

Základní charakteristiky pracovní síly v oblasti výkonu sociální práce

Jana Havlíková

Shrnutí

- dle struktury respondentů dotazníkového šetření „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“ z hlediska pohlaví (z 90,3 % šlo o ženy) lze usuzovat, že složení sociálních pracovníků a pracovníc v ČR je silně genderově nevyvážené, to lze vnímat jako indikátor nižšího společenského statusu této profese;
- průměrný věk sociálních pracovníc a pracovníků zapojených do výzkumu byl 42,5 roku; v průměru nejmladší byli respondenti z Úřadu práce ČR (dále též ÚP ČR) – 39,4 let – a nejstarší v oblasti vězeňství (48,4 let);
- do profese sociálního pracovníka¹ vstupují lidé spíše v mladším věku a mají tendenci v oboru zůstat, neboť s věkem respondentů téměř lineárně rostla i délka jejich praxe v oboru sociální práce;
- tento dlouhodobý trend se v současné době patrně láme – 17,6 % uvedlo, že uvažuje o tom, že si najde zaměstnání v jiném oboru;
- možné příčiny úvah o odchodu z profese:
 - 66,5 % respondentů považuje své platové/mzdové ohodnocení za neuspokojivé vzhledem k nárokům, jaké tato profese na sociální pracovníky klade;
 - relativně vysoký podíl respondentů (12,3 %), kteří se nacházejí v riziku rozvoje syndromu vyhoření či jím již trpí (nejvyšší podíl byl mezi respondenty z ÚP ČR, 22 %);
 - 30,6 % respondentů je přesvědčeno o tom, že oblast sociální práce, v níž působí, je veřejností vnímána spíše negativně (nejčastěji respondenti z ÚP ČR: 63,7 % z nich, a z OÚ ORP: 49,6 %).
- přes výše uvedená negativa 59,4 % respondentům přináší obvykle jejich práce uspokojení a dalším 31,8 % alespoň občas.

Úvod

Tento policy brief přináší prvotní výsledky historicky prvního plošného sběru dat o kvalitě výkonu sociální práce (dále SP) v ČR. Rozsáhlé dotazníkové šetření „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“ (červen – srpen 2022) bylo určeno pro sociální pracovníky bez ohledu na to, ve které oblasti působí. Shrnujeme zde základní

poznatky týkající se jednoho ze zjišťovaných témat, a to charakteristiky pracovní síly v oblasti výkonu SP. Věnujeme se nejen jejímu složení podle pohlaví a věku, ale také její „kondici“ – tj. spokojenosti či nespokojenosti sociálních pracovníků v profesi (mzdové/platové ohodnocení, riziko syndromu vyhoření) a jejich profesním plánům v blízké budoucnosti. Srovnáváme vybrané oblasti výkonu SP.

¹ V dalším textu označuje toto použití jmen v gramatickém mužském životném rodě vždy všechny osoby, nejen muže.

Svími policy briefs nabízí RILSA stručná shrnutí odborných poznatků a kvalifikovaná doporučení ohledně aktuálních témat sociální politiky.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., (RILSA) je veřejnou výzkumnou institucí provádějící aplikovaný výzkum v oblasti práce a sociálních věcí na regionální, celostátní i mezinárodní úrovni. Vykonává rovněž konzultantskou činnost, organizuje konference a vydává odborné publikace.

Hlavní poznatky z výzkumu

Složení pracovní síly z hlediska pohlaví je v sektoru SP 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“. Sociální práce patří mezi pomáhající, nikoliv však pečovatelské profese. Pozorované nevyvážené zastoupení jednotlivých pohlaví tak lze vnímat i jako indicii nižšího sociálního statusu této profese, který se demonstruje mj. nižším platovým či mzdovým ohodnocením (viz dále). Pro srovnání: v lékařské profesi v ČR bylo k 31. 12. 2019 54 % žen (ČSÚ, 2020).

