizaci/organizační jednotce u uchazečů o tuto pracovní pozici testovány | | | |

q48 Zaškolování nových sociálních pracovníků/pracovnic ve Vaší organizaci/organizační jednotce v současné době:

1. funguje spolehlivě na základě formálně stanoveného postupu
2. funguje spolehlivě na neformální bázi
3. nefunguje spolehlivě, ani na formální ani na neformální bázi
4. zaškolování u nás vůbec neprobíhá
5. nejsem si jistý/á, jak to u nás probíhá

q49 Když u Vás novému sociálnímu pracovníkovi/sociální pracovníci končí zkušební doba či tzv. adaptační proces, bývá toto období nějak vyhodnocováno?

1. ano
2. ne
3. nevím

Jak je ve Vaší organizaci/organizační jednotce upraveno další odborné vzdělávání sociálních pracovníků?

| | | Ano | Ne | Nevím |
|--------------|---|-----|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| q50_1 | Vzdělávací potřeby sociálních pracovníků jsou pravidelně zjišťovány | | | |

pokračování tabulky

| | | Ano | Ne | Nevím |
|--------------|---|-----|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| q50_2 | Sociální pracovníci jsou zaměstnavatelem podporováni (finančně, studijním volnem apod.), aby se vzdělávali i nad rámec zákonné povinnosti | | | |
| q50_3 | Další vzdělávání sociálních pracovníků je upraveno vnitřním předpisem | | | |

FILTR: q51_1 až q53_2 NEodpovídají ti, kdo v q4 označili variantu 1.

Jak to bylo v posledních 12 měsících s Vaším dalším odborným vzděláváním, které je pro sociální pracovníky povinné?

| | | Ano | Částečně | Ne | Nevím | V posledních 12 měsících jsem se vzdělávání neúčastnil/a |
|--------------|--|-----|----------|----|-------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q51_1 | Jeho obsah ladil se zaměřením mé činnosti. | | | | | |
| q51_2 | Účast se mi započítala do pracovní doby, nebo jsem na ni dostal/a placené volno. | | | | | |
| q51_3 | Moji účast na tomto vzdělávání hradil zaměstnavatel. | | | | | |
| q51_4 | Jeho zaměření jsem si mohl/a určit sám/a. | | | | | |

Mohl/a jste v posledních 12 měsících dělat níže uvedené činnosti v rámci své pracovní doby:

| | | Ano, vždy | Většinou ano | Většinou ne | Ne | V posledních 12 měsících jsem tyto činnosti nerealizoval/a |
|-------|---|--------------|-----------------|----------------|----|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q52_1 | Čerpat vnější metodickou podporu (např. konzultace s odborníky z jiných organizací) | | | | | |
| q52_2 | Poskytovat metodickou podporu kolegům z jiných organizací | | | | | |

Kolikrát jste se v posledních 12 měsících účastnil/a supervize zajišťované Vaším zaměstnavatelem?

Prosím, označte všechny varianty, které odpovídají situaci na Vašem pracovišti.

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 a vícekrát | V uplynulých 12 měsících jsem neměl/a možnost účastnit se tohoto typu supervize | Tento typ supervize jsem pro svou práci nepotřeboval/a |
|-------|------------------------|---|---|---|---|---|---|-----------------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | |
| q53_1 | Skupinová supervize | | | | | | | | | |
| q53_2 | Individuální supervize | | | | | | | | | |

FILTR: q54_1, q54_2 a q54_3 NEodpovídají ti, kdo u q53_1 zvolili variantu 8 nebo 9 (tj. odpověděli, že ji v uplynulém období nečerpali nebo že ji nepotřebují).

Jaké podmínky provázely Vaši účast na skupinové supervizi?

| | | Ano | Částečně | Ne | Nevím |
|-------|---|-----|----------|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| q54_1 | Účast se mi započítala do pracovní doby. | | | | |
| q54_2 | Náklady hradil můj zaměstnavatel. | | | | |
| q54_3 | Skupinovou supervizi jsme si s kolegy mohli vyžádat, kdykoliv jsme potřebovali. | | | | |

FILTR: q55_1, q55_2 a q55_3 NEodpovídají ti, kdo u q53_2 zvolili variantu 8 nebo 9 (tj. odpověděli, že ji v uplynulém období nečerpali nebo že ji nepotřebují).

Jaké podmínky provázely Vaši účast na individuální supervizi?

| | | Ano | Částečně | Ne | Nevím |
|-------|--|-----|----------|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| q55_1 | Účast se mi započítala do pracovní doby. | | | | |
| q55_2 | Náklady hradil můj zaměstnavatel. | | | | |
| q55_3 | Individuální supervizi jsem si mohl/a vyžádat, kdykoliv jsem potřeboval/a. | | | | |

q56 Řešíte na pracovních setkáních s kolegy či nadřízenými situace spojené s praktickým uplatňováním hodnot, kterými se řídí sociální práce ve Vaší organizaci/organizační jednotce?

1. ano, pravidelně
2. ano, příležitostně
3. ano, ale spíše výjimečně
4. ne
5. nevím

q57 Využíváte při své práci některou z technik sebereflexe (např. sebereflexivní deník, sebereflexivní inventář, sebereflexivní rozhovor)?

1. ano
2. ano, příležitostně
3. ne

Nyní se prosím vyjádřete k nastavení Vašich dalších pracovních podmínek týkajících se pracovní doby, pracovního volna a uvolnění z práce. Do jaké míry máte možnost:

| | | Ano | Částečně ano | Spíše ne | Ne | Nevím |
|-------|--|-----|--------------|----------|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q58_1 | Rozhodovat o rozložení čerpání Vaší dovolené | | | | | |
| q58_2 | Dohodnout si takovou úpravu pracovní doby, která Vám umožní sladit práci a péči o dítě či jiného člena Vaší rodiny | | | | | |
| q58_3 | Vyžádat si uvolnění na doprovod člena rodiny k lékaři či na Vaši vlastní návštěvu lékaře | | | | | |
| q58_4 | Dohodnout část výkonu práce z domova (tzv. home office) | | | | | |
| q58_5 | Čerpat studijní volno | | | | | |

Máte možnost čerpat:

| | | Ano | Ne |
|-------|-------------------------------------|-----|----|
| | | 1 | 2 |
| q59_1 | Min. 5 týdnů dovolené | | |
| q59_2 | Indispoziční volno (tzv. sick days) | | |

q60 Máte na Vašem pracovišti k dispozici vhodné zázemí pro uspokojení Vašich vlastních potřeb (vyhrazené hygienické zařízení, vybavená kuchyňka, místnost pro odpočinek apod.)?

