

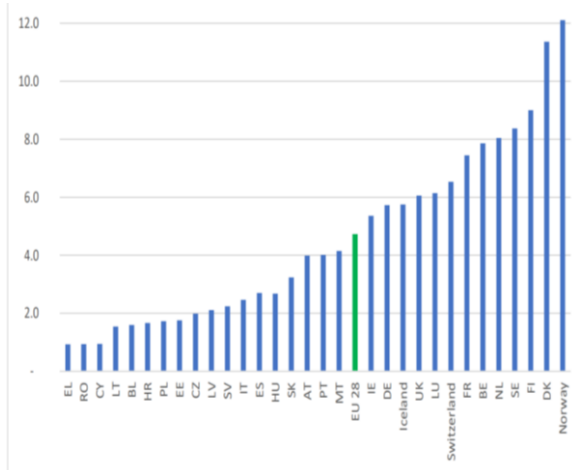
## Prieskum uplatnenia absolventov TF KU - študijný program sociálna práca

### Analýza vybraných potenciálnych zamestnávateľov a koncových užívateľov sociálnej služby a implementácia študijného programu sociálna práca do praxe

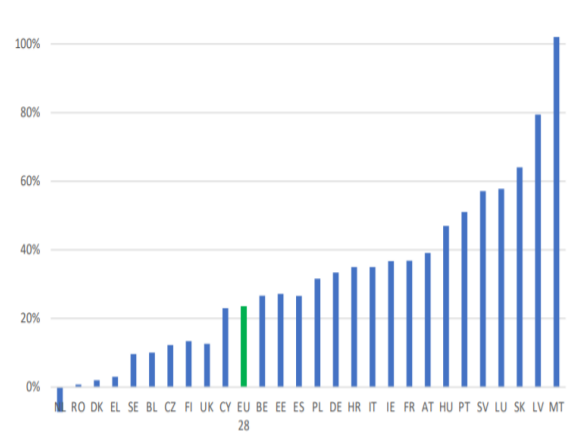
#### Analýza globálneho vývoja

Na základe globálneho vývoja prezentovaného na dátach a štatistikách Federácie európskych sociálnych zamestnávateľov v Európe a na celom svete nastáva silná dynamika v zamestnávanií v sektore sociálnych služieb s výraznou dynamikou nárastu o 24% v období medzi 2009 a 2018 pričom v celej EU vzrástla pracovná sila len o cca 5%. V niektorých členských krajinách rastie tento trend o viac ako 40% (HU, PT, SV, LU, SK, LV, MT).

Graf nárastu podielu zamestnávania v oblasti sociálnych služieb na celkovom zamestnávanií (NACE87 a 88) počas 2009-2018

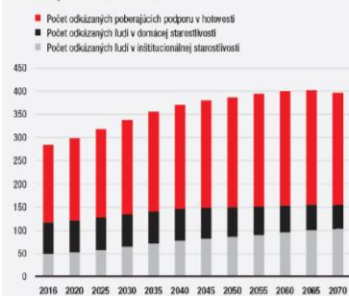


Graf nárastu zamestnávania v sektore sociálnych služieb



Vo všeobecnosti je možno konštatovať, že rastúce trendy vychádzajú zo zvyšovania počtu konečných užívateľov sociálnych služieb či už nárast počtu dôchodcov, zdravotne postihnutých, žiadateľov o umiestnenie v zariadeniach sociálnych služieb a pod.

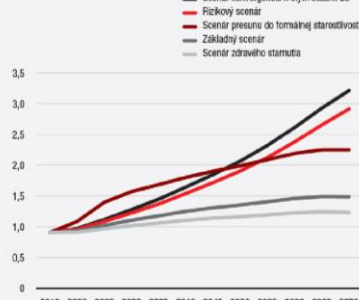
Štruktúra ľudí v dlhodobej starostlivosti (základný scenár, v tisícoch)



Prameň: The Ageing Report 2018, Európska komisia



Predpovede výdavkov na dlhodobú starostlivosť (v % HDP)



Prameň: The Ageing Report 2018, Európska komisia



Identifikovaná potreba: Vzhľadom na trendy v zamestnanosti sociálnych pracovníkov, demografické trendy a nárast potrieb poskytovania sociálnych služieb v sektore poskytovania

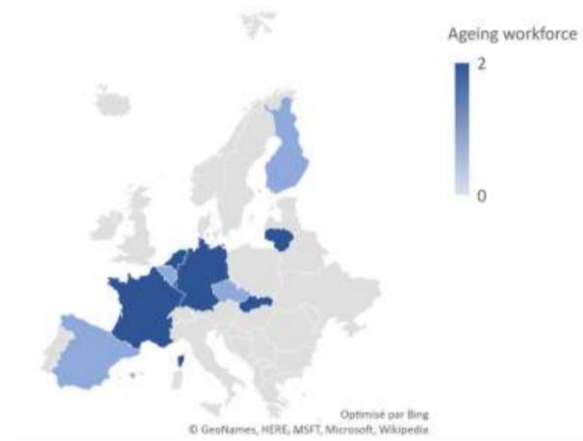
sociálnych služieb v EÚ aj v SR existuje predpoklad uplatnenia absolventov na pracovnom trhu nielen SR ale aj EÚ.