Průměrný věk respondentů v rámci celého datového souboru je **42,5 let**. Mezi v průměru nejmladší patří sociální pracovníci na ÚP ČR – 39,4 let – a mezi nejstarší ti, kteří působí v oblasti vězeňství, kde byl průměrný věk respondentů o 10 let vyšší, a sice 48,4 let (pro ostatní oblasti výkonu SP viz tabulku č. 1).

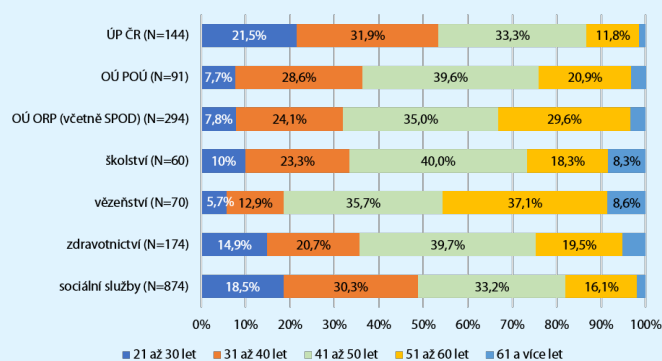
Tabulka č. 1 Průměrný věk respondentů dle oblasti výkonu SP, kde působí

	Sociální služby	Zdravotní ctvi	Vězeňství	Školství	OÚ ORP (vč. SPOD)	OÚ POÚ	ÚP ČR	Celý soubor
Průměrný věk	40,8	43,7	48,4	45,0	45,4	44,7	39,4	42,5

Zdroj: Havlíková a kol. (2022b)

Nejsilněji byla 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. **Mezi jednotlivými oblastmi výkonu SP výrazné rozdíly ve věkovém složení nenalzáme** (viz graf č. 1).

Graf č. 1 Věkové složení respondentů dle oblasti výkonu SP

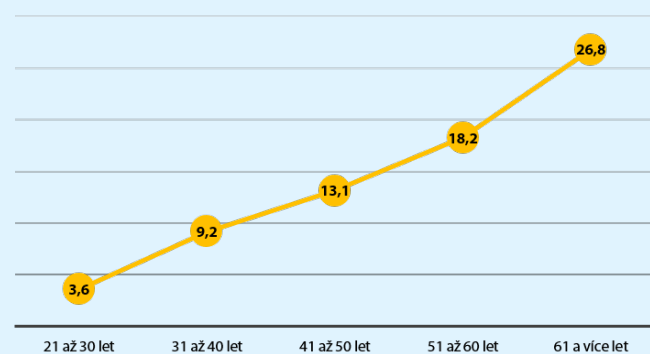


Zdroj: Havlíková a kol. (2022b)

Určitou výjimku představují respondenti z ÚP ČR a sociálních služeb, kde pozorujeme vyšší podíl 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 má věková kategorie 51 až 60 let (37,1 %).

Hodnota 0,62 (sig. =0,000) Pearsonova korelačního koeficientu ukazuje, že **s vyšším věkem roste i délka praxe respondenta v oblasti výkonu SP**. Průměrná délka pracovní praxe v oboru SP pro jednotlivé věkové kategorie roste téměř lineárně: 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 (srov. graf č. 2).

Graf č. 2 Vývoj průměrné délky pracovní praxe v oboru SP v závislosti na věkových skupinách



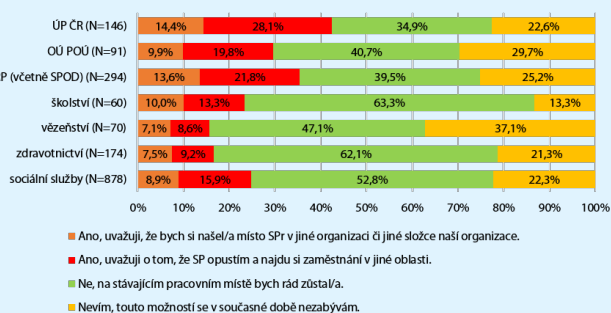
Zdroj: Havlíková a kol. (2022b)

Co se týče složení respondentů z hlediska délky jejich praxe v oboru, 2,3 % měla praxi kratší než 1 rok, 1 až 3 roky mělo praxi 13,8 %, 4 až 6 let 17,5 %, **7 až 15 let 37,2 %**, a 16 a více let praxe mělo 29,2 % respondentů.

