

UNIVERZITA KARLOVA

HUSITSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

**Sociální pracovník jako zaměstnanec a člen
(multidisciplinárního) týmu**

**Social worker as an employee and member of
a (multidisciplinary) team**

Diplomová práce

Vedoucí práce:

PhDr. Mgr. Petr Novák, Ph.D.

Autor:

Bc. Barbora Kolářová

Praha 2023

Poděkování

Děkuji svému vedoucímu práce PhDr. Mgr. Petru Novákovi, Ph.D. za jeho kvalitní profesionální a vstřícný přístup při psaní mé diplomové práce. Děkuji za jeho odborné vedení práce a cenné rady, které mi poskytl. Dále bych chtěla poděkovat všem vedoucím pracovníkům Vězeňské služby České republiky, kteří se zapojili do mého výzkumu.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací „Sociální pracovník jako zaměstnanec a člen (multidisciplinárního) týmu“ vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Bc. Barbora Kolářová

Anotace

Předkládaná diplomová práce se zabývá sociálním pracovníkem jako zaměstnancem a členem multidisciplinárního týmu v oblasti vězeňství. V jednotlivých kapitolách práce se prolínají tři hlavní témata, tedy sociální práce, vězeňství a management, která se následně prolínají i v mém výzkumném šetření. Výzkumná část práce se snaží popsat jaký je pohled na sociálního pracovníka z pohledu vrcholového managementu Vězeňské služby České republiky. Výzkumné šetření je realizováno metodami kvalitativního výzkumu. Výzkumnou technikou je polostrukturované interview a pro analýzu dat jsem se inspirovala postupy metody zakotvené teorie.

Klíčová slova

multidisciplinární tým, sociální práce, sociální pracovník, vězeňství, vrcholový management

Annotation

The presented master's thesis deals with the social worker as an employee and a member of a multidisciplinary team in the field of prison system. The three main themes of social work, prison system, and management are intertwined throughout the individual chapters of the thesis, which are also reflected in my research investigation. The research part of the thesis aims to describe the view on the social worker from the perspective of the top management of the Prison Service of the Czech Republic. The research investigation is carried out using qualitative research methods. The research technique used is semi-structured interview, and the data analysis was inspired by grounded theory method.

Keywords

multidisciplinary team, social work, social worker, prison system, top management

Obsah

Úvod.....	8
1 SOCIÁLNÍ PRÁCE	10
1.1 Sociální pracovník.....	12
1.1.1 Kompetence sociálního pracovníka.....	13
1.2 Sociální práce v současné době	15
1.3 Kvalita sociální práce	15
1.4 Multidisciplinární tým.....	17
1.4.1 Role sociálního pracovníka v multidisciplinárním týmu	18
1.5 Sociální práce s pachateli trestných činů.....	19
2 MANAGEMENT	26
2.1 Management sociální práce	27
2.2 Manažer	28
2.2.1 Kompetence manažera.....	29
2.3 Vrcholový management	30
2.3.1 Vrcholový management ve věznici	31
3 VĚZEŇSTVÍ.....	33
3.1 Vývoj českého vězeňství	33
3.2 Struktura věznic.....	35
3.2.1 Věznice pro výkon trestu.....	35
3.2.2 Věznice pro výkon vazby	36
3.2.3 Ústav zabezpečovací detence	36
3.3 Vnější a vnitřní diferenciaci věznic	38
3.3.1 Vnější diferenciaci	39
3.3.2 Vnitřní diferenciaci	39
3.3.3 Ustanovení stupně zabezpečení ve věznici s ostrahou	41
3.4 Život ve vězení	42

4	METODOLOGIE VÝZKUMU.....	46
4.1	Formulace výzkumného problému.....	46
4.2	Metoda výzkumu.....	47
4.3	Metodika výběru výzkumného vzorku.....	49
4.4	Metodika získávání dat.....	49
4.5	Metodika analýzy dat.....	50
4.6	Etika výzkumu.....	51
5	REALIZACE VÝZKUMU.....	52
5.1	Výběr a získávání informátorů.....	52
5.2	Příprava a popis výzkumu.....	53
5.3	Analýza a interpretace získaných dat.....	53
5.4	Vyhodnocení výzkumné otázky – „ <i>Jaký je pohled na sociálního pracovníka z pohledu vrcholového managementu Vězeňské služby ČR?</i> “.....	57
5.5	Vyhodnocení 1. okruhu – „ <i>Osobní zkušenost se sociálními pracovníky ve Vězeňské službě ČR.</i> “.....	58
5.6	Vyhodnocení 2. okruhu – „ <i>Prostor ke zlepšení v sociální práci Vězeňské služby ČR.</i> “.....	59
5.7	Vyhodnocení cíle diplomové práce.....	61
6	DISKUZE.....	65
	Závěr.....	68
	Seznam použité literatury a dalších zdrojů.....	70
	Abstrakt.....	74
	Abstract.....	75

Seznam zkratk

Zde uvádím přehled zkratk, které se vyskytují v této práci.

- VS ČR – Vězeňská služba České republiky.
- SP – Sociální práce.
- VTOS – výkon trestu odnětí svobody.
- PZ – program zacházení.

Úvod

Mou motivací k volbě takového tématu je především to, že sociální práce v oblasti vězeňství, a nejen tam, stále nemá ve společnosti takový kredit, jaký by si zasloužila. Konkrétně sociální práce v této oblasti je speciální již díky velmi specifickému prostředí. Běžná sociální práce může probíhat kdekoli, v terénu, ve vymezených prostorách, ale většinou se nejedná o prostředí, kde by klient trávil 24 hodin denně bez možnosti jakéhokoliv opuštění místa, tedy v naprosté izolaci od okolního světa. Proto je tak důležitá práce vězeňského multidisciplinárního týmu, kam spadá i náš sociální pracovník, kterému se budu v této práci věnovat jak v teoretické části, tak i v té výzkumné. Chtěla bych touto diplomovou prací zjistit pohled vrcholového managementu Vězeňské služby a ověřit si, zda je sociální práce se zvláštním zřetelem na sociální práci ve vězeňství důležitá, má svůj smysl a mělo by jí být věnováno více pozornosti a úcty než doposud. Ráda bych, aby byl sociální pracovník ve vězeňství chápán jako nezbytná součást, bez které by se vězeňství jako takové neobešlo.

Aby sociální pracovník v multidisciplinárním týmu ve vězeňství dosáhl většího uznání, mohl by k tomu napomocť právě pohled vysoce postavených pracovníků ve Vězeňské službě, kteří mají přímý dohled i přehled o tom, jaké činnosti sociální pracovník vykonává, jak velký mají smysl a konečný dopad na odsouzené, s kterými dennodenně pracuje.

Mým cílem je tedy popsat, jaký je pohled na sociálního pracovníka z pohledu vrcholového managementu Vězeňské služby České republiky. K dosažení mého cíle mi pomůže hlavní výzkumná otázka a dva okruhy, které jsou rozvedeny v empirické části diplomové práce.

Teoretická část diplomové práce se skládá ze tří hlavních kapitol. V první kapitole popisují základní vymezení sociální práce, tedy metody i cíle, dále sociálního pracovníka jako kompetentní osobnost, ale také jako člena multidisciplinárního týmu a v neposlední řadě je zde přiblížena i konkrétní sociální práce s odsouzenými. Druhá kapitola se zaměřuje na obecný management, manažera a jeho kompetence, management sociální práce, ale především na vrcholový management jako takový a vrcholový management přímo ve věznicích, jelikož právě to je má cílová skupina pro mé výzkumné šetření. Poslední velká kapitola se týká obecného tématu vězeňství, stručného vývoje, jeho struktury a spíše pro zajímavost je zde nastíněn i život odsouzených za mřížemi.

V úvodu empirické části popisují typ zvoleného výzkumu, výběr vybrané

výzkumné metody a konkrétní techniky, jež mi pomohou analyzovat data, která jsem během výzkumu získala. Jako metodu sběru dat jsem si zvolila polostrukturované interview s účastníky. Ti mi následně poskytli data, s kterými jsem pomocí technik pracovala a v samotném závěru je vyhodnocovala.

1 SOCIÁLNÍ PRÁCE

Sociální práce je definována jako „*společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů*“ (Matoušek, 2003, s. 11). Sociální práce jako taková přináší zlepšování situace ohrožených osob a přispívá k jejich optimálnímu fungování ve společnosti (Co je to sociální práce, 2022). Sociální práce se opírá jak o rámec společenské solidarity, tak i o ideál vyplňující lidský potenciál. Sociální pracovníci napomáhají jednotlivcům, rodinám, skupinám či určitým komunitám získat způsobilost k sociálnímu uplatnění ve společnosti nebo ji získat zpět. Mimo to, tito pracovníci pomáhají vytvářet příznivé společenské podmínky pro jejich uplatnění. Klienty, kteří už nemají možnost se společensky uplatnit, podporuje sociální práce k co nejdůstojnějšímu životu (Matoušek, 2003, s. 11).

Většina dnešních společností sociální práci provozuje, aniž by tato činnost byla jako sociální práce označována. Ustanovit celosvětově platné cíle sociální práce ale není možné, jelikož rozdíly mezi různými zeměmi a jejich kulturami, jak v pojetí teoretickém, tak i v praktickém, jsou opravdu velké. Sociální práce nemůže být budována a posuzována nadčasově, protože její teorie a praxe reagují právě na konkrétní vnímání, v dané době a na určitém místě (region, stát) a na jejich sociální problémy. Sociální práce je jako profese vykonávána ve spojitosti s ostatními profesemi. Mezi ty neblížeji můžeme zařadit zdravotníky, psychology, právníky, policisty, pedagogy či představitele státní správy a samosprávy. Sociální práce si jako samostatný obor vybudovala své vlastní teorie a postupy, ale v mnohých případech sdílí teoretické podmínky s dalšími pomáhajícími profesemi a praktické činnosti přizpůsobuje dle svých určených cílů (Matoušek, 2003, s. 11-12).

Teorie a metody sociální práce jsou obvykle sociálními pracovníky uplatňovány podle absolvované školy a jejich vlastního uvážení. Z tohoto důvodu můžeme narazit na různé přístupy, jež jsou v sociální práci využívány. V rámci sociální práce je používán jak individuální přístup, tak i skupinová práce (např. v krizové intervenci, terapeutických programech, kognitivně-behaviorálních programech nebo vzdělávacích programech). S ohledem na to, že sociální pracovník obvykle pracuje s klienty, kteří mají více problémů najednou, je nezbytné, aby měl dostatečné znalosti a zvládal je použít, např. z oblasti základů psychologie, zdravotvědy, práva, etopedie, poradenství, sociologie, finanční či dluhové gramotnosti, adiktologie a gerontologie (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 348).

Úrovně sociální práce

V sociální práci se obvykle rozdělují činnosti na mikro úroveň, střední úroveň a makro úroveň. Mikro úroveň se zabývá případovou prací, resp. vedením případu a pracuje zde profesionální sociální pracovník, který se věnuje individuální podpoře klienta ke schopnosti vyrovnat se se svými problémy. V tomto případě je základní činností poradenství, které může být doplněno i dalšími postupy. Výše uvedený výraz „vedení případu“ (case management) se u nás využívá až v několika posledních desetiletích. Zdůrazňuje koordinační a mediační aktivity sociálního pracovníka např. probačního úředníka. Střední úroveň se věnuje činnostem s rodinami či malými skupinami a naproti tomu makro úroveň pracuje s velkými skupinami, organizacemi, komunitami a celkovým působením ve sféře veřejného mínění a politiky. Práce se skupinou může probíhat v podobě aktivit a ty mohou zahrnovat víkendové programy pro rizikovou městskou mládež, rekvalifikační kurzy pro nezaměstnané mladé lidi, programy pro seniory či aktivity s lidmi s vážným hendikepem. Možným cílem skupinových aktivit může být i nespécifická skupinová terapie, která klientovi poskytne otevřenou zpětnou vazbu obsahující korektivní zkušenost, nový pohled na řešení problému, jak působí na své okolí a též neopomenutelnou příležitost pomoci druhým. Co se týče práce s rodinou, tak ta může obsáhnout více konkrétních organizovaných aktivit, jak pro jednu rodinu, tak i pro skupinu rodin (např. poradenství pro rodiny adoptující děti, poradenství rozvádějícím se rodičům a jejich dětem, pro rodiče s dětmi, které experimentují s drogami apod.). V jiných případech se může jednat i o rodinovou terapii, která je více obecnější. Spadá tam všeobecné fungování rodiny, komunikace mezi členy rodiny, vymezení rolí v rodině nebo vytyčení hranic odpovědnosti mezi členy (Matoušek, 2003, s. 14).

Práce s komunitou je založena na organizaci akcí místní komunity, která má za úkol naplnit žádané místní potřeby či řešit už vzniklé místní problémy. Sociální pracovník je schopen problém nebo potřebu analyzovat, naplánovat postup řešení, pobídnout k akci, řídit činnosti účastníků, propagovat akci a hodnotit její účinnost. Mezi činnostmi sociálního pracovníka se může objevovat i vytváření a uskutečňování koncepcí na různých úrovních – od rozvojových strategií vlastních organizací (sociální pracovník má zde vedoucí funkci), až po návrhy zákonů a vyhlášek s celostátní či jinou platností. I tato řídicí funkce by měla začínat analýzou sociálních jevů a končit hodnocením účinnosti práce (Matoušek, 2003, s. 14-15).

Metody sociální práce

Pojem metody v sociální práci můžeme brát jako postupy vázané na:

- cílový subjekt – jedná se o práci s jednotlivcem, skupinou, rodinou či komunitou;

- aktuální situaci klienta – možné sociální znevýhodnění klienta na začátku života nebo nepředvídatelné sociální události během života;
- relevantní vztahový kontext – spadá sem vrstevnická skupina, rodina či určitá organizace;
- případné systémové vazby – vazby mohou být regionální, národní či nadnárodní sociální politika.

V sociální práci je často konzultované pojetí, že ačkoli existuje nezbytné propojení mezi teorií a praxí, tak v konečných důsledcích praxe sociální práce nadřazuje teoriím. Proto se vzdělávací programy u studentů snaží podpořit mnoho kompetencí, ale i přesto se nejčastěji u sociální pracovníků uznává nejvyšší možné vzdělávání (Matoušek, 2003, s. 13).

Cíle sociální práce

Praktické cíle sociální práce dle Matouška (2003, s. 13-14):

1. Podpořit schopnost klienta k samostatnému řešení problémů, adaptovat se na neustále se měnící nároky a vyvíjet se.
2. Pomoc zprostředkovat klientovi kontakty s organizacemi, které mu mohou poskytnout potřebné zdroje, služby a případné příležitosti.
3. Neustále podporovat to, aby systémy pomoci klientům pracovaly humánně a efektivně (profesionální sociální pracovník může někdy vykonávat roli poskytovatele, organizátora sociálních služeb, supervizora, konzultanta anebo také obhájce klientových zájmů).
4. Nepřetržitě rozvíjet a zlepšovat úroveň sociální politiky.

1.1 Sociální pracovník

Abychom porozuměli identitě sociálního pracovníka je nezbytné stanovení, které udává kritéria, jimiž je možné sociálního pracovníka identifikovat. Navrátil (2001, s. 7) detailně poukazuje na to, co všechno by měl sociální pracovník splňovat, aby byl řádným profesionálem v oboru sociální práce. Ukazuje na to, že pracovník musí mít předepsané vzdělání, kvalitní předpoklady a dodržovat přísnou profesní etiku. Dle Gulové (2011, s. 37) je práce sociálního pracovníka náročná a též potvrzuje, že přítomnost etiky a hodnot je v této oblasti nepostradatelná. Při výkonu sociální práce musí být pracovník „svázan“ etikou, aby mohl být klientovi prospěšný a pomáhat mu.

Můžeme diferencovat obsahové a institucionální hledisko. U prvního zmiňovaného

hlediska klíčová otázka zní: „*Kdo je sociální pracovník?*“, tedy podle jakých kritérií smíme někoho nazývat sociálním pracovníkem. Odpověď na tuto otázku zkoumají akademičtí či výzkumní pracovníci a většinou ji nalezneme ve slovnících, encyklopediích nebo monografiích. Druhé zmiňované hledisko tedy institucionální, pátrá po odpovědi na otázku: „*Jak jsou tato kritéria ve společnosti přijímána, institucionalizovaná a formalizovaná?*“ Tuto odpověď nalezneme obvykle v právních předpisech. Dnes mezi obsahová kritéria patří:

- kritérium kvalifikační – nezbytné minimální vzdělání, které je důležité pro zajištění odborné způsobilosti
- kritérium nutnosti výkonu praxe – díky tomu je možné rozlišovat absolventy sociální práce, kteří tuto profesi nevykonávají od pracovníků, kteří se v této sféře pohybují
- další kritéria nutná k výkonu práce sociálního pracovníka – např. nezbytná způsobilost orientace v právních úkonech, bezúhonnost, zdravotní způsobilost, minimální věk apod. (Mátel, 2019, s. 24).

Měřítka, ve kterém sociální pracovník vykonává svou činnost, sahá od případové práce až k pokusům působit na celý národní nebo nadnárodní systém sociálních služeb. Sociální pracovník může pracovat s různými skupinami. Mohou to být klienti a jejich rodina, přirozené skupiny, např. seskupení mládeže na městském sídlišti, uměle vytvořené skupiny, jakými mohou být např. školní třídy nebo skupiny lidí, kteří pobývají v ústavu sociální péče či vězení, různé organizace, které vedou činnosti agentur nabízejících sociální služby nebo vchází do organizace jako expert a napomáhá v nich řešit problémy, např. formou supervize, lokální komunity, kam spadají osoby žijící v jednom konkrétním místě nebo vystupující jako experti i při přípravě určitých zákonů nebo vyhlášek či další případy, kde se jako oponent k podobným případům vyjadřuje (Matoušek, 2003, s. 12-13).

1.1.1 Kompetence sociálního pracovníka

„*Kompetence je prokázaná schopnost používat znalosti, dovednosti či osobní, sociální a metodické schopnosti při práci a studiu v situacích, v odborném a osobním rozvoji*“ (Mátel, 2019, s. 29). Sociální pracovník by měl umět používat dovednost kritického myšlení, a to počítaje i s dovednostmi uplatňovanými v teorii a praxi. Dále by měl pracovat v souladu s etickými principy sociální práce, a to se zřetelem na různé odlišnosti (Matoušek, 2003, s. 15). Sociální pracovník by měl být také cílevědomý a samostatný. Očekává se od něho iniciativa, předvídatelnost, diskrétnost (Gulová, 2011, s. 37). Měl by být schopen profesionálně uplatnit svou osobnost a vyznat se v rozmanitých formách a způsobech utlačování tj: orientovat se v různých strategiích a postupech, jenž pomohou dosáhnout

sociální a ekonomické spravedlnosti a ovládat komunikaci s různými typy klientů, ale i kolegů a veřejností. Také by měl mít přehled o historii sociální práce, znát aktuální podobu i témata. Neopomenutelné je i uplatňování znalostí při činnosti s určitými cílovými skupinami na různých úrovních nebo při práci se specifickými problémy jedinců a nebát se kriticky analyzovat a používat znalost biopsychosociálních činitelů, jenž ovlivňují vývoj každého jedince a s tím propojené i porozumění interakce mezi jedincem a sociálními systémy. Dále by měl sociální pracovník ovládat zásady sociální politiky a analyzovat vliv sociální politiky na život klientů, samotných sociálních pracovníků i organizací, které zastřešují sociální služby. Také ovládat hodnocení výsledků relevantního výzkumu, používat jej v praxi, navrhovat výzkumnou studii, analyzovat její výsledky a umět je předat ostatním. V neposlední řadě by měl být sociální pracovník kompetentní k empirickému zhodnocení vlastní práce, ovládat poskytnutí supervize a konzultace vlastní specializace, nebát se prosazovat nezbytné organizační změny a umět pracovat ve struktuře organizace a v jejím systému, který sociální služby nabízí (Matoušek, 2003, s. 15).

Takto nesnadná profese žádá i jisté osobní předpoklady. Dle Géringové (2011, s. 25) je osobnost sociálního pracovníka jeden z nejdůležitějších nástrojů pro výkon a kvalitu poskytované služby (Géringová, 2011, s. 25). Je důležité zmínit, že se osobnost sociálního pracovníka neobejde zvláště bez pozitivního a hlubokého vztahu k lidem. Především se jedná o empatii a sociální citění. Empatii rozumíme jako psychologickému motivátoru v procesu, ve kterém pomáháme druhým. Jedná se o schopnost vcítit se do zkušenosti či emočního prožívání jiného člověka. Tato schopnost je neopomenutelnou součástí sociálního i emocionálního vývoje, jenž výrazně ovlivňuje to, jak se člověk chová k ostatním lidem a jeho celkové sociální vztahy. Druhé zmiňované sociální citění v psychologii není exaktně definováno. Nejvíce se blíží Adlerovskému konceptu „sociálního zájmu“, jenž je popisován jako postoj nebo nastavení cílící k podpoře blaha druhých, a svou užitečností. Z tohoto plyne, že sociální zájem tedy neznamená pouze zájem o druhé, ale též zájem o zájmy druhých. Poslední dobou se používá i pojem kongruence, který pojednává o schopnosti a ochotě sociálního pracovníka dát najevo své pocity v určité chvíli (Mátl, 2019, s. 27-28). Tímto způsobem definované kompetence mohou být užitečné jako koordináty vzdělávání a supervizí, ale zároveň i jako nástroje pro definování „správné praxe“ pracovníkům v sociálních službách. Jestliže u nás budou platit předpisy, jenž přiřazují kvalifikaci k danému pracovnímu postavení v sociálních službách, měly by být stejně určeny potřebné pracovní kompetence. Popis těchto kompetencí by měl být však rozlišen do několika úrovní, které by odpovídaly úrovním profesionální přípravy a dalšího vzdělávání sociálních

pracovníků v jednotných sociálních službách (Matoušek, 2003, s. 16).

