

Modelový návrh typových pozic sociálních pracovníků obcí

V rámci systémového projektu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále jen „MPSV“) Systémová podpora sociální práce v obcích (dále jen „projekt“) bylo závazné zpracovat několik indikátorů projektu. Jedním z nich je právě Modelový návrh typových pozic sociálního pracovníka na obecním úřadu. Šlo o aplikaci rozdělení pozic sociálního pracovníka v rámci praxe patnácti vytipovaných obcí. Zapojené obce spolupracovali a smluvně byly vázány se systémovým projektem. Pilotně ověřovali implementaci typových pozic sociálních pracovníků ve svých obcích. V rámci svých projektů Podpora sociální práce využily všechny obce navýšení pracovníků o dva až čtyři úvazky, na prvotní ověření typových pozic mohly využít právě nové sociální pracovníky. Obce mohli v praxi vyzkoušet na základě popisu pozic a pokynů MPSV rozdělení typových pozic sociálních pracovníků, a to na terénního sociálního pracovníka a koordinátora sociální podpory tzv. případového pracovníka.

Během a po samotné pilotáži bylo patnáct obcí napříč celou Českou republikou osloveno, aby vedoucí pracovníci sociálních odborů, oddělení, či úseků i samotní sociální pracovníci vyjádřili své zkušenosti z praxe s těmito dvěma typy pozic sociálního pracovníka prostřednictvím dotazníkového šetření, prostřednictvím osobního kontaktu s pracovníky projektu na pravidelných poradách a dalších vzdělávacích aktivitách (např. workshopy) během dvou let realizace projektu. Získané informace slouží k další metodické a koncepční činnosti MPSV. Pracovníci MPSV využívají informace z projektu konkrétně k vymezení rozsahu kompetencí jednotlivých typů pozic sociálního pracovníka, ke zjištění, zda takové rozdělení je v praxi reálné a zda je rozdělení pozic vhodné, či nikoliv pomocí pojmenování pozitiv a negativ rozdělení.

Více se o získaných informacích přímo z terénu dozvíte v následujícím textu.

Úvod

Výstup ověření typových pozic byl zpracován v rámci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) s názvem Systémová podpora sociální práce v obcích (dále jen „projekt“). Projekt byl realizován od roku 2016 a jeho cílem je ověření metodické role MPSV k výkonu sociální práce na obecních úřadech v rámci přenesené působnosti. Zpětná vazba je získávána přímo od sociálních pracovníků zapojených obecních úřadů k dílčím tématům a snaha promítnout zjištěné informace do další koncepční a metodické činnosti MPSV. Projekt úzce spolupracuje s patnácti obecními úřady z celé ČR, od nichž byly získány dílčí podklady pro tento výstup.

Projekt konkrétně spolupracoval s těmito obecními úřady: Hradec Králové, Litvínov, Jilemnice, Kladno, Hodonín, Most, Holešov, Moravský Beroun, Písek, Chrudim, Valašské Meziříčí, Bučovice, Kolín, Lovosice a Havlíčkův Brod. V rámci projektu jsou obecní úřady rozděleny do tří regionálních oblastí, ve kterých působí oblastní kanceláře projektu MPSV, a ty sídlí v Hradci Králové, Olomouci a Praze. Každá z vyjmenovaných obcí realizuje po dobu dvou let svůj vlastní projekt zaměřený na rozvoj sociální práce v území celého ORP, v jednom případě se jedná o obec s pověřeným úřadem (Moravský Beroun). Projekty obcí využívají finance z výzvy Operační program Zaměstnanost MPSV č. 128 - Pilotní ověření koncepce MPSV v oblasti sociální práce a sociálního bydlení na úrovni obcí. Projekty obcí mimo jiné pomohly navýšit po dobu realizace projektu počet sociálních pracovníků o 2-4 pracovníky (navýšení bylo závislé od velikosti obce) na úřadu a u těchto pracovníků byl pilotován modelový návrh typových pozic sociálních pracovníků obcí. Podmínkou navýšení pozic bylo, že pozice nesmí být kumulovány s jinou agendou a musí v rámci nich dojít k rozdělení na terénního pracovníka a případového.

Modelový návrh typových pozic sociálních pracovníků obcí

Modelový návrh typových pozic (dále jen „návrh typových pozic“) vznikl jako jedno z možných řešení v rámci koncepční činnosti MPSV v oblasti profesionalizace sociální práce. Dlouhodobě se uvažuje nad možností diferenciací pozic sociálního pracovníka na obecním úřadě. Návrh rozdělení pozic na terénního pracovníka a koordinátora sociální podpory vychází ze základních náplní práce sociálních pracovníků obecních úřadů.