## Veková štruktúra a vzdelávanie sociálnych pracovníkov

Ako vo viacerých krajinách EÚ tak aj na Slovensku sa poskytovatelia sociálnych služieb stretávajú s problémami starnutia pracovnej sily. Tieto problémy vo vekovej štruktúre zamestnancov poskytujúcich sociálne služby patria na Slovensku podľa spomínanej štúdie k najvýraznejším.

Vyšší podiel starších zamestnancov je spojený s očakávaním odchodu týchto zamestnancov do dôchodku a zvýšením dopytu po nových zamestnancoch.

Podobne tento prieskum poukazuje na problémy slovenských zamestnávateľov s retenciou sociálnych pracovníkov, čo taktiež zvyrazňuje potrebu zabezpečenia kvalitnej pracovnej sily.



V oblasti vzdelávania vo všeobecnosti existuje významný dopyt po vzdelávaní sociálnych pracovníkov už pracujúcich. Podľa spomínanej štúdie práce Slovensko je krajinou, ktorá potrebuje zvýšiť vzdelávanie v oblasti sociálnej práce aj pre zamestnaných, avšak vzhľadom na absenciu financií v tejto oblasti, absenciu povinnosti vzdelávania zamestnávateľmi ale zároveň povinnosť zamestnania kvalifikovaných vzdelaných pracovníkov dá sa očakávať vyšší tlak na zamestnávanie absolventov, príp. dopyt po vzdelávaní existujúcich zamestnancov v sociálnych službách vysokou školou.

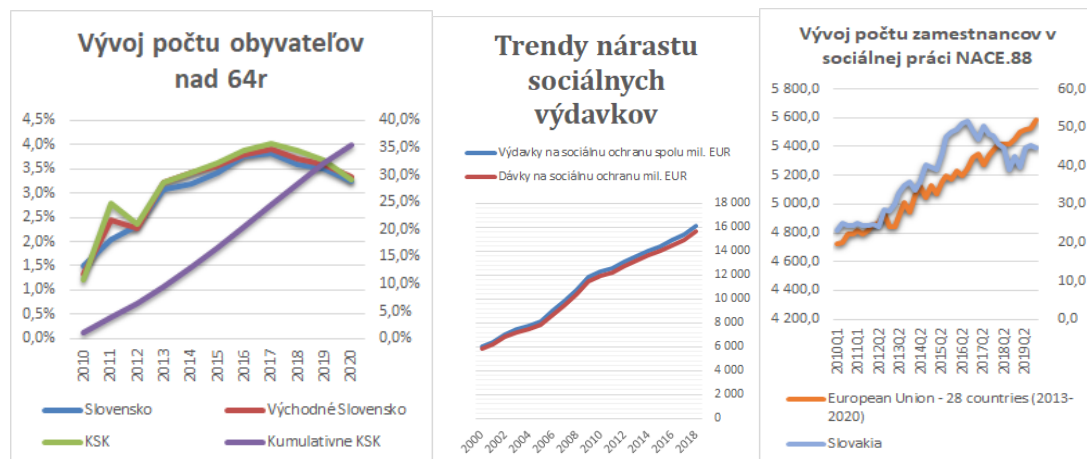
V rámci uvedenej štúdie zamestnávateľov v oblasti sociálnych služieb všetky krajiny EÚ vrátane Slovenska zároveň zaznamenávajú problémy pri zamestnávaní hlavne v oblasti sociálnej intervencie.



**Identifikovaná potreba:** Vzhľadom na uvedené, je zrejmé, že potreba vzdelávania zabezpečeného VŠ v oblasti sociálnej práce bude narastať. TF eviduje záujem o vzdelávanie aj existujúcich zamestnancov a na základe interview so zazmluvnenými ako aj novými potenciálnymi zamestnávateľmi (ABUKE, ARCUS, VIA LUX, Jesienka, Bethesda, ...) je možné očakávať nárast záujmu vo výhlade 5 rokov v tejto oblasti v počte cca 3-5 ročne pre TF.