1. ano, zcela
2. ano, částečně
3. spíše ne
4. vůbec ne
5. takové zázemí nepotřebuji

q61 Máte možnost upravit si své pracovní prostředí podle vlastních potřeb a vkusu?

1. ano, dostatečnou možnost
2. pouze v maličkostech
3. ne
4. nevím

Uved'te, zda Vám zaměstnavatel nabízí tyto zaměstnanecké výhody:

| | | Ano | Ne | Nevím |
|--------------|---|-----|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| q62_1 | Stravenky či stravenkový paušál | | | |
| q62_2 | Příspěvek na vzdělávání nad rámec povinného rozsahu vzdělávání | | | |
| q62_3 | Příspěvky či poukazy na sportovní, kulturní či rekreační aktivity | | | |
| q62_4 | Příspěvek na penzijní připojištění/úrazové pojištění apod. | | | |
| q62_5 | Možnost využít služební notebook či telefon pro soukromé účely | | | |
| q62_6 | Příspěvek na konzultace s psychologem či osobním koučem dle vašeho výběru | | | |

Nyní bychom se Vás rádi zeptali, jak vnímáte komunikaci mezi Vámi a Vašimi kolegy ve Vaší organizaci/organizační jednotce.

Uved'te prosím, nakolik ve vztazích a komunikaci mezi Vámi a Vašimi kolegy platí:

| | | Ano, zcela to platí | Ano, spíše to platí | Spíše to neplatí | Ne, vůbec to neplatí | Nedokážu to posoudit |
|--------------|--|---------------------|---------------------|------------------|----------------------|----------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q63_1 | Pokud si s něčím nevím rady, mohu se zeptat kolegů, aniž by mne považovali za neschopného. | | | | | |
| q63_2 | Pokud je pro mě nějaká pracovní situace náročná, pomůže mi sdílet toto s kolegy. | | | | | |
| q63_3 | Pokud v rámci výkonu své práce udělám chybu, mohu se na kolegy bez obav obrátit, když potřebuji pomoc s její nápravou. | | | | | |

| | | Ano, zcela to platí | Ano, spíše to platí | Spíše to neplatí | Ne, vůbec to neplatí | Nedokážu to posoudit |
|-------|---|------------------------------|------------------------------|------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q63_4 | Nemusím mít obavy, že mě kolegové za mými zády pomlouvají. | | | | | |
| q63_5 | Nebojím se před svými kolegy vyjadřovat své názory. | | | | | |
| q63_6 | Pokud se z důvodů jakékoliv osobní indispozice necítím schopen/a vykonávat sociální práci v obvyklé kvalitě, mohu se s tím kolegům bez obav svěřit. | | | | | |
| q63_7 | Celkově vnímám komunikaci se svými kolegy jako založenou na důvěře a bezpečnou. | | | | | |

Podobně bychom Vás chtěli požádat, abyste se vyjádřil/a také ke komunikaci s Vaším nadřízeným pracovníkem.

Uveďte, prosím, zda ve vztazích a komunikaci mezi Vámi a Vaším nadřízeným pracovníkem platí:

| | | Ano | Spíše ano | Spíše ne | Ne | Nedokážu to posoudit |
|-------|---|-----|--------------|-------------|----|----------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q64_1 | Pokud si s něčím nevím rady, mohu se zeptat nařízeného, aniž by mne považoval za neschopného. | | | | | |
| q64_2 | Pokud je pro mě nějaká pracovní situace náročná, mohu se bez obav obrátit na svého nadřízeného. | | | | | |
| q64_3 | Pokud v rámci výkonu své práce udělám chybu, mohu se bez obav obrátit na svého nadřízeného, když potřebuji pomoc s její nápravou. | | | | | |
| q64_4 | Nebojím se před svým nadřízeným vyjadřovat své názory. | | | | | |
| q64_5 | Pokud se z důvodů jakékoliv osobní indispozice necítím schopen/a vykonávat sociální práci v obvyklé kvalitě, mohu se s tím svému nadřízenému bez obav svěřit. | | | | | |
| q64_6 | Celkově vnímám komunikaci se svým nadřízeným jako založenou na důvěře a bezpečnou. | | | | | |

q65 V případě, že dojde k vážnému rozporu mezi stanovisky sociálních pracovníků, máte písemně ošetřeno, jak takové situace řešit?

1. ano
2. ne
3. nevím
4. toto v naší organizaci/organizační jednotce nepotřebujeme

q66 V případě, že dojde k vážnému rozporu mezi sociálními pracovníky a vedením, máte písemně ošetřeno, jak takové situace řešit?

1. ano
2. ne
3. nevím
4. toto v naší organizaci/organizační jednotce nepotřebujeme

q67 Využívá či právě zavádí Vaše organizace/organizační jednotka nějaký model řízení kvality?

1. Ano, některý z existujících modelů (např. ISO, EFQM, E-Qualin, outcomes star apod.).
2. Ano, jedná se o model vytvořený přímo pro naši organizaci/organizační jednotku.
3. Ne
4. Nevím

FILTR: q68 odpovídají jen ti, kdo u q67 zvolili variantu 1 nebo 2, čili ANO.

q68 Zahrnuje tento model i řízení kvality sociální práce?

1. Ano, model se zaměřuje výhradně či převážně na kvalitu sociální práce.
2. Ano, kvalita sociální práce je jednou z dílčích oblastí tohoto modelu řízení kvality.
3. Ne, kvalita sociální práce není v rámci tohoto modelu samostatně vyhodnocována.
4. Nedokážu to posoudit.

q69 Absolvovala Vaše organizace/organizační jednotka v uplynulých 5 letech některý z auditů zaměřených na kvalitu poskytovaných služeb (např. různé certifikace kvality, procesní audit, klientský audit apod.)?

1. ano
2. ne
3. nevím

FILTR: q70 odpovídají jen ti, kdo u q69 zvolili variantu 1 – ANO.

q70 Týkal se tento audit i oblastí sociální práce?

1. Ano, audit se zaměřoval výhradně či převážně na kvalitu sociální práce.
2. Ano, kvalita sociální práce byla jednou z dílčích oblastí daného auditu.
3. Ne, kvalita sociální práce nebyla v rámci daného auditu samostatně vyhodnocována.
4. Nedokážu to posoudit.

q71 Účastnil/a jste se Vy osobně v uplynulých 5 letech nějakého (ať už externího nebo interního) hodnocení kvality výkonu sociální práce ve Vaší organizaci/organizační jednotce?