Při práci v terénu dochází nejčastěji k depistáži, kontaktování osob v jejich přirozeném prostředí. Případová práce patří většinou do dlouhodobé práce s klienty, kteří řeší souběh více nepříznivých sociálních situací najednou.

Oba typy pozic mají svá specifika, avšak nelze je teoreticky oddělit. Sociální pracovník na obou „pozicích“ musí znát velké množství informací (zákonné normy, souvislosti v různých zákonných normách, ...) a musí se dobře orientovat v nabídce služeb veřejných či sociálních.

Projekt funkčnost zmíněných typových pozic pilotně ověřoval přímo v praxi. Pracovní pozice sociálních pracovníků byli rozděleny v rámci každého samostatného projektu obce na dvě, a to na terénního sociálního pracovníka a koordinátora sociální podpory.

Součástí návrhu typových pozic sociálních pracovníků je i nastavení vhodného systému specializovaného vzdělávání.

Pilotní ověřování modelového návrhu typových pozic sociálních pracovníků obcí

Pilotní ověřování probíhalo v rámci každého samostatného projektu obcí u tzv. projektových sociálních pracovníků, nikoliv u stávajících „původních“ sociálních pracovníků, kteří na úradě pracovali již před realizací projektu. Samozřejmě i stávající pracovníci byli s nastavením „nových“ typových pozic seznámeni a v průběhu realizace se i od nich zjišťovala zpětná vazba.

Níže je vysvětleno, jak byly navrženy pozice a specifikovány činnosti projektových sociálních pracovníků:

(1) Terénní sociální pracovník:

a) Zaměřuje se na terénní sociální práce¹ práci s osobami ohroženými sociálním vyloučením a výskytem sociálně patologických jevů v jejich přirozeném sociálním prostředí (v terénu);

¹ Práce v terénu tvoří minimálně 60% z celkového pracovního úvazku sociálního pracovníka.

b) Provádí síťování a spolupracuje se sociálními pracovníky především z neziskových organizací a veřejných služeb.

V praxi terénní sociální pracovník vyhledává osoby, které jsou sociálně vyloučené nebo mohou být ohrožené sociálním vyloučením, vykonává depistáž. Navazuje kontakt s občany, předává základní informace k možnostem podpory a pomoci, mapuje jejich potřeby a identifikuje jejich případnou zakázku či zakázky.

Terénní sociální pracovník také může podávat informace o sociální práci jiným subjektům, se kterými je možné dlouhodobě spolupracovat, například praktickým lékařům, starostům menších obcí. Navazuje kontakt s poskytovateli místně dostupných sociálních služeb, popřípadě dalšími službami a neziskovými organizacemi. Velkou výhodou je, že většinou všechny tyto zmíněné subjekty o sobě mají povědomí, mohou si předávat informace a vědí, kdy a na koho se mohou v daném případě obrátit. Mohou svým klientům doporučit další subjekty, které jim mohou účinně pomoci a tímto zkvalitňují i své služby. Takové nastavení spolupráce je pro všechny přínosné.

(2) Koordinátor sociální podpory - případový pracovník:

a) Vyhledává a navazuje kontakty s klienty v jejich přirozeném sociálním prostředí. Jedná se zejména o klienty, kteří potřebují dlouhodobou péči, osoby se zdravotním postižením či duševním onemocněním. Zaměřuje se na spolupráci s nimi a jejich blízkými², dále i na neformálně pečující osoby, které mohou mít specifické potřeby;

b) Provádí síťování a spolupráce především se sociálními pracovníky (OSPOD, Úřad práce, poskytovatelé sociálních služeb), dalšími subjekty státní správy a různými službami (např. sociální služby pro OZP a neformálně pečující).

Koordinátor sociální podpory byl v pilotním ověřování chápán spíše jako případový pracovník, který s klienty spolupracoval dlouhodobě a dělal sociální práci, jako sociální šetření, individuální plánování včetně spolupráce s osobami blízkými. Měl prostor uspořádat například případovou konferenci³, kdy je potřeba oslovit další odborníky, rodinu klienta a vhodného

² Náplň této pracovní činnosti je minimálně 60% z celkového pracovního úvazku sociálního pracovníka.

