

UNIVERZITA KARLOVA
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Studia občanské společnosti

Bc. Karolína Kozlíková

Analýza nabídky pracovních pozic v NNO

Diplomová práce

Alena Košák Felcmanová, M.A, Ph.D.

Praha 2024

Závazné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím pramenů a literatury řádně citovaných a uvedených v seznamu literatury. Práci jsem nevyužila k získání jiného nebo stejného titulu.“

„Souhlasím s tím, že tato diplomová práce může být zveřejněna v elektronické knihovně FHS UK a může být využita i jako studijní text v plné verzi nebo její části.“

V Praze 27.06.2024

Bc. Karolína Kozlíková

Poděkování

Ráda bych vyjádřila vděčnost paní Aleně Košák Felcmanové, M.A., Ph.D., za její odborné vedení, ochotu, cenné rady, vstřícnost a podporu během tvorby této diplomové práce.

Obsah

1 Úvod	1
2 Teoretická část.....	3
2.1 Nestátní neziskové organizace.....	3
2.2 Profesionalizace	7
2.3 Profesionalizace v nestátních neziskových organizacích	10
2.4 Příčiny profesionalizace.....	12
2.5 Důsledky profesionalizace	13
2.6 Vývoj a stav profesionalizace NNO v ČR.....	14
2.7 Vliv politiky na rozvoj nestátních neziskových organizací po roce 1989	18
2.8 Pracovní úvazek	23
2.9 Profese v nestátních neziskových organizacích	23
2.10 Požadavky na pracovní pozice	25
2.11 Výzkum Bezděkové.....	27
3 Metodologická část.....	31
3.1 Cíl práce	31
3.2 Výzkumné otázky	31
3.3 Metodologický postup.....	32
3.4 Etika výzkumu.....	35
4 Empirická část.....	37
4.1 Výsledky výzkumu	39
4.2 Pracovní pozice zaměřené na získávání financí (104 inzerátů z 973).....	40
4.2.1 Prodejci (36 inzerátů ze 104).....	40
4.2.2 Recruteři/frontlineři (29 inzerátů ze 104)	42
4.2.3 Fundraiseři (39 inzerátů ze 104)	44
4.3 Vedoucí pracovní pozice (174 inzerátů z 973)	46
4.3.1 Koordinátoři (32 inzerátů ze 174).....	46
4.3.2 Ředitelé/lky (15 inzerátů ze 174).....	48
4.3.3 Projektový manažeři (14 inzerátů ze 174).....	50
4.3.4 Ostatní manažeři/ vedoucí pracovní pozice (113 inzerátů ze 174).....	52
4.4 Pracovní pozice v sociálních službách (297 inzerátů z 973).....	57
4.4.1 Sociální pracovníci v NNO (178 inzerátů z 297).....	58
4.4.2 Pracovníci v sociálních službách (98 inzerátů z 297)	60
4.4.3 Osobní asistenti (21 inzerátů z 297)	62

4.5 Pracovní pozice zaměřené na vzdělávání (65 inzerátů z 973)	64
4.5.1 Lektoři (34 inzerátů ze 65).....	65
4.5.2 Speciální pedagogové (31 inzerátů ze 65)	67
4.6 Pracovní pozice zaměřené na zdravotní služby (57 inzerátů z 973)	69
4.6.1 Zdravotní sestry (46 inzerátů z 57).....	69
4.6.2 Lékaři (11 inzerátů z 57).....	72
4.7 Obslužný personál (53 inzerátů z 973)	73
4.8 Asistenti (69 inzerátů z 973)	75
4.9 Terapeuti (66 inzerátů z 973)	77
4.10 Účetní (61 inzerátů z 973).....	79
4.11 Ostatní pracovní pozice (27 inzerátů z 973).....	81
4.12 Výsledky výzkumu po nejvíce poptávané pracovní pozici	82
4.13 Výsledky výzkumu požadovaného vzdělání.....	89
4.14 Výsledky výzkumu požadované praxe	91
4.15 Výsledky výzkumu ostatních pracovních požadavků	93
5 Závěr	98
Literatura a další zdroje	102
Elektronické zdroje.....	105
Seznam tabulek	106
Seznam grafů	106

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá analýzou inzerátů pracovních pozic v nestátních neziskových organizacích. Cílem je analyzovat poptávku po pracovních pozicích v NNO zejména z hlediska požadavků pro výkon pracovní pozice (specifické znalosti a dovednosti či určité vzdělání typické pro neziskový sektor). Metodou výzkumu je kvalitativní a kvantitativní obsahová analýza online inzerátů vybrané webové stránky. Následné výsledky jsou podrobeny komparaci s výsledky výzkumu Bezděkové (2014). Teoretická část práce přináší poznatky z odborné literatury o nestátních neziskových organizacích, profesionalizaci a výzkumu Jany Bezděkové (2014). Empirická část diplomové práce představuje profesionalizaci NNO z hlediska požadavků na pracovní kvalifikaci zaměstnanců.