1. Ano.
2. Já osobně ne, ale někteří z mých kolegů sociálních pracovníků/pracovnic ano.
3. Ne, sociální pracovníci se hodnocení kvality výkonu sociální práce u nás přímo neúčastní.
4. Ne, takové hodnocení se u nás v uplynulých 5 letech nedělalo.
5. Nevím, jestli takové hodnocení u nás v uplynulých 5 letech proběhlo.

FILTR: q72 odpovídají jen ti, kdo u q71 zvolili variantu 1,2 nebo 3 (opověděli já nebo jiný z kolegů nebo nikdo, ale audit byl).

q72 Jsou do procesů hodnocení kvality výkonu sociální práce ve Vaší organizaci/organizační jednotce zapojováni také klienti?

1. Ano, klienti se podílejí na celém procesu hodnocení kvality.
2. Ano, klienty zapojujeme pouze prostřednictvím zohlednění zpětných vazeb, které od nich získáme.
3. Ne.
4. Nevím.

q73 Jak často ve Vaší organizaci/organizační jednotce probíhá sebehodnocení sociálních pracovníků/pracovnic?

1. 1x ročně
2. 2x ročně
3. 3x ročně a častěji
4. Sebehodnocení neprobíhá organizovaně. Každý sociální pracovník/pracovnice si je dělá během roku dle potřeby.
5. Sebehodnocení sociálních pracovníků/pracovnic se u nás nedělá.

FILTR: q74_1 až q74_6 NEodpovídají ti, kdo u q73 zvolili variantu 5 (sebehodnocení se u nich nedělá)

K čemu je podle Vaší zkušenosti toto sebehodnocení sociálních pracovníků využíváno?

Označte prosím všechny odpovědi, které pro Vás platí.

q74_1 Na základě výsledků sebehodnocení společně promýšlíme, jak dělat naši práci lépe.

q74_2 Na základě výsledků sebehodnocení je nám managementem určováno, co máme dělat jinak.

q74_3 Je to důležité pro mě samotného/samotnou, pomáhá mi to zlepšovat mou práci.

q74_4 Sebehodnocení je využíváno pro jiné účely, než je rozvoj kvality naší práce (např. odměňování pracovníků).

q74_5 Domnívám se, že to dále využíváno není.

q74_6 Nevím.

FILTR: Pokud na q43_5 odpoví variantou 5 („Takové materiály u nás zpracovány nemáme“), pak NEodpovídají na q75 ani na q76.

q75 Je součástí metodických materiálů k procesu sociální práce s klientem, které máte ve Vaší organizaci/organizační jednotce, i pojmenování a popsání intervencí, specifikování, pro jaké klienty a situace jsou jednotlivé intervence vhodné apod. (tzv. kompendium intervencí)?

1. ano
2. ne
3. nevím

q76 Na následující škále prosím vyznačte, do jaké míry považujete Vaše interní metodické materiály týkající se práce s klientem za vhodné pro Vaši praxi.

1 zcela vhodné 2 3 4 5 6 7 zcela nevhodné

FILTR: Pokud na q43_8 odpoví variantou 5 („Takové materiály u nás zpracovány nemáme“), pak NEodpovídají na q77, ani na q78_1 až q78_5.

q77 Považujete návod na obecnou strukturu záznamu o práci s klientem, který ve Vaší organizaci/organizační jednotce využíváte, za vhodný pro potřeby výkonu sociální práce?

Vyznačte na následující škále.

1 zcela vhodný 2 3 4 5 6 7 zcela nevhodný

Uveďte prosím, zda obecná struktura záznamu o sociální práci, kterou ve Vaší organizaci/organizační jednotce využíváte, obsahuje mimo jiné i následující položky:

| | | Ano | Ne | Nevím |
|--------------|--|-----|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| q78_1 | Údaje o životní situaci klienta | | | |
| q78_2 | Sjednané cíle spolupráce s klientem | | | |
| q78_3 | Identifikace kroků vedoucích k naplnění stanovených cílů spolupráce s klientem | | | |
| q78_4 | Průběh spolupráce s klientem | | | |
| q78_5 | Vyhodnocení dosažení cílů spolupráce s klientem | | | |

q79 Máte ve Vaší organizaci/organizační jednotce písemně stanoveno, kdo a jakým způsobem může nakládat se záznamy o klientech sociálních pracovníků?

1. ano
2. ne
3. nevím

q80 Jsou ve Vaší organizaci/organizační jednotce písemně stanoveny možnosti, k čemu mohou být informace uvedené v záznamech o práci s klienty využívány?

1. ano
2. ne
3. nevím

q81 Přináší Vám osobně práce, kterou jako sociální pracovník/pracovnice vykonáváte, pocit uspokojení?

1. ano
2. občas
3. výjimečně
4. ne
5. nevím, takto o své práci neuvažuji

q82 Řekl/a byste, že Vám práce na Vašem současném pracovišti dává možnost v dostatečné míře uplatňovat Vaše odborné znalosti a dovednosti z oboru sociální práce?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne

q83 Máte pocit, že společnost vnímá práci sociálních pracovníků v té oblasti výkonu sociální práce, ve které působíte, pozitivně?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nedokážu to posoudit

q84 Má dle Vašich zkušeností veřejnost dobré povědomí o tom, s jakými typy problémů se může obracet na sociální pracovníky působící ve Vaší oblasti výkonu sociální práce?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nedokážu to posoudit

Výkon sociální práce klade na sociální pracovníky vysoké nároky a často představuje dlouhotrvající zátěž a stres. To se může na straně sociálních pracovníků začít projevovat nepříjemnými stavy.

Prosím vyznačte na škále 1–5, jak moc se Vás daný problém jako sociálního pracovníka v současné době týká. Čím vyšší číslo, tím více se Vás daný problém týká, tedy 1 – vůbec se mne to netýká až 5 – silně se mně to týká.

| | | 1 – vůbec se mě to netýká | 2 | 3 | 4 | 5 – silně se mě to týká |
|--------------|---|---------------------------|---|---|---|-------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q85_1 | Mám pocit, že problémy v práci přibývají rychleji, než je stihám řešit. | | | | | |
| q85_2 | Mám pocit, že v určitých situacích v práci opakovaně selhávám. | | | | | |
| q85_3 | Přestávám ve své práci vidět smysl. | | | | | |

| | | 1 – vůbec se mě to netýká | 2 | 3 | 4 | 5 – silně se mě to týká |
|-------|--|---------------------------|---|---|---|-------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q85_4 | Do práce chodím s nechutí. | | | | | |
| q85_5 | V noci špatně spím a přemýšlím o práci. | | | | | |
| q85_6 | Mojí kolegové mě rozčilují. | | | | | |
| q85_7 | Mívám negativní pocity vůči klientům. | | | | | |
| q85_8 | V mém volném čase se mi vnucují myšlenky na pracovní problémy. | | | | | |
| q85_9 | Mám chronické zdravotní potíže, které souvisejí s pracovním stresem. | | | | | |

Nyní vám položíme několik otázek, které se týkají toho, zda je ve Vaší organizaci/ organizační jednotce řešena problematika rizik spojených s výkonem sociální práce. Nejedná se tedy o obecnou agendu BOZP či požární ochrany, ale o různá ohrožení osobní bezpečnosti, kterým můžete jako sociální pracovník/pracovnice čelit při výkonu své práce.