³ Definice Případové konference: JANEBOVÁ, Radka, Teorie a metody sociální práce – reflexivní přístup. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, s. 73. ISBN 978-80-7435-374-1: „Jedná se o společně plánované, koordinované a

moderátora. Více spolupracoval i se subjekty veřejné a státní správy, kromě poskytovatelů služeb především v oblasti sociální péče.

Případová konference byla často novým prvkem, který mohli při realizaci projektu sociální pracovníci obecního úřadu vyzkoušet.

(3) Společné pracovní činnosti obou typových pozic sociálních pracovníků:

- a) zplnomocňování klientů za účelem ovlivnění prostředí a podmínek svého života
- b) komunitní sociální práce
- c) interdisciplinární spolupráce
- d) multidisciplinární spolupráce s dalšími odborníky a aktéry
- e) plánování podpory dle individuálních potřeb, zdrojů a možností klienta
- f) spoluvytváření a koordinace preventivních aktivit
- g) pořádání případových konferencí a cílených setkávání
- h) depistáž
- i) prezentace sociální práce v obci pro občany/širší veřejnost
- j) základní sociální poradenství

Z pilotního ověřování je patrné, že obě pozice se prolínají. Do terénu chodili většinou oba sociální pracovníci, a to především s ohledem na jejich bezpečnost. Avšak je patrné, že specializace má své výhody. Především cílí na větší informovanost veřejnosti, na individuální práci s klientem ve více cílových skupinách, a to komplexnějším způsobem včetně prevence. Pro rozdělení typových pozic je důležité personální obsazení. Obecní úřad musí mít dostatek sociálních pracovníků, aby mohli dělat sociální práci takto komplexně.

strukturované setkání klienta (může být přítomen, ale také nemusí), pracovníků, kteří jsou (nebo by mohli být) zaangażováni na řešení životní situace klienta, jehož cílem je vyhodnotit situaci klienta, vytvořit plán intervence a naplánovat jeho budoucí vyhodnocení. Případová konference je sdíleným prostorem, kde lze sladit potřeby klienta a jeho přání s představami zaangażovaných odborníků na budoucím řešení situace“.

Počty úvazků sociálních pracovníků na obecních úřadech před projektem a v průběhu projektu:

Tabulka č. 1

Obce	Počty úvazků			
	Před projektem	V průběhu projektu	Po projektu	Vize*
Bučovice	1	3,1	1,1	3
Havlíčkův Brod	2,5	4,5	2,5	4
Hodonín	5,4	7,4	6,7	10
Holešov	2,2	4,2	2,2	3
Hradec Králové	5,5	7,5	6,5	9
Chrudim	5,2	7,1	4,9	10
Jilemnice	0,7	1,8	1,2	2
Kladno	5	5,2	4,4	8
Kolín	2,5	5,5	2,5	8
Litvínov	3,5	4	4,2	5
Lovosice	2,2	3	2,9	4
Moravský Beroun	1	3	2	2
Most	9,25	13,25	9,25	10
Písek	2,6	4,6	4,6	4
Valašské Meziříčí	3,1	6	6	7

*Vize: odhad vedoucích, za jakých podmínek by mohla být realizována komplexní sociální práce (depistáž, sociální šetření, individuální plánování, případové konference, prevence)

*Obec s rozšířenou působností

*Obec s pověřeným obecním úřadem

Průběh sběru dat

Dotazníková šetření

Sběr dat pomoci dotazníkového šetření od respondentů (vedoucích pracovníků ze spolupracujících obcí) probíhal ve dvou fázích. První se uskutečnila v březnu roku 2018, tedy zhruba po roce od začátku realizace projektů obcí včetně pilotního ověření typových pozic. Druhá fáze zjišťování zpětné vazby proběhla v říjnu roku 2018.

Většina projektů obcí končila svou realizaci v prvním čtvrtletím 2019, proto byl dotazník rozeslán v tomto období. Data byla sbírána pomocí stručného dotazníku, který byl poslán prostřednictvím e-mailu oblastními metodičkami projektu vedoucím pracovníkům.

Otázky rozeslané v březnu 2018:

- Jak mají obce rozdělení typových pozic nastaveno v praxi?
- Jaká shledávají pozitiva rozdělení?
- Jaká shledávají negativa rozdělení?

Zpět byly získány odpovědi od všech patnácti respondentů.