Klíčová slova

Nestátní neziskové organizace, pracovní pozice, vzdělání, praxe, požadavky, nabídky, inzeráty, profesionalizace

Rozsah práce

Počet znaků včetně mezer: 147 203, tj. 81,7 normostran

Abstract

The diploma thesis deals with the analysis of job advertisements in non-governmental non-profit organizations. The aim is to analyse the demand for job positions in NGOs, especially in terms of the requirements for the job (specific knowledge and skills or certain education typical for the non-profit sector). The research method is a qualitative and quantitative content analysis of the online advertisements of the selected website. The subsequent results are subjected to comparison with the research results of Bezděková (2014). The theoretical part of the thesis presents findings from the literature on non-governmental non-profit organizations, professionalization and the research of Jana Bezděková (2014). The empirical part of the thesis presents the professionalization of NGOs in terms of the requirements for the work qualification of employees.

Key words

Non-profit organizations, job positions, education, experience, requirements, offers, advertisements, professionalization

1 Úvod

Před 10 lety byl proveden výzkum (Bezděková, 2014), který se zabýval profesionalizací neziskových organizací. Tento výzkum analyzoval inzeráty dostupné z webových stránek. Údaje z těchto inzerátů byly podrobeny analýze, která měla za úkol zjistit, jaké pracovní pozice jsou v nestátních neziskových organizacích nejvíce žádané a jaké požadavky jsou na tyto pozice kladeny. Výstupem tohoto výzkumu byl detailní popis požadovaných pracovních míst v neziskovém sektoru, včetně specifických nároků pro jednotlivé pozice. Zároveň byla zkoumána úroveň profesionalizace těchto pozic, zejména z pohledu požadavků na vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání.

Cílem této diplomové práce je provést obdobný výzkum, který je následně podroben komparaci s výsledky výzkumu, které přenesla práce Bezděkové (2014). Analýza zkoumá všechny profese, které byly ve veřejném výběrovém řízení v časovém období od ledna 2023 až do června 2023 zveřejněny na vybrané webové stránce.

V rámci nestátních neziskových organizací dochází čím dál více k profesionalizaci, která vytváří nové pracovní pozice a tím i nové nároky na tyto pozice. Proto považuji za důležité, prozkoumat, jak tento proces postoupil napříč organizacemi.

Je však důležité upozornit na to, že tato práce neslouží k novému potvrzení či vyvrácení hypotéz, které si Bezděková (2014) během svého výzkumu položila. Výzkum Bezděkové (2014) je s výsledky, které přináší tato diplomová práce, komparován pouze v předem daných kategoriích.

Profesionalizace je v mé práci chápána stejně jako u Bezděkové (2014), tedy jako „posun od nízké autonomie a požadavků na vzdělání na druhou stranu, kde je autonomie v pracovní pozici velká a požadavky na vzdělání vysoké“ (Beckman 1990).

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou, metodologickou a empirickou část. V teoretické části se nejprve zabývám definováním nestátních neziskových organizací. Následuje kapitola věnovaná profesionalizaci, na kterou navazuje profesionalizace v nestátních neziskových organizací. Dále jsou uvedeny její příčiny a důsledky. Poté je uveden vývoj a stav profesionalizace v nestátních neziskových organizacích v České republice. Na profesionalizaci měla velký vliv politika České republiky, které je věnováno pár řádků. Ve výzkumu byl sledován i údaj o typu úvazku, proto se mu krátce věnuji i v teoretické části práce. Stejně tak se věnuji i definování profesí v nestátních neziskových organizací a požadavkům, které jsou na pracovní pozice kladeny. Poslední kapitola první části diplomové práce je věnována podrobnějšímu popisu výzkumu Bezděkové (2014).