Prosím, vyjádřete se k následujícím položkám, které se týkají ošetření rizik v oblasti ohrožení osobní bezpečnosti v souvislosti s výkonem sociální práce ve Vaší organizaci/organační jednotce:

| | | Ano | Ne | Nevím | Toto nepovažuji pro sociální práci v naší organizaci/org. jednotce za potřebné |
|-------|---|-----|----|-------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| q86_1 | Organizace/organační jednotka má zpracovanou vlastní analýzu rizik, s nimiž se při výkonu sociální práce mohou sociální pracovníci setkat. | | | | |
| q86_2 | Sociální pracovníci mají k dispozici písemně zpracované postupy prevence vzniku ohrožujících situací souvisejících s výkonem sociální práce v naší organizaci/organační jednotce. | | | | |
| q86_3 | Organizace/organační jednotka má písemně zpracované postupy, jak má sociální pracovník jednat, pokud se ocitne v souvislosti s výkonem práce v ohrožujících situacích. | | | | |
| q86_4 | Byl jsem proškolen/a, jak předcházet a řešit rizikové situace související se sociální prací v naší organizaci/ organizační jednotce. | | | | |
| q86_5 | V naší organizaci/organační jednotce máme pro sociální pracovníky nastavený postup hlášení rizik či incidentů, kterým čelili v souvislosti s výkonem své práce. | | | | |

q87 Umožňuje Vám stávající organizace práce ve Vaší organizaci/organizační jednotce dodržovat písemná či nepsaná pravidla předcházení vzniku ohrožujících situací souvisejících s výkonem Vaší práce?

1. ano, vždy
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nevím

q88 Je umístění a prostorové uspořádání Vašeho pracoviště upraveno tak, že se nemusíte bát ani v případě, že by se klient začal chovat agresivně nebo Vás jinak ohrožoval?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nedokážu to posoudit
6. toto se mě netýká, s klienty pracuji výhradně v terénu.

q89 Máte na svém pracovišti k dispozici materiální či technické prostředky pro zajištění Vaší bezpečnosti v situacích, kdy by Vás Váš klient začal ohrožovat (např. tlačítko na přivolání pomoci)?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. toto se mě netýká, s klienty pracuji výhradně v terénu.

q90 Máte při své práci v terénu k dispozici materiální či technické prostředky, které pomáhají chránit Vaši bezpečnost v případě, že se dostanete do nebezpečné situace (např. prostředky na osobní obranu, tísňové tlačítko apod.)?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. toto se mě netýká, s klienty v terénu nepracuji

q91 Hradí Vám zaměstnavatel pojištění odpovědnosti za škodu pro případy, že byste v souvislosti s výkonem své práce nějakou způsobil/a?

1. ano
2. částečně
3. ne
4. nevím

q92 Pokud byste se v souvislosti s výkonem své práce dostal/a do právního sporu, poskytnete Vám Vaše organizace právní pomoc?

1. ano
2. ne
3. nevím

Nyní bychom se Vás rádi zeptali na podmínky pro jednání s klienty na Vašem pracovišti sociální práce.

Prosím, vyjádřete se ke každé z níže uvedených položek:

| | | Vždy nebo téměř vždy | Občas | Výjimečně | Nikdy | Vzhledem k povaze mé práce se mne toto netýká |
|--------------|--|-------------------------------|-------|-----------|-------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q93_1 | Na svém pracovišti mám pro individuální jednání s klientem dostatek soukromí. | | | | | |
| q93_2 | V čase, kdy jednám s klientem, nejsem ničím vyrušován/a (např. telefonáty, e-maily, jinými klienty apod.). | | | | | |
| q93_3 | Pokud se potřebuji věnovat jiné než individuální práci s klientem (např. skupinové práci, případové konferenci apod.), mám pro to k dispozici vhodné prostory. | | | | | |

Dále bychom Vám rádi položili několik otázek, které se týkají prostorových a materiálních podmínek, které Vaše organizace/organizační jednotka poskytuje klientům sociální práce.

Prosím, vyjádřete se k níže uvedeným položkám:

| | | Ano, zcela | Spíše ano | Spíše ne | Ne | Nedokážu to posoudit | Vzhledem k povaze mé práce se toto mého pracoviště netýká |
|--------------|--|---------------|--------------|-------------|----|----------------------------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| q94_1 | Přístup k pracovišti sociální práce je bezbariérový. | | | | | | |
| q94_2 | V budově, kde je umístěno, je pracoviště sociální práce snadné najít i pro člověka, který je zde poprvé. | | | | | | |
| q94_3 | Při čekání, než se u sociálního pracovníka dostanou na řadu, mají klienti zajištěn dostačující komfort (např. dostatek míst na sezení, přiměřená teplota, dostupná toaleta, hrací koutek pro dítě). | | | | | | |
| q94_4 | Pracoviště sociální práce je vybaveno prostředky a pomůckami, které usnadňují spolupráci s klienty se specifickými potřebami (např. osoby s PAS, osoby s kognitivním postižením, se smyslovým postižením apod.). | | | | | | |

Máte jako sociální pracovník/pracovnice k dispozici?