## Situácia na Slovensku a KSK

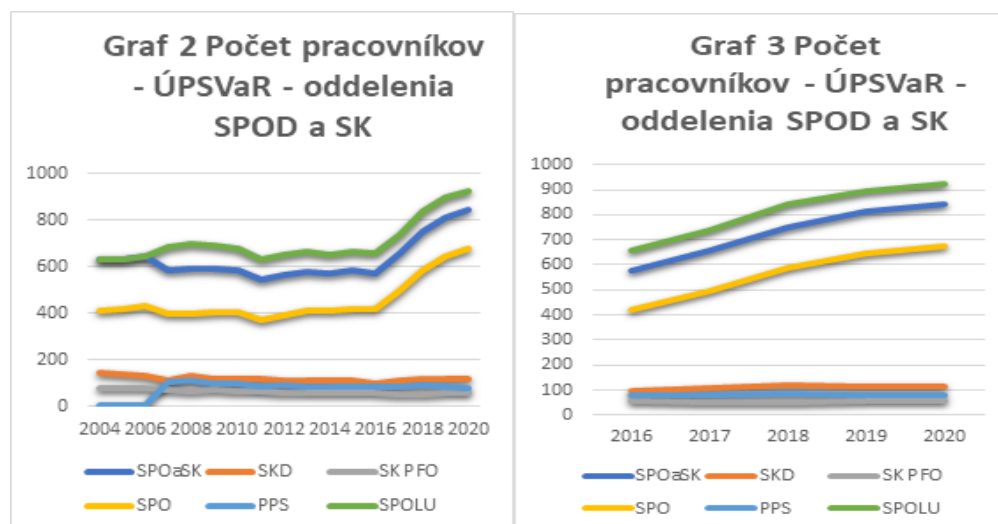
Budúcu potrebu sociálnych pracovníkov môžeme zdôvodniť na základe populačnej krivky v oblasti starnutia - tzv. Silver economy, nárastu sociálnych výdavkov v rôznych oblastiach, ktoré reflektujú zvýšenie výskytov občanov s potrebami sociálnych služieb ako aj vývoj celkového počtu zamestnancov SR v oblasti sociálnych služieb, ktorý dva predchádzajúce indikátory reflektuje.



Je zaujímavé, že napriek globálnym trendom plynulého rastu Slovensko zaznamenalo v istom období konsolidáciu avšak znovu nastupujúci rastový trend v počte zamestnancov SS však len konverguje do globálnych trendov a poukazuje na potrebu rozvoja ľudských kapacít v tejto oblasti.

## ÚPSVaR

I napriek tomu, že väčšina zamestnancov smeruje do neverejného sektora, uplatnenie si naši absolventi môžu nájsť aj v štátnej správe, hlavne na ÚPSVaR, kde taktiež počet zamestnancov v oblasti SS stúpa. V kontexte už spomínanej vekovej štruktúry existujúcich zamestnancov sú aj tieto pozície pre našich absolventov veľmi zaujímavé.



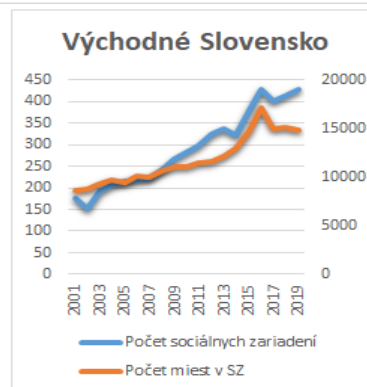
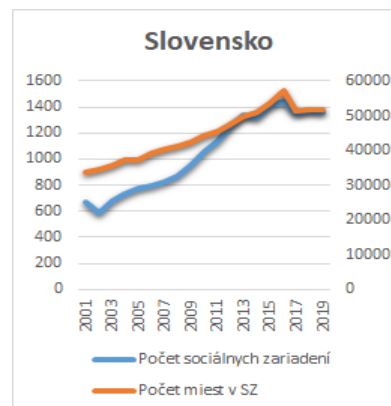
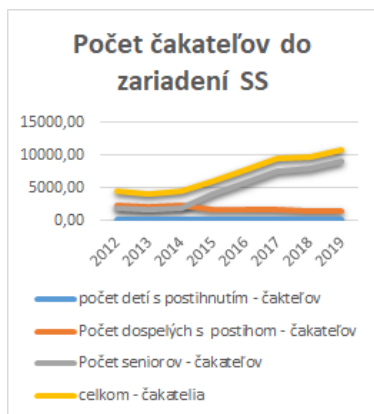
Ďalšími verejnými odberateľmi našich absolventov zatiaľ bez realizovaných analýz umiestnenia absolventov do 5r. sú:

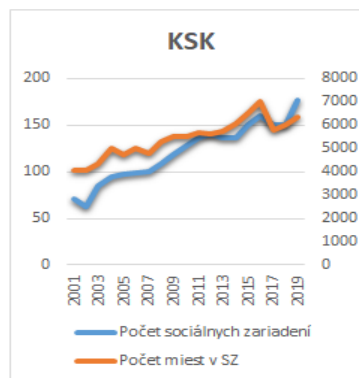
- Mestské a obecné úrady
  - ako sociálni pracovníci i v rámci národných projektov - Terénna sociálna práca
  - ak majú zriadené komunitné centrá, tak sa uplatňujú i v komunitných centrách
- UVTOS (Ústav pre výkon trestu odňatia slobody) - ako sociálni pracovníci a v súčasnej dobe sú v ústavoch ako civilní pracovníci v rámci Národného projektu Šanca na návrat
- CDR - Centrá pre deti a rodiny (bývalé detské domovy)

## Zariadenia SS

Ďalšími významnými zamestnávateľmi sú zariadenia sociálnych služieb, ktoré zaznamenávajú v súčasnej dobe nárast hlavne v KSK. V tejto oblasti sme analyzovali prostredníctvom rozhovorov s potenciálnymi a existujúcimi zamestnávateľmi ako aj ABUKE rozvoj v tejto oblasti a vieme o troch plánovaných zariadeniach pre seniorov, ktoré sa spustia v priebehu troch rokov priamo v Košiciach. Potrebu niektorých zariadení dokladáme podpornými listami.

Táto prirodzená potreba rastu zariadení SS vychádza aj z vývoja počtu čakaťelov reflektujúc demografický vývoj uvedený vyššie.





Z pohľadu regiónu a potenciálnych možností umiestnenia absolventov je možné poukázať na poskytovateľov sociálnych služieb KSK, ktorých vedených v registri poskytovateľov sociálnych služieb v počte 332.

*Prehľad počtu poskytovateľov sociálnych služieb KSK k 18.09.2021*

Poskytovateľ	
Neverejný poskytovateľ	140
Verejný poskytovateľ obec / mesto	167
Verejný poskytovateľ – Právnická osoba zriadená alebo založená mestom / obcou	12
Verejný poskytovateľ – Právnická osoba zriadená alebo založená samosprávnym krajom	13
Spolu	332

Vyhodnotenie Programu hospodárskeho a sociálneho rozvoja Košického samosprávneho kraja (PHSR KSK) za rok 2019 [[https://web.vucke.sk/files/sk/uradna-tabula/rozvoj-regionu/program-hosp-socialneho-rozvoja/phsr\\_2019\\_web.pdf](https://web.vucke.sk/files/sk/uradna-tabula/rozvoj-regionu/program-hosp-socialneho-rozvoja/phsr_2019_web.pdf)] identifikovalo v SWOT analýze medzi slabými stránkami absenciu nízkoprahových sociálnych služieb krízovej intervencie, nedostatočnú úroveň vzdelávania zamestnancov sociálnych služieb. Za výzvy považuje: vytváranie nových pracovných príležitostí prostredníctvom legislatívnych zmien v úprave podmienok priznávania príspevku za opatrovanie a realizácie národných projektov (poskytovaním opatrovateľskej služby) a tým aj zníženie nezamestnanosti v kraji; existenciu viacerých strategických dokumentov a programov na národnej úrovni podporujúcich rozvoj komunitných služieb; prítomnosť univerzitných a vysokoškolských pracovísk, ktoré môžu napomôcť rozvoju sociálnych služieb napr. výskumom, ale aj dôslednejším prepojením potrieb praxe so vzdelávaním, možnosť kvalitného ďalšieho vzdelávania zamestnancov a pod.

I napriek tomu, že nemáme výhľad rastu verejných poskytovateľov SS s potenciálom umiestnenia našich absolventov v číslach, NKÚ v svojej štúdii z r. 2018 uvádza, že ľudské kapacity ako aj infraštruktúra SS musia vzrásť vzhľadom na narastajúci počet prijímateľov týchto služieb.