Závěrem prvního zjišťování byl spíše nesouhlas s rozdělením, nejčastějším důvodem bylo, že sociální pracovník na obci *„musí dělat vše, co je potřeba, a proto není rozdělení pozic žádoucí“*.

Pro kvalitnější ověření bylo dotazníkové šetření v říjnu 2018 všem respondentům zasláno zpět s jejich předchozími vyjádřeními s dotazem, *„zda se jejich postoj k nastavení změnil?“* Otázka změny názoru byla vhodná, vzhledem k tomu, že ověření stále probíhalo. Pokud ke změně názoru došlo, byl po respondentech žádán aktualizovaný podklad. V rámci opakovaného šetření přišly odpovědi pouze od menšího počtu respondentů (z celkového počtu patnácti oslovených pracovníci projektu získali nový podklad pouze od šesti). Pokud respondenti nový podklad zaslali, byl jejich posun vnímání spíše pozitivní. Bylo patrné, že menší část obcí v rámci delšího pilotování pozic shledala pozitiva zejména v možném užším záběru jednotlivých pozic a oproti původnímu závěru *„sociální pracovník musí umět dělat vše“* vyzdvihovaly *„máme tu odborníka na terénní práci a cílovou skupinu, která se v terénu nachází“*.

Rozhovory

Dále byly informace a ne/spokojenost s rozdělením typových pozic od obcí získávány průběžně v rámci pravidelných měsíčních porad se sociálními pracovníky obecních úřadů v místě oblastních kanceláří pomocí skupinových rozhovorů a diskuzí. Porady probíhaly jednou měsíčně v letech 2017 až 2019.

V rámci výše zmíněných porad často sociální pracovníci obecních úřadů mezi sebou diskutovali své zkušenosti a názory k typovým pozicím. Zejména obce komentovaly své argumenty k aplikování typových pozic a jejich udržitelnosti po ukončení projektu.

Již před realizací projektu měly některé obce rozdělené pozice sociálních pracovníků, vzhledem k tomu, že jich měly dostatečný počet. Menším obcím bez dostatečného personálního obsazení bylo rozdělení umožněno až díky projektu. Zde vznikl velký prostor pro diskuzi. Obce, které měly rozděleno před projektem, rozebíraly klady a zápory s obcemi, pro které tato zkušenost byla nová. Všechny zapojené obce měly možnost srovnat efektivitu rozdělení typových pozic a zhodnotit situaci před projektem a po projektu.

Výsledky sběru dat

Příklad Hradce Králové

Příkladem rozdělení pozic sociálních pracovníků uvádíme město Hradec Králové, které mělo specializaci pracovníků oddělenou již v roce 2015 až 2017. Rozdělení bylo ukotveno ve Standardech kvality sociální práce pro oddělení koncepcí a sociální péče odboru sociálních věcí a zdravotnictví Magistrátu města Hradec Králové. Více informací o těchto standardech naleznete na webových stránkách města Hradec Králové: <https://www.hradeckralove.org/socialni-prace-pro-dospela/d-67248> a v níže uvedeném výstřižku.

- oblast spolupráce s oddělením sociálně právní ochrany dětí – dva sociální pracovníci a jeden pracovník v sociálních službách
sociální práce je zajišťována ve vztahu k dospělým osobám – rodičům, kteří se nacházejí v obtížné sociální situaci a sociální pracovníci oddělení sociálně právní ochrany dětí nemůžou s ohledem na svoje zákonné oprávnění a povinnosti nebo případný střet zájmů jejich situaci řešit. Cílovou skupinou jsou také klienti, kteří dosáhli zletilosti a nejsou již proto v evidenci SPOD, ale vzhledem k předchozímu způsobu života vyžadují určitou míru podpory v dalším období; typické to bude u osob, které opouštějí ústavní výchovná zařízení nebo odcházejí z pěstounské péče,
- oblast sociální práce s osobami, jejichž způsob života může být v konfliktu se společností – jeden pracovník
sociální práce je zajišťována převážně prostřednictvím sociálního kurátora, neboť je k jeho agendě nejbližší,
- oblast seniorů a osob se zdravotním postižením – čtyři pracovníci
sociální práce je zajišťována pro osoby v nepříznivé sociální situaci způsobené věkem a zdravotním postižením,
- oblast národnostních a etnických menšin – jeden terénní pracovník
sociální práce je vždy zajišťována prostřednictvím klíčových pracovníků ve spolupráci s terénní pracovníci obce, která zajišťuje výkon jednotlivých potřebných úkonů s klienty v terénu.