Po teoretické části následuje část s metodologií. V této části je vymezeno tema práce a postup. Následuje popis cíle práce, výzkumné otázky, metodologický postup a etika výzkumu. Tato práce, stejně jako práce Bezděkové (2014), pojímá metodu výzkumu obsahovou analýzu online inzerátů vybrané webové stránky.

Poslední část diplomové práce je empirická část. Empirická část práce je rozdělena na kategorie pracovních pozic, které vytvořila Bezděková (2014) ve své práci. U každé pracovní pozice je popsáno, kolik inzerátů bylo získáno, jaké vzdělání je požadováno a jaké další požadavky jsou vyžadovány. Za popsáním všech kategorií jsou shrnuty výsledky výzkumu, rozdělené podle výzkumných otázek. Zde je zahrnuta i komparace výzkumů.

Výsledky výzkumu a odpovědi na výzkumné otázky jsou shrnuty v závěru.

2 Teoretická část

Ve své práci se zabývám procesem profesionalizace v nestátních neziskových organizacích v České republice, proto v teoretické části krátce představím nestátní neziskové organizace. V následující podkapitole uvádím definice profesionalizace, na které navazuje podkapitola věnovaná profesionalizaci v nestátních neziskových organizacích. Ke konci zmiňuji příčiny a důsledky profesionalizace. Na tuto podkapitolu navazuji popisem vývoje a stavu profesionalizace v ČR. Poslední podkapitola teoretické části se krátce zabývá profesemi v nestátních neziskových organizacích.

2.1 Nestátní neziskové organizace

Nestátní neziskové organizace (NNO) znamená, že organizace nebyla vytvořena státem ani jiným lokálním zřízením, například krajem. Neziskové znamená, že cílem organizace není vytvářet zisk, který se přerozdělí mezi své vlastníky, ale zakládají se za účelem uspokojení určitých potřeb občanů.

Lester M. Salamon a Helmut K. Anheier (1996a) vytvořili pravděpodobně nejznámější definici nestátních neziskových organizací (NNO). Tato definice uvádí pět charakteristických rysů, které musí organizace splňovat, aby mohly být považovány za součást občanského sektoru. Tyto znaky zahrnují: organizovanost, nezávislost na státu, zásadu nerozdělování zisku, samosprávu a dobrovolnost. Organizovanost znamená, že subjekt je institucionalizovaný do určité míry. Nezávislost na státu zajišťuje, že organizace je soukromoprávní a není řízena státem. Nerozdělování zisku znamená, že zisky jsou použity k dosažení cílů organizace. Samospráva umožňuje organizaci mít vlastní vnitřní strukturu a dobrovolnost umožňuje vykonávání činností za spoluúčasti dobrovolníků a poskytuje nepovinnou účast či spolupráci. (Šťovíčková Jantulová, 2005)

Existuje mnoho kritérií pro dělení neziskových organizací. Mohou být rozděleny podle charakteru jejich poslání na veřejně prospěšné organizace a vzájemně prospěšné organizace. Veřejně prospěšné NNO jsou zakládány za účelem charitativní nebo dobročinné činnosti, jejich hlavním cílem je poskytování veřejně prospěšných služeb a služeb obecným zájmům, což zahrnuje například charitativní, zdravotní, ekologické a vzdělávací NNO (Šťovíčková Jantulová, 2005).

Neziskové organizace lze také dělit podle jejich převládající činnosti na servisní a advokační. Advokační organizace se zaměřují na obhajobu práv a zájmů, upozorňují na problémy, které nejsou zcela zřejmé, hájí veřejně své názory a kontrolují rozhodnutí státní správy. Servisní organizace naopak nabízejí různé druhy servisních služeb, jako je pomoc seniorům nebo osobám s handicapem. (Šťovíčková Jantulová, 2003)

Dalším kritériem pro dělení NNO je oblast působnosti. Podle mezinárodní klasifikace neziskových organizací ICNPO existuje 12 skupin (CVNS, 2004):

1. Kultura, sport a volný čas
2. Vzdělávání a výzkum
3. Zdraví
4. Sociální služby
5. Životní prostředí
6. Rozvoj a bydlení
7. Právo, prosazování zájmů a politika
8. Zprostředkování dobročinnosti a podpora dobrovolnictví
9. Mezinárodní činnosti
10. Náboženství
11. Hospodářská a profesní sdružení, odbory

12. Činnosti jinde neuvedené

V mém výzkumu jsou zahrnuty všechny tyto oblasti. Není tedy mezi nimi rozlišováno. Každým rokem se oblasti působení v zemích Evropské Unie mění.