Aktualizace těchto sociálních kompetencí se uskutečňuje při samotném výkonu profesní činnosti, kde se využívají tyto sociální schopnosti a jejich opakovaným používáním by se nejlépe měly stát habituální součástí sociálního pracovníka jako člověka, nejen při přímém výkonu sociální práce (Mátel, 2019, s. 30). Sociální pracovník by měl ve prospěch svého klienta mobilizovat zdroje, a to jak lidské, tak i materiální. Mezi přirozenou podporu člověka patří rodina, přátelé, známí či místní komunita, zaměstnavatelé, kolegové a určité zdroje představuje i stát reprezentovaný správními orgány či systém charitativních organizací. Z tohoto plyne hlavní ohrazení vůči snahám o specializaci sociálních pracovníků. Pracovník zaměřený pouze na konkrétní metodu nebo okruh by klientovi nemusel dokázat pomoc tak účinně jako pracovník orientovaný více všestranně (Matoušek, 2003, s. 16).

1.2 Sociální práce v současné době

Sociální práce, tak jak je dnes chápána, se vyvinula na konci 19. a především ve 20. století. Veškeré teoretické a metodické koncepty, kterým se věnují mnohé reprezentativní učebnice teorie sociální práce, mají své začátky právě v této době. Před moderní érou dějin sociální práce, tedy do 19. století, byla sociální pomoc poskytována především rodinnými příslušníky, sousedy, církevními charity a v pozdější době také obcemi či státní politikou, ve které bylo hlavním pojmem „*chudinství*“ (Matoušek a kol., 2013, s. 189).

Teprve až urychlené procesy „*modernizace*“ společnosti narušily tradiční podpůrné systémy, na což společnost zareagovala dvěma způsoby. Těmi je jednak rozvoj nových společenských institucí, ale také posílení významu vědeckého popisu společenských jevů. Oba tyto směry vedly k samotnému vzniku sociální práce jako k profesnímu projektu moderní éry (Matoušek a kol., 2013, s. 189).

V současné době je teoretická základna sociální práce hodnocena jako nerozvinutá, kontroverzní a nejednotná. V české společnosti oba výše uvedené pilíře sociální práce nebyly náležitě ustanoveny, což je důsledek současného rozkolísání, které znásobuje nejistoty, jež kolem identity sociální práce vznikaly a dále vznikají. Z těchto okolností poté plynou od některých autorů názory, že by měla sociální práce myšlenku spojenou s profesionálním projektem zcela opustit (Matoušek a kol., 2013, s. 189).

1.3 Kvalita sociální práce

Od počátku je dle některých autorů kvalita sociální práce a její udržování nedílnou součástí samotné profese. Existuje zde napětí mezi náklady a přínosem pro zajišťování

i zlepšení kvality. Léta zkušeností ukázala, že struktura, proces a výsledek jsou tři vzájemně se prolínající složky kvality. Kvalita je zajištěna v tu chvíli, kdy má organizace potřebné prostředky, vybavení, personál a ostatní potřeby k identifikaci ke zlepšení. Je nutné, aby byly jasně definovány zásady a postupy, stanovena odpovědnost a kompetence a v neposlední řadě určen plán, jak daných cílů dosáhnout. Samotné zajištění kvality bylo vyobrazeno jako obsah pracovního programu, v němž jsou veškeré služby a funkce součástí procesu pozorování, hodnocení a případné nápravy. Monitoring a hodnocení kvality je soustavný proces, který začíná efektivně vypracovaným plánem sestaveným na základě dostupných informací od pracovníků na různých úrovních. Vedení instituce, ale i zaměstnanci musí vzít odpovědnost za stanovení specifických ukazatelů, jenž by měly být sledovány dle určených kritérií či standardů výkonu. Dle vymezení výše představených ukazatelů je nejzákladnějším měřítkem kvality samotná spokojenost klienta, a právě kvalitní management by měl klientům zajišťovat to, aby byly jednotlivé činnosti a procesy srozumitelné a v rámci toho ověřovat, jestli jsou dostatečně vyhovující. Proto má právě klient velmi důležitou roli v rozvoji kvality sociální práce (Matoušek a kol., 2013, s. 518-519).

S ohledem na důležitost definování kvalitních kritérií sociální práce, jsou formulovány standardy kvality sociálních služeb. V inovované podobě od roku 2007 spadají do prováděcí vyhlášky k zákonu o sociálních službách, díky tomu je jejich dodržování povinností všech poskytovatelů sociálních služeb. Další neodmyslitelnou kvalitou jsou hodnoty. Ty mají vliv především na interakce mezi lidmi, v našem případě se jedná tedy o vztah mezi sociálním pracovníkem a klientem, ale jsou i důležitým prvkem v institucionálním rámci a v organizační úrovni. V prvotním případě by měly být identifikované v pracovním výkonu sociálních pracovníků z pohledů klientů, v druhotném případě v profilu instituce. Tyto profesní hodnoty jsou definované v etických kodexech. Taková evaluace umožňuje systematický sběr informací, díky nimž jsou služby pravidelně prověřovány, posuzovány a umožňují rozpoznat nedostatky a problémy v organizaci a navazuje tak neustálý proces zlepšování (Matoušek a kol., 2013, s. 519).

Ke zjišťování výsledků kvality může být využita jak kvalitativní, tak i kvantitativní strategie. První zmiňovaný kvalitativní výzkum může být přínosný pro pochopení tzv. veškerého životního příběhu, kontextu a souvislostí, ve kterých je sociální intervence zakořeněna. Druhý zmiňovaný kvantitativní výzkum slouží k zjednodušení komplexnosti reálné životní zkušenosti, ale přehlídí hlavní faktory, které nejdou lehce kvantifikovat, nelze zobrazit hlavní smysl programu a jeho vlivu v celistvosti či pochopit životní podmínky klientů. Ale tento druh výzkumu má i své výhody, mezi které spadá šetrnost, určitost

a jednoduchá analýza. V praxi se často propojují oba dva výzkumy (Matoušek a kol., 2013, s. 519). Hodnotit kvalitu sociální práce není jednoduché, a to především proto, že sociální pracovník se často objevuje v tzv. dilematických situacích, kdy si musí zvolit jednu ze dvou možností, které jsou navzájem neslučitelné, ale rozhodnutí mezi nimi je často obtížné. Může jít jak o etické dilema, jenž pochází z průniků různých systémů hodnot (např. společenské, profesní, osobní, hodnoty klienta apod.), tak o dilemata zaměřená na přístup ke klientům. V neposlední řadě je důležité zmínit, že velký vliv na kvalitu sociální práce má i osobnost sociálního pracovníka, a to především osobnostní a kvalifikační předpoklady. Potíže klientů sociální práce jsou často složité a každý příklad je svým způsobem jedinečný. Vhodná pomoc vyžaduje komplexní a individualizovaný přístup kvalifikovaných odborníků. Z toho tedy plyne, že zásadní vliv na rozvoj kvality sociální práce má především vzdělávání (Matoušek a kol., 2013, s. 519-520).

1.4 Multidisciplinární tým

Správné využití multidisciplinárních týmů je v praxi sociální práce velice cenné při dosahování pozitivních výsledků intervencí, především ve prospěch klientů, ale i institucí, ve složitých situacích, jejichž rozuzlení se nachází na pomezí působnosti více rezortů nebo institucí. Předpona „*multi*“ má obvykle význam zahrnující mnoho větví; mnohonásobně se opakující. Multidisciplinární přístup potřebuje určitou spolupráci či spoluúčast ve zcela odlišných disciplínách. Jedná se tedy o společné prostředí, ve kterém se zkoumají naprosto rozdílné fenomény přímo vyžadující spolupráci úplně lišících se disciplín. Multidisciplinární tým může mít mnoho podob, které mohou být v rámci jednoho pracoviště sestaveny z více odborníků jedné profese či ze specialistů více profesí. Dále může být tým složen na bázi spolupracující sítě jedné či více druhů služeb, a to jak na úrovni lokální, národní i mezinárodní. Další dělení je na výkonné sub-týmy v rámci jednoho týmu, které jsou obvykle ve dvou modelech: model zakládáný na klíčovém pracovníkovi či model zakládáný na řízení případu (Jankovský, 2015, s. 5).

Pokud má být sestavený multidisciplinární tým úspěšný a schopen provozovat kvalitní a efektivní mezioborové spolupráce, je důležité definovat hned vedle jeho cílů základní principy činnosti, díky nimž by se mohli a měli všichni členové týmů identifikovat. Další základní složkou týmu je nezbytná, dobře fungující, všestranná komunikace, v duchu spontánní identifikace veškerých členů daného týmu, s jasně určenými základními principy instituce. Vysoká míra odbornosti a profesionality se očekává od každého pracovníka multidisciplinárního týmu a každý odborný pracovník svým podpisem příslušné pracovní náplně potvrzuje, že se bude i nadále vzdělávat dle aktuálních potřeb či požadavků

zaměstnavatele. Na druhou stranu u pomáhajících profesí by však vysoká odbornost a profesionalita neměla postrádat lidský rozměr poskytované péče. Vše by mělo být podpořeno způsobem řízení instituce, který také pracuje jako nástroj koordinace činností týmů a alespoň jednou týdně by měla probíhat ředitelská porada, jíž se účastní vedoucí pracovníci všech úseků. Stejně důležité jsou i pracovní porady samotných úseků, kterých se účastní i zástupci spolupracujících pracovišť. Takto sdílená výměna informací a nových poznatků by měla probíhat pravidelně a intenzivně především mezi sociálními, zdravotními a pedagogickými pracovníky. Nemělo by to však znamenat, že by v okruhu týmu byla zcela vyrušena možnost vzniku názorových, koncepčních, kompetenčních nebo dalších sporů. Spory a střety jsou přirozenou součástí činnosti multidisciplinárního týmu a často mohou být důkazem i jeho akceschopnosti (Jankovský, 2015, s. 8). Za konflikt či spor lze označit situaci, ve které dochází k rozporu dvou nebo i více protichůdných, podobně stejných sil či motivů. Konflikty jsou běžnou součástí každého týmu (Veselá, Kanioková, 2011, s. 79). V tomto případě nejsou podstatné dané spory, ale v první řadě jde o schopnost, jak je adekvátním způsobem řešit, jelikož by mohly být v závěru i přínosem. Takovýto koncept funguje v multidisciplinárním týmu jen pokud mají jednotliví členové určitou profesní pokoru, myšleno tak, aby schopností člověka bylo ovládat reálný pohled na sebe samého, na své reálné schopnosti a možnosti, tedy uvědomění si, že ne vždy musí mít vše dokonale pod kontrolou. Především by se členové týmu měli učit vzájemné důvěře, sdílení a pokoře. Nejde zde o určitý statistický stav, ale spíše o dynamický proces. Druhý neopomenutelný bod spočívá v tom, zda je tým připraven na to, že potřebné vlastnosti jednotlivých členů mohou v průběhu pracovní dovednosti sílit, slábnout nebo se ztratit. Takto vzájemné sdílení potřebuje od každého člena týmu ochotu dát najevo svou sféru prožívání, což nebývá úplně snadné a často je propojeno i s hrozícím syndromem vyhoření. Nicméně veškerou odpovědnost za působnost multidisciplinárního týmu má nakonec vždy vedení instituce (Jankovský, 2015, s. 8-10).

1.4.1 Role sociálního pracovníka v multidisciplinárním týmu

Roli můžeme definovat jako předpokládané chování, jednání nebo vystupování, jenž je podtržené určitým sociálním statusem (Mátel, 2019, s. 31). Specifika role sociálního pracovníka v multidisciplinárním týmu jsou dána především jeho centrálním postavením oproti všem ostatním odborným pracovníkům angažovaných v péči o klienta. Nicméně neznamená to jeho nadřazenost, spíše to, že role sociálního pracovníka spočívá především v odbornosti, jež stojí na straně klienta. Častým přáním klienta je mít v multidisciplinárním týmu kompetentního prostředníka, který je způsobilý k tomu, aby informovaným způsobem

hájlil jeho zájmy ve všech odborných záležitostech. Pro velkou část klientů je často obtížné se orientovat v různých informacích, které jsou jim poskytnuty. Z tohoto důvodu je sociální pracovník v této oblasti klientům nápomocen. Je nezbytné, aby měl sociální pracovník specifické vzdělání: znalost nejen sociální, ale také zdravotní i výchovně vzdělávací problematiky (Jankovský, 2015, s. 11-12).

Sociální pracovník, jakožto jedna z důležitých profesí v rámci multidisciplinárního týmu, má na základě své odbornosti nahlížet na klienta jako na „*bio-psycho-socio-spirituální bytost*“, tedy respektovat jak jeho biologickou a psychosociální stránku, tak i rozměr stránky spirituální (duchovní). Jde zde o vědomí člověka a jeho reflexi, tedy uvědomění si své identity, odpovědnosti, sebevědomí, svědomí, a i své konečnosti. Veškeré tyto stránky osobnosti člověka vytváří vzájemnou dynamickou jednotku. Správný přístup ke klientovi má být tedy jako k celku, celistvému originálnímu jedinci se schopností docílit vyhovujícímu fyzickému a psychickému zdraví, co nejvyšší úroveň nezávislosti, vztahů ve společnosti, prostředí a spirituality. K těmto ohledům je sociální pracovník mimo jiné vázán i jedním z principů sociální práce, jedná se o deklarovaný Etický kodex sociálních pracovníků České republiky (Jankovský, 2015, s. 12-13). Obecně se Etický kodex sociálních pracovníků ČR věnuje respektování jedinečné hodnoty, individuality a důstojnosti každého jedince, podpoře sebeurčení a samostatnosti klienta či pomoci sociální spravedlnosti a profesní integrity (Matoušek, 2003, s. 42).

Jak jsem již výše uváděla, aby členům multidisciplinárního týmu bylo jasné poslání instituce, musí jim být poskytnut dostatek informací, prostor pro jejich sdílení s ostatními členy a následné prožívání v praxi. Pokud se vrátíme do minulosti, přesněji k tehdejšímu pohledu Alice Masarykové na vzdělání dobové sociální práce, zjistíme, že i ona vyžadovala znalosti různorodé a platné i v dnešní době. Proto lze říci, že očekávané předpoklady ve výkonu sociální práce se ve své podstatě nezměnily, ačkoli dnes jsou více rozšířenější o další dovednosti a schopnosti pracovníka, a to především z nově vznikajících a dříve neznámých patologických jevů ve společnosti (Jankovský, 2015, s. 30).

1.5 Sociální práce s pachateli trestných činů

„*Sociální práci ve věznicích spravuje zákon o VTOS, zákon o výkonu vazby, zákon o výkonu zabezpečovací detence, vyhláška č. 109/1994 Sb., vyhláška č. 345/1999 Sb., současně má na ni dopad zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, a další předpisy týkající se problematiky sociální práce a sociálních služeb*“ (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 346).

Smyslem této činnosti je především příprava na přechod odsouzeného do řádného

občanského života a na jeho schopnost vést po propuštění soběstačný a řádný způsob života, tedy v souladu se zákonem (Sociální pracovník ve věznici, 2020). Cílovou skupinou pro sociální pracovníky ve vězeňských ústavech jsou osoby ve výkonu vazby, ve výkonu trestu odnětí svobody a ve výkonu zabezpečovací detence. Pro úplné doplnění je důležité zmínit, že velmi malou, ale stejně důležitou cílovou skupinu tvoří i děti vězněných matek (při nutném zapojení orgánu sociálně-právní ochrany dětí). Pomoc sociálních pracovníků mohou, vyjma odsouzených, v případě potřeby využívat i poradní orgány ředitelů věznic, zaměstnanci věznic a rodinní příslušníci vězněných osob. Sociální pracovník ve věznici je členem několika odborných komisí, které mají za úkol posuzovat např. možnosti pracovního zařazení odsouzeného, zařazení odsouzeného do dostupné skupiny vnitřní diferenciací, aktivity probíhající mimo věznici atd. Konkrétní obsah i rozsah práce sociálních pracovníků se řídí dle aktuálních potřeb cílové skupiny v určitých mezích, které jsou stanovené zákonem a interními předpisy Vězeňské služby. Z tohoto důvodu zde mohou probíhat odlišné činnosti sociálních pracovníků v oddělení výkonu vazby a v oddělení výkonu trestu, jedná se o jinou nabídku a formu sociální práce pro osoby obviněné a odsouzené (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 346-347).

Další vzdělávání sociálních pracovníků se řídí dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Z velké části toto vzdělávání spadá pod Akademii Vězeňské služby ČR ve spolupráci s odborem výkonu vazby a trestu Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR, jehož úkolem je metodická podpora a zabezpečení služeb sociální práce pro odsouzené. Právě metodik odboru výkonu vazby a trestu, zaměřený na sociální práci ve vězeňství, se podílí na tvorbě a rozvoji metod v sociální oblasti a na aplikování nejnovějších poznatků z psychologie, speciální pedagogiky, sociologie, práva, pedagogiky a ostatních společenských věd, které se používají při komplexním specializovaném zacházení s odsouzenými. Sociální pracovník by měl mimo jiné mít i dostatečnou znalost českého jazyka a gramatiky, dobré administrativní návyky, správné profesní vystupování a oplývat základními znalostmi penologie, psychologie, speciální pedagogiky a práva (rodinného, trestního, občanského i pracovního). Měl by znát potřebné zákony (zákon o zaměstnanosti, zákon o sociálním zabezpečení) a schopnost tyto práva používat v praxi (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 348-349).

Určité cíle sociální práce ve věznicích lze nacházet i v zakázce společnosti, nejen u samotného klienta. V pozitivním vnímání je, pokud se obě zakázky (klienta i společnosti) navzájem shodují. Jelikož se veškerá sociální práce odehrává v neosobním prostředí za zdmi věznic, může dojít k sociálnímu dojmu, že má určitou podobu tvrdosti, přísnosti a kontroly.

Sociální pracovník v této oblasti může v přístupu ke klientovi přeneseně použít určitých represivních prvků či nástrojů. Jedná se o návrh na odměny nebo kázeňské tresty či pozitivní/negativní stanovisko k hodnocení zpracované pro orgány činné v trestním řízení (souvisí s posouzením, zda odsouzený naplňuje dosažení účelu výkonu trestu odnětí svobody). Ale přesto nejsou tyto prvky nijak hojně sociálními pracovníky využívány, jelikož principy sociální práce spočívají ve zcela odlišném chování (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 347).

Pokud obecně zformulujeme cíle sociální práce s pachateli trestných činů, budou znít nějak takto: *„Vést pachatele k tomu, aby napravili, co svým činem oběti způsobili; napomáhat úspěšnému začlenění pachatelů do společnosti, snížit pravděpodobnost opakování trestného činu a tím chránit společnost před kriminalitou“* (Matoušek a kol., 2013, s. 484). K naplnění cílů, jak ze strany klienta, tak ze strany společnosti, je důležité, aby sociální i další odborná práce s odsouzeným, měla přesah i do doby po opuštění vězení. Pro to je nezbytná týmová práce, včasné poskytnutí odpovídajících služeb a formy pomoci. Nutný je i kontinuální postup při řešení konkrétních problémů odsouzených, které mají často vliv i na dobu po propuštění. Tedy ohraničené pole působnosti nemá sociální práce ve věznicích jen za jejími zdmi. Sociální pracovník je v pravidelné spolupráci s externími subjekty. Mezi ně patří např. sociální kurátoři nebo pracovníci nestátních neziskových organizací, jež poskytují služby odsouzeným a osobám po propuštění. Taková spolupráce má velký přínos, např. získávání informací z prostředí klienta, ve kterém se pohyboval či kam se bude pro propuštění vracet, služby poskytované specializovanými odborníky, přesah služeb mezi vězeňským a civilním prostorem či vzájemné sdílení zkušeností atd. (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 347-348).

Dnes jsou pachatelé závažných trestných činů trestáni odnětím svobody. Deprivační vlivy, které na odsouzeného mohly působit již před nástupem trestu (nefunkční původní rodina, působení v asociálních skupinách, nedostatečné vzdělání a s tím spojené problémy se zaměstnáním, potíže s bydlením, s partnerskými vztahy či s rodičovskou rolí aj.) se při nástupu do vězení začnou násobit deprivačními vlivy vězeňského prostředí. Mezi vedlejší účinky vězení často spadá spontánně vznikající kriminogenní subkultura, která má na odsouzeného též nežádoucí vliv (Matoušek a kol., 2013, s. 484). Po propuštění bývá vězeň společností onálepkován jako deviant, často má zprerhané dřívější vazby a jeho nové a jediné vazby jsou navázány pouze s lidmi z kriminálního okruhu. Psychický stav propuštěného bývá často horší než před nástupem do vězení. Ač to nemusí být na první pohled jasné, pobyt ve věznicích zhorší ekonomickou situaci mnohým vězňům. K daným

dluhům, s kterými již do vězení přišli, se obvykle přidávají finanční závazky vůči oběti či dluhy plynoucí z nákladů, které byly použity na trestní řízení či za pobyt ve věznici (Matoušek a kol., 2013, s. 484–485). V současné době je pobyt ve vězení spíše značně exkluzivní záležitostí (ve smyslu vyloučení ze společnosti) a danou resocializaci spíše ztěžuje, a to i přes veškerou humanizační pomoc a snahu. Tento fakt plyne z výše uvedených vzniklých dluhů a následnou nemožností je splatit během výkonu trestu a často neexistující následné práce po propuštění. Proto je důležité si uvědomit, že odsouzení mají start do života po propuštění velmi složitý, a právě z toho důvodu je kýžený ideál resocializace obtížně naplnitelný (Drahoňovský, 2015, s. 26).