*vložený text

Výše zmíněné rozdělení se ovšem neosvědčilo. Sociální práce reaguje na trendy a aktuální patologické jevy v konkrétní lokalitě. Aktuálně, tedy po ukončení projektu je nyní v Hradci Králové celkem 6 sociálních pracovníků na 5,5 úvazku. Pět z nich má celý úvazek, jedna pracovníce je kumulovaná s agendou sociálního bydlení v obci. Fakticky je agenda z hlediska specializace vedena takto:

- 1) Obecně všichni sociální pracovníci mají univerzální náplň práce – plní úkoly sociálního pracovníka v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálních službách“) u různých klientů.
- 2) Agenda sociálního kurátora je rozdělena na dvě části dle klientů:
 - a) jedna pracovníce má část svého pracovního úvazku zaměřenou na sociální kuratelu ve vztahu k osobám nacházejícím se ve výkonu trestu odnětí svobody, včetně spolupráce s probační a mediační službou (dále jen „PMS“) a vězeňskou službou;

b) druhá sociální pracovnice má část svého úvazku zaměřenou na sociální práci s dospívajícími osobami, které opouštějí zařízení pro institucionální výchovu nebo pěstounskou péči, a ta spolupracuje s těmito zařízeními, pěstouny a hlavně s odd. SPOD, přebírá tyto klienty dříve, než opustí uvedená zařízení. Tento postup ostatně předpokládá i aktuálně předkládaná novela zákona o SPOD.

3) Pracovnice v sociálních službách, kterou doporučuji u větších týmů sociální práce, která vykonává své činnosti také v souladu se zákonem o sociálních službách pod vedením sociálního pracovníka. U seniorů, klientů s demencí nebo psychiatrickou diagnózou se dá dobře využít pro činnosti, které je zapotřebí dělat a nedosahují intenzity aplikace metod sociální práce, takže třeba pravidelný monitoring, podpora při cestách na úřady a podobně.

Zohledněme i otázku přidělených specializací, v Hradci Králové probíhá cílený výběr vzdělávání sociálních pracovníků. Jednomu pracovníkovi jsou navštěvované kurzy zaměřeny více na mediační a facilitační dovednosti, dalšímu například na oblast sociálních dávek, u dalšího na problematiku řešení domácího násilí.

Oproti původnímu rozdělení je vidět, že zde není uvedeno nic o specializaci ve vztahu k národnostním nebo etnickým menšinám. „*S národnostními menšinami fakticky nepracujeme, takové klienty nemáme, a co se týče etnických záležitostí, tak jediné etnikum zde máme romské. Sociální práce se realizuje bez ohledu na etnicitu, pohlaví a podobně, z čehož plyne, že přístup ze strany sociálních pracovníků je ke všem klientům stejný a je postaven na zásadách uvedených v zákonu. Samozřejmě u klientů přiměřeně aplikujeme metody sociální práce, a to např. podle charakteru nepříznivé sociální situace, podle názoru klienta na její příčiny, podle schopností klienta, podle ochoty klienta něco řešit, podle jeho komunikačních dovedností apod., obdobně jak aplikujeme metody sociální práce na jiné cílové skupiny podle jejich potřeb (jiné to bude u psychiatrických klientů, mentálních retardací, stařeckých demencí, obětí domácího násilí apod.)*“ uvedla sociální pracovnice v rámci výsledku dotazníkové šetření v říjnu 2018.

Druhá pracovnice z Hradce Králové řekla: „*K etniku dodám, že moje zmiňovaná pracovnice v sociálních službách je Romka, takže pokud je potřeba tento prvek zapojit u romských klientů, je pod vedením sociálního pracovníka také účastna na řešení nepříznivé sociální situace.*“