Uvedené poznatky ukazují, že SP je v českém kontextu oborem, do kterého pracovníci „nenaskakují“ až ve vyšším věku, ale **lidé do této profese vstupují spíše v mladším věku a – pokud záhy neodejdou – mají tendenci v oboru zůstat**, a to navzdory dlouhodobě ne zcela příznivým podmínkám v oblasti odměňování a společenského statusu této profese (viz dále). Jak ukazují české i zahraniční výzkumy, motivací pro vstup do profese u sociálních pracovníků nejsou primárně tyto vnější stimuly, ale smysluplnost a společenská užitečnost jejich práce. Přesto je pro kvalitní výkon SP nezbytné, aby sociální pracovníci měli zajištěné nejen důstojné pracovní podmínky, ale takové podmínky, které odpovídají vysoké náročnosti jejich profese.

Data získaná v rámci tohoto dotazníkového šetření totiž naznačují, že možná právě ve výše uvedeném trendu dochází (po vyčerpávajících Covidových létech 2020 a 2021 a uprchlické vlně jara 2022) **ke změně.**

Graf č. 3 Záměr respondentů odejít ze stávajícího zaměstnání

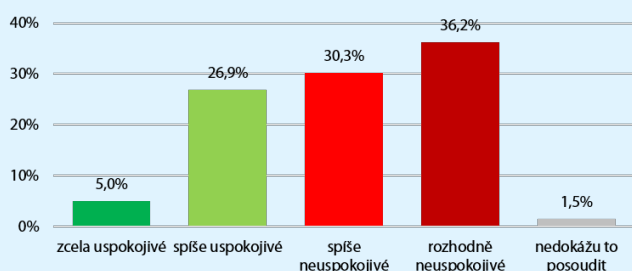


Zdroj: Havlíková a kol. (2022b)

Mezi respondenty **17,6 % uvedlo, že uvažuje o tom, že si najde zaměstnání v jiném oboru**, a 9,9 % by sice rádo v oboru zůstalo, ale u jiného zaměstnavatele. Podíl respondentů, kteří o takové změně uvažují, se liší v závislosti na tom, ve které oblasti výkonu SP působí (srov. graf č. 3). O hledání zaměstnání mimo obor SP uvažovali **nejčastěji respondenti z ÚP ČR (28,1 % z nich)** a přibližně pětina z respondentů působících na OÚ. Naopak **o odchodu z profese nejméně často uvažovali respondenti působící ve vězeňství (8,6 %) a ve zdravotnictví (9,2 %).**

Pracovní plány pro blízkou budoucnost ovlivňuje celá řada skutečností. Mezi ně patří mzdové či platové ohodnocení, ale také to, jak se daný člověk na svém současném pracovišti cítí, a podobně.