Sociální pracovník s odsouzenými v době jejich vězení usiluje o to, aby navzdory jejich izolovanosti od vnějšího světa nebyly jejich sociální vazby zcela přetřhány a aby se v dostupných podmínkách co nejlépe připravovali na život po propuštění. Sociální práce společně s pachatelem tvoří součást tzv. programu zacházení (PZ), který by měl být každému vězni stanoven individuálně podle jeho potřeb a v průběhu jeho plnění podle aktuálních potřeb aktualizován. Do tohoto programu spadají pracovní, sociální, vzdělávací a volnočasové aktivity. V rámci programu může být vězeň dle své situace zařazen do speciálního programu ve věznici (např. programy na léčbu určitých závislostí, programy pro pachatele násilných trestných činů či programy pro pachatele domácího násilí – viz. Probační služby). Podle míry plnění programu zacházení je také dále usuzováno, zda je možné, aby odsouzený vykonával např. práci mimo střežený prostor věznice či účast na tzv. extramurálních aktivitách. To jsou aktivity, které opět probíhají mimo věznici a mohou být pro odsouzeného šancí, jak si udržet kontakty s vnějším světem. Může to být formou účasti na sportovní či kulturní akci, ale i formou pomoci pro dobrovolnické práce v neziskových organizacích. Pro sociálního pracovníka je míra plnění programu ze strany odsouzeného jednou z klíčových informací vzhledem k úspěšnosti procesu přípravy na propuštění (Matoušek a kol., 2013, s. 485). Je však důležité upozornit, že plnění programu zacházení neznamená, že se vězeň napravil. Často se jedná o zcela účelové jednání (Drahoňovský, 2015, s. 17).

V České republice byli zaváděni do státní správy od 70. let 20. století sociální pracovníci ve funkcích tzv. sociálních kurátorů, poskytujících postpenitenciární péči. V té době vykonávali činnost na okresních národních výborech a zejména se věnovali „*pracovnímu umístění*“ propuštěných vězňů. Dnes sociální pracovníci vykonávají svou činnost na magistrátních úřadech nebo na úřadech městských částí či na městských úřadech v rámci sociálních odborů. Mezi jejich práci spadá depistáž, poradenství a sociální

intervence, která podporuje začlenění propuštěného vězně zpátky do všedního života. Neopomenutelná je i spolupráce s dalšími organizacemi, které napomáhají řešit klientovy potíže a působnost sociálních pracovníků v různých ubytovacích zařízeních, jež vězni po propuštění mohou využít, např. jsou to domy na půl cesty či azylové domy (Matoušek a kol., 2013, s. 485).

K velkému rozvoji sociální práce s odsouzenými došlo v době, kdy začaly být do systému trestní justice zaváděny nové, alternativní formy trestů, tj. tresty vykonávané na svobodě, nikoli za mřížemi. U nás došlo k výraznému rozmachu až po roce 1989, v Evropě západní už o několik desítek let dříve. Sociální pracovníci, jenž dohlíží na odsouzené, kteří si svůj trest odpykávají na svobodě, se v zahraničí nazývají jako probační úředníci. Jejich hlavní náplní práce, mimo poskytování pomoci a podpory, je též kontrola a dohled nad povinnostmi a omezením, které byly odsouzenému stanoveny. V České republice cíle sociální práce s pachateli trestných činů naplňuje i Probační a mediační služba ČR, která dohlíží na podmíněně odsouzené nebo podmíněně propuštěné pachatele a zajišťuje jejich plnění alternativních trestů, např. trest obecně prospěšných prací či trest domácího vězení (Matoušek a kol., 2013, s. 485).

Propojení mezi sociální prací, která probíhá ve výkonu trestu ve vězení a sociální prací, která je prováděna po propuštění odsouzeného je ideálem, jenž se ne vždy daří naplňovat. Ideálním obrazem je, když se podaří již v době končícího pobytu pachatele ve vězení vytvořit předpoklady pro jeho sociální začlenění. K tomu dopomáhá nejen bydlení a zaměstnání, ale i možnost k rozvíjení nových sociálních vztahů (Matoušek a kol., 2013, s. 485).

Je důležité ještě zmínit, že od 90. let 20. století je v Evropě i zámoří sociální práce s pachateli trestných činů ovlivněna myšlenkami restorativní justice. Jde o způsoby, které se zaobírají zacházením s pachateli, jak po dobu vyšetřování policií, tak v době soudního projednávání daného případu a následného výkonu trestu, tyto postupy mají vést k naplnění tří základních myšlenek zmiňované restorativní justice. První myšlenka se zaobírá pachatelem a jeho trestným činem, kterým poškodil svou oběť a je jeho odpovědností, aby dal narušené vztahy zpět do pořádku. Druhá myšlenka se věnuje oběti, která byla v důsledku na ní spáchaného trestného činu poškozena a vznikla jí určitá újma. Třetí myšlenka se opírá o potřeby oběti, jež je nezbytné započítat do procesu řešení daného trestného činu. Sociální pracovník často bývá jedním z mála kompetentních zprostředkovatelů vzájemné komunikace mezi obětí a pachatelem. Ne vždy je umožněno, aby byla komunikace osobní, proto se může jednat i o zprostředkování nepřímého dialogu, ve kterém mohou být

zodpovězeny vzájemné otázky (Matoušek a kol., 2013, s. 485-486).

Jak jsem již výše zmiňovala, mezi klíčové životní sféry pachatelů spadá ekonomická situace, bydlení, zaměstnání a podpůrné rodinné vazby. Naopak chudoba, nejisté bydlení, nezaměstnanost a chybějící rodinné vazby zvyšují pravděpodobnost, že pachatel bude v trestné činnosti pokračovat. Velkým rizikem může být opětovné propuknutí závislosti na návykových látkách a znovuoobnovení kontaktů s kriminálním prostředím (Matoušek a kol., 2013, s. 486).

Činnosti sociálního pracovníka při práci s pachateli:

- pravidelné návštěvy probíhající v místě, kde pachatel pobývá;
- pravidelný osobní kontakt s pachatelem v organizaci, která s ním pracuje;
- spolupráce a komunikace s institucemi a dalšími pracovníky, kteří s odsouzeným pracují;
- spolupráce s obětí;
- zprostředkované řešení konfliktu mezi pachatelem a obětí;
- spolupráce s orgány, které se zabývají trestním řízením (např: soudy, policie, vězeňská služba);
- spolupráce s pachateli dle specifických skupinových programů (Matoušek a kol., 2013, s. 486).

Specifické skupinové programy mohou být poskytnuty odsouzeným již během jejich pobytu ve vězení nebo po propuštění z věznice či jako součást trestu, který probíhá na svobodě. Tyto programy umožňují: „*Posilovat sociální dovednosti, profesní a pracovní dovednosti, dovednosti potřebné ve vlastním podnikání, kontrolu nad vlastní agresivitou a sklony ke kriminálnímu chování, dovednosti v zacházení s penězi, zdravý životní styl, asertivní způsoby vyjednávání, řešení konfliktů, posilování odpovědnosti vůči jiným lidem atd.*“ (Matoušek a kol., 2013, s. 486). Zvláštní programy jsou sestavovány pro pachatele sexuálně motivovaných trestných činů, pro osoby, které jsou závislé na různých návykových látkách, pachatele domácího násilí, osoby, které trpí duševním onemocněním nebo pro osoby s mentálním deficitem. Změna, která vede k upuštění od dalšího trestního jednání není spojena pouze s příležitostmi, které poskytují různé sociální a probační programy, ale klíčová je především změna motivace pachatele (Matoušek a kol., 2013, s. 486). Nicméně je důležité zmínit, že motivace pro trestný čin, který odsouzený spáchal, je různorodá a často může být

nejasná i jemu samotnému, z tohoto důvodu je velice těžké o některém propuštěném vězni říci, že již žádný trestný čin nespáchá. Pokud se zaměříme na to, jaké množství delikventů se do vězení vrací, tak si život propuštěného riskne předpovědět opravu málokdo (Drahoňovský, 2015, s. 25). Sociální práce ve věznicích je náročná nejen z pohledu požadovaných odborných nároků na sociální pracovníky, ale zvláště díky výkonu této činnosti v represivním prostředí, a to s cílovou skupinou, která se nachází ve střetu se zákonem a společností jako takovou. Řada pracovníků má užitečné zkušenosti, které získali v různých ústavech sociální péče o lidi s tělesným či mentálním postižením, v domovech pro seniory, v léčebnách pro alkoholiky, toxikomany, psychotiky, psychopaty apod. Každá jedna zkušenost z výše uvedenými cílovými skupinami je využita v každodenní práci s odsouzenými (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 348).

2 MANAGEMENT

Slovo management se dnes objevuje snad všude kolem nás. Obecně mu rozumíme jako určitému plánování, organizování či řízení. Své místo má již v různých oblastech a mimo jiné i v sociální práci či ve vězeňství.

Pojem management vznikl z anglického slova „*to manage*“, jehož význam je vést, spravovat, organizovat či dosáhnout cíle. Rozvoj historie společnosti ukazuje, že určitá potřeba organizace, koordinace a vedení druhých lidí, kde je potřebné dosažení jasných výsledků a cílů existovala již od nepaměti. Můžeme říci, že mezi prvotní organizované instituce patří stát a církve. Je spousta definic slova management, ale pro oblast sociální práce se hodí hlavně tyto: „*Management je proces tvorby a udržování prostředí, ve kterém jednotlivci pracují společně a účinně dosahují vybraných cílů.*“ nebo „*Management je proces optimalizace využití lidských, materiálních a finančních zdrojů k dosažení cílů*“ (Matoušek, 2003, s. 327).

Pod pojmem management si můžeme představit především řízení, bez kterého není schopen prakticky provozovat svou činnost žádný větší celek ve sféře komerčního podnikání, státní správy, sociální oblasti, školství, kultury či zdravotnictví. Samotný management se také často popisuje jako soubor navazujících činností, jež by měly být provozovány pro dosažení určitých cílů, např: pomocí plánování, organizace, analýzy, řízení lidí či kontrolování (Matoušek, 2003, s. 327-328).

Na management je pohlíženo jako na určitý proces, ve kterém je neopomenutelné, že zahrnuje významně tvořivé prvky. Nejde o proces mechanický, lehce získaný, ale naopak o vysoce odbornou činnost postavenou na tvůrčím využívání zdrojů za konkrétním účelem. Termín management je možné též brát jako skupinu lidí, kteří provozují v určité instituci řídicí činnost. V této sféře je obvykle management složen z ředitele instituce a z jeho nejbližších pracovníků. V těchto organizacích sociální oblasti se vyskytuje v manažerské roli či managementu ředitel se svými zástupci, nebo to mohou být vedoucí odboru a oddělení. V oblasti nestátní se jedná obvykle o statutárního zástupce občanského sdružení nebo zde může nastat postupné oddělování funkce představenstva instituce od výkonného managementu jednotky nabízející služby v sociální sféře (Matoušek, 2003, s. 328).

Úrovně managementu

V současné době je možné rozdělit management na tři úrovně:

1. Vrcholový management (top management) – Do vrcholové managementu spadají manažeři, kteří ovlivňují a koordinují veškeré činnosti instituce a často přebírají odpovědnost majitele instituce.

2. Střední management – Ve střední managementu se objevuje rozličná skupina řídicích pracovníků, kteří vedou různé útvary, např. ekonomický, personální nebo výrobní úsek.
3. Prvoliniový management – Do třetí úrovně managementu spadají různí mistři, vedoucí jednotlivých dílen nebo oddělení a vedoucí jednotných pracovních týmů (Základy managementu, 2014).

2.1 Management sociální práce

V České republice se spojení managementu a sociální oblasti objevuje prozatím málo. Okruh sociální práce je pokryt organizacemi s velmi rozdílným statutem. V tomto poli působnosti pracují instituce státní sociální správy, kam spadají odbory sociálně-právní ochrany dítěte apod., dále jsou to organizace zřizované obcemi a také stále se rozšiřující tzv. neziskový sektor, kam patří nestátní subjekty vznikající podle platné legislativy plynoucí z vůle místních občanů a různých zájmových nebo odborných skupin. Takto rozmanitá struktura subjektů, které mají vliv na sféru sociální práce potřebuje též diferencovaný přístup k rozličným možnostem a potřebám managementu (Matoušek, 2003, s. 328).

Svou historii má i teorie a praxe samotného managementu. Významné osobnosti v začátcích komerčního podnikání jsou hlavně F.W. Taylor, H. Fayol a M. Weber. Urychlený průmyslový rozmach a nastavený jasný cíl komerčního podnikání vedený k tvorbě co největšího zisku, funguje již od počátku 20. století. Vede k rozvíjení přístupů, metod či principů, které umožňují zvyšovat pracovní produktivitu, rozšiřovat podnikatelské aktivity a tím nabývat větších zisků. Sociální práce jako taková se do komerčního podnikání nezařazuje, jelikož v tomto okruhu není hlavním cílem dosáhnout co největšího zisku, a právě díky tomu může být pojem management považován za něco nevhodného a nepatřičného (Matoušek, 2003, s. 328-329).

Je tedy důležité si říci jaký smysl je v organizacích poskytující sociální práci a jestli může být management správným nástrojem pro tyto instituce tak, aby podle svých představ naplňovaly své poslání. Je zřejmé, že poskytnutí sociálních služeb se viditelně liší od podnikání a podobných oblastí řízení. Za hlavní cíl i smysl organizací provádějící sociální práci může být kladná změna v životě klienta, který dané služby využívá. Dalo by se to tedy chápat tak, že sociální práce je jakýsi nástroj pro pozitivní změny v životě člověka a v této sféře je tedy možno management použít jako nástroj, který napomáhá institucím soustředit se na důležité poslání a kvalitní odbornou činnost ve prospěch klientů (Matoušek, 2003, s. 329).

Hojný a odlišný obraz organizací provozující sociální práci může nabýt zdánlivou představu, že se v této oblasti nejedná o podniky v pravém slova smyslu. Pokud ale zvážíme ekonomickou stránku této oblasti, sociální práci v České republice ročně cirkuluje několik miliard korun, kde více jak polovina těchto prostředků putuje do sociální oblasti v podobě přerozdělování peněz občanům – jedná se o daně a ostatní poplatky. Negativní stránkou a neopomenutelnou výzvou řízení v této oblasti jsou chybějící prostředky a s tím spojená odpovědnost za jejich efektivní využívání. Urychlený a nepřetržitý vývoj společnosti požaduje po poskytovatelích sociálních služeb pružné reakce, správnou reflexi reálných potřeb celé společnosti a odpovídající zpětnou vazbu v podobě kvalitních a účinně poskytovaných služeb, což je další výzva pro rozvoj a uplatnění dobrého managementu (Matoušek, 2003, s. 329).

V neposlední řadě je důležité zmínit, že v samotné teorii řízení najdeme minimum metod, které jsou skutečně rozvinuté pro potřeby této sféry. Převážná část používaných metod byla nejprve vymyšlena spíše pro potřeby komerčních podniků. Takto myšlené metody fungují jako obecné vodítko, neberou však zřetel na odlišnost sociálního okruhu, z tohoto důvodu je zde potřeba obměňovat pojmy, metody, přístupy i principy dle praktických zkušeností a společenských potřeb (Matoušek, 2003, s. 329).

2.2 Manažer

Za manažera obecně považujeme vedoucího nebo řídicího pracovníka. S tímto pojmem se obvykle setkáváme v organizaci, která má specifické pracovní místo pro pracovníka, jehož úkolem je obstarat organizační a administrativně-provozní práci. V sociálních institucích se slovo manažer využívá velmi zřídka, častěji se používá spíše pojem vedoucí pracovník. Používání slova manažer je často nepřesné a účelové. Je důležité si uvědomit, že každý vedoucí či řídicí pracovník je v tomto pojetí manažerem a účel jeho práce je v určitém směru podobný práci manažera pracujícího v komerční oblasti (Matoušek, 2003, s. 329-330). Manažer je také často brán jako spojka nejen mezi zaměstnanci a vedením, ale také mezi organizací a externími zdroji (Storey, 2015, s. 13).

Vedoucí pracovník je hlavním činitelem poslání instituce a je pro něj naprosto klíčové určovat a dodržovat stanovené cíle a průběžně je hodnotit. V sociální práci jsou nejčastěji cíle určovány statutem organizace nebo zřizovací listinou organizace, které jsou ustanovené státem nebo obcí. Ze zakotvených cílů se nachází konkrétní cíle v časových rovinách (krátkodobé, střednědobé, dlouhodobé a operativní). Při zrodu a následném rozvoji nestátních institucí je určení cílové skupiny a cílů velmi zásadní. Druhotné, ale stejně důležité jsou zvolené adekvátní metody a postupy práce, následná reflexe a neustálý rozvoj

(Matoušek, 2003, s. 331). Neustálou orientaci v reálné situaci ulehčuje manažerovi právě zásadní vymezení poslání a cílů. Pro neustálé řešení nově vznikajících problémů je podstatné vědět pořadí od nejdůležitějších úkolů až po ty méně důležité. Vytýčené priority blízce souvisí s nakládáním času jako důležitým „zdrojem“. Mezi časté příklady chybně určených priorit v oblasti sociální práce může spadat např. orientace na klasické provozní potíže místo vytýčení a naplňování úkolů, jako je vyhledávání finančních zdrojů, návrhy na rozvoj či analýza potřeb klientů (Matoušek, 2003, s. 331).

2.2.1 Kompetence manažera

Na osobnost vedoucího pracovníka jsou kladeny určité nároky, především silné a vůdčí schopnosti a určité vrozené vlastnosti, které se časem přeměňují do přirozených autorit. Mezi tyto autority patří:

- naslouchat druhým,
- dobře komunikovat,
- smysl pro důslednost a odpovědnost,
- schopnost nadhledu, ale i potřebného odstupu,
- ovládat morální kvality,
- orientovat se na úkol, nikoli na zvýraznění své osoby (Matoušek, 2003, s. 330).

V institucích, které provozují sociální služby se obvykle vedoucím pracovníkem stává pracovník s největšími znalostmi v dané sféře, tedy ten, kdo má přehled a odbornou autoritu. Pro dobrý výkon je žádoucí, aby za krátkou dobu nabyl maximum dovedností i znalostí. Dalším specifickým bodem v práci manažerů v sociální sféře je odlišná pozice a zatížení podle druhu instituce. Vedoucí pracovníci, kteří vykonávají svou činnost ve státní správě, bývají jednoznačně zaměřeni na sociální práci na poli svého odboru nebo oddělení či vedení referentů. Ředitelé, vykonávající svou činnost ve státních či obecních zařízeních, mají zodpovědnost mimo odborné činnosti i za hospodaření a provoz organizace. V nestátních institucích jsou vedoucí pracovníci navíc zodpovědní za získávání potřebných finančních zdrojů, nezbytné pro funkci organizace a za neustálou obhajobu jejich existence či potřebnost organizace před veřejností (Matoušek, 2003, s. 330).

Mezi ty nejzákladnější role, které k vedoucímu pracovníkovi patří a nesou s sebou nelehké nároky, spadá:

- Ve funkci každé organizace se objevují různorodé zájmové skupiny prosazující potřeby, jež jsou protikladem proti potřebám ostatních: vedoucí a zaměstnanci,

odborní a provozní pracovníci apod.

- Větší odpovědnost za fungování v instituci obvykle nesou vedoucí pracovníci. V sociální činnosti se ukazuje nová podoba této odpovědnosti, jelikož se zde jedná o práci s lidmi. Fráze znějící: „*Nejsme odpovědní za životy klientů, ale za odbornost a poskytnutou kvalitu služeb*“ můžeme slyšet v sociální oblasti velmi často.
- Důležitým bodem je také vysoká míra nejistoty a možného rizika. Jedná se již o výše zmiňované nestátní organizace, které musejí obhajovat svůj účel každý rok, jsou nuceni riskovat při zavádění služeb a řídicí pracovníci pracují v prostředí nejisté existence instituce celý rok.
- Své úmysly a záměry vedoucí pracovníci uskutečňují zprostředkovaně a s pomocí svých podřízených (Matoušek, 2003, s. 331).

Aby se manažer vyhnul chybám, je důležité nepřetržitě sledovat chod organizace, včas odhalovat slabá místa a volit správné a operativní odstraňování nedostatků. V sociální práci se nemůže očekávat tak silná zpětná vazba od klientů, jako třeba v komerční oblasti. Z tohoto důvodu je reflexe fungování dané instituce velmi obtížná, ale naprosto nezbytná. To, co se v komerční oblasti považuje za spokojenost zákazníka, se v sociální práci představuje jako správné pochopení potřeb klienta. Do budoucna je pro management nezbytné pochopit komplexní charakter sociální práce a respektovat klienta jako svéprávného a svobodného jedince, který si může sám zvolit svou možnost (Matoušek, 2003 s. 332).

2.3 Vrcholový management

Vrcholový management (top management) utváří vrcholoví manažeři a rozsah jejich odpovědnosti je na úrovni celého podniku (Manažer, 2011). Úkolem vrcholového managementu je vytyčení základního směru, rámce a pravidel práce se znalostmi. Vytváří a udržuje nezbytné metodické pokyny a zásady práce se znalostmi tak, aby byl udržen správný směr a vazby na strategii instituce. Znalostní strategie a její návaznost na strategie je jednou ze zásad, kterou by mělo vrcholové vedení bezpodmínečně zajistit. Je důležité, aby pracovníci podniku byli s danou strategií nejen obeznámeni, ale aby se s ní také ztotožnili. V tomto ohledu musí být vrcholoví manažeři správným příkladem a při prosazování strategií by měli být důslední. Vrcholový management má odpovědnost, aby dané prostředí, jak kultivoval, tak i odstraňoval překážky efektivního fungování. S tím jsou spojené i vztahy mezi pracovníky, kde je jeho úkolem vyhledat adekvátní způsob, jak tvorbu a zlepšování vztahů v organizaci podpořit (Truneček, 2004, s. 68). Vrcholové vedení ovlivňují obecné

i hlavní cíle činností instituce. Kompetence vrcholového managementu jsou zakotveny v zákonu o státní službě, z kterého plynou perspektivní odhady potřeb pracovníků, a to jak z hlediska počtu, tak i z hlediska struktury. Vrcholový management má schopnost rozhodovat o flexibilitě organizační struktury. Pakliže dojdeme k myšlence, že vůdce svým osobním přístupem a stylem vedení má vliv na ostatní pracovníky i výkon instituce, pak je výběr vrcholového managementu absolutně klíčový (Chmielova, 2022, s. 231–234).