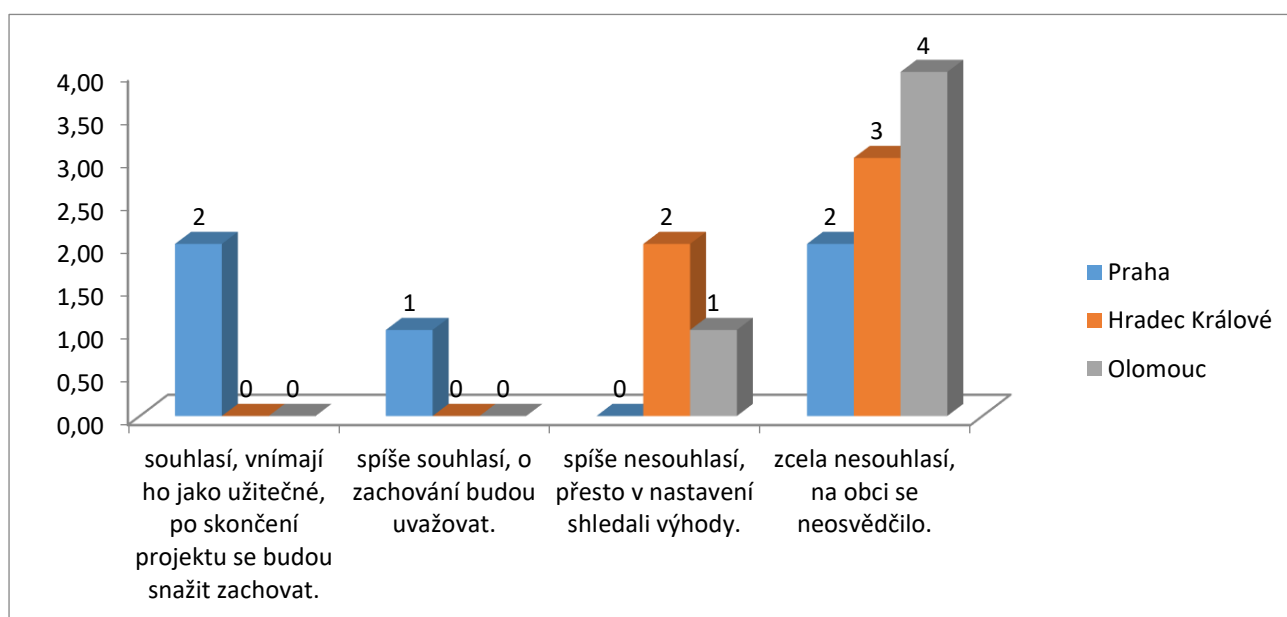
Na příkladu z Hradce Králové můžeme sledovat vývoj a změny, které proběhly při realizaci projektu.

Výsledky dotazníkového šetření

Na začátku ověřování, tedy v březnu roku 2018, zhruba rok po realizaci projektů obcí, nebyly odpovědi vedoucích pracovníků zcela jednotné viz. Graf č. 1 níže. Většina respondentů odpověděla, že neshledávají rozdělení pozic za vhodné. Hlavním důvodem byl problém s personální poddimenzovaností v sociální práci. Většina respondentů uvedla jako důvod, že „sociální pracovníci musí být k dispozici jak v terénu, tak u případové práce“, konstatování je toho důkazem.

Přibližně po roce a půl pilotního ověřování rozdělení pozic byl v říjnu 2018 opět stav ověřován. V rámci hodnocení vyšel ve velké části najevo posun vnímání. Jakmile obce získaly více sociálních pracovníků díky projektu, měly možnost toto rozdělení aplikovat a v mnohých případech shledali pozitiva rozdělení typových pozice dle projektu MPSV (viz pozitiva níže).

Grafické znázornění postojů obcí k rozdělení typových pozic:



Hodnota v Grafu č. 1 vyznačená modrou barvou vyznačuje počet odpovědí vedoucích pracovníků z obcí, které spolupracovaly především s metodikou projektu v oblasti Praha. Tyto obce se nacházely ve Středočeském, Ústeckém, Jihočeském kraji.

Hodnota v Grafu č. 1 vyznačená **oranžovou barvou** zobrazuje počet odpovědí vedoucích pracovníků z obcí, které spolupracovaly především s metodiky projektu v oblasti Hradec Králové. Tyto obce se nacházely ve Středočeském, Libereckém, Královehradeckém kraji a kraji Vysočina.

Hodnota v Grafu č. 1 vyznačená **šedou barvou** znázorňuje počet odpovědí vedoucích pracovníků z obcí, které spolupracovaly především s metodiky projektu v oblasti Olomouc. Tyto obce se nacházely v Olomouckém, Jihomoravském a Zlínském kraji.

V odpovědích na položené otázky se může projevovat i velikost dané obce, počty úvazků a subjektivní názor na rozdělení typových pozic každého z respondentů. Jiné hodnoty by pravděpodobně bylo možno naměřit po ukončení projektu s ohledem na snížení počtu úvazků v dané obci.