Graf č. 4 Nakolik respondenti považují své současné platové/mzdové ohodnocení za uspokojivé vzhledem k nárokům spojeným s výkonem jejich práce (N = 1774)



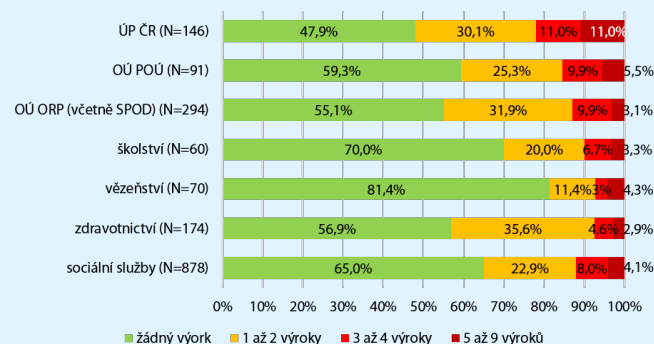
Zdroj: Havlíková a kol. (2022b)

Finanční ohodnocení sociálních pracovníků se dle výsledků tohoto dotazníkového šetření jeví být neuralgickým bodem (srov. graf č. 4). Pouze 5 % respondentů ho považovalo za zcela uspokojivé. Naopak **jako rozhodně neuspokojivé vzhledem k náročnosti této profese ho 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 vězeňství (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 jejich práci vnímá společnost pozitivně** (nejvíce mezi respondenty ze zdravotnictví – 21,8 %), dalších 47 % je tom „spíše“ přesvědčeno a 30,6 % si naopak myslí, že oblast SP, v níž působí, je veřejností vnímána negativně. O tom jsou nejčastěji přesvědčeni respondenti z ÚP ČR (63,7 % z nich) a z OÚ ORP (49,6 %).

Sociální pracovníci byli také dotazováni na to, zda a případně jak silně pociťují **některé z příznaků syndromu vyhoření.** Bylo jim předloženo 9 výroků (viz poznámka pod grafem č. 5). U každého z nich volili na škále 1 („vůbec se mě to netýká“) až 5 („silně se mě to týká“).

Graf č. 5 Počet výroků spojovaných se syndromem vyhoření, u nichž respondenti označili, že se jich spíše nebo silně týkají (tj. zvolili variantu 4 nebo 5)



Poznámka: Respondenti se vyjadřovali k těmto 9 výrokům: 1) mám pocit, že problémy v práci přibývají rychleji, než je stíhám řešit; 2) mám pocit, že v určitých situacích v práci opakovaně selhávám; 3) přestávám ve své práci vidět smysl; 4) do práce chodím s nechutí; 5) v noci špatně spím a přemýšlím o práci; 6) moji kolegové mě rozčilují; 7) mívám negativní pocity vůči klientům; 8) v mém volném čase se mi vnučují myšlenky na pracovní problémy; 9) mám chronické zdravotní potíže, které souvisejí s pracovním stresem.

Zdroj: Havlíková a kol. (2022b)

Dle odborné literatury (Hubíková, 2020) je v rámci pomáhajících profesí **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 oblastí výkonu SP nacházelo 11,4 % (vězeňství) až 35,6 % (zdravotnictví).**

Pokud pracovníci uvedou, že **tyto pocity zažívají u třech a více výroků, pak je již riziko rozvoje syndromu vyhoření**

značné, případně jím již pracovníci trpí. To přináší nejen osobní utrpení těmto pracovníkům, ale též z hlediska pracovní síly snižuje kvalitu pomáhajícího vztahu, zvyšuje fluktuaci a odchody zkušených pracovníků z profese. **Za kritickou lze v tomto ohledu považovat situaci mezi respondenty ÚP ČR, kde 22 % z nich se spíše nebo silně týkají pocity popsané ve třech a více výročích, naopak relativně nejpříznivější je v tomto ohledu situace mezi respondenty z vězeňství (7,3 %) a zdravotnictví (7,5 %).**