V komunitnom pláne SS a koncepcii rozvoja KSK taktiež nie sú uvádzané čísla avšak na základe týchto strategických dokumentov je uvedený tlak na zvyšovanie miest pre sociálnych pracovníkov. Napr. Komunitný plán sociálnych služieb mesta Košice 2016-2020 (2026) (<https://static.kosice.sk/s/fd8f615651c3daa24a885>) deklaruje stagnáciu, resp. pomalý nárast kapacít pobytových sociálnych služieb pre seniorov pričom nepriaznivá demografická prognóza poukazuje na to, že v časovom horizonte 5 a viac rokov budú kapacity nepostačujúce a bude potrebné ich navyšovať. Podobne je výrazná potreba nárastu chýbajúcej terénnej sociálnej služby krízovej intervencie a sociálnych služieb v oblasti podporovaného bývania, domovy na polceste a pod.

### **Rast nových zariadení:**

Na základe informácií z BSK a KSK vznikajú v neverejnom sektore SS ďalšie nové zariadenia s potrebou zamestnania sociálnych pracovníkov: napr. Len v oblasti seniorov ide v BSK min. 5, TSK min. 6, KSK, min. 3. V ostatných krajoch nemáme informácie, ale dá sa očakávať podobný záujem a ďalší rast. Tento tlak na rozvoj poskytovateľov sociálnych služieb vyprodukuje dopyt po pracovnej sile, odhadovaný počet však nebol analyzovaný a vychádza skôr zo skúseností existujúcich zariadení, kde odhadovaný počet absolventov TF umiestniteľných v týchto a podobných novozriaďovaných zariadeniach by mohol dosiahnuť min. 5 ročne s výhľadom na 5 rokov.

### **Rozvoj sociálnych podnikov**

Ďalším potenciálnym odberateľom absolventov sú rozvíjajúce sa sociálne podniky, ktorých počet rastie mesačne o cca 16-20. Tieto sú síce v súčasnosti zamerané častokrát na služby neobsahujúce potrebu sociálnych pracovníkov, avšak je badať snahu o zmenu štruktúry zamestnancov a posun k viac postihnutých a vylúčeným, ktorí sociálnych zamestnancov budú potrebovať. Na základe rozhovorov s existujúcimi a plánovanými RSP je možné očakávať, že TF bude v budúcnosti vedieť umiestniť do RSP min. 2 absolventov ročne.

### **Rozvoj vlastného sociálneho podnikania a poskytovania služieb**

Významným potenciálom uplatnenia našich absolventov je aj podpora rozbehu ich vlastných projektov a sociálneho podnikania. V tejto oblasti už máme viacero úspešných príkladov ako: Alena Vachnová, ktorá rozbehla neziskovú organizáciu Dedo aj v rámci doktorandského štúdia, Soňa Vancáková v rámci založenia združenia Maják nádeje, o.z.

V súčasnosti spúšťame spoluprácu s ABUKE v rámci založenia nového RSP a sociálnej udržateľnej komunity v Krásnej, ktorá okrem toho, že bude založená našim študentom bude poskytovať priestor pre uplatnenie ďalších absolventov v oblasti podpory postihnutým a seniorom a rozvoja inovatívnej integrácie týchto skupín v udržateľnej a spoločensky prospešnej forme.

### **Rozvoj politiky sociálnej zodpovednosti v komerčných firmách**

Rozvoj CSR v komerčných firmách je v súčasnej dobe zameraný hlavne na udržateľnosť z hľadiska životného prostredia avšak začína sa rozvíjať aj sociálne hľadisko. Veľké firmy začínajú hľadať pracovníkov v oblasti CSR, ktorí rozumejú sociálnym rizikám a problémom spoločnosti a budú schopní riadiť proces napĺňania sociálnych CSR cieľov firmy. Napr. firmy ako Geodeticca, DTS, IMEA, Slovnaft a iné očakávajú dopyt po týchto zamestnancov v počte 1-2 pracovníkov vo výhľade 5 rokov. Z týchto analýz je možné usudzovať, že min. 5 -10 ľudí v priebehu 5 rokov bude možné umiestniť aj do tohto sektora.

**Záver:**

Vzhľadom na globálny demografický a zdravotný vývoj narastá tlak na rast počtu pracovných pozícií a služieb v oblasti nášho ŠP, ktorý je podporený aj narastajúcim záujmom neverejných poskytovateľov SS. Tento záujem vychádza z publikovaných informácií NKU, predstaviteľov samospráv ako aj z znalostí plynúcich zo spolupráce s verejnými a neverejnými poskytovateľmi, čo sme sa snažili podložiť aj podpornými listami. Pri zohľadnení predpokladaného počtu študentov 20, ktorý máme plánovaný v danom ŠP je možné s vysokou mierou pravdepodobnosti očakávať úspešné uplatnenie našich absolventov v rôznych typoch zariadení a organizácií ako aj rozvoj samostatného podnikania našich absolventov v tejto oblasti.