Nestátní neziskové organizace se mohou dělit také podle právní normy. V České republice jsou nestátní neziskové organizace (NNO) klasifikovány a regulovány na základě několika právních norem. Každý typ NNO má své specifické požadavky a regulační rámec:

1. Občanské sdružení (spolky): Občanské sdružení je regulováno Občanským zákoníkem (zákon č. 89/2012 Sb.). Sdružení mohou založit minimálně tři osoby nebo jedna právnická osoba. Je vyžadováno mít stanovy specifikující název, sídlo, účel a práva a povinnosti členů. Spolky musí vést seznam členů a správně vést účetnictví.
2. Nadace a nadační fondy: Jsou řízeny Občanským zákoníkem (zákon č. 89/2012 Sb.). Zakládají se vyčleněním majetku a musí mít základní jmění (500 000 CZK pro nadace, 50 000 CZK pro nadační fondy). Nadace a nadační fondy mají za cíl spravovat majetek k dosažení specifického účelu.
3. Církvě a náboženské společnosti: Tyto právnické osoby se řídí zákonem o církvích a náboženských společnostech (zákon č. 3/2002 Sb.). Je nutné získat registraci u Ministerstva kultury ČR. Církvě a náboženské společnosti mají právo na samosprávu a mohou provozovat vzdělávací a charitativní aktivity.
4. Příspěvkové organizace: Zákon o rozpočtových pravidlech (zákon č. 250/2000 Sb.) upravuje příspěvkové organizace. Organizace jsou založeny státem nebo samosprávami za účelem poskytování služeb veřejného zájmu.
5. Obecně prospěšné společnosti: Tyto společnosti jsou upravovány dle Občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.). Společnosti by měly poskytovat obecně prospěšné služby. Je nutné mít zakladatelský akt s jasně specifikovaným názvem, sídlem, předmětem činnosti a financováním.

6. Veřejné výzkumné instituce: Tyto instituce spravuje zákon o veřejných výzkumných institucích (zákon č. 341/2005 Sb.). Instituce by měly provádět základní, aplikovaný nebo experimentální výzkum. Je důležité vést přesné záznamy o výzkumné činnosti. Instituce podléhají pravidlům pro financování, reportování a hodnocení výzkumu. (Skovajsa, 2010)

Všechny tyto typy NNO zveřejňovaly inzeráty, které jsem použila pro svůj výzkum. Každý z těchto typů NNO musí dodržovat specifické právní a správní požadavky, aby mohl legálně fungovat a dosahovat svých cílů v rámci českého právního systému.

V roce 2014 došlo v České republice k významné právní změně, která se týkala nejen obecného právního rámce, ale specificky i nestátních neziskových organizací (NNO). Tato změna byla součástí přijetí nového Občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.), který nahradil starý občanský zákoník z roku 1964 a vstoupil v platnost 1. ledna 2014.

Nový občanský zákoník přinesl několik klíčových změn pro NNO. Spáčil (2014) uvedl několik bodů, které považuje za důležité ve změně občanského zákoníku. Tyto změny vidí poměrně pozitivně pro NNO:

1. Modernizace právních forem:

Zákoník zavádí nové právní formy organizací a zároveň upravuje a modernizuje stávající typy, jako jsou občanská sdružení, která byla přejmenována na spolky. Dále zákon zavedl nové kategorie, jako jsou nadační fondy, které umožňují flexibilnější správu nadaného majetku.

2. Autonomie spolků:

Spolky nyní mají větší možnost samostatně určovat své vnitřní struktury a pravidla bez nutnosti přísného dodržování detailních legislativních předpisů. To umožňuje NNO větší flexibilitu v adaptaci na jejich specifické potřeby a cíle.

3. Zřetelnější definice právních pojmů:

Nový zákoník lépe definuje základní pojmy, jako je majetek, závazky a práva, což pomáhá zlepšit transparentnost a právní jistotu pro NNO.

4. Práva a povinnosti členů:

Práva a povinnosti členů spolků a dalších NNO byla přeformulována tak, aby lépe odpovídala současnému právnímu a sociálnímu prostředí.

5. Transparentnost a kontrola:

Zákon zavedl přísnější pravidla pro transparentnost a kontrolu finančních prostředků NNO, aby se předešlo zneužívání a zvýšila se veřejná důvěra v neziskový sektor.