| | | Ano | Částečně ano | Ne | Není relevantní (např. nepracujete v terénu, nebo naopak v kanceláři, ve Vaší obci není MHD apod.) |
|--------------|---|-----|-----------------|----|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| q95_1 | Vlastní pracovní počítač | | | | |
| q95_2 | Vlastní pracovní mobilní telefon či tablet s daty | | | | |

pokračování tabulky

| | | Ano | Částečně ano | Ne | Není relevantní (např. nepracujete v terénu, nebo naopak v kanceláři, ve Vaší obci není MHD apod.) |
|---------------|--|-----|--------------|----|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| q95_3 | Technické zařízení pro on-line komunikaci (např. PC s web kamerou a mikrofonem, dostatečně silným internetovým připojením) | | | | |
| q95_4 | Software či aplikaci pro online komunikaci (např. Skype, MS Teams, Zoom) | | | | |
| q95_5 | Specializovaný software či aplikaci, v níž vedete záznamy o sociální práci s klientem | | | | |
| q95_6 | Dle potřeby přístup (fyzicky či on-line) k aktuálním právním normám a komentářům k nim, které se vztahují k problematice, jíž se zabýváte | | | | |
| q95_7 | Dle potřeby (fyzicky či on-line) přístup k plným verzím aktuálních metodických materiálů vztahujících se k oblasti výkonu sociální práce, v níž působíte | | | | |
| q95_8 | Dle potřeby (fyzicky či on-line) odbornou literaturu či další odborné zdroje | | | | |
| q95_9 | Nezbytné kancelářské potřeby a kancelářské vybavení | | | | |
| q95_10 | Pracovní oděv a obuv vhodnou pro pohyb v obtížněji přístupném terénu | | | | |
| q95_11 | Dle potřeby takový služební dopravní prostředek, který považujete za vhodný | | | | |
| q95_12 | Zaměstnavatelem hrazenou sítovou jízdenku na MHD či je Vám jízdné na MHD propláceno | | | | |

q96 Máte k dispozici vhodné informační materiály pro informování veřejnosti o tom, jakou pomoc a podporu sociální pracovníci Vaší organizace/organizační jednotky nabízejí?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. veřejnost o sociální práci v naší organizaci/organizační jednotce nepotřebujeme informovat
6. nevím

q97 Máte pro šíření informací o tom, jakou pomoc a podporu sociální pracovníci Vaší organizace/organizační jednotky nabízejí, k dispozici různé informační kanály, jako jsou např. sociální sítě, místní periodikum, veřejné nástěnky apod.?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. veřejnost o sociální práci v naší organizaci/organizační jednotce nepotřebujeme informovat
6. nevím

q98 Jsou na webových stránkách Vaší organizace/organizační jednotky uvedené informace o pomoci a podpoře, kterou sociální pracovníci Vaší organizace/organizační jednotky nabízejí?

1. Ano, jsou na nich uvedené podrobné informace.
2. Ano, jsou na nich uvedené základní informace.
3. Ano, jsou na nich jen kontakty na sociální pracovníky bez dalších informací.
4. Ne, nejsou tam uveřejněny žádné informace k sociální práci.
5. Nevím.

FILTR: q99 a q100 odpovídají pouze ti, kdo v q98 označili varianty 1,2, nebo 3 (tj. odpovědi s „ano“).

q99 Splňují webové stránky Vaší organizace/organizační jednotky požadavky na přístupnost pro osoby se zdravotním postižením?

„Přístupnost“ vymezuje zákon takto: „Za přístupnou lze obecně považovat takovou internetovou stránku či mobilní aplikaci, kterou bude osoba se zdravotním postižením schopna i přes svůj zdravotní hendikep za pomoci asistivních technologií či specializovaných programů, které má k dispozici, efektivně používat. Internetové stránky a mobilní aplikace musí být pro své uživatele vnímatelné, ovladatelné, srozumitelné a stabilní.“

1. ano
2. ne
3. nedokážu to posoudit

q100 Jsou informace o sociální práci uveřejněné na webových stránkách Vaší organizace/organizační jednotky pravidelně aktualizovány?

1. ano
2. ne
3. nevím

q101 Je podle Vašeho názoru obsah informací o sociální práci, které jsou uvedeny na webu Vaší organizace/organizační jednotky či ve Vašich informačních materiálech, přizpůsoben specifikům životní situace Vaší klientely?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nevím

q102 Považujete formy (např. leták, video spot, rozhlas, sociální sítě, webové stránky), které jsou ve Vaší organizaci/organizační jednotce využívány pro informování potenciálních klientů o sociální práci, za vhodné s ohledem na jejich specifické potřeby (vyplývající např. ze zdravotního stavu, komunikačních zvyklostí apod.)?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nevím

FILTR: q103_1 až q114_7 odpovídají pouze ti, kdo v q10_1 zvolili ANO (tj. věnují se práci s jednotlivými klienty či rodinami).

Nyní se prosím s námi podělte o to, jak při práci s Vašimi klienty postupujete:

| | | Ano, vždy | Obvykle ano | Někdy ano, někdy ne | Obvykle ne | Ne | Vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní |
|---------------|--|--------------|----------------|------------------------------|---------------|----|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| q103_1 | U nových klientů provádím posouzení jejich životní situace. | | | | | | |
| q103_2 | Spolu s klientem se domluvíme na tom, co bude hlavním cílem nebo cíli naší spolupráce. | | | | | | |
| q103_3 | Společně s klientem se domlouváme na tom, jakými postupnými kroky budeme usilovat o dosažení cíle/cílů spolupráce. | | | | | | |

| | | Ano, vždy | Obvykle ano | Někdy ano, někdy ne | Obvykle ne | Ne | Vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní |
|----------------|--|--------------|----------------|------------------------------|---------------|----|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| q103_4 | O tom, čeho společně a jakými postupnými kroky chceme při naší spolupráci dosáhnout, uzavírám s klientem písemnou dohodu. | | | | | | |
| q103_5 | Součástí této dohody je stanovení toho, za které dílčí kroky je zodpovědný klient a za které já. | | | | | | |
| q103_6 | V průběhu spolupráce ověřuji, že klient chápe smysl jednotlivých činností realizovaných v rámci naší spolupráce. | | | | | | |
| q103_7 | V průběhu spolupráce s klientem společně vyhodnocujeme, jak se nám daří sledovat stanovené cíle, a podle potřeby tyto cíle upravujeme. | | | | | | |
| q103_8 | Pokud se ukáže, že stávající metody či nástroje sociální práce nevedou k cíli, hledám nové. | | | | | | |
| q103_9 | U klientů, s nimiž pracuji delší dobu, provádím posouzení jejich životní situace opakovaně. | | | | | | |
| q103_10 | Za posouzení životní situace klienta zodpovídám já jakožto sociální pracovník (a to i v případě zapojení pracovníků s jinou odborností, např. ošetrovatelství, psychologie). | | | | | | |

| | | Ano, vždy | Obvykle ano | Někdy ano, někdy ne | Obvykle ne | Ne | Vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní |
|----------------|--|--------------|----------------|------------------------------|---------------|----|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| q103_11 | Nástroje sociální práce s klientem volím na základě posuzování jeho životní situace. | | | | | | |
| q103_12 | Při každém jednání s klientem ověřuji, že jsme si navzájem správně porozuměli. | | | | | | |

