

"Ze závěrečných prací našich studentů"

Na počátku tohoto roku úspěšně složilo státní závěrečnou zkoušku a obhájilo svoji závěrečnou práci na Ústavu veřejné správy a sociální politiky Fakulty veřejných politik Slezské univerzity v Opavě několik desítek studentů. Z řady velmi zajímavých závěrečných prací představujeme poznatky ze dvou nejzajímavějších.

Autorkou první z nich je Denisa Voborníková, která se ve své bakalářské práci věnovala problematice Kvalifikace a vzdělávání pracovníků v sociálních službách. Autorka ve své práci naprosto správně upozorňuje na to, že proto, aby byla zachována kvalita poskytování služeb, je potřeba neustále reagovat jak na společenské změny, tak na požadavky, které souvisejí s vývojem právních předpisů. Zdůrazňuje, že právě přijetí standardů kvality poskytovaných sociálních služeb přispělo k lepšímu postavení uživatelů jednotlivých sociálních služeb a že je to právě systém vzdělávání pracovníků v sociálních službách, který vede ke změnám v oblasti kvality poskytovaných sociálních služeb. Pracovníci v sociálních službách totiž musí disponovat jistými odbornými kompetencemi, jejich vzdělání a získávání nových dovedností zvyšuje jak jejich potenciál, tak i kvalitu poskytovaných služeb.

V rámci praktické části práce autorka provedla průzkum současného stavu profesní připravenosti a úrovně pracovníků, kteří přicházejí do sociálních služeb na pozici pracovníků v sociálních službách. Prostřednictvím dotazníkového šetření byli osloveni manažeři několika sociálních služeb, v jejichž kompetenci je personální zajištění služby a přímá práce s pracovníky v sociálních službách. Autorka se přitom snažila zjistit jejich názor na vzdělávání pracovníků v sociálních službách, vedle otázek uzavřených, bylo v dotazníku i několik otázek otevřeného charakteru, což umožnilo zjistit detailnější informace o zkoumané problematice.

Ze získaných dat vyplynulo, že pracovník v sociálních službách by měl být empatický, spolehlivý, trpělivý a také komunikativní. Svou profesi by měl považovat za své poslání a měla by jej naplňovat. Nedílnou součástí této profese je také týmová spolupráce a schopnost naslouchat. Týmová spolupráce je založena především na vzájemném respektu jednotlivých členů týmu. Značnou roli hraje psychika, tato profese představuje značnou psychickou zátěž. Pracovník v sociálních službách by měl umět oddělovat pracovní a osobní život, což je nedílný předpoklad prevence před vznikem syndromu vyhoření.

Pracovníci v sociálních službách by měli mít možnost nejen se průběžně vzdělávat, ale rovněž se setkávat s pracovníky jiných zařízení a předávat si osobní zkušenosti nejen z přímé péče. Respondenti však rovněž uvedli, že 24 hodin určených ke vzdělávání jim s ohledem na dovolenou přijde nadměrné. Kritizovali přitom, že do vzdělávání se nezapočítává supervize, což v době nepříznivé epidemiologické situace komplikuje naplnit stanovený rozsah vzdělávání z hlediska počtu hodin. Nepříznivě hodnotí účastníci průzkumu rovněž značný rozsah byrokracie týkající se vzdělávacího systému, v řadě

případů neodpovídá jejich potřebám. Do značné míry je určen komerčními subjekty, které se snaží spíše o kvantitu než o kvalitu. Vzdělávání by vždy mělo odpovídat potřebám nejen zařízení, ale také samotného pracovníka.

Znepokojující je poznatek, že tato profese není společensky adekvátně ohodnocena a je vnímána jako spíše podřadná než jako prestižní. Respondenti uvedli, že prestiž tohoto povolání je v rámci ČR velmi nízká s ohledem na to, jaké nároky jsou na ně kladeny. Společnost tuto profesi do značné míry podceňuje, ale očekává od ní často až nemožné. Tento postoj se však v současné době mění, jelikož právě zdravotníci a pracovníci v sociálních službách jsou dle populace významnou součástí moderní společnosti.

Vzdělávání je ze strany zaměstnavatele zajištěno vždy s ohledem na potřeby celého zařízení a snaží se pracovníkům vycházet vstříc. Vzdělávání většinou probíhá formou e-learningu, konzultací nebo prostřednictvím přednášky či odborné stáže. Respondenti uvedli, že nabídka kurzů je poměrně široká, ale je potřeba pečlivě vybírat a zhodnotit si přínos jednotlivých kurzů v rámci profese pracovníka v sociálních službách. I přes různou kvalitu a profesní úroveň vzdělavatelů lze stále najít kvalitní jedince nebo agentury, které mají potenciál posunout kvalitu výkonu sociální práce účastníků školení. Do značné míry vždy záleží na přístupu nadřízeného pracovníka, ředitele zařízení a také zájmu samotného pracovníka.