Níže jsou uvedeny nejčastější podněty od obcí. Obce v rámci svých podkladů uváděly následující pozitiva a negativa/limity navrhovaného nastavení:

Pozitiva rozdělení typových pozic

„Případový pracovník má více času na klienta, jeho složitou situaci, může se jeho situací zabývat do hloubky.“

„Rozdělení pozic stanoví jasnější kompetence.“

„Na typové pozice lze směřovat specializované vzdělávání, na úřadě tak máme větší odborníky s užším záběrem témat.“

„Díky rozdělení pozic se může pracovník věnovat terénu a navázat spolupráci s novou cílovou skupinou – osamělí senioři.“

„Pozice případového pracovníka se velmi osvědčila pro užší spolupráci se sociálními službami.“

„Případový pracovník může koordinovat využití služeb v ORP, komunikuje s klientem i službami, může se účastnit komunitního plánování sociálních služeb. Zároveň není sociálním pracovníkem služby, tedy není do řešení situace klienta přímo zainteresován a má dobrý nadhled nad jeho situací.“

Negativa/limity rozdělení typových pozic

„V naší obci není cílová skupina tolik zastoupena, aby pro ni byla samostatná pozice, např. drogově závislí klienti.“

„V naší obci například péči o bezdomovce zajistí Charita, tedy sociální pracovníci s nimi nepracují nebo velmi málo.“

„Rozdělení pozic není žádoucí pro klienty, kteří jsou velmi často zranitelní, a opravdu trvá, než je s nimi nastaven vztah s pracovníkem. Konkrétně klienti s psychiatrickými potížemi nepřijímají dobře, pokud s nimi pracují dva pracovníci.“

„S ohledem na personální poddimenzovanost sociální práce musí pracovníci zajistit vzájemnou zastupitelnost, to s rozdělením rolí není možné na obci, kde jsou pracovníci jen dva.“

„Z důvodů personálních limitů „všichni dělají všechno“.“

„Zásadní je udržet navýšení počtu sociálních pracovníků, jinak rozdělení nelze realizovat.“

„Nastavení je vhodné pouze pro větší obce, pro malé je nerealné (málo sociálních pracovníků, malé zastoupení určité cílové skupiny např. v terénu).“

„Vnímáme jako vhodné pro obce, kdy klienti jsou hlavně z obce, nikoliv z ORP, pokud jsou z ORP, všichni pracovníci musí do terénu (zabere to hodně času).“

„Z důvodu bezpečnosti chodí do terénu vždy ve dvou a není dostatek pracovníků pro taková rozdělení.“

„Ve svém důsledku se případový pracovník věnuje velkému množství administrativy, takže na klienta má daleko méně času.“

Informace získané z pravidelných rozhovorů

Na základě diskuzí bylo patrné, že rozdělení typových pozic dle činností, tedy terénního sociálního pracovníka a koordinátora sociální podpory, bylo užitečné. Respektive i z hlediska kapacity je proveditelné zejména u obcí s dostatečným počtem sociálních pracovníků. Toto

rozdělení bylo vnímáno tak, že terénní pracovník primárně vyhledává, provádí depistáž a koordinátor dělá dlouhodobější případovou práci, jak je popsáno výše.

Osvědčilo se rozdělení, kdy každý pracovník dělal plnohodnotnou sociální práci s klientem, ale měl dále nějakou specializaci. Což v praxi znamená, že všichni sociální pracovníci prováděli činnosti sociální práce v terénu, dělali individuální práci s klientem. Specializace spočívá v tom, že navíc například informuje o své činnosti praktické lékaře, starosty, policii a další subjekty, se kterými je výhodné navázat v rámci preventivních činností spolupráci. Druhý sociální pracovník navazuje kontakty s veřejnou správou a neziskovými organizacemi a podobně. Tyto specializace jsou schopny reagovat na dynamiku v sociální práci, kdy se mění cílové skupiny a problémy v daném časovém období.

Z rozhovorů i dotazníkového šetření vplynuly rozporuplné informace, které se různily v závislosti na jednotlivých osobnostech pracovníků, ale i během času. Někde se osvědčil model, že každý pracovník byl odborníkem na určitou oblast sociální práce. Což znamená, že poskytoval informace praktickým lékařům a spolupracoval s nimi, další zase síťoval neziskové organizace či realizoval případové konference.