Metodologie

Sběr dat pro **dotazníkové šetření „Kvalita výkonu sociální práce v ČR“** probíhal od června do srpna 2022. Respondenty výzkumu byli **sociální pracovníci a pracovníci**, kteří v době sběru dat tuto profesi aktivně vykonávali. Sběr dat realizoval RILSA metodou **CAWI** (on-line vyplňování dotazníkového formuláře). Pro **oslovení respondentů byla zvolena kombinovaná strategie** (podrobně viz Havlíková a kol., 2022a), neboť jedním ze záměrů tohoto dotazníkového šetření bylo rovněž experimentálně ověřit přínosy a limity jednotlivých strategií pro účely vytvoření *Metodiky hodnocení kvality výkonu SP*. Cílem bylo s žádostí o vyplnění online dotazníku oslovit všechny sociální pracovníky působící v ČR. Toho však bylo dosaženo pouze v některých oblastech výkonu SP, a to v závislosti na zvolené metodě oslovení. **Výsledný datový soubor zahrnuje odpovědi od 1774 respondentů.** Z odhadovanému počtu sociálních pracovníků v ČR dotazník vyplnilo 13,2 %. Nejvyšší návratnost byla v oblasti vězeňství (50,4 %) a nejnižší v rámci sociálněprávní ochrany dětí (3,1 %). Oblasti výkonu SP, za které byly vyplněny pouze jednotky či nižší desítky dotazníků, byly buď sloučeny s příbuznou oblastí (např. výkon SP na OÚ ORP a agenda SPOD), nebo nevstupovaly do třídění druhého stupně vůbec.

Doporučení

Prezentované výsledky naznačují, že jednou ze základních charakteristik pracovní síly v oblasti výkonu SP je silná motivace tuto profesi vykonávat, která má primárně vnitřní zdroje (zejména vlastní přesvědčení o smysluplnosti dané činnosti). Stejně tak je ale zřejmé, že **dlouhodobé opomíjení vnějších motivačních zdrojů pro působení v profesi významně ohrožuje kvalitu jejího výkonu** (vyhoření stávajících pracovníků, odchody zkušených pracovníků).

Jako zvláště alarmující se jeví situace v oblasti odměňování a péče o sebe (tj. prevence syndromu vyhoření). Kromě otázky platů, která je univerzálním tématem, **je třeba podporu vnějších motivačních faktorů pro setrvání v profesi sociálního pracovníka cílit s ohledem na specifika jednotlivých oblastí výkonu SP**, neboť dle výše prezentovaných výsledků mezi nimi existují podstatné rozdíly.

V neposlední řadě lze doporučit opakované šetření s odstupem několika let od provedených opatření, aby bylo možno vyhodnotit, nakolik naplnila očekávaný účel.

Literatura

ČSÚ. 2020. *Ženy a muži v datech 2020*.

Havlíková, J., Hubíková, O., Trbola, R. 2022a. *Kvalita výkonu sociální práce v ČR: Souhrnná výzkumná zpráva*. Praha: RILSA (v tisku).

Havlíková, J., Hubíková, O., Trbola, R., Musil, L. 2022b. *Datový soubor z dotazníkového šetření Kvalita výkonu sociální práce v ČR*, Praha: RILSA (dosud nezveřejněno).

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



Vznik tohoto policy briefu byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na období 2018–2022, je součástí projektu VÚPSV „Kvalita výkonu sociální práce v ČR – vytvoření metodiky hodnocení a provedení prvotní evaluace“.



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

RILSA
Dělnická 213/12
170 00 Praha 7

tel.: +420 211 152 711
e-mail: rilsa@rilsa.cz
datová schránka: xy9n88n
<https://www.rilsa.cz>

tým: Sociální politika a sociální práce
vedoucí týmu:
Mgr. Lucie Vidovičová, Ph.D.
lucie.vidovicova@vupsv.cz

© Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Praha, 2022

Policy Briefs VÚPSV, v. v. i.
ISSN 2694-9482

Mgr. Jana Havlíková, Ph.D.

(jana.havlikova@rilsa.cz) od roku 2005 působí jako výzkumná pracovníce ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. Dlouhodobě se zaměřuje na témata spojená s výkonem sociální práce v různých prostředích, zejména v dávkových agendách ÚP ČR, na obecních úřadech, ve školství a v sociálních službách.