2.3.1 Vrcholový management ve věznici

Vrcholový článek v rámci organizační struktury představuje ředitel věznice, vazební věznice nebo ústavu pro výkon zabezpečovací detence a z hlediska jeho role zastává nenahraditelnou funkci (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 356). Ředitel věznice je příslušník v hodnosti plukovníka a má vedle sebe dva zástupce. Jeho odpovědností je chod celé věznice a je podřízen generálnímu řediteli VS ČR (Drahoňovský, 2015, s. 41). Katalog činností v bezpečnostních sborech roli vytyčuje určením koncepce, koordinací a celkovým zajišťováním činnosti celé věznice. Ředitel věznice má své povinnosti vymezeny v řadě zákonných i podzákonných norem, jež neupravují pouze sféru vězeňství. Činnosti ředitele věznice se vyznačují nutností aplikace různých způsobů a přístupů podle aktuálních situací. Jeden z důležitých aspektů, které by ředitel měl mít, je určitá vize, což znamená, aby měl určitou představu kam věznici směřovat a čeho chce či může dosáhnout. Důležitý je samozřejmě i tým, který by se měl skládat ze schopných odborníků z různých oblastí. Úspěch dosažených cílů není výsledkem pouze jednotlivce (ředitele), ale celého pracovního týmu (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 356).

Ač by to mohlo působit tak, že ředitel věznice a další vedoucí pracovníci splňují pouze pokyny a příkazy určené právními normami, interními akty řízení Vězeňské služby, nařízení Generálního ředitelství Vězeňské služby či Ministerstvem spravedlnosti apod. a ty jen posílá dál svému týmu a dalším zaměstnancům, není tomu úplně tak. Postavení ředitele je do určité míry autonomní, a to z toho důvodu, že především on a jeho tým svým společným přístupem utváří celkovou atmosféru celé věznice. Tato celková atmosféra koreluje s motivací veškerého personálu a s budováním nezbytné důvěry a spolupráce (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 357). Globální klima věznice je ovlivněno mnoha faktory, např. interpersonálními vztahy, vzájemným respektem, sounáležitostí, celkovou spoluprací a dalšími prvky. Jedná se o dlouho trvající sociálně-psychologickou charakteristiku, která se týká vnitřního prostředí skupiny. Sociální klima ovlivňuje spokojenost pracovníků, jejich pracovní výkon, motivovanost a kvalitu odvedené práce (Bednář, 2013, s. 176). Atmosféra ve věznici je těžko měřitelná, ale vcelku lehce vnímatelná.

Jak jsem již výše zmiňovala, dobré klima a správný přístup vedení přispívá k příznivému a efektivnímu fungování dané věznice. Zásadou je správně zvolená volba vhodné metody formulace cílů věznice, propojena s kvalitní komunikací. Jednodušeji řečeno, pokud formulace cílů a vizí nebudou jasné a pochopitelné pro celý tým, následkem pravděpodobně bude negativní dopad na víru ve společný cíl a s tím spojená nemožnost jeho splnění. Je naprosto nezbytné vymezit určité směřování věznice, vysvětlit podstatu a současně i navržení, jakým způsobem a cestou daného cíle dosáhnout. Ovšem očekávat, že veškerý personál věznice bude zcela seznámen s určenými cíli je nereálné. Podstatné je vynaložit maximální snahu, která povede k většinové sounáležitosti (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 357).

Pracovní dny ředitele či dalších vedoucích pracovníků ve věznici se od sebe můžou značně lišit. Běžně vyřizují nevyhnutelnou administrativní agendu, vedou porady a jednání, neustále komunikují se svými zaměstnanci, řeší nečekané situace a současně reprezentují věznici navenek, spolupracují s ostatními institucemi, např. s orgány činnými v trestním řízení, probační a mediační službou, s institucemi zaměstnávající odsouzené v dané věznici atp. Předem nachystaný pracovní plán je tedy mnohdy nutné přizpůsobovat aktuální situaci a řešit záležitosti, tak jak přicházejí ((Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 357).

3 VĚZEŇSTVÍ

Třetí kapitola se bude věnovat vězeňství jako takovému, a nakonec zde nahlédneme i do systému žití odsouzených ve věznicích. V České republice je současné vězeňství zajištěno Vězeňskou službou. Základní princip vězeňství spočívá v omezování osobní svobody jedince, kterému předchází určité nežádoucí jednání.

Vězeňská služba České republiky je zřízena zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky. Jedná se o ozbrojený bezpečnostní sbor, správní úřad, účetní jednotku a o poskytovatele zdravotních služeb. Zastřešuje výkon vazby, výkon zabezpečovací detence či výkon trestu odnětí svobody. Pod rozsah tohoto zákona též spadá ochrana pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví, správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti. Hlavní řídicí jednotkou je generální ředitel Vězeňské služby České republiky (Základní informace, 2023). Ústředním orgánem státní správy pro vězeňství je Ministerstvo spravedlnosti (Nadřízený orgán, 2023).

Hlavním cílem a smyslem vězení není odsouzeného trestat způsobem jiné či další újmy, trest si s sebou nese už samotný fakt odebrání jeho svobody tedy uvěznění. Pod něj spadá i ztráta materiálních statků, vztahů, autonomie, soukromí a s tím pojena absence osobní bezpečnosti (Matoušek a kol., 2013, s. 480). Je jisté, že tradiční trest odnětí svobody sice chrání společnost před přímým působením odsouzeného po dobu uvěznění, ale současně ho vtlačuje hlouběji do kriminogenní subkultury a ještě více „odřezává“ od společnosti (Matoušek a kol., 2007, s. 103). Jedno z klíčových témat moderního vězeňství je problematika recidivy. Holas (2022, s. 11) uvádí, že pokud se společnost bude snažit prostřednictvím programů zajistit, aby zásah soudního systému vedl k pachatelovu definitivnímu ukončení kriminální kariéry, rozhodují o jeho možné budoucí zločinné činnosti právě tyto programy (PZ), které se využívají k posouzení úspěšnosti nebo neúspěchu příslušných opatření.

Historie vězeňství po druhé světové válce v porovnání současné situace, jde v evropské perspektivě hodnotit jako úspěšnou snahu sjednotit a zakotvit určité standardy, garantující odsouzeným základní lidská práva poskytující jim v případě jejich narušení možnost pomoci (Matoušek a kol., 2013, s. 480). Více si historii vězeňství přiblížíme v následující podkapitole.

3.1 Vývoj českého vězeňství

Vývoj našeho vězeňství se především řídí vývojem trestního práva a přístupem celé společnosti k pachatelům trestných činů. Samotné počátky vězeňství pochází už z 10. století.

Nejen u nás pohlížíme na vývoj trestání jako na odplatu či nápravu pomocí izolace a odstrašování. Na začátcích české státnosti bylo používáno obyčejové právo a trest smrti byl považován za univerzální trest (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 13).

V polovině 16. století začíná mít trest vězení více rozšířená uplatnění, ale jeho systém nebyl ještě zdaleka jednotný. Zvláště v 17. a 18. století se rozšířily i tresty tělesné, odnětí svobody či nucené práce a také byly využívány tresty majetkové, kam spadaly pokuty nebo konfiskace, a dále také zneuctvující tresty jako bylo pranýřování, cejchování na tvář nebo rameno či prohlašování za psance. V době osvícenství vznikl významný Tereziánský zákoník, který přetrhl plynulý vývoj starého českého trestního práva a v jeho návaznosti byl v roce 1775 vydán důležitý spis „*O odstranění mučení*“. Po zmíněném Tereziánském zákoníku pokračoval navazující Všeobecný zákoník o zločinech a trestech a nastolil nový směr humanizace trestání (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 13-14).

Do 18. století se vězení užívalo jako zajišťovací vazba k zabezpečení pachatele pro vynesení rozsudku a určení trestu. Pro dlužníky bylo zřízeno městské vězení, které bylo vestavěno v radnici nebo městské věži a díky tomu bylo poměrně komfortní. Pro více rizikové vězně bylo využíváno vězení v podzemí, ve sklepeních radnic nebo v podobných ukrytých místech. Rozlišování zločinů a trestu bylo nastoleno roku 1804. Za spáchání nějakého zločinu obvykle následovala buď smrt, nejčastěji oběšením, nebo už výše zmiňované uvěznění v podzemním sklepení. Avšak pachatelům, kteří spáchali nějaký přestupek, byla obvykle uložena peněžitá pokuta, určitá ztráta práv, bití, vyhnání z daného místa žití či z celé země (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 14).

Po roce 1918 následovalo převzetí justičního a vězeňského modelu z Rakouska-Uherska. Pomalu se v novém státě vyvíjela a zdokonalovala legislativní úprava a správa vězeňství. V oblasti výkonu trestu se začal prorážet progresivní systém, který prosazoval pozvolné zmírňování podmínek výkonu trestu v návaznosti na míře nápravy a převýchovy uvězněných. Začalo se zlepšovat i zacházení s odsouzenými a svou pozornost si nově přivlastnila i postpenitenciární péče, která se věnovala pomoci s hledáním zaměstnání, ošacení i počáteční finanční podpoře. Na probíhajících vězeňských činnostech se začali podílet učitelé, duchovní, některé církevní řády i lékaři a začal se nově využívat pracovní potenciál uvězněných. Trest smrti byl stále povolen, avšak byl využíván velmi málo (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s.15).

Tento pozitivní vývoj našeho vězeňství narušila druhá světová válka a opět začal být hojně využíván trest smrti. Práva a povinnosti se velmi podobaly předpisům platných do roku 1938. Později, v 50. letech se začínáme inspirovat sovětským vězeňstvím a naše

věznice jsou rozděleny do šesti stupňů podle míry střežení. Systém vězeňství fungoval především na bázi udržení dosažené moci, zajištění izolace odpůrců daného režimu a jejich převychování.

V 60. letech byl stav českého vězeňství oproti demokratickým státům na rapidně nižší úrovni, a to hned v několika oblastech. Více pozornosti bylo mířeno alespoň na dodržování práv uvězněných, vězeňské vybavení i na prováděné výchovné metody (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 15-16.)

Důležité změny nastaly až po roce 1989. Vězeňství jako takové hledalo novou podobu i funkci, jelikož v totalitním období jedním z hlavních nástrojů bylo potlačování politických odpůrců. Změna probíhala jak v typech jednotlivých věznic, tak i v personálním obsazení, legislativě zabývající se výkonem trestu, a uskutečňovanými amnestiemi prezidenta země (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 17).

3.2 Struktura věznic

Vězeňská služba spravuje a střeží tři základní typy vězeňských zařízení. Jde o vazební věznice, věznice a ústavy pro výkon zabezpečovací detence. Každé s těchto zařízení má svůj daný účel (výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby či výkon zabezpečovací detence), svou specifickou terminologii a zákon řídící jejich fungování. Chod těchto zařízení řídí ředitelé, kteří jsou jmenováni a odvoláváni generálním ředitelem Vězeňské služby. Nejnovějším institutem je ústav zabezpečovací detence, jenž vznikl 1.1. 2009, kdy nabyl účinnost zákon o výkonu zabezpečovací detence (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 31.)

V nynější době je v České republice zřízeno 10 věznic jako vazebních, 25 zařízení jako věznice a dva ústavy pro výkon zabezpečovací detence, z toho je jeden v rámci vazební věznice a druhý v rámci věznice. Jak v rámci věznic, tak i vazebních věznic, mohou být zřízena i jiná oddělení, tedy v rámci věznice vazební je zřízeno oddělení pro výkon trestu odnětí svobody a i naopak (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 33-34).

3.2.1 Věznice pro výkon trestu

Hlavní účel výkonu trestu odnětí svobody je působit na odsouzeného tak, aby se snižovalo možné nebezpečí recidivy kriminálního chování a aby odsouzený vedl po propuštění soběstačný život v souladu se zákonem (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 36). Naplňování účelu VTOS za žádných okolností nesmí ponižovat lidskou důstojnost. Základní formou práce s odsouzenými jsou již výše zmiňované programy zacházení (PZ), jenž představují souhrn pracovních, terapeutických, vzdělávacích a zájmových aktivit

s diferencovaným přístupem při samotné realizaci (Výkon trestu odnětí svobody, 2023). Jak toto hodnocení, tak i hodnocení pro orgány činné v trestním řízení, např. Ministerstvo spravedlnosti a ostatní subjekty, se zpracovávají na základě metodického listu. Právě tento metodický list určuje hodnotící postupy odsouzených. Zahrnuje nejen současné postoje odsouzeného k jeho trestné činnosti a míru úspěšnosti v oblasti řešení rizikových faktorů, ale i celkovou míru připravenosti na propuštění z výkonu trestu a další specifické údaje, vyžadované soudem (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 36).

3.2.2 Věznice pro výkon vazby

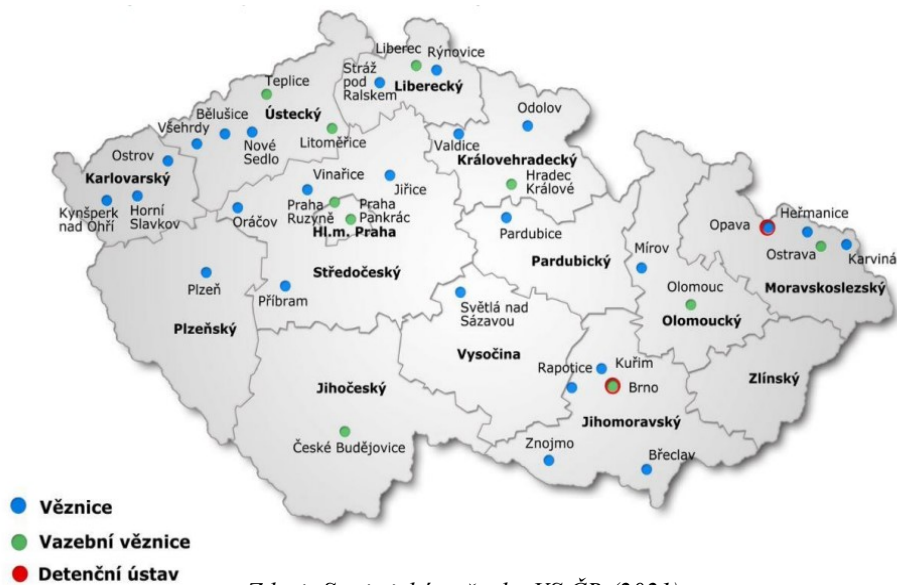
Do výkonu vazby jsou umisťováni obvinění na základě rozhodnutí soudu. Těsně po přijetí jsou obvinění seznámeni s veškerými právními normami upravujícími výkon vazby, a i s prostředím, ve kterém budou vazbu vykonávat (Výkon vazby, 2023). Ve vazebních věznicích se obvykle realizuje výkon vazby, ale může se stát, že v nich jsou zřizována i oddělení pro výkon trestu. Toto opatření je v současné době výjimečné, jelikož je vcelku nejzávažnějším zásahem státu do života člověka, jehož vina nebyla dosud pravomocně potvrzena. Vazba je jedním ze zajišťovacích institutů a měla by být uložena jen v případě, že není žádná jiná možnost, jak zaručit, aby nedošlo k okolnostem, díky nimž jsou uvedeny důvody vazby. Tyto vazby se rozdělují na vazbu útěkovou, koluzní a předstižnou. Vazba útěková i předstižná může být vystřídána dohledem, předběžným opatřením či slibem. Účel výkonu vazby se odvozuje od vazebních důvodů, jenž jsou předloženy v § 67 tr. řádu. Aby byl obviněný soudem poslán do vazby, je nutné, aby hrozilo skutečné nebezpečí, tedy aby hrozila důvodná obava, že by mohl obviněný uprchnout, skrývat se, působit na svědky nebo jinak mařit vyšetřování (opakování či dokonání trestné činnosti). Obviněný tedy nemůže být vzat do vazby, pokud to nebude z výše uvedených důvodů nezbytné. V České republice rozhoduje o vazbě podle zákona soud v přípravném řízení na návrh státního zástupce. Výkon vazby může probíhat buďto v celovém režimu (obviněný je skoro veškerý čas zavřený v cele) nebo ve zmírněném režimu, kde je pohyb volnější (je zde ubytovací prostor, který má sdílené sociální a kulturní zařízení). Do druhého uvedeného režimu se většinou dostane ten obviněný, který dává záruku, že nebude narušovat účel vazby a její vnitřní řád. Z dostupných údajů je zřejmé, že převažují kratší délky vazeb. Nejčastěji je zastoupena vazba do dvou měsíců a maximálně do jednoho roku (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 37-39).

3.2.3 Ústav zabezpečovací detence

Za základní rys zabezpečovací detence je možné označit subsidiaritu k ochrannému

lčení. Pokud jde o stadia trestního řízení a procesní situace, ve kterých může k uložení zabezpečovací detence dojít, platí, že k uložení zabezpečovací detence může v závislosti na určitých okolnostech dojít teoreticky od fáze trestního řízení před zahájením trestního stíhání, až po fázi řízení o opravných prostředcích (Blatníková, Zeman, 2019, s. 29). Zabezpečovací detence je jedno z ochranných opatření, ale nejedná se tedy o opatření preventivní, nýbrž o opatření přicházejí až po spáchání trestného činu. Jak jsem již více uváděla, ústavy zabezpečovací detence jsou v České republice jen dva. Jde o zařízení se zvláštní ostrahou a zahrnuje i léčebné, psychologické, vzdělávací, pedagogické, rehabilitační či činnostní programy pro takzvané chovance, tedy osoby zařazené do ústavu zabezpečovací detence. Hlavním cílem zabezpečovací detence je ochrana a bezpečí společnosti před nebezpečnými pachateli. Zabezpečovací detenci opět ukládá soud a může ji uložit jak samostatně, což se děje obvykle u nepřítčetných pachatelů, tak i při upuštění od trestu nebo vedle k trestu, kam spadají zpravidla uživatelé omamných a psychotropních látek, nebo ti, kteří svůj čin spáchali ve stavu vyvolaném duševní poruchou. Nelze uložit jak ochranné léčení, tak i zabezpečovací detenci, jelikož u zabezpečovací detence je důležité, aby byl předpoklad, že eventuální uložené ochranné léčení s ohledem k povaze duševní poruchy, by nesměřovalo k hlavnímu cíli, a to k ochraně společnosti. Fungování zabezpečovací detence je řízeno i nařízením generálního ředitele Vězeňské služby ČR o zabezpečovací detenci, vnitřními řády každého ústavu a operačními manuály. Zabezpečovací detence je především určena pro pachatele, kteří jsou s ohledem ke svému duševnímu stavu společnosti vysoce nebezpeční a současně nejsou schopni nebo ochotni absolvovat nutnou terapii v rámci ochranného léčení. Jedná se o jednotlivce, kteří opakovaně maří účel ochranného léčení, odmítají ho přijmout, pokoušejí se o útěk z léčebny a ohrožují jak svůj život, tak i životy ostatních. Délka zabezpečovací detence se určuje dle potřeby ochrany společnosti. Nejméně jedenkrát za rok soud uskutečňuje přezkoumání, zda důvody pro pobyt v ústavu stále přetrvávají. Pokud je uložen dotyčnému nepodmíněný trest odnětí svobody, přeruší se výkon zabezpečovací detence a znovu se obnoví po skončení výkonu trestu (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 39-40).

Obrázek č.1 _Mapa organizačních jednotek VS ČR



Zdroj: Statistická ročenka VS ČR (2021)

3.3 Vnější a vnitřní diference věznic

Od 1.10 2017 došlo k redukci typů věznic, a to z předešlých čtyř na dva. Dnes tedy soud zařazuje pachatele buďto do věznic s ostrahou nebo do věznic se zvýšenou ostrahou. Věznice s ostrahou se dělí dle stupně zabezpečení na oddělení s nízkým, středním a vysokým stupněm zabezpečení a odsouzení jsou zde rozdělováni podle výše rizika, a to jak vnějšího, tak i vnitřního (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 20).

Diference odsouzených je jeden z mnoha faktorů, jenž podporují správné a kvalitní zacházení s vězni. Správně nastolená diference může napomoci předcházet řadě krizových či rizikových situací i mezi odsouzenými. Pokud není ukotvena důsledná diference a faktické oddělení jednotlivých diferenčních skupin, je velice těžké se snažit o individuální způsob zacházení a přispívat tím ke snižování hrozících rizik recidivy odsouzených (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 41). Za nejvíce rizikové období pro recidivu se považuje prvních šest měsíců po propuštění odsouzeného z výkonu trestu odnětí svobody a maximum recidivujících provádí nový trestný čin v průběhu tří let po propuštění (Marešová a kol., 2016, s. 15). Je mnoho obecných kritérií, dle kterých se mohou odsouzení diferencovat a mnoho z nich se vzájemně propojuje. Jde především o diference:

- podle kritérií předložené v trestně právních normách – zařazení soudem do určitého typu věznic /vnější diference;
- podle kritérií, jež se vážou na samotného odsouzeného – zařazení podle jednotlivých

stupňů zabezpečení s ohledem na stanovení vnitřních a vnějších rizik odsouzeného/vnitřní diferenciaci – věk, pohlaví, tělesná stavba, intelekt či zdravotní stav;

- dle možností k jejich opětovnému začlenění do společnosti – hrozící nebezpečnost pro společnost, závislosti, celkový přístup k trestu, zbývající délka do konce trestu apod. (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 41).