U některých obcí zaznívala tudíž varianta rozdělení pozic sociálních pracovníků, ale dle jiného modelu – tedy ne dle práce v terénu či případové, ale dle cílové skupiny klientů. Takové rozdělení se například na větších obcích osvědčilo, nyní ale víme, že ani takové rozdělení není optimální pro všechny obecní úřady napříč republikou. Typová pozice terénního sociálního pracovníka se dále osvědčila zejména tam, kde sociální pracovníci neměli možnost vyjíždět soustavně a pravidelně do terénu z různých důvodů, např. kvůli nedostatku personálních kapacit nebo neporozumění ze strany vedení obce. Díky ověření typové pozice v rámci projektu se podařilo nastartovat terénní práci v potřebném rozsahu.

U některých respondentů byla zpětná vazba rozporuplná, kdy s ohledem na počet pracovníků se rozdělení neosvědčilo. Ovšem pokud by byl počet pracovníků po skončení projektu zachován, rozdělení pozic by se pokusily ponechat, protože v něm spatřují také přínosné prvky. Velkým limitem je, že počty sociálních pracovníků na obcích úřadech byly po ukončení projektů opět sníženy. Proto není většinou možné zachovat rozdělení typových pozic ani specializací. Díky projektu měly však možnost si nastavení pozic alespoň vyzkoušet. Mohly porovnat rozdíly, identifikovat přínos či limit.

Závěr

V rámci projektu proběhlo pilotní ověření modelových typových pozic spolupracujících obecních úřadů. Ověřovány byly typové pozice terénního sociálního pracovníka a případového sociálního pracovníka. Cílem návrhu byla profesionalizace sociální práce prostřednictvím specializace pozic sociálních pracovníků na obecních úřadech. V závěru lze konstatovat, že modelový návrh typových pozic se neosvědčil u všech zapojených úřadů v navrhované podobě. Více než typové pozice jako takové, využívali a využívají obce „specializaci“ pozic ve vztahu ke konkrétním cílovým skupinám nebo na určitou oblast sociální práce, které byly navázány na aktuální potřeby v místních podmínkách. Dle reakce většiny respondentů má specializace výhody., Nicméně k realizaci je především podstatný dostatek sociálních pracovníků, který v tuto chvíli není na obecních úřadech zajištěn, předně z důvodu nedostatečných finančních prostředků a v mnoha oblastech ČR i nedostatku samotné pracovní síly, kdy otázkou je i prestiž sociální práce.

Díky projektu pilotovaly zapojené obce komplexní spektrum činností sociální práce. Měli prostor pro vyhledávání osob ohrožených sociálním vyloučením, pro mapování terénu, spolupráci s jinými subjekty a především pro dlouhodobější či komplexnější individuální práci s klientem. Po ukončení projektu, se většina obcí vrátí v oblasti personálního zajištění k původnímu počtu sociálních pracovníků. Nebudou moci v takové míře vykonávat depistáž, mapovat místní prostředí. Opět bude čas spíše na jednorázové úkony, nikoliv na dlouhodobou práci. Zase se sociální pracovníci dostávají do situace, kdy nemohou vykonávat práci v komplexním spektru odborných metod a činností. Především z důvodu nedostatečné časové kapacity, často i z důvodu náročného vedení dokumentace a administrativy, která je nedílnou součástí sociální práce. V rámci MPSV by bylo možné dílčí využití informací a dat pro koncepční činnost. Například využití specializovaného vzdělávání pro obce, které se rozhodnou pozice sociálních pracovníků oddělit. Konkrétní návrh specializovaného vzdělávání ovšem zatím nepadl. Ovšem někteří sociální pracovníci zapojených obecních úřadů měli možnost realizovat tzv. vzdělávání na klíč. Vzdělávání spočívalo v tom, že akreditované kurzy byly pro zájemce přednášeny přímo na úřadě. Velkou výhodou tohoto typu vzdělávání je, že všichni pracovníci jsou podpořeni od jednoho kvalitního lektora, kterého si zvolí. Tímto způsobem jsou jim podány jednotné informace a mají prostor k diskuzi, jelikož se jedná o menší skupinu vzdělávaných.

Zdroje

- 1) JANEBOVÁ, Radka, Teorie a metody sociální práce – reflexivní přístup. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, s. 73. ISBN 978-80-7435-374-1.
- 2) Rozdělení pozic sociálních pracovníků na webových stránkách města Hradec Králové:
<https://www.hradeckralove.org/socialni-prace-pro-dospele/d-67248>.