Jak to probíhá, když ukončujete Vaši spolupráci společně s klientem (tj. spolupráce nekončí např. tím, že klient už nepřijde na naplánovanou schůzku, nebo úmrtím klienta apod.)?

| | | Ano | Obvykle ano | Někdy ano, někdy ne | Obvykle ne | Ne | Není relevantní |
|---------------|---|-----|----------------|------------------------------|---------------|----|--------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| q104_1 | Když naše spolupráce s klientem končí, společně vyhodnocujeme, nakolik se nám podařilo naplnit stanovené cíle. | | | | | | |
| q104_2 | Při ukončení spolupráce s klientem dle potřeby probíráme možnosti další formální (tj. poskytované jinými odborníky či subjekty) či neformální pomoci a podpory. | | | | | | |
| q104_3 | V případě potřeby při ukončení spolupráce po dohodě s klientem sám/a vyhledávám a zprostředkovávám danému klientovi návaznou pomoc. | | | | | | |

q105 Máte u Vás v organizaci/organizační jednotce k dispozici písemnou metodickou oporu pro posouzení životní situace klienta?

1. ano
2. ne
3. nevím

q106 Vyžadují některá z písemných pravidel, směrnic apod. ve Vaší organizaci/organizační jednotce, aby u každého klienta bylo poskytování služeb sociální práce „šito na míru“ jeho potřebám?

1. ano
2. ne
3. nevím

Jaká je Vaše stávající zkušenost s níže uvedenými metodami individuální sociální práce?

| | | S touto metodou nejsem zatím obeznámen/a | Využívání této metody v sociální práci na našem pracovišti není potřeba | Využívat tuto metodu na našem pracovišti by bylo vhodné, ale zatím k tomu nemáme příležitost | Tato metoda je uplatňována na mém současném pracovišti, ale já sám/a ji nevyužívám | Tuto metodu uplatňuji v rámci své činnosti sociálního pracovníka |
|----------------|---|--|---|--|--|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q107_1 | Na klienta orientovaný přístup | | | | | |
| q107_2 | Systemický přístup | | | | | |
| q107_3 | Případová sociální práce | | | | | |
| q107_4 | Úkolově orientovaný přístup | | | | | |
| q107_5 | Case management | | | | | |
| q107_6 | Multidisciplinární přístup | | | | | |
| q107_7 | Obhajoba zájmů klienta | | | | | |
| q107_8 | Poradenský rozhovor | | | | | |
| q107_9 | Síťování sociálních služeb | | | | | |
| q107_10 | Případové konference | | | | | |
| q107_11 | Zplnomocňující/zmocňující přístupy v sociální práci | | | | | |

Na škále 1 až 5 prosím vyznačte, jak byste hodnotil/a svůj přehled o zdrojích pomoci a podpory pro Vaše klienty dostupných ve Vaší lokalitě, nebo pokud je to relevantní z hlediska Vaší klientely, i ve Vašem kraji či celé ČR.

| | | 1 Velmi dobrý | 2 | 3 | 4 | 5 Žádný | Pro svou práci toto nepotřebuji |
|---------------|---|------------------|---|---|---|------------|---------------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| q108_1 | Přehled o dostupných sociálních službách | | | | | | |
| q108_2 | Přehled o dalších pomáhajících odbornících (např. psychologové, lékaři) | | | | | | |
| q108_3 | Přehled o dávkovém systému v ČR | | | | | | |
| q108_4 | Přehled o nabídce dostupného bydlení | | | | | | |
| q108_5 | Přehled o dalších materiálních zdrojích (např. nadace, potravinové banky, šatníky) | | | | | | |
| q108_6 | Přehled o relevantních svépomocných skupinách | | | | | | |
| q108_7 | Přehled o službách na pomezí resortů (např. na sociálně zdravotním pomezí) | | | | | | |
| q108_8 | Přehled o veřejných službách (např. školky) | | | | | | |
| q108_9 | Přehled o dalších formálních i neformálních zdrojích relevantních pro Vaše klienty (např. odlehčovací tábory pro děti s postižením) | | | | | | |

FILTR: q109_1 a q109_2 NEodpovídají ti, kdo v q4 zvolili variantu 1.

Jak často jste se v posledních 12 měsících podle Vašeho odhadu věnoval/a níže uvedeným činnostem?

| | | Běžně | Zřídka | Vůbec | Pro svou práci toto nepotřebuji |
|---------------|---|-------|--------|-------|---------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| q109_1 | Mapování pomáhajících subjektů a odborníků (např. lékaři, sociální služby, ÚP ČR, svépomocné skupiny apod.) dostupných ve Vaší lokalitě/regionu | | | | |
| q109_2 | Oslovování vybraných pomáhajících subjektů a odborníků, s nimiž by bylo vhodné navázat spolupráci v rámci výkonu sociální práce | | | | |

q110 Probíráte obvykle s klientem různé možnosti řešení jeho situace i s jejich pravděpodobnými důsledky?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. toto není vzhledem k povaze mé práce relevantní

q111 Je důležité respektovat rozhodnutí klienta i v případě, že se z Vašeho pohledu rozhodl chybně?

1. ano, vždy
2. ano, pokud tím vážně neohrožuje sebe nebo své okolí
3. spíše ne
4. ne
5. nejsem si jistý/á

Uveďte prosím, o využívání kterých zákonných možností se snažíte v případě, že pracujete s klienty s významně sníženými kognitivními či rozhodovacími schopnostmi:

| | | Ano | Ne |
|---------------|---|-----|----|
| | | 1 | 2 |
| q112_1 | Omezení svéprávnosti | | |
| q112_2 | Nápomoc při rozhodování (osoba tzv. podpůrce) | | |
| q112_3 | Zastoupení členem domácnosti | | |
| q112_4 | Jmenování opatrovníka bez omezení svéprávnosti | | |
| q112_5 | S žádným z uvedených opatření nemám dosud praktickou zkušenost. | | |
| q112_6 | S takovými klienty se ve své praxi nesetkávám. | | |

q113 Usilujete o to, aby si každý klient co nejvíce věcí zajišťoval sám nebo se na tom podílel?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. vzhledem k typu klientů, s nimiž pracuji, to není možné

Nyní bychom se Vás chtěli zeptat na některé další prvky Vaší spolupráce s klienty.