Diferenciace odsouzených spočívá v jejich umístění v rámci vězeňského systému podle různých klíčů. Jedná se např. o specifickou charakteristiku vězně či jeho specifické potřeby. Společným bodem zmiňovaných klíčů je vytvoření určitých předpokladů pro účinnou práci s odsouzenými, tedy shromáždit odsouzené dle toho, co určuje základní způsob práce s nimi. U vnější diferenciaci je takovým klíčem zajištění bezpečnosti, tj. míra vnějšího střežení a u vnitřní diferenciaci jde o systematické umístování vězňů do vhodných skupin (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 41).

3.3.1 Vnější diferenciaci

V praxi se nejčastěji mluví o diferenciaci vnější a vnitřní. Diferenciace vnější je ustanovena na základě § 56 tr. zákoníku. Jde o základní diferenciaci odsouzených, o nichž rozhoduje soud podle určitých kritérií určených pro jednotlivé typy věznic. Jak jsem již výše uváděla, od 1. 10. 2017 se jedná o věznice s ostrahou a o věznice se zvýšenou ostrahou. Většinou soud řadí do věznice s ostrahou ty pachatele, kteří nesplňují podmínky pro zařazení do věznice se zvýšenou ostrahou. Do věznice se zvýšenou ostrahou se zpravidla řadí pachatele, kterým byl uložen výjimečný trest, trest odnětí svobody za trestný čin spáchaný ve prospěch organizované zločinecké skupiny, za zvlášť závažný trestný čin, za útěk v posledních pěti letech nebo za pokus o útěk z vazby, z výkonu trestu nebo z výkonu zabezpečovací detence. Potřebnost vnějšího střežení, zajištění bezpečnosti a režimu výkonu trestu jsou základem pro ustanovení vnější diferenciaci. Diferenciace jako taková je spjata k rozsahu práv odsouzených (např. hygienické či zdravotní podmínky), k možnostem ubytování, kontaktu s blízkými osobami nebo s venkovním světem (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 42).

3.3.2 Vnitřní diferenciaci

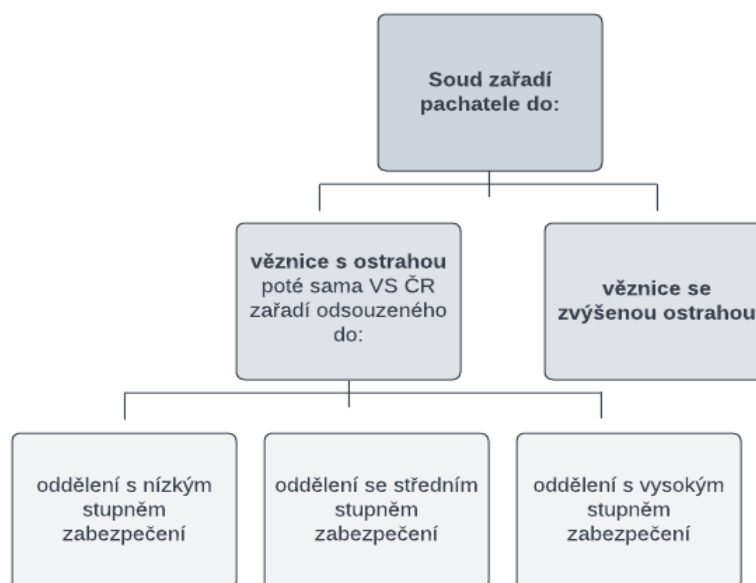
Vnitřní diferenciaci představuje rozdělování odsouzených podle konkrétních kritérií pracovníky Vězeňské služby ČR uvnitř jednotlivých typů diferenciaci vnější (Marešová a kol., 2016, s. 15). V dnešní době se o vnitřní diferenciaci hovoří v rámci věznice s ostrahou, jež se dále dělí na oddělení s nízkým, středním a vysokým stupněm zabezpečení. Tyto oddělení se dále člení na jednotlivé oddíly. Spadá sem:

- Oddíl přijímací – jde o první oddíl, ve kterém se odsouzený objevuje po nástupu do výkonu trestu odnětí svobody. Tento pobyt netrvá déle jak dva týdny. Odsouzený se zde podrobí vstupní lékařské prohlídce, a právě v této části se vyhodnocují vnitřní a vnější rizika pro výše zmiňované stanovení stupně zabezpečení v rámci věznice s ostrahou.
- Oddíl nástupní – probíhá zde zpracování komplexní zprávy odsouzeného, nevyjímaje návrhu programu zacházení s odsouzeným.
- Oddíl krizový – je zřízen pro odsouzené, u kterých se ukazují symptomy krize a z tohoto důvodu by aktuální umístění mezi standartní vězeňský kolektiv mohlo být nástrojem psychického strádání.
- Oddíl uzavřený – zde se uskutečňuje výkon kázeňských trestů.
- Oddíl standartní – spadají sem různé stupně zabezpečení nebo věznice se zvýšenou ostrahou.
- Oddíl bezdrogové zóny nebo bezdrogové zóny s terapeutickým zacházením – tento oddíl je určen pro odsouzené, kteří za sebou mají úspěšnou léčbu, nebo pro ty, kteří jsou dostatečně motivovaní k dobrovolné abstinenci a nechtějí čelit tlaku k jejich užívání.
- Oddíl výstupní – jejímž účelem je pomáhat odsouzeným před ukončením výkonu trestu s vytvářením příznivých podmínek pro samostatný život ve shodě se zákonem.
- Oddíl specializovaný na odsouzené, kteří jsou delší dobu pracovně nezařaditelní.
- Oddíl specializovaný na výkon trestu odsouzených, kteří trpí poruchou osobnosti a chování, způsobenou užíváním návykových látek.
- Oddíl specializovaný na výkon trestu odsouzených, kteří trpí duševními poruchami a poruchami chování.
- Oddíl specializovaný na výkon trestu odsouzených s duševními poruchami a poruchami chování, kteří vyžadují individuální zacházení.
- Oddíl specializovaný na výkon trestu odsouzených, trpících mentální retardací.
- Oddíl specializovaný na výkon ochranného léčení – je zde zřízeno několik variant; (pro odsouzené ve výkonu trestu s poruchou osobnosti a chování, které je způsobeno užíváním alkoholu nebo patologickým hráčstvím, pro výkon ochranného léčení sexuologického, pro výkon ochranného léčení protitoxikomanického a protialkoholního).

- Oddíl se zesíleným stavebně technickým zabezpečením – zde je hlavním účelem oddělené umístění kategorie velmi nebezpečných odsouzených od ostatních vězňů a potlačení vzniku mimořádných událostí s ohledem na bezpečnost.
- Oddíl specializovaný na výkon trestu odsouzených mužů, kteří spadali do bezpečnostních sborů, vojenské služby či policejní služby.
- Oddíl specializovaný na výkon trestu odsouzených matek nezletilých dětí.

Ač by všichni odsouzení měli mít ze zákona stejná práva i povinnosti, je jasné, že určité podmínky výkonu jejich trestu se mohou mimo jiné odlišovat dle lokality, ve které se samotná věznice vyskytuje, stáří budovy či její architektonické uspořádání apod. Další odlišnosti vyplývají např. z konkrétních možností zaměstnání v dané věznici či z možností volnočasových aktivit atd. (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 42-43).

Obrázek č. 2_Diferenciace odsouzených



Zdroj: Drápal, Jiříčka, Raszková (2021, s. 44)

3.3.3 Ustanovení stupně zabezpečení ve věznici s ostrahou

Odsouzený, který je soudem zařazen do věznice s ostrahou, podstoupí během pobytu ve výše uvedeném přijímacím oddílu vstupní vyhodnocení vnějších a vnitřních rizik, které povedou k ustanovení (základního, prvotního, výchozího) stupně zabezpečení. Pod vnější riziko spadá míra nebezpečnosti odsouzeného vůči společnosti, a to především s ohledem na trestnou činnost, kvůli které mu byl uložen trest, délka trestu, forma zavinění,

ale také přihlídnutí k tomu, zdali už byl odsouzený někdy ve výkonu trestu. Uvedeným ustanovením se sleduje především bezpečí společnosti a ukazuje se možné hrozící nebezpečí mířené mimo věznic (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 44).

Rizika vnitřní představují nebezpečí, která jsou mířena do vnitřního systému věznice. Jedná se zde o ochranu zaměstnanců, osob vstupujících do objektů i samotných vězňů. Podle interního předpisu se vnitřní rizika rozdělují na primární a sekundární. Do primárních rizik zařazujeme výši ohrožení bezpečnosti v průběhu výkonu trestu s ohledem na individualitu charakteru vězně, kde se především bere zřetel na povahu trestné činnosti, neuskutečněná ochranná opatření, podoba dřívějších výkonů trestu a hrozba útěku. Další zmíněná sekundární vnitřní rizika se řídí dle nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR a obnovují stupeň zabezpečení podle kritérií, do kterých spadá snaha odsouzených plnit program zacházení, chování a dodržování vězeňského režimu či případně blížící se ukončení trestu (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 44).

Je možné, že se míra stupně zabezpečení změní. Dochází k tomu, pokud se obmění právě vnější či vnitřní rizika nebo zda se najdou nedostatky ve vyhodnocení jejich míry Ministerstvem spravedlnosti neboli nařídí tak soud v případě popsaném u stanovení stupně zabezpečení. Jde tedy hlavně o změnu umístění či revizi umístění. Jednotným pravidlem pro úpravu stupně zabezpečení je, že jde snižovat i zvyšovat jen o jeden stupeň a opravdu v ojedinělých případech o stupně dva. Zmíněné pravidlo se odráží od poznatků, které jsme získali o odsouzeném. Tyto poznatky mohou být samozřejmě jak pozitivní (dobré chování, plnění programu zacházení nebo dodržování určených povinností nad rámec atd.), tak i negativní (napadení zaměstnance VS ČR či jiného odsouzeného, snaha o útěk, nový trest atd.) Poté dojde k vyhodnocení určitého důvodu změny a pokračuje se stejnými postupy, jaké se využívaly u prvotního stanovení stupně zabezpečení. Vnitřní diferenciaci lze pojímat i z důvodu potřeby oddělovat méně narušené jedince od těch více narušených nebo oddělovat ty, kteří mají určité specifické potřeby. Poté mluvíme spíše o vnitřní diferenciaci věznic, jenž se uskutečňuje nezávisle na typu věznice nebo stupni zabezpečení (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 45).

3.4 Život ve vězení

Uvěznění jako takové představuje silný zásah do identity uvězněného. Jedná se o narušení funkčních vazeb, snížení úrovně sociálního statusu a pochybnosti o podstatě vlastní osobnosti. Odsouzený po vstupu do vězeňské instituce ztrácí schopnost dostatečně reprezentovat své ego vůči světu, a to jak před svou rodinou, přáteli, tak i před dalšími skupinami, se kterými byl před uvězněním v kontaktu. V některých teoriích je vězení

představováno jako tzv. totální instituce, jež představuje izolovanou, uměle vytvořenou samotu, ve které jsou vězni vystaveni procesům depersonalizace a totalitnímu režimu. Taková instituce se řídí podle různých aspektů, např. neustálé kontroly, orientace vězňů na jednom místě, kde absolvují každodenní aktivity, které probíhají každý den stejným způsobem a pod neustálým dohledem vězeňských dozorců. I z tohoto důvodu neustálého kontaktu, je prakticky nemožné s ostatními vězni neinteragovat a držet si odstup od vězeňské komunity. Začlenění do této komunity je naprosto přirozené a pozvolné. Pokud se daný jedinec pokouší zachovat svou vlastní identitu a snaží se od vězeňské komunity separovat, je velká pravděpodobnost, že se stane objektem nežádoucího zájmu, a proto nakonec dojde k závěru, že zvolená separace není dobře zvolená strategie pro přežití/prožití ve výkonu trestu odnětí svobody (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 100-101).

Takovýto proces adaptace zahrnuje i určitou akceptaci nepsaných pravidel vězeňského kódu uvnitř vězeňské komunity, která je sama o sobě často proměnlivá díky střídání členů ve věznici. Vězeňský kód je jakousi formou obsahující všeobecně přijímané zásady, pravidla a hodnoty vězeňské populace. Socializace do role odsouzeného dělá z tzv. prizonizace (tj. proces transformace vězně v identitní rovině) kriminalizační proces, který vede odsouzeného k akceptaci jak hodnotové, tak i fyzické, kde mluvíme o tzv. vtělení. Jedná se tedy o druhý život jedince, který se opírá o nové hodnoty, normy, přístupy a strategie stávající se součástí vězeňské komunity. Můžeme říci, že jde o nezávislou organizaci specifických aktivit vězňů, kteří chtějí nejefektivnější strategii žádoucí pro přežití výkonu trestu odnětí svobody. Nakonec život ve vězení zahrnuje i celou škálu nových jevů, a to jak od makrosociální povahy, jako je ekonomická směna, tak až po jevy pojetí určité víry či neformální hierarchizace odsouzených (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 101).

Přestože dle legislativy platí, že odsouzení mají rovnocenné postavení, právě nerovnost je ve vězeňské komunitě přirozená. Odsouzení se naprosto přirozeně chovají v souvislosti dle hluboce zakořeněné hierarchie postavení, a to zcela formálně rozvinutou vězeňskou organizací a neformálním sociálním systémem. Fungování vězeňské skupiny často nese podobu typickou pro kasty a třídy a díky tomu je možné rozdělit odsouzené do určitých kast, ale je nutno brát v potaz, že rozsah „sociálního žebříčku“ je výrazně omezen. Kasty se mohou dělit do 5 úrovní. Do první skupiny patří vyšší třída odsouzených s vyšším neformálním statutem, kteří oplývají určitou mocí a mají pod kontrolou názory ostatních. Druhou skupinu tvoří střední třída a tam spadají ti odsouzení, kteří striktně dodržují pravidla vězeňského kódu. Ve třetí skupině je zařazena nižší třída zahrnující nevzdělané, nezkušené, mentálně retardované jedince a sexuální devianty. Další skupina je utvářena z nováčků, tedy

z nově příchozích, jimiž jsou převážně mladí prvotrestaní odsouzení. Do poslední skupiny patří sociální vyvrženci, kteří jsou na pomyslném „sociálním žebříčku“ výhradně dole, poněvadž jim byl přidělen status konfidenta (člověk, který spolupracuje s věznicí a poskytuje informace o ostatních věznicích). Takto rozdílné postavení je určeno odlišným přístupem moci, což je klíčový znak celého vězeňského systému (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 102).

Podle předchozích, podrobně rozebraných skupin, je jasné, že mezi vězni panuje nerovné postavení a existuje i určitý vůdce. Na vrcholu pomyslné pyramidy je to ten odsouzený, který má určitou moc a má možnost svým rozhodnutím ovlivňovat život ve vězeňské instituci ostatním odsouzeným. Míra této neformální moci je využívána v různých oblastech. Jednou z nejdůležitějších je ekonomická směna. Je jasné, že ve vězeňském prostředí je nedostatek statků, které jsou jinak běžně dostupné, a právě z toho důvodu se stávají vzácnými, což rychle navyšuje jejich hodnotu. Mezi ty nejžádanější patří drogy, prášky, telefony, tabák, káva, čaj nebo větší množství jídla. Mimo statků sem spadají i určité služby, jež mohou být namalování obrazu dle fotografie, tetování atd. Je možné zde zařadit i služby vykonávané pro někoho za určitou odměnu, např. za tabák (ve vězeňském prostředí velmi cenný). Dalším typickým příkladem je tzv. chábrování. Takový chábr představuje druhá odsouzeného, se kterým obvykle obývá jednu celu a o veškeré věci se s ním dělí napůl. Takže pokud jeden z nich dostane např. balík, polovina obsahu z balíku je automaticky poskytnuta druhému (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 102-103).

Další významnou aktivitou, která je v životě odsouzených velmi častá a spojovaná, je tetování. Tetování je aktivitou, která ve vězení plní hned několik funkcí. Mimo zjevné komunikační funkce, kdy vytetované symboly většinou sdělují nějaké určité informace o odsouzeném, je však také součástí akceptace vězeňské identity, určuje funkci statusu, a to hlavně s ohledem na určité symboly, mezi které patří např. oční linky, slzy a velké obrazce na viditelných místech jako je krk či obličej. Poněvadž je možné vězení označit jako genderovaný prostor, považuje se tetování za významný nástroj při utváření genderové identity. V mužských věznicích se většinou jedná o posilování maskulinity, a naopak v ženských věznicích to má spíše estetický význam. Občas se mluví o tzv. odplatném tetování, které se spojuje s výše uváděnými konfidenty, kteří informují zaměstnance věznic o nelegálních aktivitách ostatních vězňů a tetování konfidenta je způsob jejich odplaty. V tomto případě je důležité zmínit, že tetovací činnost je ve vězeňském prostředí zakázána, ale přesto je zde přítomna a hojně provozována (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 105-106).

Druhý život odsouzených je známou komplexní problematikou. Vedle formálních pravidel neexistuje, ale i tak je jejich součástí. Kromě výše uvedených oblastí, které se nevyhnou žádnému vězeňskému zařízení, se objevují i další aspekty vězeňského života. Může se jednat např. o problematiku vězeňského argotu (slangu), problematiku bolesti a jejího významu, psychologickou manipulaci probíhající mezi vězni, navazování sexuálních vztahů odsouzených či probíhající šikana mezi nimi atd. V neposlední řadě je důležité uvést, že se v současné době dostává do popředí problematika užívání drog a obchodování s nimi či zneužívání sociálních sítí odsouzenými (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 107).

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Výzkum jako takový je proces vytváření nových poznatků. Jedná se o systematickou a důkladně naplánovanou činnost, jenž se snaží zodpovědět kladené výzkumné otázky a pomoci tím tak k rozvoji daného oboru (Hendl, 2005, s.30). I já bych ráda tímto výzkumem přispěla k rozvoji k dané zkoumané oblasti a věřím, že poznatky získané z mého výzkumu budou pro tuto oblast přínosné, a to především proto, že má zvolená cílová skupina není pro výzkum z oblasti vězeňství zcela obvyklá.

4.1 Formulace výzkumného problému

Základní otázka zní:

Jaký je pohled na sociálního pracovníka z pohledu vrcholového managementu Vězeňské služby ČR?

Na tuto otázku navazují dva hlavní zkoumané okruhy:

1. okruh

Osobní zkušenost se sociálními pracovníky ve Vězeňské službě ČR.

Doplňující otázky k 1. okruhu:

- Máte nějakou pozitivní či negativní zkušenost se sociálními pracovníky? Můžete je popsat?
- Přicházíte jako vedoucí pracovník se sociálními pracovníky do styku? Konzultují s Vámi nějaké postupy?
- Co v této oblasti považujete za pozitivní a co už tolik ne?

2. okruh

Prostor ke zlepšení v sociální práci Vězeňské služby ČR.

Doplňující otázky k druhému okruhu:

- Je něco, co byste jako vedoucí pracovník chtěl změnit/zlepšit?
- Je podle Vás dostatek sociálních pracovníků ve vězeňské službě? Zvýšit či snížit počet sociálních pracovníků?
- Máte nějakou určitou vizi do budoucna?
- Máte nějakou inspiraci od zahraničních států?

Cílem výzkumu mé diplomové práce je popsat, jaký je pohled na sociálního pracovníka z pohledu vrcholového managementu Vězeňské služby České republiky.

4.2 Metoda výzkumu

Pro můj výzkum jsem použila **kvalitativní metodu**. Dle Creswella (1998) je kvalitativní výzkum proces hledání porozumění založený na různorodých metodologických tradicích zkoumání určitého sociálního problému. Výzkumník utváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé druhy textů, informuje o názorech účastníků použité ve výzkumu a zkoumání je prováděno v přirozených podmínkách (Hendl, 2005, s. 50). Kvalitativnímu výzkumu se občas vytýká, že jeho výsledky mohou představovat sbírku subjektivních dojmů. Pro jeho obvyklou pružnou a nestrukturovanou podobu ho lze s těžší replikovat, jelikož často pracuje s menším počtem jedinců a vznikají také problémy se zobecňováním následných výsledků (Hendl, 2005, s. 52).

Obvykle si kvalitativní výzkumník volí na samém začátku výzkumu téma a určí základní výzkumnou otázku či otázky. Tyto otázky se mohou modifikovat či doplňovat během už probíhajícího výzkumu, v průběhu sběru dat nebo analýzy dat. Činnost kvalitativního výzkumníka je přirovnávána k činnosti detektiva. Výzkumník vyhledává a analyzuje veškeré informace, jenž přispívají k zodpovězení výzkumných otázek. V průběhu se při setkáních seznamuje s novými lidmi a rozhovory uskutečňuje obvykle přímo v terénu. Analýza a sběr dat probíhá většinou současně – výzkumník získá data, provede jejich analýzu a dle výsledků určí, která data jsou mu do výzkumu užitečná a nadále pokračuje se sběrem dat a jejich analýzou. V průběhu těchto cyklů se možné domněnky a závěry mohou přezkoumávat. Zpráva o kvalitativním výzkumu by měla obsáhnout podrobný popis místa zkoumání, rozsáhlé citace z rozhovoru a poznámek, které byly poznamenány při práci v terénu (Hendl, 2005, s. 50-52).

Charakteristika kvalitativního výzkumu (Miles a Creswell 2003, Huberman 1994, Bogdan, Biklen 1992 in Hendl):

- Kvalitativní výzkum se provádí za pomoci delšího a intenzivního kontaktu s terénem nebo situací s jedincem či skupinou. Obvykle by tyto situace měly být „normální“ a reflektující přirozenou každodennost jedince, skupiny či organizace.
- Výzkumník se pokouší získat integrovaný pohled na předmět studie, na jeho kontext a pravidla, jenž fungují v dané sféře.
- Využívá se méně standardizovaných metod získávání dat. Hlavním nástrojem je sám výzkumník. Typy dat v kvalitativním výzkumu obsahují přepisy terénních poznámek z pozorování, rozhovorů, fotografií, audio a videozáznamy, osobní komentáře či poznámky, úřední dokumenty, úryvky z knih a další nástroje, jež mohou přiblížit

každodenní život zkoumaných.