Celkový koncept vzdělávání dle respondentů odpovídá potřebám praxe, avšak vždy je potřeba vybírat takové kurzy, jež odpovídají požadavkům pracovníků. Pracovníci v sociálních službách by se měli vzdělávat zejména v oblasti duševního zdraví a s ohledem na nové trendy při práci s klienty by si měli dále zvyšovat své doposud získané kompetence. Podstatným aspektem této profese je především komunikace, tudíž je nutné se neustále vyvíjet v rámci komunikačních dovedností pracovníka. Pracovníci by se měli soustavně vzdělávat v oblasti dodržování standardů kvality, kdy průběžně dochází k osvojování úprav a změn, jež nastaly. V systému vzdělávání podle názorů respondentů zcela chybí více prostoru na prevenci před syndromem vyhoření nebo hygienická pravidla související se současnou epidemiologickou situací.

Je tedy zřejmé, že systém vzdělávání zcela neodpovídá potřebám a požadavkům pracovníků v sociálních službách. Základní oblasti vzdělávání jsou sice nedílnou součástí aktuálního systému, ovšem nelze zcela pružně reagovat na všechny změny. V současné pandemické situaci je vzdělávání pracovníků v rozsahu 24 hodin poměrně náročné, jelikož je omezen kontakt s lidmi, a tím dochází ke vzdělávání on-line formou. To se sice jeví jako časově a finančně úsporné, ale pro tuto profesi zcela neadekvátní. V případě, že pracovníci v sociálních službách považují svou profesi za naplňující, je jejich snaha se vzdělávat velká, což odpovídá také jejich účasti na různých stážích či odborných konferencích.

Autorkou druhé práce je Bc. Markéta Šanderová, která se ve své diplomové práci věnovala problematice Administrativní náročnosti aplikace zákona o státní službě. V úvodu své práce autorka upozorňuje, že mezi hlavní požadavky Evropské unie při vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 patřila reforma veřejné správy. Česká republika na tento požadavek zareagovala mj. přijetím zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti 1. ledna 2015.

Za cíl své diplomové práce si autorka vytkla porovnat vybrané instituty zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákona o státní službě s ohledem na administrativní náročnost jednotlivých procesů a souvisejících dokumentů zpracovávaných personálním útvarem, případně dalšími státními zaměstnanci, jak po stránce odborné, tak časové. Na základě takto získaných poznatků autorka navrhla úpravy, jejichž cílem je odstranit zbytečné a nevyhovující aspekty vybraných institutů zákona o státní službě.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že ve vybraných služebních úřadech počet služebních míst personalistů v poměru k celkovému počtu systemizovaných míst od počátku účinnosti zákona o státní službě vzrostl téměř dvojnásobně. Nárůst jejich počtu byl vynucen nárůstem množství administrativních činností, tento nárůst je realizován zpravidla na úkor ostatních systemizovaných míst.

Nejvýraznějším příkladem procesu, u něhož byl identifikován nárůst administrativní náročnosti, jsou výběrová řízení. Výběrová řízení do služebních poměrů podle názoru autorka určitě zvýšila transparentnost, neboť povinností výběrové komise je pozvat k pohovoru všechny žadatele, jejichž žádosti nebyly vyřazeny z důvodu chybějících náležitostí žádosti, její nesrozumitelnosti či nesplnění předpokladů či požadavků zákona o státní službě. Na druhou stranu však umožňuje budoucímu přímému představenému a vedoucímu služebního úřadu po vzájemné dohodě vybrat jednoho ze tří nejvhodnějších uchazečů, aniž by to musel být ten nejlepší podle posouzení výběrovou komisí. Je však možné dohodu o výběru nejvhodnějšího žadatele neuzavřít a výběrové řízení znovu opakovat. Jeví se proto, že tento proces výběrového řízení není efektivní, neboť neexistuje prostředek, který by donutil služební úřad přijmout osobu, kterou přijmout nechce.