| | | Ano, vždy | Obvykle ano | Někdy ano, někdy ne | Obvykle ne | Ne | Toto se mé práce netýká |
|---------------|--|--------------|----------------|------------------------------|---------------|----|----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| q114_1 | Na některém z úvodních setkání klientům vysvětluji, že jsem vázán/a mlčenlivostí. | | | | | | |
| q114_2 | S klientem dojednávám, jakými pravidly se bude naše spolupráce řídit. | | | | | | |
| q114_3 | Ověřuji si, že klient pravidlům naší spolupráce dobře porozuměl. | | | | | | |
| q114_4 | Seznamuji klienta s tím, jak může nahlížet do vlastní dokumentace vedené v naší organizaci/organizační jednotce. | | | | | | |
| q114_5 | U klientů s problémy v komunikaci, které souvisejí s jejich zdravotním postižením, používám specializované komunikační prostředky či nástroje (např. při komunikaci s lidmi s PAS, s demencí). | | | | | | |
| q114_6 | U klientů se sluchovým postižením, kteří znají znakový jazyk, využívám tlumočnicka do znakové řeči nebo sám/a znakuji. | | | | | | |
| q114_7 | Při jednání s klientem vedu naši komunikaci v jazyce, kterému klient dostatečně rozumí, podle potřeby využívám tlumočení do jazyka klienta. | | | | | | |

q115 Kdo klientům pomáhá seznámit se s jejich právy a povinnostmi spojenými s využíváním služeb Vaší organizace/organizační jednotky?

1. většinou já nebo jiný sociální pracovník
2. většinou jiný zaměstnanec organizace/organizační jednotky
3. klient se s nimi většinou seznamuje sám
4. nevím

q116 Jsou podle Vašeho názoru práva a povinnosti, které Vaše organizace/organizační jednotka stanovuje klientům, kteří využívají její služby, v souladu s hodnotami sociální práce?

1. ano
2. spíše ano
3. spíše ne
4. ne
5. nedokážu to posoudit

Nyní se prosím vyjádřete k následujícím položkám, které se týkají role sociálního pracovníka v situaci, kdy si chce klient na něco stěžovat:

| | | Ano | Spíše ano | Spíše ne | Ne | Toto u nás není relevantní |
|---------------|---|-----|-----------|----------|----|----------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q117_1 | Informace, jak lze podávat stížnosti uvnitř organizace, sdělují klientům já nebo jiný sociální pracovník naší organizace/organizační jednotky. | | | | | |
| q117_2 | Informace, jak lze podávat stížnosti k nezávislému orgánu, sdělují klientům já nebo jiný sociální pracovník naší organizace/organizační jednotky. | | | | | |
| q117_3 | Pokud chce klient podat stížnost, já nebo jiný sociální pracovník naší organizace/organizační jednotky mu s tím dle potřeby pomůžeme nebo mu zprostředkujeme pomoc jiného subjektu. | | | | | |

Sledujete ve Vaší organizaci/organizační jednotce to, zda nabídka činností sociální práce (tj. jak zaměření činností sociálního pracovníka, tak např. jeho vytíženost, čas, kdy je klientům k dispozici apod.) odpovídá potřebám Vašich klientů či potenciálních klientů?

| | | Ano, pravidelně | Ano, příležitostně | Ne | Nevím |
|---------------|--|-----------------|--------------------|----|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| q118_1 | Sledujeme soulad s potřebami stávajících klientů | | | | |
| q118_2 | Sledujeme soulad s potřebami potenciálních klientů (tzn. lidí z naší cílové skupiny, kteří nejsou našimi klienty, ale mohli by se jimi stát) | | | | |

FILTR: q119 odpovídají jen ti, kdo v q118_1 nebo v q118_2 zvolili variantu 1 nebo 2 (tj. variantu s „ano“).

q119 Máte ve Vaší organizaci/organizační jednotce pro toto sledování souladu nabídky činností sociální práce s vývojem potřeb klientů k dispozici písemná pravidla?

1. ano
2. ne
3. nevím

q120 V sociální práci se stává, že klient svou spolupráci se sociálním pracovníkem jednostranně ukončí (klient např. odmítne ve spolupráci pokračovat, nebo prostě už na další schůzku nepřijde apod.). Vracíte se na Vašem pracovišti někdy k těmto případům?

1. Ne
2. Ano, u některých se snažíme přijít na to, proč klient spolupráci ukončil.
3. Ano, každý takový případ vyhodnocujeme.
4. Nejsm si jistý/á, jestli se toto na našem pracovišti dělá.

FILTR: q121_1 a q121_2 odpovídají jen ti, kdo buď v q118_1 zvolili variantu 1 nebo 2, a nebo v q120 zvolili variantu 2 nebo 3 (tj. odpovědi s „ano“).

Uveďte, zda ve Vaší organizaci/organizační jednotce využíváte níže uvedené poznatky k úpravám v nabídce činností sociální práce (např. úprava zaměření činností sociálního pracovníka, čas, kdy je klientům k dispozici apod.)?

| | | Ano, na základě těchto poznatků sociální pracovníci navrhuji úpravy nabídky činností sociální práce | Ano, ale návrhy na úpravu nedávají přímo sociální pracovníci | Ne, k tomuto tyto poznatky nevyužíváme | Nevím |
|---------------|--|---|--|--|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| q121_1 | Poznatky z vyhodnocování předčasně ukončených spoluprací s klienty | | | | |
| q121_2 | Poznatky z vyhodnocování potřeb klientů | | | | |

FILTR: q122_1 až q123_2 odpovídají pouze ti, kdo v q10_1 zvolili ANO (tj. věnují se práci s jednotlivými klienty či rodinami).

Jak v rámci území, pro něž jako sociální pracovník/pracovnice působíte, hodnotíte kapacitu různých typů služeb potřebných pro klienty, s nimiž pracujete?

| | | Zcela dostatečná | Pro většinu mých klientů dostatečná | Pro většinu mých klientů nedostatečná | Zcela nedostatečná | Nedokážu to posoudit | Vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní |
|--------|--|------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|----------------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| q122_1 | Sociální služby | | | | | | |
| q122_2 | Služby na pomezí resortů (sociálně zdravotní pomezí, sociálně školské pomezí atd.) | | | | | | |
| q122_3 | Další veřejné služby (např. sociální bydlení, byty zvláštního určení, školky atd.) | | | | | | |

Nyní bychom se podobně chtěli zeptat na systém sociálních dávek v ČR. Nakolik jejich současné nastavení podle Vaší zkušenosti napomáhá, či naopak znesnadňuje dosahování cílů, kterých se se svými klienty snažíte dosahovat?

| | | Napomáhá velmi | Napomáhá částečně | Spíše znesnadňuje | Zcela znesnadňuje | Nedokážu to posoudit | Vzhledem k povaze mé práce toto není relevantní |
|--------|--|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| q123_1 | Nastavení pojistných a nepojistných sociálních dávek (typy dávek, podmínky nároku, výše dávek) | | | | | | |
| q123_2 | Fungování této agendy v praxi (tj. Vaše zkušenost s rozhodováním o přiznávání a odebrání sociálních dávek, délka lhůt apod.) | | | | | | |

q124 Pokud se zamyslíte nad tím, jak je v současné době v České republice právními normami upraven výkon sociální práce, považujete to za vyhovující?