- Výzkumník se pokouší o izolování některých témat a projevů, obvykle se však nechávají co nejdéle v kontextu ostatních dat.
- Jeden z hlavních úkolů je přiblížit, jak se lidé v určitém prostředí a situaci dobírají pochopení toho, co se děje, proč jednají, tak jak jednají a jak organizují své aktivity a interakce s ostatními.
- Data se induktivně analyzují a interpretují. Výzkumník nezpracovává ze získaných dat skládanku, jejíž výsledek zná, naopak spíše konstruuje obraz, který se tvoří v průběhu sběru informací (Hendl, 2005, s. 51-52).

Typ výzkumu

S ohledem na **typ** výzkumu se jedná o **terénní** výzkum. Dle Miovského se terénní výzkum zaměřuje na jednání lidí v jejich přirozeném prostředí, v reálných vztazích a vazbách v každodenním životě. Je zde charakteristická nižší úroveň strukturovanosti, která se často objevuje v obecně znějících výzkumných otázkách, které jsem použila i v mé práci. *„Právě svojí účastí, pobytem v terénu se snaží výzkumník překonávat prostorové, kulturní nebo sociální bariéry, které by v případě uplatnění jiného výzkumného plánu bránily vhledu a poznání různých kontextů a v podstatě se pro něj staly těžko překonatelnými překážkami. Získával by pouze zprostředkovaný obraz“* (Miovský, 2006, s. 103-104).

Tento výzkum má být přínosný především dvěma typům uživatelů:

- Vedoucím pracovníkům Vězeňské služby, kteří se zajímají o činnost sociálních pracovníků, kteří jsou nezbytnou součástí v této oblasti;
- Sociálním pracovníkům v dané oblasti, které zajímá pohled jejich vedoucích pracovníků na jejich pracovní činnost a na ně samotné.

Důrazem v tomto výzkumu je především aktuální pohled a zkušenost vedoucích pracovníků VS ČR v oblasti sociálních pracovníků a jejich činností ve věznicích – z jejich pohledu a v jejich přirozeném pracovním prostředí.

Výzkumná strategie

Každá zkoumaná oblast upřednostňuje určitou výzkumnou strategii a metodu výzkumu, ale spousta základních kroků je společné pro veškeré typy výzkumu. I v mém výzkumu jsem nejprve identifikovala téma, vymezila účel výzkumu a zvolila výzkumné okruhy. Jak jsem již výše uvedla, důraz byl kladen především na zachycení osobní zkušenosti a přirozený pohled vedoucích pracovníků na sféru sociálních pracovníků ve vězeňském prostředí a získat relevantní informace. Z tohoto důvodu jsem se inspirovala

metodou **zakotvené teorie**. Mezi další základní přístupy (strategie) kvalitativního výzkumu spadají:

- případová studie;
- etnografický výzkum;
- fenomenologické zkoumání;
- biografický výzkum;
- zkoumání dokumentů;
- historický výzkum;
- akční výzkum;
- kritický výzkum (Hendl, 2005, s. 103-140).

4.3 Metodika výběru výzkumného vzorku

Realizace mého výzkumu proběhne v několika věznicích a na Generálním ředitelství VS ČR. Aby bylo dosaženo kvalitního výzkumu, budou osloveni pracovníci na různých vedoucích pozicích Vězeňské služby. Své účastníky oslovím pomocí emailu, ve kterém vysvětlím svou prosbu a kontakt na ně vyhledám na webových stránkách Vězeňské služby ČR.

Věznice si budu volit postupně dle dojezdové vzdálenosti. Dále volený výběr budu konzultovat se svým vedoucím diplomové práce, který se v této oblasti pohybuje již delší dobu. Stanovila jsem počet účastníků na šest. Takový počet považuji za dostatečný k obeznámení názorů vedoucích pracovníků na sféru sociálních pracovníků Vězeňské služby ČR. Aby účastníci výzkumu zůstali zcela anonymní, nebudu ve své práci uvádět jména ani názvy daných věznic

4.4 Metodika získávání dat

Pro sběr dat k účelu kvalitativního výzkumu jsem využila **metodu interview**. Usoudila jsem, že vzhledem k účastníkům a informacím, které od nich potřebuji zjistit, bude pro můj výzkum nejvhodnější **interview polostrukturované**. „Z terminologického hlediska termínem *interview* označujeme takový rozhovor, který je moderovaný a prováděný s určitým cílem a účelem výzkumné studie“ (Miovský, 2006, s. 156). Dle Miovského patří interview mezi nejobtížnější a zároveň nejvýhodnější metody pro získávání kvalitativních dat. Pro jeho správné použití nejde pouze o získání potřebných sociálních dovedností a smyslu pro citlivost, ale také o schopnost pozorování (jak introspektivní, tak

i extrospektivní) a umět obě tyto metody vzájemně propojit a vytěžit z nich maximum pro výzkum (Miovský, 2006, s. 155-156).

Pokud je interview polostrukturované, nejsou zde stanoveny jednotlivé otázky, ale je důležité si vytvořit určité schéma, kterého se bude výzkumník držet. Schéma většinou specifikují určité výzkumné okruhy, které budou výzkumníkem pokládány. Okruhy mohou být doplněny dílčími otázkami, které může výzkumník použít k tomu, aby se účastník více rozpovídal či navrátil zpět ke konkrétnímu tématu. I přesto by měl být rozhovor plynulý a přirozený. Obsah rozhovorů bude ručně zapisován do terénního sešitu a poté co nejdříve přepsán do elektronické formy.

Okruhy výzkumného interview

1. Osobní zkušenost se sociálními pracovníky
2. Prostor ke zlepšení v sociální práci VS ČR

4.5 Metodika analýzy dat

Ve své metodě analýzy dat jsem se inspirovala postupy zakotvené teorie. Zakotvená teorie je návrhem určité substantivní teorie, která se týká určitým způsobem vymezené populace, prostředí či doby. Obvykle se zakotvená teorie rozděluje na tři po sobě jdoucí fáze a každá jedna fáze má několik úkolů a navazujících postupů. Analýza dat začíná vždy otevřeným kódováním, poté navazuje axiální kódování a ke konci analýzy můžeme využít i selektivní kódování, které já ve své analýze již nevyužívám (Hendl, 2005, s. 243–247).

Otevřené kódování

Otevřené kódování je prvotní fází analýzy a používá se tedy při prvním průchodu daty. Odhaluje v datech určitá témata, jenž mají vztah k uvedeným výzkumným otázkám, k přečtené literatuře, k pojmům, které používají účastníci nebo se jedná o nové myšlenky, které vznikají v průběhu pronikání k textu. Tímto vzniká seznam témat a navazujících pojmů, které se následně postupně třídí, seřazují, organizují, kombinují a doplňují v další analýze. (Hendl, 2005, s. 247).

Axiální kódování

Další fází v procesu analýzy je kódování axiální. Tato fáze je zaměřena na příčiny a důsledky, podmínky a interakce či strategie a procesy, čímž tvoří osy propojující jednotlivé kategorie – jde o odhalení určitých procesů či vztahů mezi kategoriemi. „Aby výzkumník odhalil vztahy mezi různými kategoriemi, musí zkoumat, které kombinace znaků v kategorii jsou propojené s jinou kombinací znaků v jiné kategorii“ (Hendl, 2005, s. 248).

4.6 Etika výzkumu

Všichni účastníci mého výzkumu byli kontaktováni a seznámeni s tématem a cílem mé diplomové práce a samozřejmě měli možnost poskytnutí interview odmítnout. Účastníci byli seznámeni s procesem setkání a také souhlasili s mým zapisováním poznámek do sešitu a následným využitím získaných dat do mého výzkumu. Pro anonymitu účastníků budou vynechána citlivá data, která by mohla vést k odhalení jejich identit (jméno, datum narození či místo, kde pracovně působí). Jediné, co v mém výzkumu budu uvádět, je nejvyšší dosažené vzdělání účastníků, pohlaví a délku praxe ve Vězeňské službě ČR.

5 REALIZACE VÝZKUMU

Výzkum proběhl v několika věznicích v České republice a na Generálním ředitelství Vězeňské služby ČR, v časovém rozmezí zhruba od listopadu 2022 do března 2023. Nicméně už během října 2022 jsem si vytipovala ty pracovníky, které bych chtěla pro můj výzkum oslovit.

5.1 Výběr a získávání informátorů

V rámci vyhledávání účastníků pro mé výzkumné šetření jsem pomocí e-mailu oslovila jednotlivé vedoucí pracovníky věznic s prosbou, zda by byli ochotni se sejt na krátký rozhovor. Jejich výběr byl prvotně zakotven na pracovní výši pozice pracovníka Vězeňské služby ČR. Pokud se tedy stalo, že mi vedoucí pracovník doporučil přímého sociálního pracovníka, nemohla jsem doporučení přijmout, jelikož to nebyla má cílová skupina (vrcholový management) a neodpovídala by tak uvedeným charakteristikám. Také jsem svůj výběr vedoucích pracovníků konzultovala s vedoucím mé diplomové práce, který se v této oblasti pracovníně pohybuje a dobře orientuje.

Pořadí oslovených vedoucích pracovníků Vězeňské služby jsem vybírala dle lokality věznice, přesněji podle dojezdové vzdálenosti, jelikož veškeré mé rozhovory probíhaly osobně, tváří v tvář. Celkově jsem tedy oslovila jedenáct vedoucích pracovníků Vězeňské služby. Předvíдалa jsem, že přimět tuto cílovou skupinu k osobnímu rozhovoru pro výzkum do diplomové práce nebude lehké a má předpověď se naplnila. Po rozeslání e-mailu mou prosbu o setkání nejdříve přijalo sedm vedoucích pracovníků, ale jedno z nich bylo na poslední chvíli ze strany vedoucího pracovníka zrušeno. Všechny zbylé rozhovory proběhly v průběhu ledna až března 2023. Výzkumný vzorec tedy tvoří šest účastníků, jejichž charakteristiky jsou uvedeny v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1_ Charakteristika účastníků

účastník	pohlaví	nejvyšší dosažené vzdělání	délka praxe
č. 1	muž	VŠ - Mgr.	22 let
č. 2	muž	VŠ - LL.M.	24 let
č. 3	muž	VŠ - Mgr.	13 let
č. 4	muž	VŠ - Mgr.	18 let
č. 5	muž	VŠ - Mgr.	17 let
č. 6	muž	VŠ - Mgr.	22 let

Zdroj: Vlastní výzkum

5.2 Příprava a popis výzkumu

Po oslovení a následující odezvě od účastníků výzkumu jsme se společně dohodli na konkrétním termínu realizace interview. Polostrukturovaná interview byla realizována v pracovních prostorách účastníků, tedy buďto přímo v prostorách věznice či Generálního ředitelství. Poté jsem si připravila dva okruhy a navazující dílčí otázky. Doba trvání rozhovorů byla zpravidla okolo 30 až 45 minut.

Před začátkem prvního rozhovoru jsem se účastníka dotázala, zda by souhlasil s nahráváním rozhovoru na elektronické záznamové zařízení, ale jelikož tento účastník s nahráváním nesouhlasil, zapisovala jsem si veškeré odpovědi a poznámky do sešitu a poté tak pokračovala i u zbylých rozhovorů, neboť jsem nechtěla měnit způsob získávání a zpracovávání získaných dat.

V souladu s pravidly realizace polostrukturovaného interview jsem měla připravené dva hlavní okruhy, od kterých bylo možné se odrazit, ale také se v případě potřeby odchýlit či změnit pořadí dílčích otázek apod., tak aby bylo dosaženo maximální výtěžnosti z interview.

Po realizaci samostatného interview nadešel čas na zpracování dat. Zpracování dat probíhalo na základě poznámek, které jsem si v průběhu rozhovorů zapisovala a následně přepisovala do elektronické podoby. Po přepisu bylo nutné získaná data důkladně prostudovat a hledat mezi nimi určité souvislosti. Jedná se tedy o výše zmiňovanou metodu kódování.

Jelikož je můj výzkum kvalitativní, je důležité mít na mysli jeho určité nevýhody, které s sebou tato metoda zkoumání zcela jistě přináší. Jak jsem již uváděla v podkapitole 4.2, podstatné je si uvědomit, že má získaná data nemusí být s ohledem na menší počet účastníků výzkumu vždy reprezentativní. Na druhou stranu cílem kvalitativního výzkumu může být detailní popis relativně úzkého subjektivně vnímaného jevu, tedy cílem mé práce není získat data, jež budou zobecnitelná na větší vzorek populace.

5.3 Analýza a interpretace získaných dat

V této podkapitole se již budu věnovat samotné analýze a interpretaci jednotlivých okruhů a dílčích výzkumných otázek a jejich prostřednictvím také vyhodnotím hlavní výzkumný cíl. Každého, kdo mi poskytl rozhovor, nazývám ve svém výzkumu účastníkem a ve výsledcích jsou označováni číslem pořadí, které je uvedené v tabulce č. 1.

Má práce s daty spočívala nejdříve v kódování, kde byly zjištěny kódy, jež jsem získala pomocí otevřeného a následně axiálního kódování. Z těchto zjištěných kódů se

následně začaly vytvářet jednotlivé kategorie. Samotné kategorie a výsledky jsou uvedeny v kapitolách níže. Prvotně popíši hlavní kategorie dle obecných informací, které vyplývají z kódování rozhovorů.

Hlavní kategorie:

1. Postoj k sociálním pracovníkům Vězeňské služby
2. Vzdělávání
3. Postoj k aktuálnímu stavu sociálních pracovníků Vězeňské služby
4. Spolupráce
5. Zhodnocení
6. Doporučení

1. Postoje k sociálním pracovníkům Vězeňské služby

Za nejrozsáhlejší kategorii, kterou v rozhovoru zmínil každý účastník, je určitý postoj k sociálním pracovníkům působícím ve vězeňské službě. Pozitivní postoj se projevil u všech účastníků. Účastník č. 5 uvedl: „*Sociální pracovník je naprosto nepostradatelný člen týmu. Je to velmi pozitivní článek týmu i celého vězeňského systému.*“ Účastník č. 4 reagoval velmi obdobně: „*Sociální pracovník je pro mě ve vězeňské oblasti absolutně nenahraditelnou součástí*“. Občas můžeme slyšet, že status sociálního pracovníka není vždy vnímán v dobrém světle a na tento konkrétní společenský postoj zareagoval i účastník č. 3: „*Bylo by dobré, kdyby začalo být jinak pohlíženo na status zaměstnance vězeňské služby. Chtělo by to zlepšit tento pohled. Není na něj pohlíženo úplně dobře. Často může být brán jako nízký status. Takže jde zkrátka o to zvýšit kredit sociálního pracovníka ve společnosti.*“ I z tohoto důvodu je velmi příjemné zjištění, že vedoucí pracovníci považují sociální pracovníky ve Vězeňské službě za významného a nepostradatelného člena týmu. Můžeme tak usuzovat i z odpovědi účastníka č. 2, který reagoval takto: „*Považuji sociální pracovníky za nedílnou součást týmu pracující ve výkonu trestu. Jsou to jediní pracovníci, kteří spolupracují s vnějším světem (úřady atd.).*“ Podobný postoj vyplynul i z jasné odpovědi účastníka č. 1: „*Sociální pracovník je ve věznicích naprosto nezbytný.*“

2. Vzdělávání

V této kategorii se někteří z účastníků zaměřili na jejich vnímání vzdělání a následného školení sociálních pracovníků ve Vězeňské službě. Převládal zde názor, že vzdělávání je u sociálních pracovníků na velmi dobré úrovni. Účastník č. 1 k tématu uvedl: „*Aktuální sociální práce je kvalitní. Vzdělávání je dostatečné.*“ Nicméně na konci rozhovoru doplnil i určitý prostor pro zlepšení v oblasti školení. „*Líbilo by se mi větší proškolení, aby*

sociální pracovník nesklouzl na druhou stranu“ (účastník č. 1). Účastník č. 6 vyjádřil svou odpovědí zřejmou spokojenost: „Vzdělávání je také na velmi dobré úrovni, řekl bych, že dobře propracované.“ Vzdělávání, ale i školení je povinností každého sociálního pracovníka v oblasti vězeňství a v rozhovoru ho zmínil i účastník č. 3: „Mezi pozitivní věci určitě patří propracované a zákonem dané vzdělávání (sociální vzdělávání) a pravidelné povinné školení, které pracovníkům rozšiřuje obzory a prohlubuje vědomosti.“

3. Postoj k aktuálnímu stavu sociálních pracovníků Vězeňské služby

Občas můžeme slyšet, že počet sociálních pracovníků je v určitých oblastech nižší, než by se očekávalo. V oblasti Vězeňské služby je dle získaných rozhovorů sociálních pracovníků dostatek, ale například účastník č. 3 uvedl, že by jich ve vězeňství mohlo být více a mohli by tak svou práci dělat více podrobněji. *„Dle mého názoru není sociálních pracovníků ve věznicích nedostatek, ale klidně by jich mohlo být více. Měli by pak možnost a čas dělat určité činnosti více do hloubky.“* Naopak účastník č. 4 je s počtem sociálních pracovníků spokojen a nevnímá žádný nedostatek: *„Sociálních pracovníků je tady u nás dostatek. Pokud jeden na chvíli odpadne, zastoupí ho ten druhý.“* Velmi obdobný názor měl i účastník č. 1, který poznamenal i to, že není problém najít téměř okamžitou náhradu na tuto pozici. *„Sociálních pracovníků je dostatek. Není nijak velký problém obsadit místo. Je to klasické točení – odchod do důchodu = nový pracovník.“*

4. Spolupráce

V této kategorii se účastníci zaměřili na jistou spolupráci, kterou tvoří spolu se sociálními pracovníky. Jedná se o určitý kontakt mezi nimi, který dle vyplývajících výsledků není zpravidla osobní, ale uskutečňuje se spíše písemnou formou. *„Přímý kontakt se sociálními pracovníky nemám, tedy nejsem s nimi v osobním kontaktu, ale spolupracuji s nimi přes systém, elektronicky a přes určité dokumenty, tedy písemnou formou“* (účastník č. 5). Určitý vězeňský systém velmi přispívá k určité orientaci, přehledu, ale právě i nepřímému kontaktu. K tomu jej využívá i účastník č. 1: *„Spolupráce se sociálními pracovníky probíhá nepřímo, k osobnímu kontaktu nedochází. Veškeré informace jsou zadány v systému. Z toho mám přehled, co určitý pracovník dělá a mohou se k tomu vyjádřit.“* Osobní kontakt není tedy v této oblasti nutností, ale není zcela vyloučený. *„Se sociálními pracovníky jsem v denním kontaktu, ale převážně jen přes určité dokumenty, tedy písemnou formou. Osobně se vidáme jen na odborných komisích. Když předsedám těmto komisím, dávají mi potřebné podklady“* (účastník č. 4). Nicméně je důležité uvést, že záleží na dané pozici vedoucího pracovníka, není výjimkou, že osobní spolupráce vedoucího

a sociálního pracovníka spočívá na denní bázi. „*Se sociálními pracovníky jsem ve styku každý den. Mám je pod sebou, a tak mám přehled o tom co zrovna řeší a diskutuji s nimi o různých situacích každý den*“ (účastník č. 3).