Jako zcela zbytečné a neefektivní se jeví vyhledávání státních zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z organizačních důvodů, kteří mají přednostně obsadit neobsazená služební místa, pokud jsou pro ně vhodná. Vyhledávání je časově nepřiměřeně náročné a podle výsledků výzkumu má zanedbatelný přínos, neboť jeho úspěšnost je v řádu promile případů až jednotek procent. Celé výběrové řízení prodlužuje i lhůta pro podání námitek proti protokolu o průběhu a výsledku výběrového řízení, přestože ve skutečnosti proti němu podává námítky zanedbatelné procento žadatelů. Dalším neefektivním úkonem je kontrola a shromažďování dokumentů dokládajících splnění požadavků a předpokladů dle zákona o státní službě u žadatelů ucházejících se o služební místa před konáním pohovoru. Z výzkumu vyplynulo, že zcela zanedbatelný počet žadatelů není schopen tyto dokumenty doložit.

Celý proces výběrového řízení je podle názoru autorky vhodné upravit samostatně komplexně a jednodušším způsobem v samotném zákoně o státní službě a vyloučit z postupů jednání podle správního řádu, jehož postupy se nyní využívají tam, kde neexistuje speciální úprava v zákoně o státní službě.

Institut vzdělávání státních zaměstnanců byl ze všech zkoumaných institutů v rámci provedeného výzkumného šetření všemi respondenty hodnocen nejlépe. Jistě k tomu přispívá i to, že současná nastavená pravidla vzešla z pravidel vzdělávání platných již dříve před rokem 2015, kdy se úřady staly služebními. Z tohoto důvodu respondenti z řad personalistů nevidí velký rozdíl v náročnosti celého vzdělávacího procesu včetně

zpracování dokumentace oproti náročnosti vzdělávání realizovaného v předchozím období.

Respondenti z řad představených a ostatních státních zaměstnanců jsou převážně spokojeni, navrhuji zlepšení v oblasti centralizace vzdělávání. Navrhují, aby Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra České republiky zajistila centralizovaný vzdělávací systém poskytující průřezové vzdělání pro různá témata státní služby. Na druhou stranu však z výše uvedeného plyne, že systém vzdělávání státních zaměstnanců není ničím novým a že těží ze základů, které byly položeny již před účinností zákona o státní službě. Vzdělávání státních zaměstnanců rozhodně přispívá ke zvýšení profesionality a efektivity výkonu služby státních zaměstnanců.

Služební hodnocení státních zaměstnanců v současné podobě je hlavně představenými vnímáno jako příliš administrativně náročné na zpracování, nedovoluje zaznamenat nuance mezi výkony jednotlivých zaměstnanců. Zaokrouhlováním výsledků na celé body nutí představené v konečném důsledku k rovnostářskému hodnocení. Negativní důsledky pak přináší neochota nebo spíše malá odvaha představených k provádění služebních hodnocení s horším závěrem, než byl závěr předchozího služebního hodnocení nebo se závěrem o nevyhovujícím výsledku, a to z důvodu obav představených z podání námitek státního zaměstnance proti služebnímu hodnocení a z jeho následného přezkumu v souvislosti s vydáním rozhodnutí o nižším osobním příplatku nebo o zrušení osobního příplatku.

Posledním zkoumaným institutem z hlediska administrativní náročnosti je skončení služebního poměru se zaměřením na skončení služebního poměru po marném uplynutí doby 6 měsíců zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů. Ze zjištění od respondentů z řad představených a ostatních státních zaměstnanců vyplývá, že ochrana ve formě odbytného v případě skončení služebního poměru po marném uplynutí doby 6 měsíců zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů, má stabilizační efekt na zaměstnance, kteří již státní službu vykonávají. Na rozpočet služebního úřadu má však efekt spíše destabilizační. Přitom příslib odbytného ve výši až dvanáctinásobku platu státního zaměstnance sice přivítají, není ale motivací, při rozhodování se pro státní službu v případě hledání zaměstnání.

V závěru své práce autorka uvádí, že zákon o státní službě byl schválen mj. za účelem depolitizace, zvýšení efektivity, transparentnosti, profesionality a stability státní správy. V současné době mají služební úřady již šest let zkušeností s aplikací pravidel zákona o státní službě. Sekce pro státní službu Ministerstva vnitra České republiky služební úřady metodicky podporuje ve zvládání aplikace mnohdy nejasných a někdy i sporných oblastí úpravy zákona o státní službě. Přestože byl zákon o státní službě již mnohokrát upravován, je přesto nezbytné provést novelizaci většího rozsahu tak, aby byla významná část procesů a postupů upravena jednodušším způsobem přímo v zákoně o státní službě a ve všech případech, kde je to možné, aby se z postupů vyloučilo použití správního řádu.