1. Ano, zcela.
2. Stávající právní úprava je nevhodná.
3. Stávající právní úprava je neúplná.
4. Stávající právní úprava je nevhodná i neúplná.
5. Nedokážu to posoudit.

FILTR: q125 a q125t odpovídají pouze ti, kdo v q10_1 zvolili ANO (tj. věnují se práci s jednotlivými klienty či rodinami).

q125 Komplikují některá právní ustanovení, jimiž se jako sociální pracovník/pracovnice Vaší organizace/organizační jednotky musíte řídit, naplňování cílů sociální práce s Vašimi klienty?

1. Ne.
2. Ano. Prosím popište, která: q125t.....

q126 Existují pro oblast výkonu sociální práce, v níž v současné době působíte, nějaká písemně stanovená vodítka dobrého výkonu sociální práce v této oblasti?

1. Ano. Upřesněte prosím, jaká: q126t
2. Ne.
3. Nevím.

Stává se Vám, že dostáváte za úkol i věci, které s problémy příslušejícími oboru sociální práce nemají mnoho společného?

Označte, co odpovídá Vaší situaci:

| | | Často | Občas | Výjimečně | Nikdy | Nedokážu to posoudit |
|---------------|--|-------|-------|-----------|-------|----------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q127_1 | Bývám zaměstnáván činnostmi, které dle mého názoru náleží spíše jiným pomáhajícím oborům (psychologii, pedagogice apod.). | | | | | |
| q127_2 | Bývám zaměstnáván činnostmi, které dle mého názoru náleží jiným odbornostem mimo pomáhající obory (právníkům, finančním poradcům apod.). | | | | | |
| q127_3 | Bývám zaměstnáván úkoly, které dle mého názoru patří spíše k méně kvalifikovaným pracovním pozicím (např. technickohospodářské činnosti, administrativa nesouvisející s výkonem sociální práce, činnosti odpovídající spíše pozici pracovník v sociálních službách). | | | | | |

Jak celkově vnímáte svoji pozici sociálního pracovníka v rámci vzájemné spolupráce s jinými odbornostmi a pracovníky?

| | | Ano | Spíše ano | Spíše ne | Ne | Vzhledem k povaze mé práce to není relevantní |
|---------------|---|-----|-----------|----------|----|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q128_1 | Pokud je třeba, abych se na řešení situace konkrétního člověka podílel i já jako sociální pracovník, zástupci jiných odborností mne sami přizvou ke spolupráci. | | | | | |
| q128_2 | Pokud požádám zástupce jiných odborností, aby se mnou na řešení situace klienta spolupracovali, reagují vstřícně. | | | | | |
| q128_3 | Ostatní pracovníci naší organizace/organizační jednotky, s nimiž spolupracuji při řešení situace klienta, respektují mé odborné názory. | | | | | |

Označte všechny obory, které jste absolvoval/a které Vás dle §110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách kvalifikují k výkonu povolání sociálního pracovníka:

Přesný název Vašeho oboru se může mírně lišit od oborů uvedených níže. Pokud tomu tak je, prosím, vyberte tu variantu, která je názvu oboru, který jste vystudoval/a, nejbližší.

- q129_1** Sociální práce
- q129_2** Sociální pedagogika
- q129_3** Sociální politika
- q129_4** Sociální péče
- q129_5** Sociální patologie
- q129_6** Právo
- q129_7** Speciální pedagogika
- q129_8** Sociální a humanitární práce
- q129_9** Sociálně právní činnost
- q129_10** Charitní a sociální činnost
- q129_11** Zdravotně sociální pracovník
- q129_12** Jiné. Napište prosím, jaké: **q129_12t**

q130 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v rámci oborů, které dle §110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách kvalifikují k výkonu povolání sociálního pracovníka?

1. VŠ – doktorský stupeň
2. VŠ – magisterský stupeň
3. VŠ – bakalářský stupeň
4. VOŠ
5. absolvování akreditovaného vzdělávacího kurzu v oborech určených zákonem o sociálních službách, a to v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin

q138 Ve kterém kraji se Vaše organizace/organizační jednotka nachází?

1. Hlavní město Praha
2. Jihočeský kraj
3. Jihomoravský kraj
4. Karlovarský kraj
5. Kraj Vysočina
6. Královéhradecký kraj
7. Liberecký kraj
8. Moravskoslezský kraj
9. Olomoucký kraj
10. Pardubický kraj
11. Plzeňský kraj
12. Středočeský kraj
13. Ústecký kraj
14. Zlínský kraj

q139 Uveďte prosím, pod jaký resort Vaše organizace/organizační jednotka náleží? Vyberte prosím jednu možnost.

1. Ministerstvo kultury
2. Ministerstvo práce a sociálních věcí
3. Ministerstvo pro místní rozvoj
4. Ministerstvo spravedlnosti
5. Ministerstvo školství
6. Ministerstvo vnitra
7. Ministerstvo zdravotnictví
8. Úřad vlády

Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku!

Seznam zkratk

| | |
|-------------|--|
| AOP | Asociace občanských poraden |
| APSS | Asociace poskytovatelů sociálních služeb |
| ARP ČR | Asociace rané péče České republiky |
| ČR | Česká republika |
| GŘ | Generální ředitelství |
| MSPV | Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR |
| N | Počet respondentů v datovém souboru |
| OSPOD/ SPOD | Orgán sociálně právní ochrany dětí/ Sociálně právní ochrana dětí |
| OÚ | Obecní úřad |
| OÚ ORP | Obecní úřad obce s rozšířenou působností |
| OÚ POÚ | Obecní úřad s pověřeným obecním úřadem |
| PKSP | Profesní komora sociálních pracovníků |
| RILSA | Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. |
| SP | Sociální práce |
| SPr | Sociální pracovník/ pracovnice/ pracovníci |
| SSP | Společnost sociálních pracovníků |
| SUZ | Správa uprchlických zařízení |
| ÚP ČR | Úřad práce ČR |
| VOŠ | Vyšší odborná škola |
| VS ČR | Vězeňská služba České republiky |
| VŠ | Vysoká škola |
| VÚPSV | Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. |