5. Zhodnocení

V této kategorii se účastníci zaměřili na hodnocení sociálních pracovníků ve Vězeňské službě a jejich přínos, který je zcela viditelný. Takové, z velké části pozitivní, hodnocení plyne z osobních zkušeností vedoucích pracovníků a uvedl jej každý zúčastněný. Jedno z pozitivních hodnocení uvedl účastník č. 4: „*Libí se mi, že jsou sociální pracovníci obvykle všestranní – obecně lze jejich práci považovat za skutečně rozmanitou (komunikace s odsouzenými, s úřady, s příbuznými odsouzených atd).*“ Činnosti sociálního pracovníka jsou vedoucími pracovníky hodnoceny jako významné. „*Práce sociálního pracovníka má rozhodně smysl a velkou váhu. Je očividné, že to odsouzeným pomáhá nejen k větší úspěšnosti nápravy*“ (účastník č. 1). Nicméně některými zúčastněnými byly uvedeny i určité výtky plynoucí z negativních zkušeností. Jedno takové negativum uvedl účastník č. 4: „*Jediné, co mě napadá a mohl bych to zařadit do negativní zkušenosti je, že ne všichni sociální pracovníci znají úplně dobře činnosti a povinnosti, které zahrnují jejich pozice, tedy které mají vykonávat. Myslím to tak, že dělají víc, než musí. Až moc se snaží odsouzenému vyhovět a pomoci a on toho pak využívá. Když to přeženu, tak dělají tomu odsouzenému sluhu.*“ Obecně se dá říci, že je práce sociálního pracovníka velmi náročná, jeho hlavní poslání je pomoc a podpora, ale obzvlášť v této sféře je důležité udržení určitých hranic, které nesmí být porušeny. O takovou negativní zkušenost se opírá účastník č. 1: „*Uvedl bych asi to, když sociální pracovník překročí svou pravomoc a stane se, že si nedokáže udržet odstup, a to je velký problém. Díky svému poslání pomáhat se nechá odsouzeným ovlivnit, ztratí své hranice a například začne odsouzenému donášet určité věci (cigarety, sladkosti atd.) To je velkým negativním problémem a bohužel se to stává. Neříkám, že často, ale stává.*“

6. Doporučení

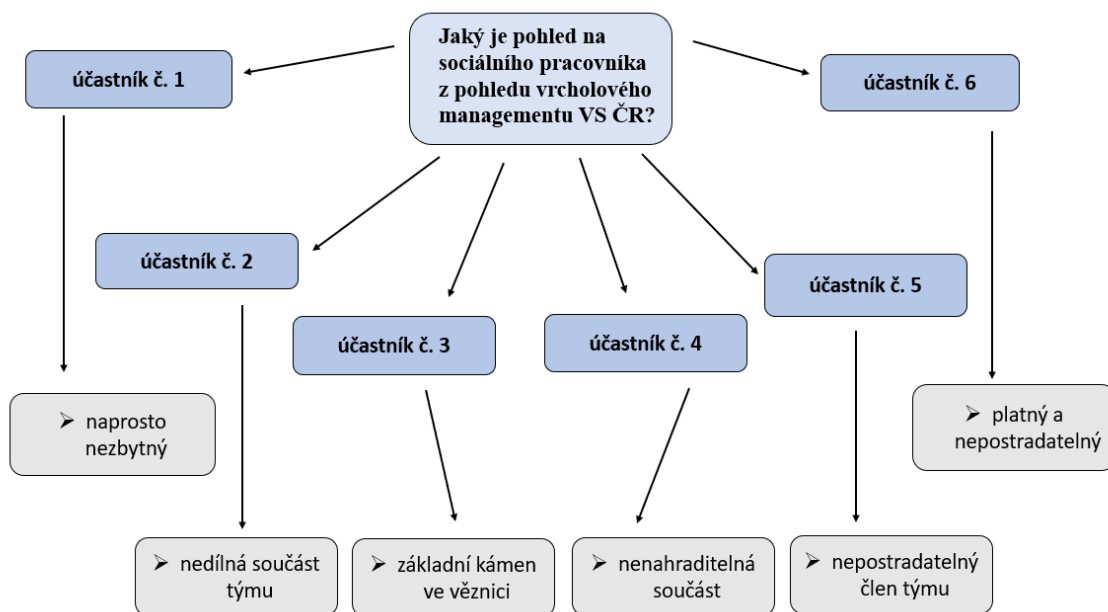
Jistá doporučení vyplynula během rozhovoru s účastníky. Ač jsou vedoucí pracovníci s nynějším systémem spokojeni, zmiňovali určitá doporučení, která by mohla tento systém zefektivnit a prohloubit tak práci sociálních pracovníků. Účastník č. 3 uvedl: „*Prostor pro zlepšení vidím v propojenosti a v návaznosti věznic s venkovním světem*“. Další odlišný, ale zajímavý poznatek uvedl uživatel č. 2, a to konkrétně v oblasti digitalizace vězeňství, kdy popisuje složitý systém „*papírové administrativy*“ a podrobně popisuje

možnou efektivnější cestu. „V programu by se objevovali sociální pracovníci a sám vězeň by je elektronicky oslovil a požádal o to, co by chtěl řešit nebo co by potřeboval. Sociální pracovník bude už předem vědět o co jde, a tak se může na setkání připravit, domluvit se na termínu návštěvy atd. Další krok by vedl k tomu, že by v programu mohli sami odsouzení stahovat různé formuláře / žádosti a sami si je vyplňovat. Sociální pracovník by byl pouze takový mentor“. Překvapivé bylo zjištění, že se s tímto návrhem pro zlepšení shodoval i účastník č. 4, který konkrétně mluví o přesunutí dokumentů do elektronické formy. Uvádí, že tato administrativní činnost zdržuje a není tak velký prostor pro samotnou odbornost. „Chtěl bych, aby se odbourala taková ta administrativní zátěž. Samozřejmě by některé dokumenty v papírové formě zůstaly, ale spousta by jich mohlo být v té elektronické“ (účastník č. 4).

5.4 Vyhodnocení výzkumné otázky – „Jaký je pohled na sociálního pracovníka z pohledu vrcholového managementu Vězeňské služby ČR?“

Odpovědi potřebné k vyhodnocení mé výzkumné otázky byly výrazným způsobem ovlivněny zájmem a komunikačními schopnostmi mých účastníků. Pohledy jsou ovlivněny individuálními zkušenostmi každého účastníka a jejich přístupem k tomuto tématu. Odpovědi jsem získávala pomocí dvou okruhů, na které mi účastníci odpovídali pozvolna, ale výstižně, a díky kterým se mi podařilo na mou výzkumnou otázku odpovědět.

Obrázek č. 3_Pohled na sociálního pracovníka



Zdroj: Vlastní výzkum

Účastník č. 1 – Naprosto nezbytný (pohled)

„Sociální pracovník je ve věznici naprosto nezbytný. Rozhodně má jeho činnost smysl a velkou váhu. Práce sociálních pracovníků je očividná, odsouzeným to pomáhá. Jejich pomoc vede k větší úspěšnosti nápravy.“

Účastník č. 2 – Nedílná součást týmu

„Považuji sociální pracovníky za nedílnou součást týmu pracujícího ve výkonu trestu. Jsou to jediní pracovníci, kteří spoluprací s vnějším světem (úřady atd.). Těž jsou nedílnou součástí týmu programu zacházení a někteří působí jako prevence kriminality.“

Účastník č. 3 – Základní kámen ve věznici

„Za mě jsou sociální pracovníci společně s vychovateli základním kamenem ve věznici. Jsou ve věznici nepostradatelní.“

Účastník č. 4 – Nenahraditelná součást

„Sociální pracovník je pro mě ve vězeňské oblasti absolutně nenahraditelnou součástí. Řekl bych, že občas supluje i roli psychologa – je to obvykle z toho důvodu, že vězni mají k sociálním pracovníkům blíže než právě k psychologovi.“

Účastník č. 5 – Nepostradatelný člen týmu

„Sociální pracovník je naprosto nepostradatelný člen týmu. Je to velmi pozitivní členek týmu i celého vězeňského systému. Sociální pracovníci jsou z celého týmu často nejbližšími osobami odsouzených a dokáží je správně namotivovat. Někteří odsouzení se pak více snaží, mají větší zájem a nechtějí zklamat.“

Účastník č. 6 – Platný a nepostradatelný

„Musím říct, že se sociálními pracovníky mám jen pozitivní zkušenosti. Považuji je jako velmi platné a až nepostradatelné pracovníky vězeňské služby. Líbí se mi, že jsou sociální pracovníci obvykle velice všestranní – obecně lze jejich práci považovat za skutečně rozmanitou (komunikace s odsouzenými, s úřady, s příbuznými odsouzených atd.). Mají tak i velmi dobrý přehled o odsouzených.“

5.5 Vyhodnocení 1. okruhu – „Osobní zkušenost se sociálními pracovníky ve Vězeňské službě ČR.“

Aby bylo vůbec možné zkoumat určitý pohled, je důležité zjistit, zda má daný vedoucí pracovník vůbec nějakou osobní zkušenost, ze které by mohl čerpat. Z tohoto důvodu se můj 1. okruh odrážel právě od osobní zkušenosti a osobního kontaktu a napomáhal mi tak zjistit, zda se daný postoj či pohled odráží od skutečné zkušenosti samotného vedoucího pracovníka.

Tabulka č. 2_ Osobní zkušenost

účastník	osobní zkušenost
č. 1	ano
č. 2	ano
č. 3	ano
č. 4	ano
č. 5	ano
č. 6	ano

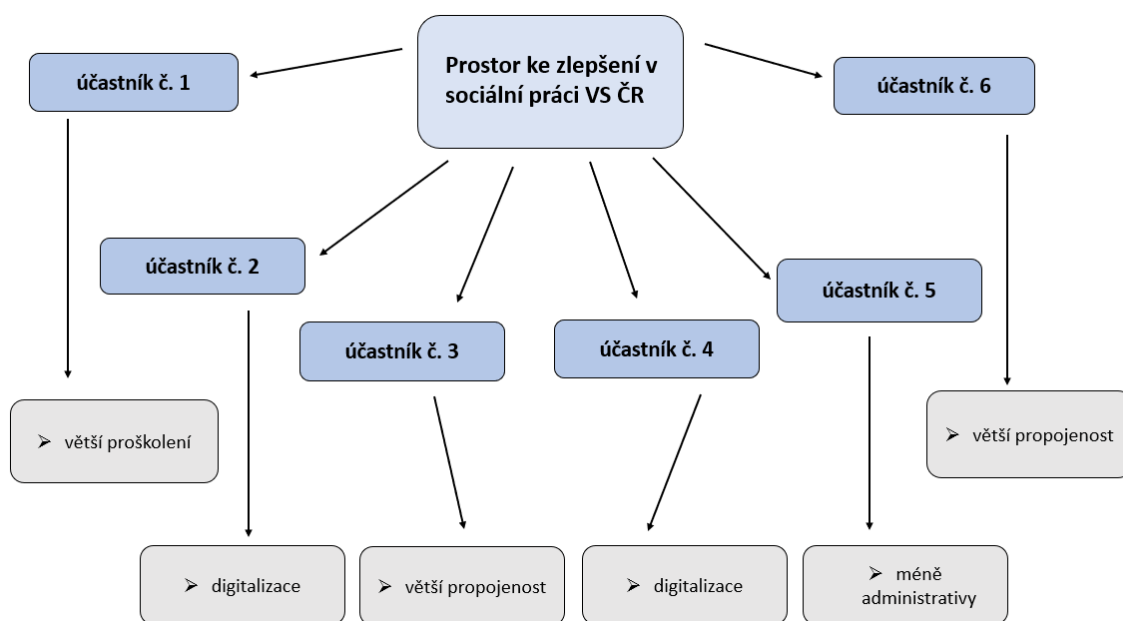
Zdroj: Vlastní výzkum

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že všichni účastníci mají určitou osobní zkušenost se sociálními pracovníky. Konkrétně účastník č. 3 přiblížil svou osobní zkušenost takto: *„Se sociálními pracovníky jsem ve styku každý den. Mám je pod sebou, a tak mám přehled o tom co zrovna řeší a diskutuji s nimi o různých situacích každý den.“* Obdobnou odpověď má i účastník č. 4, který čerpá spíše z dřívější zkušenosti: *„Ano, mám osobní zkušenost se sociálními pracovníky. Především když jsem vykonával funkci zástupce vedoucího trestu a spolupracoval jsem s nimi na denní bázi“.*

5.6 Vyhodnocení 2. okruhu – „Prostor ke zlepšení v sociální práci Vězeňské služby ČR.“

Svůj pohled mají vedoucí pracovníci i na určité zlepšení, kterým by se dle nich dala práce sociálních pracovníků zefektivnit. Těmto návrhům jsem se tedy věnovala ve druhém okruhu, jelikož takovéto doporučení též odráží skrytý pohled na nynější sociální práci ve vězeňství a v budoucnu by mohlo vést k určitému přínosu a napomocť tak k jistému zkvalitnění sociálních pracovníků Vězeňské služby ČR.

Obrázek č. 4_Prostor ke zlepšení



Zdroj: Vlastní výzkum

Účastník č. 1 – Větší proškolení

„Stane se, že si sociální pracovník nedokáže udržet odstup, a to je velký problém. Díky svému poslání pomáhat se nechá odsouzeným ovlivnit, ztratí své hranice a například začne odsouzenému donášet určité věci. V tomto směru by bylo dobré větší proškolení, aby sociální pracovník nesklouzl na druhou stranu.“

Účastník č. 2 – Digitalizace

„Pro mě je určitě jedna důležitá věc, co by se dala zlepšit. Jedná se o elektronizaci vězeňství. Jde o to, že dnes musí být všechno papírově ošetřeno. Na všechno je potřeba nejdříve vyplnit spoustu papírů (různé žádosti). Program by fungoval tak, aby se tam odsouzený přihlásil přes přihlašovací údaje. V programu by se objevovali sociální pracovníci a sám vězeň by je elektronicky oslovil a požádal o to, co by chtěl řešit. Sociální pracovník bude už předem vědět o co jde, a tak se může na setkání připravit. Další krok by vedl k tomu, že by v programu mohli odsouzení stahovat různé formuláře / žádosti a sami si je vyplňovat.“

Účastník č. 3 – Větší propojenost

„Prostor pro zlepšení vidím ve větší propojenosti a návaznosti věznic s venkovním světem.“

Účastník č. 4 – Digitalizace

„Za mě je asi jediná věc, co by se dala zlepšit. Jedná se o papírovou administrativu,

je jí hrozně moc a sociálním pracovníkům zabírá velké množství času, které by mohli využít někde jinde. Bylo by dobré, kdyby se většina „papírování“ a vyplňování různých dokumentů přesunula pouze do elektronické formy.“

Účastník č. 5 – Méně administrativy

„Nějaký prostor pro zlepšení tu určitě je. Co bych si představoval do budoucna je určitě méně papírování, tedy méně takové té nutné administrativy. Nejen sociálním pracovníkům zabírá mnoho času, který by mohli věnovat jinam.“

Účastník č. 6 – Větší propojenost

„Jediné, co mě teď napadá a je to taková moje vize i přání, je asi větší propojenost mezi věznicemi (vězeňským systémem) a vnějším světem. Myslím tím propojení ohledně zaměstnání pro odsouzené nebo čerstvě propuštěné, dále také v oblasti bydlení či financí – zkrátka větší možnosti s delším trváním (v některých oblastech bych spíš řekl alespoň nějaké možnosti).“

5.7 Vyhodnocení cíle diplomové práce

Cílem mé diplomové práce bylo popsat, jaký je pohled na sociálního pracovníka z pohledu vrcholového managementu Vězeňské služby České republiky. Zdali došlo ke skutečnému naplnění cíle, zjistím pomocí mých poznatků získaných při rozhovorech a shrnutím všech výše zmíněných kategorií. Během kódování se vytvořilo celkem šest kategorií, které už předem směřovaly k určitému vyhodnocení cíle.

Je zcela zřejmé, že již během kódování musel vyplynout určitý postoj k sociálním pracovníkům, který úzce souvisí s pohledem, jenž je mým hlavním předmětem diplomové práce. V první kategorii Postoj k sociálním pracovníkům Vězeňské služby pro mě bylo příjemným zjištěním, že všichni vedoucí pracovníci, kteří se účastnili mého rozhovoru, zastávají velmi kladný postoj k výkonu sociálních pracovníků. Nejčastěji se zde opakovaly slova jako nepostradatelní a nenahraditelní. *„Sociální pracovník je pro mě ve vězeňské oblasti absolutně nenahraditelnou součástí“* (účastník č. 4). Postoje jsem nezískala pouze k samotnému výkonu sociálních pracovníků, ale i k aktuálnímu stavu, tedy počtu sociálních pracovníků ve věznicích. V této kategorii mi z daných odpovědí účastníků vyplynulo, že aktuální stav sociálních pracovníků ve věznicích je dostatečný, nicméně někteří účastníci se v odpovědích shodli, že by nebylo na škodu, pokud by se daný počet navýšil. Zajímavý názor k tomu uvedl účastník č. 3: *„Dle mého názoru není sociálních pracovníků ve věznicích nedostatek, ale klidně bych jich mohlo být více. Měli by pak možnost a čas dělat určité činnosti více do hloubky.“* Obě tyto kategorie začaly vytvářet pozitivní obraz vyobrazující určitý pohled a tím tak postupně napomáhaly naplnit můj cíl. Další kategorií, která pomocí

kódování vznikla, bylo Vzdělávání. Ačkoliv by tato kategorie nemusela na první pohled směřovat k mému cíli, tak opak byl pravdou. Většina účastníků byla se vzděláním a pravidelným školením nadmíru spokojena. *„Za mě je vzdělávání dostatečné a propracované. Školení probíhá každý rok a je povinné. Je kladen velký důraz na neustálé vzdělávání“* (účastník č. 2). Pokud by tomu tak nebylo a názory na vzdělávání by vyznívaly spíše v negativním smyslu, je velmi pravděpodobné, že by to ovlivnilo celkový pohled vedoucích pracovníků, který by poté nebyl tak pozitivní. Velmi přínosná pro mě byla i kategorie Spolupráce. Díky ní jsem si vytvořila představu o určitém kontaktu mezi sociálními pracovníky a jejich vedením a mohla si tak ověřit, zda je pohled vedoucího pracovníka postaven na reálném kontaktu a spolupráci, a nejen z obecné, spíše teoretické představy. Ačkoliv dle odpovědí účastníků není vždy tato spolupráce postavena na osobní rovině, tedy face to face, velmi často probíhá v písemné podobě. Velmi přehledně to bylo vysvětleno v této odpovědi: *„Přímý kontakt se sociálními pracovníky nemám, tedy nejsem s nimi v osobním kontaktu, ale spolupracuji s nimi přes systém, elektronicky a přes určité dokumenty, tedy písemnou formou“* (účastník č. 5). Samozřejmě také záleží, na jaké pozici se vedoucí pracovník ve Vězeňské službě nachází. Nicméně pro naplnění mého cíle je podstatné zjištění, že k určitému kontaktu mezi vedením a sociálním pracovníkem dochází. Má další, pátá kategorie Zhodnocení, se zaměřuje na hodnocení, které vyplývá z konkrétní zkušenosti, poněvadž není nic důležitějšího než osobní zkušenost. Právě z určité zkušenosti, ač může být pozitivní i negativní, dochází k hodnocení a vyvozování skutečného pohledu vedoucích pracovníků, i přestože, jak jsem výše uváděla, nedochází k pravidelné spolupráci. Často stačí jedna negativní zkušenost a náš pohled je rázem daný a jen těžko se mění. Na druhou stranu to neznamená, že pokud uvedeme určitou negativní věc, máme na celou oblast špatný názor. Tímto se řídili i mí účastníci. Ačkoli někteří uvedli negativní zkušenost, na celkovém pozitivním hodnocení se nic nezměnilo. Naopak je důležité brát určitou výtku jako příležitost, ve které se nachází prostor pro zlepšení. Obě zhodnocení, tedy negativní i pozitivní, byla hezky shrnuta v této odpovědi: *„Pozitivní věcí je pro mě určitě zpětná vazba, kterou mi sociální pracovníci poskytují. Týká se to veškerých informací o věznicích. Jsou taková moje „spojka“ (spojka mezi vedením a vězni).“ Úplně negativní zkušenost jako takovou nemám. Sociální pracovníky vidím opravdu jen v pozitivním světle. Jediné, co mě napadá, a mohl bych to zařadit do negativní zkušenosti je, že ne všichni sociální pracovníci znají úplně dobře činnosti a povinnosti, které zahrnuje jejich pozice, tedy které mají vykonávat. Myslím to tak, že dělají více než musí. Až moc se snaží odsouzenému vyhovět / pomoci a on toho pak využívá. Když to přeženu, tak dělají tomu odsouzenému sluhu.“*

(účastník č. 4). Poslední kategorií, která mi pomoci kódování vyplynula, byla kategorie Doporučení. Jedná se o doporučení, která vedoucí pracovníci uvedli ve smyslu zefektivnění a prohloubení sociální práce ve vězeňství. Ač by to nemuselo být na první pohled zřejmé, i takovéto doporučení směřuje k mému cíli. Vyobrazuje to míru toho, jak moc se vedoucí pracovník v této oblasti orientuje a tím nevědomky prohlubuje svůj postoj, a především mnou zkoumající pohled zaměřený na sociální pracovníky Vězeňské služby. Také by toto doporučení mohlo být právě velkým přínosem do budoucna sociální práce ve vězeňství. Přeci jen je to určité doporučení od vysokého vedení Vězeňské služby, které není tak běžně uváděné a mohlo by mít v této oblasti velkou váhu. Častá shoda se objevila v oblasti digitalizace. Jedná se o digitalizaci různých nezbytných dokumentů a obecného nadměrného „papírování“, které se dnes vyskytuje v mnoha oblastech. Nejvíce mě zaujala odpověď jednoho z účastníků, která byla velmi dobře promyšlená a dle mého názoru by bylo v budoucnu možné i její provedení. „*Pro mě je určitě jedna důležitá věc, co by se dala zlepšit. Jedná se o elektronizaci vězeňství. Jde o to, že dnes musí být všechno papírově ošetřeno. Na všechno je potřeba nejdříve vyplnit spoustu papírů (různé žádosti). Každý proces kvůli tomu trvá déle. Program by fungoval tak, aby se tam odsouzený přihlásil přes přihlašovací údaje, které mu budou určeny. V programu by se objevovali sociální pracovníci a sám vězeň by je elektronicky oslovil a požádal o to, co by chtěl řešit / co by potřeboval. Sociální pracovník bude už předem vědět o co jde, a tak se může na setkání připravit, domluvit se na termínu návštěvy atd. Další krok by vedl k tomu, že by v programu mohli odsouzení stahovat různé formuláře / žádosti a sami si je vyplňovat. Sociální pracovník by byl pouze jako takový mentor“ (účastník č. 2).*

Z výše uvedeného shrnutí vyplývá, že můj cíl diplomové práce byl naplněn. Popis jednotlivých kategorií postupně vedl ke splnění mého cíle, kterým bylo popsat pohled sociálního pracovníka z pohledu vrcholového managementu Vězeňské služby České republiky. Díky kódování a následným kategoriím jsem získala ucelený pohled vedoucích pracovníků na sociální práci ve vězeňství. Výše uvedené shrnutí má sloužit spíše jako výstup mé cesty k danému cíli.

Analýzou výsledků výzkumného šetření pomocí metody inspirované zakotvenou teorií a technik kódování vyplynulo několik teoretických tvrzení, která přibližují nejen určitý pohled vedoucích pracovníků Vězeňské služby, ale také konkrétní zkušenosti a jedinečné návrhy vedení mířící k zefektivnění sociální práce ve vězeňství. Tato tvrzení shrnují výsledky dat. Závěrečná zakotvená tvrzení jsou posledním krokem kvalitativní analýzy a hlavním výstupem mého výzkumného šetření zkoumané oblasti.

