

HODNOCENÍ MAGISTERSKÉ PRÁCE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ UK

**ŘÍZENÍ A SUPERVIZE V SOCIÁLNÍCH A ZDRAVOTNÍČYCH ORGANIZACÍCH**

Jméno autora/ky práce	<b>Mgr. Kateřina Kubrichtová</b>
Název práce	<b>Péče o tým v projektech Housing First</b>
Autor posudku- jméno	Jiří Krejčí
Vedoucí práce /oponent	Vedoucí
Rok obhajoby	2023
Specializace řízení	

<b>1. Hodnocení volby tématu práce (relevance k oboru, originalita)</b>	<p>a) <b>výborně</b></p> <p>b) velmi dobře</p> <p>c) dobře</p> <p>d) nevyhovující</p>
Odůvodnění:	Housing first projekty jsou v sociálních službách aktuálním tématem, stejně jako v managementu koncept „péče o zaměstnance“.
<b>2. Hodnocení formulace hlavního cíle práce</b>	<p>a) <b>výborně</b></p> <p>b) velmi dobře</p> <p>c) dobře</p> <p>d) nevyhovující</p>
Odůvodnění:	<p>Hlavním cílem práce je zjistit, jaké jsou představy Housing Firstových týmů o péči o zaměstnance, a jak se tyto představy naplňují a realizují v praxi.</p> <p>V7zklumná otázka: „<i>Jak vnímají vedoucí Housing Firstových týmů péči o zaměstnance a do jaké míry se jejich představy setkávají s realitou.</i>“</p> <p>Dílčí otázky byly stanoveny následovně:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Co pro vedoucí týmů znamená péče o zaměstnance?</i></li> <li>• <i>Jak by podle vedoucích týmů měla vypadat péče o zaměstnance?</i></li> <li>• <i>Jak konkrétně pečují o svůj tým?</i></li> <li>• <i>Existují nějaké konkrétní věci, které by v péči o tým rádi realizovali, ale není to možné? Z jakých důvodů?</i></li> </ul> <p>Výzkumné otázky se zaměřují, jak je definováno v cíli, nejenom na pohled vedoucích, ale i na realitu z pohledu zaměstnanců.</p>
<b>3. Hodnocení provázanosti kapitol a struktury práce</b>	<p>a) <b>výborně</b></p> <p>b) velmi dobře</p> <p>c) dobře</p> <p>d) nevyhovující</p>
Odůvodnění:	<p>Teoretická část diplomové práce se věnuje pojmu Housing First a jeho vývoji. Autorka popisuje principy konceptu Housing First, složení týmu, přístupy vedení týmu a to tzv. ACT a CMT. Dále se věnuje samotnému pojmu <i>péče o zaměstnance</i> (legislativní vymezení, pracovní podmínky, psychologická smlouva, kultura, apod.). V empirické části hledá odpověď na výzkumnou otázku. Výzkum byl realizován s vedoucími a členy realizačních týmů projektů Housing First v České republice pomocí polo strukturovaných rozhovorů. Práce je výborně strukturovaná, kapitoly na sebe navazují, délka je adekvátní cíli.</p>
<b>4. Hodnocení práce se zdroji, včetně zahraničních(?), míra vyjasnění pojmů, teoretické zpracování</b>	<p>a) <b>výborně</b></p> <p>b) velmi dobře</p> <p>c) dobře</p> <p>d) nevyhovující</p>
Odůvodnění:	<p>Autorka v seznamu literatury uvádí více než 100(!) zdrojů, včetně zahraničních. V textu používané pojmy jsou vysvětleny a definovány, velký důraz je kladen na samotný koncept housing first. Zřejmé je, že samotný koncept „péče o zaměstnance“ je v současnosti hojně využíván, opírají se o něj manažeři ve všech segmentech, ale prozatím se mu nevěnuje patřičná pozornost v odborných periodikách.</p>
	<b>a) výborně</b>

<b>5. Hodnocení metodologického uchopení a jeho zdůvodnění, etické aspekty výzkumu</b>		b) velmi dobře
		c) dobře
		d) nevyhovující
Odůvodnění:	V práci byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu. Data byla následně zpracována adekvátní metodou zakotvené teorie. Nechybí kapitoly týkající se pozicionality a etiky výzkumu.	
<b>6. Hodnocení zpracování a interpretace výsledků výzkumu</b>		a) výborně
		<b>b) velmi dobře</b>
		c) dobře
		d) nevyhovující
Odůvodnění:	Autorka na základě dat definovala hlavní kategorie, vytvořila také paradigmatický model, který by mohl být více srozumitelný. Jako hlavní teoretické zjištění popisuje, že „vedoucí i pracovníci v Housing Firstových projektech vnímají v péči o zaměstnance jako nejdůležitější komunikaci, která se odehrává v kontextu vztahů a kultury týmu“. Zároveň neidentifikovala žádné podstatné rozdíly mezi vnímáním vedoucích a zaměstnanců.	
<b>7. Hodnocení naplnění cílů a zpracování závěrů práce</b>		a) výborně
		<b>b) velmi dobře</b>
		c) dobře
		d) nevyhovující
Odůvodnění:	Práce z velké části naplnila své cíle, kromě paradigmatického modelu, který by mohl být přehlednější. Také bych předpokládal alespoň částečně identifikované rozdíly mezi pohledy zaměstnanců a vedoucích, které autorka naznačuje. Ocenil bych popis vnímání konceptu péče o zaměstnance a možná odůvodnit, proč ho nevnímají jako stav, ale spíše jako proces.	
<b>8. Hodnocení formální stránky práce</b>		a) výborně
		b) velmi dobře
		c) dobře
		d) nevyhovující
Odůvodnění:	Práce splňuje všechny formální náležitosti.	
<b>9. Hodnocení přínosu práce pro praxi</b>		a) výborně
		<b>b) velmi dobře</b>
		c) dobře
		d) nevyhovující
Odůvodnění:	Autorka ukazuje, že koncept péče o zaměstnance může být vnímán spíše jako proces než jako stav. Měla možná štěstí, že narazila podle všeho na tým, kde existovala velká kongruence mezi představami vedoucích a zaměstnanců a díky tomu mohla popsat nástroje, které k pocitu shody vedou. Dovedu si představit toto zjištění trochu více popsat, aby bylo využitelnější pro praxi.	
<b>10. Otázky k obhajobě</b>	Jak by popsala koncept péče o zaměstnance z pohledu zaměstnanců? Jaká doporučení může mít manažery, aby tento pohled naplnili.	
<b>11. Celkové zhodnocení práce</b>		a) výborně
		<b>b) velmi dobře</b>
		c) dobře
		d) nevyhovující
Odůvodnění:	Předkládaná diplomová práce splňuje všechny formální požadavky na kvalitu diplomové práce. Autorka se věnuje aktuálnímu tématu. Práci doporučuji k obhajobě a navrhuji stupeň hodnocení velmi dobře.	

.....  
  
 podpis autora posouzení

Dne 13.9.2023