Zakotvená tvrzení:

- Sociální pracovníci jsou ve Vězeňské službě nedílnou součástí týmu a jsou zcela nezbytní pro vězeňský systém.
- Část mých účastníků zastává názor, že by se sociálním pracovníkům ve vězeňství měl zvýšit kredit ve společnosti.
- Vzdělávání sociálních pracovníků ve Vězeňské službě je na dobré úrovni a dobře propracované.
- Sociálních pracovníků ve Vězeňské službě není nedostatek, ale jejich počet by mohl být vyšší.
- Vedoucí a sociální pracovníci jsou v určitém kontaktu, ale většinou jen písemnou formou.
- Sociální práce má ve vězeňství velký smysl.
- Sociální práci ve vězeňství by zefektivnila digitalizace.
- Problematikou u sociálních pracovníků ve vězeňství může být udržení vytyčených hranic a pracovní náplně.

6 DISKUZE

Téma diplomové práce pro mě bylo nejdříve velmi široké a již od začátku jsem měla tušení, že nebude jednoduché přimět mou cílovou skupinu, tedy vedoucí pracovníky, k rozhovorům právě k tomuto tématu. Zároveň jsem se těšila na osobní setkání a s tím spojené zmiňované zkoumání, a to především proto, že každý získaný rozhovor, odpověď či poznatek je velmi vzácný a jedinečný. Již právě jen z toho důvodu, že takových rozhovorů s vedením Vězeňské služby je opravdu málo a osobních názorů vedoucích pracovníků na téma sociálních pracovníků ve věznici ještě méně. Pro někoho by zvolená cílová skupina ve spojitosti se zkoumanou oblastí sociálních pracovníků mohla být zbytečná či ne příliš zajímavá pro výzkum, ale opak je pravdou. Pohled vrcholového managementu Vězeňské služby na danou problematiku je přeci jeden z nejdůležitějších. Dalším důvodem, proč jsem si ke zkoumání vybrala tuto oblast je i status sociálního pracovníka, jenž může být společností vnímán jako nižší a nedůležitý. Proto bylo velmi příjemným zjištěním, že dle vedoucích pracovníků Vězeňské služby je sociální pracovník nezbytným a významným členem týmu a jeho práce má ve vězeňství jasný smysl a velkou váhu. Právě sociální pracovníci jsou spolu se svým multidisciplinárním týmem základním kamenem věznice a je na ně kladena určitá odpovědnost za odsouzené, jejich nápravu a následné začlenění zpět do reálného světa mimo mříže.

Studium odborné literatury bylo rozmanité a velmi přínosné. Teoretická část byla rozdělena na tři velké kapitoly, které se věnují třem hlavním oblastem, jež se poté ve výzkumné části navzájem propojují. Z tohoto důvodu byla teoretická část práce postavena na řadě různorodých knih z několika odlišných oblastí a psala se mi relativně dobře. Pro výzkumnou část diplomové práce jsem zvolila kvalitativní výzkum a konkrétně jsem si vybrala metodu polostrukturované interview. Tuto metodu jsem volila především z toho důvodu, jelikož můj výzkum je založen na osobní zkušenosti cílové skupiny a mým přáním bylo, aby byl rozhovor přirozený, plynulý a účastník řekl vše, co ho v danou chvíli k tématu napadne a jeho odpovědi nebyly mou osobou nijak ovlivněny. Jak je již výše uvedeno, mou cílovou skupinou byli pracovníci na nejvyšších pozicích ve Vězeňské službě České republiky. Mé obavy přimět vedoucí pracovníky k rozhovorům se částečně naplnily, ale nakonec jsem dokázala získat dostačující počet účastníků, ač to nebyla lehká záležitost. Mého výzkumného šetření se tedy zúčastnilo šest vedoucích pracovníků a všechny rozhovory proběhly osobně. Každý z účastníků byl velice ochotný a sdílný v rámci svých osobních zkušeností i názorů.

Během psaní mé diplomové práce se mi s potěšením potvrdilo, že práce sociálních

pracovníků je ve Vězeňské službě naprosto nepostrádatelná, má svůj velký smysl a pozitivní dopad. Z uskutečněných rozhovorů z mými účastníky vyplynul jasný nepopíratelně pozitivní pohled, což mě jako budoucího sociálního pracovníka velmi těší.

Kvalita a váha sociální práce je stále omílaným tématem, kterému se stručněji věnuji i já ve své teoretické části, kde je zmíněn poznatek Matouška a kol. (2013, s. 519-520), kteří uvádějí, že kvalitu sociální práce ovlivňuje i osobnost sociálního pracovníka, a to především osobnostními a kvalifikačními předpoklady. Potíže klientů sociální práce jsou často složité a komplikované a každý případ je svým způsobem jedinečný. Dle nich vhodná pomoc vyžaduje komplexní a individualizovaný přístup kvalifikovaných odborníků. Z toho tedy vyvozují, že zásadní vliv na rozvoj kvality sociální práce má především vzdělávání. S tímto tvrzením se bezpodmínečně shodovali a mí účastníci, jelikož i oni často zmiňovali vzdělávání sociálních pracovníků a mohu si dovolit říci, že pouze v pozitivním duchu. Pokud budu konkrétnější, v jejich odpovědích především zaznívalo, že jsou s kvalitou vzdělávání i pravidelného školení sociálních pracovníků ve vězeňství nad míru spokojeni.

Velký důraz na vzdělání sociálních pracovníků kladou i Drápal, Jiříčka a Raszková (2021, s. 348). Mimo jiné uvádějí, že sociální pracovník často pracuje s klienty, kteří mají více problémů najednou, a proto je nezbytné, aby měl dostatečné znalosti z více oblastí a uměl je používat. Může se jednat o oblast psychologie, práva, poradenství či finanční a dluhové gramotnosti. Obvykle se tyto oblasti v nějaké podobě v oboru sociální práce vždy vyskytují a možná právě proto je vzdělání sociálních pracovníků dle slov mých účastníků na velmi dobré úrovni.

Specifická je sociální práce ve vězeňství i svou velkou váhou kladenou na spolupráci a pravidelný osobní kontakt mezi sociálním pracovníkem a odsouzeným. O této spolupráci hovoří i Matoušek a kol. (2013, s. 486) a uvádí, že mezi základní činnosti sociálního pracovníka spadá právě pravidelný kontakt s pachateli. V souvislosti s tím někteří účastníci mého výzkumu zmiňují, že právě z tohoto, často pravidelného, osobního kontaktu mají občas obavu, jelikož může dojít k překročení daných pracovních činností a povinností a nastavených hranic, z čehož pak plynou nemilé následky. Nejedná se o situaci, která by byla v oblasti sociální práce ve vězeňství na denním pořádku, spíše bychom to mohli nazvat možnou občasnou problematikou.

Někteří moji účastníci často zmiňovali určitou spolupráci mezi Vězeňskou službou a venkovním světem. V mé teoretické části se tomuto tématu věnuje Drápal, Jiříčka a Raszková (2021, s. 347-348), kteří uvádějí, že sociální pracovník, je právě tím, jenž je v pravidelné spolupráci s externími subjekty, mezi které patří např. nestátní neziskové

organizace, poskytující služby odsouzeným po propuštění a přináší tím velký přínos jak pro odsouzené, tak i pro Vězeňskou službu. Z pohledu některých mých účastníků bylo zřejmé, že si těchto spoluprací s neziskovými organizacemi váží, ale vidí i určité negativum. Mají pocit, že spolupráce s propuštěnými není dostatečně dlouhá, ukončuje se předčasně a pak ztrácí svůj význam.

Vrcholový manažer má velké množství povinností, ale i jedinečných priorit. Dle Matouška (2003, s 331) je jednou z neopomenutelných priorit manažera podávat návrhy na možný rozvoj dané instituce. S tímto se shodovali i moji účastníci a z pohledu vrcholového managementu uvedli některé návrhy, jež by mohly vést právě k zefektivnění sociální práce. Velký prostor pro rozvoj vidí především v digitalizaci, a to nejen v oblasti sociální práce. Taková digitalizace by dle nich mohla cílit k značnému rozvoji sociální práce i celého vězeňského systému.

Drápal, Jiříčka a Raszková (2021, 348) poukazují na sociální práci ve věznicích, jež je z jejich pohledů velmi náročná, a to především kvůli požadovaným odborným nárokům a nelehkým činnostem v represivním prostředí se specifickou cílovou skupinou, která se nachází ve střetu zájmu se zákonem a společností jako takovou. Mí účastníci vnímají tento pohled velmi obdobně a někteří z nich zaujímají názor, že by sociální pracovníci měli mít ve společnosti právě díky svému poslání a dovednostem vyšší kredit, než momentálně mají. Ačkoli to nemusí být na první pohled zřejmé, práce sociálních pracovníků ve vězeňství je prospěšná nejen samotnému vězni, ale i celé společnosti.

Závěrem této diskuze bych chtěla dodat, že jsem byla až překvapená jak se určité názory a poznatky prolínají s mou teoretickou oporou, kterou mi poskytoval např. Matoušek a jeho kolektiv či trojice autorů Drápal, Jiříčka a Raszková spolu s účastníky mého výzkumného šetření a jejich osobními zkušenostmi, které získali během let působení ve Vězeňské službě České republiky. Pokládám za příjemné zjištění, že teoretická oblast je v této sféře sociální práce velmi blízká té praktické, tedy praxi.

Závěr

Má diplomová práce se zabývala tím, jaký pohled na sociálního pracovníka má vrcholový management Vězeňské služby České republiky. Pro výzkumné šetření jsem stanovila hlavní výzkumnou otázku: „Jaký je pohled na sociálního pracovníka z pohledu vrcholového managementu Vězeňské služby ČR?“

V teoretické části jsem se zaměřila na tři hlavní kapitoly, které se navzájem prolínají. První kapitola se věnuje základnímu vymezení sociální práce a multidisciplinárnímu týmu, ale zacházím zde i do konkrétní oblasti sociální práce s pachateli trestných činů. Druhá kapitola se zabývá obecným managementem, managementem sociální práce a také vrcholovým managementem, který je v mém výzkumném šetření cílovou skupinou. V závěrečné kapitole se věnuji mé zkoumané oblasti, tedy vězeňství, jeho struktuře a spíše pro zajímavost zabrušuji i do života, který probíhá za mřížemi věznic. Všechny tyto kapitoly, zahrnuté v teoretické části, úzce souvisí jak s mým výzkumným šetřením, tak i s hlavním cílem diplomové práce. V empirické části jsem pro naplnění mého cíle vybrala kvalitativní výzkum. Následně jsem jako metodu pro sběr dat zvolila polostrukturované interview s vybranými účastníky výzkumu. Interview probíhalo s vedoucími pracovníky působícími v oblasti Vězeňské služby České republiky. Získaná data jsem zanalyzovala pomocí metody inspirovanou zakotvenou teorií. Všechny poskytnuté rozhovory byly zakódovány dle otevřeného a axiálního kódování. Jednotlivé kódy byly následně rozděleny do šesti kategorií, které byly podrobně popsány. Poté jsem vyhodnotila hlavní výzkumnou otázku, dva navazující okruhy a na závěr jsem vyhodnotila samotný cíl mé diplomové práce. V navazující diskuzi jsem se zabývala popsáním a porovnáváním zjištěných odpovědí od účastníků.

Z výsledků mého výzkumu vyplynulo, že jsou sociální pracovníci z pohledu vrcholového managementu Vězeňské služby nezbytnými a užitečnými členy týmu. Ukázalo se, že jediný pohled, který by se mohl změnit, je pohled společnosti, jejíž mínění o sociálních pracovnících ve věznicích není úplně pozitivní. Výzkumné šetření také odhalilo, že vedoucí pracovníci velmi pozitivně vnímají jak nynější vzdělání, tak i pravidelné školení, které je u sociálních pracovníků ve Vězeňské službě povinné. Pozitivní pohled a postoj vedoucích pracovníků plyne z určité osobní zkušenosti a též se objevilo i pár negativních jevů, které se týkají především nedodržování určitých hranic a překračování náplně práce sociálního pracovníka. Výzkum také ukázal, že ke spolupráci či určitému kontaktu mezi vedením a sociálním pracovníkem v různých časových intervalech dochází, ale převážně v písemné formě či přes vězeňský systém. Zároveň účastníci poukazují i na možný prostor pro

zefektivnění sociální práce ve věznicích a nejvíce zmiňovaná byla digitalizace vězeňství. Tedy digitalizace různých dokumentů, které jsou nutné při výkonu sociální práce, ale nejen u ní.

Při psaní mé diplomové práce byl zjištěn pohled vedoucích pracovníků plynoucí z osobních zkušeností, které během své činnosti ve Vězeňské službě České republiky získali a které utvořily jejich pohled a postoj na sociální práci ve vězeňství.

Tato diplomová práce by mohla být přínosem v praxi, a to zejména pro budoucí zefektivnění sociální práce v oblasti vězeňství. Vězeňský systém by se mohl inspirovat návrhy pro zlepšení, které navrhli sami vysoce postavení pracovníci ve Vězeňské službě a mohly by tak být do budoucna velmi prospěšné celému vězeňství.

Seznam použité literatury a dalších zdrojů

Knižní zdroje

1. BEDNÁŘ, Vojtěch. Sociální vztahy v organizaci a jejich management. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4211-3.
2. BLATNÍKOVÁ, Šárka a ZEMAN, Petr. Evidence dat o ochranném léčení a zabezpečovací detenci v ČR: (nedostatky a možná řešení). Vydání: první. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2019. 115 stran. Studie. ISBN 978-80-7338-182-0.
3. DRAHOŇOVSKÝ, Jan. Pobyt ve vězení z pohledu vězňů. Olomouc, 2015. rigorózní práce (PhDr.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Filozofická fakulta
4. DRÁPAL, Jakub, ed., JIŘIČKA, Václav, ed. a RASZKOVÁ, Tereza, ed. České vězeňství. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2021. xxii, 430 stran. Právní monografie. ISBN 978-80-7676-066-0.
5. GÉRINGOVÁ, Jitka. Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou. Praha: Triton, 2011. Psyché (Triton). ISBN 978-80-7387-394-3.
6. GULOVÁ, Lenka. Sociální práce: pro pedagogické obory. Praha: Grada, 2011. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5213-6.
7. HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. 407 s. ISBN 80-7367-040-2
8. HOLAS, Jakub, ed. Research on Crime and Criminal Justice in the Czech Republic, Prague: Institute of Criminology and Social Prevention, 2022, 163 s. Study. ISBN ISBN 978-80-7338-198-1
9. CHMIELOVÁ DALAJKOVÁ, Iveta. Řízení lidských zdrojů ve veřejném sektoru. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2022. xviii, 258 stran. Právní monografie. ISBN 978-80-7676-393-7.
10. JANKOVSKÝ, Jiří et al. Sociální pracovník v multidisciplinárním týmu. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. 55 stran. Sešit sociální práce; 3/2015. ISBN 978-80-7421-088-4.
11. MAREŠOVÁ, Alena et al. Výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody – kriminologická analýza. Vydání: první. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2016. 173 stran. Studie. ISBN 978-80-7338-157-8.
12. MÁTEL, Andrej. Teorie sociální práce I: sociální práce jako profese, akademická

- disciplína a vědní obor. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2019. 208 stran. ISBN 978-80-271-2220-2.
13. MATOUŠEK, Oldřich a kol. Encyklopedie sociální práce. Vyd. 1. Praha: Portál, 2013. 570 s. ISBN 978-80-262-0366-7.
 14. MATOUŠEK, Oldřich a kol. Metody a řízení sociální práce. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.
 15. MATOUŠEK, Oldřich a kol. Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. 183 s. ISBN 978-80-7367-310-9.
 16. MIOVSKÝ, Michal. Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006. 332 s. Psyché. ISBN 80-247-1362-4.
 17. NAVRÁTIL, Pavel. Teorie a metody sociální práce. Brno: Marek Zeman, c2001. ISBN 80-903070-0-0.
 18. STOREY, John, ed. New Perspectives on Human Resource Management. Repr. London: Routledge, 2015. 14, 205 s. ISBN 0-415-01041-1.
 19. TRUNEČEK, Jan. Management znalostí. Vyd. 1. Praha: C.H.Beck, 2004. 131 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 80-7179-884-3
 20. VESELÁ, Jana a Petra KANIOKOVÁ VESELÁ. Sociologické aspekty managementu. Praha: Grada, 2011. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-2792-9.

Internetové zdroje

1. Charakteristika manažera, jeho činnosti, role a požadavky na něj kladené. ePubli webová knihovna [online]. Copyright © 2014 [cit. 16.02.2023] Dostupné z: <https://publi.cz/books/189/04.html>
2. Manažer (Manager) - ManagementMania.com. [online]. Copyright © 2011 [cit. 26.03.2023]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/manazer>
3. Nadřízený orgán | Vězeňská služba České republiky. Generální ředitelství | Vězeňská služba České republiky [online]. Copyright © 2023 Vězeňská služba České republiky [cit. 04.01.2023]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/nadrizeny-organ-1>
4. Odborná sekce - Co je sociální práce | Profesní komora sociálních pracovníků z.s.. Profesní komora sociálních pracovníků z.s. [online]. 2023 [cit. 04.01.2023]. Dostupné z: <http://www.pksp.cz/co-je-socialni-prace>
5. Sociální pracovník ve věznici » Sociální práce. Oficiální stránky časopisu » Sociální

- práce [online]. Copyright © 2020 [cit. 5.04.2023]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/profesiogramy/socialni-pracovnik-ve-veznici/>
6. Statistické ročenky Vězeňské služby | Vězeňská služba České republiky. Generální ředitelství | Vězeňská služba České republiky [online]. Copyright © 2023 Vězeňská služba České republiky [cit. 15.02.2023]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/statisticke-rocenky-vezenske-sluzby>
 7. Úvod do teorie systémů. ePubli webová knihovna [online]. Copyright © 2014 [cit. 16.02.2023] Dostupné z: <https://publi.cz/books/189/01.html>
 8. Výkon trestu odnětí svobody | Vězeňská služba České republiky. Generální ředitelství | Vězeňská služba České republiky [online]. Copyright © 2023 Vězeňská služba České republiky [cit. 23.02.2023]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-karvina/sekce/vykon-trestu-odneti-svobody>
 9. Výkon vazby | Vězeňská služba České republiky. Generální ředitelství | Vězeňská služba České republiky [online]. Copyright © 2023 Vězeňská služba České republiky [cit. 2.03.2023]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/vazebni-veznice-teplice/sekce/vykon-vazby>
 10. Základní informace | Vězeňská služba České republiky. Generální ředitelství | Vězeňská služba České republiky [online]. Copyright © 2023 Vězeňská služba České republiky [cit. 04.01.2023]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/zakladni-udaje>

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 _ Charakteristika účastníků

Tabulka č. 2 _ Osobní zkušenost

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1 _ Mapa organizačních jednotek VS ČR

Obrázek č. 2 _ Diferenciace odsouzených

Obrázek č. 3 _ Pohled na sociálního pracovníka

Obrázek č. 4 _ Prostor ke zlepšení

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá sociálním pracovníkem jako zaměstnancem a členem multidisciplinárního týmu v oblasti vězeňství. Cílem práce bylo zjistit pohled na sociálního pracovníka z pohledu vrcholového managementu Vězeňské služby České republiky.

Teoretická část je rozdělena na tři hlavní kapitoly, které se navzájem prolínají. První kapitola se věnuje základnímu vymezení sociální práce a multidisciplinárnímu týmu, ale zachází zde i do konkrétní oblasti sociální práce s pachateli trestných činů. Druhá kapitola se zabývá obecným managementem, managementem sociální práce a také vrcholovým managementem, který hraje velkou roli ve výzkumném šetření. Ve třetí kapitole se věnuji mé zkoumané oblasti, tedy vězeňství, stručnému vývoji, jeho struktuře a spíše pro zajímavost zabrušuji i do života za mřížemi věznice.

V empirické části byl použit pro naplnění mého cíle kvalitativní výzkum, přesněji polostrukturované interview. Interview probíhala s vrcholovým managementem v oblasti Vězeňské služby České republiky. Veškerá získaná data jsou analyzována postupem, který se inspiroval a vychází ze zakotvené teorie.

Při zpracování této diplomové práce jsem zjistila, že pohled vrcholového managementu na oblast sociálních pracovníků je zcela pozitivní. Dle vedení Vězeňské služby je sociální pracovník nezbytným a užitečným členem multidisciplinárního týmu. Mezi hlavní faktory, které ovlivňují názory vedoucích pracovníků, díky nimž je sociální pracovník viděn vrcholovým managementem v pozitivním světle je určitá osobní zkušenost, spolupráce či vzdělávání, které utváří nejen samotné studium oboru, ale i pravidelné a poměrně časté školení sociálních pracovníků ve věznicích.

Abstract

This diploma thesis deals with a social worker as an employee and a member of a multidisciplinary team in the field of prison system. The aim of the thesis was to find out the view on the social worker from the perspective of top management of the Czech prison service.

The theoretical part is divided into three major chapters that interconnect with each other. The first chapter deals with the basic definition of social work and a multidisciplinary team, but also delves into the specific area of social work with the crime perpetrators. The second chapter deals with general management, management of social work and top management, which plays a major role in the research investigation. The third chapter focuses on the area of prison system, its brief history, structure, and for the purposes of adding some interesting information to the thesis, also touches upon the life behind prison bars.

The empirical part used qualitative research, specifically semi-structured interview, to fulfill the research goal. The interviews were conducted with top management of the Czech prison service. All collected data was analyzed using method, inspired by grounded theory approach.

During the preparation of this thesis, I found out that the view of top management on social workers is completely positive. According to the management of the Czech prison service, a social worker is an essential and useful member of the multidisciplinary team. The main factors that influence the opinions of the leading officials, which make the social worker seen positively by top management, are certain personal experience, cooperation and education which is shaped not only by the study of the field, but also by regular and fairly frequent training of social workers in prisons.