6. Registrace a zánik:

Procesy založení, registrace a zániku organizací byly zjednodušeny, ale zároveň zpřísněny v oblasti dodržování právních norem, což má za cíl zvýšit právní jistotu a stabilitu NNO.

Tato změna zákona měla dalekosáhlé důsledky pro provoz a správu NNO v České republice, čímž by měla přispět ke zvýšení jejich efektivity, transparentnosti a odpovědnosti.

2.2 Professionalizace

Professionalizace je nejčastěji spojována s procesy, kterou vedou k formování profesí. Dochází tak k formování určitého zaměstnání, které získá charakter akademické profese. První krok k tomuto procesu je podmíněno relevantním expertním věděním, které lze získat v rámci specializovaných vzdělávacích institucí, a které odpovídá akademickému titulu. Professionalizace je také spojována s dělbou práce a ustanovením určitého věděním.

V souvislosti s neziskovými organizacemi byly sestaveny tři fáze, ze kterých se proces professionalizace skládá. První fáze se týká potenciálu pro professionalizaci, druhá fáze formování pravidel a norem a poslední fáze řeší stabilizaci.

Potenciál pro professionalizaci vychází z rozvoje expertní kultury a rozšiřování hodnot a norem této expertní kultury ve společnosti. Převládá přesvědčení, že určitý problém

může být řešen jen tím, kdo má specifické, formalizované vědění. (Štovičková Jantulová, 2005)

Požadavky na efektivnější a jednodušší fungování vedou k tomu, že organizace procházejí profesionalizací. Společnost dnes preferuje profesionální a racionální motivaci, která je spojena s univerzálními pravidly a standardy jednání, před aktivitami, které jsou motivovány osobními morálními a politickými zájmy. To znamená, že už nestačí, aby v NNO působili pouze nadšenci, kteří se nepravidelně scházejí a spontánně realizují svou činnost bez předem stanovených pravidel. Profesionalizace může přinášet rizika a konflikty, a někdy i negativní důsledky. V mnoha NNO je nutné zaměstnávat profesionály, což je často vyžadováno zákonem, zejména v oblasti sociálních služeb. (Štovičková Jantulová, 2005)

Teorie moci je jedna z teorií, která se zabývá profesionalizací. „Expertní teorie považují za zdroj profesního statusu expertní vědění. Profesionálové získávají na základě tohoto svého specifického vědění určitou autonomii, monopol na řešení určitých problémů, a tak i moc. Teorie moci naopak moc a společenské postavení profesionálů v moderní společnosti odvozuje od ekonomických a sociálních zisků profesionálů či je vysvětluje prostřednictvím konstruování a uplatňování sociálního řádu a kontroly. (Štovičková Jantulová, 2005, s. 133)“

Teorie moci v rámci profesionalizace poukazuje na vytváření vztahů moci a autorit a jejich legitimizaci. Takovým teoriím se věnoval například Max Weber, který identifikoval moc jako šanci jednatelů prosadit v určitém sociálním vztahu svoji vlastní vůli i přes odpor ostatních. Jako příklad nerovného mocenského vztahu uvádí panství. V tomto případě se jedná o vztahy mocenské nerovnosti, které jsou vnímány ze strany těch, kteří se podrobují moci a svou poslušnost vnímají jako vynucenou. Tyto nerovné vztahy jsou založeny na tom, že jsou považovány za legitimní. Weber poukazuje na tři formy legitimizace, pročeť ti, kteří si

chtějí udržet panství, považují svou moc za oprávněnou. Jedná se o způsob legitimizace, při němž je dle Webera platnost příkazů zdůvodněna systémem záměrně vytvořených racionálních pravidel. Moc je tedy vnímána jako legitimní, když odpovídá systému přijatých racionálních pravidel. Aby pravidla měla obecně závaznou platnost, musí je vydat ten, kdo je dle těchto pravidel k tomuto kompetentní. Poslušnost není vyžadována vůči konkrétním osobám, ale je orientována normami majícími neosobní právní formu. (Štovíčková Jantuová, 2005)

Následující teorie (Evetts, 2013) nabízejí různé pohledy na to, proč a jak se určité profese rozvíjejí, jak jsou strukturovány a jaké mají společenské důsledky. Rozumění profesionalizaci vyžaduje často kombinaci těchto teoretických přístupů k odhalení komplexní dynamiky tohoto sociálního fenoménu:

1. Teorie funkcionalismu: Tato sociologická teorie tvrdí, že profesionalizace napomáhá společnosti tím, že zajišťuje vysokou úroveň expertizy a etických standardů ve specifických oblastech.
2. Konfliktní teorie: Na rozdíl od funkcionalismu konfliktní teorie přistupuje k profesionalizaci s důrazem na moc a nerovnost. Podle této teorie skupiny využívají profesionalizaci k zajištění a upevnění svého postavení a moci ve společnosti, často na úkor jiných.
3. Symbolický interakcionismus: Tento přístup se zaměřuje na to, jak profesionální identity vznikají a jsou udržovány prostřednictvím interpersonálních interakcí a sociálních norem.
4. Teorie systémového světa: Jürgen Habermas rozvíjel myšlenku, že moderní společnosti jsou rozděleny mezi "systémový svět" racionalizovaných institucí a "životní svět" každodenních sociálních aktivit. Profesionalizace může být chápána

jako proces, kterým se určité aktivity přeměňují z běžného sociálního interakčního kontextu do systémově řízeného kontextu s formalizovanými pravidly a normami.

5. Teorie institucionalismu: Tato teorie zkoumá, jak se struktury, normy a pravidla stávají stabilizovanými a jak jsou udržovány a reprodukovány v rámci institucí. Profesionalizace je zde viděna jako proces, kdy určité praktiky získávají legitimitu a uznání skrze institucionalizaci.
6. Teorie lidského kapitálu: Z ekonomického hlediska je profesionalizace způsob, jak zvýšit hodnotu lidského kapitálu skrze vzdělání, certifikaci a trénink. Profese pak mají větší kontrolu nad svými službami a mohou si vyžádat vyšší odměnu za svou specializovanou práci.

2.3 Profesionalizace v nestátních neziskových organizacích

Profesionalizace v neziskových organizacích se projevuje různými způsoby. Tyto projevy mohou zahrnovat organizační změny, úpravy pravidel, zavádění nových standardů, vytváření nových kontrolních systémů a centralizaci. Centralizace znamená, že rozhodovací pravomoci se soustřeďují do rukou určitých osob v organizaci. Dalším projevem může být byrokratizace, která zahrnuje vytvoření specializovaných pozic s přesně definovanými povinnostmi, na které jsou vybíráni lidé na základě specifických kritérií. Byrokratizace může zvýšit efektivitu, ale také přináší nerovnost do organizace a vytváří neosobní vztahy mezi zaměstnanci. Organizace se také zaměřují na systematickou dělbu práce a systematizaci. Vytvářejí se psaná pravidla pro řízení, komunikaci, práci s dobrovolníky, získávání financí, propagaci organizace a další činnosti. (Šťovíčková Jantulová, 2003). Profesionalizace úzce souvisí se změnou struktury organizace. Tato transformace vede k specializaci a formalizaci rolí v rámci organizace, což vyžaduje obsazení některých pracovních pozic profesionály se specifickými znalostmi. V organizacích, kde dobrovolníci nemohou věnovat tolik času jako zaměstnaní profesionálové, není možné, aby se podíleli na činnostech, které vyžadují výraznější časové investice. S posilováním role profesionálů v organizaci roste jejich vliv a

dochází k přijetí jejich hodnot a perspektiv. Organizace se vlivem toho hierarchizuje a rozděluje na oblasti profesionálních a dobrovolnických aktivit. Činnosti, které před profesionalizací vykonávali dobrovolníci, nyní přebírají profesionálové, což má za následek zásadní změny v celkovém uspořádání organizace. (Šťovíčková Jantulová, 2005) Vztahy mezi zaměstnanci se po profesionalizaci mohou změnit. Zaměstnanci se mohou rekrutovat buď z vnějšího prostředí, nebo se jimi mohou stát lidé, kteří v dané organizaci nebo v jiné NO již působili a podíleli se na aktivitách organizace dobrovolně. Výzkum Šťovíčkové Jantulové (2005) ukazuje, že pokud jsou zaměstnanci vybíráni z řad dobrovolníků působících v organizaci, znají prostředí a fungování organizace velmi dobře a sdílejí kolektivní identitu organizace a její hodnoty. Zaměstnanci z vnějšího prostředí, kteří jsou zpravidla vybíráni na základě jasně daných kritérií, přicházejí do organizace se specifickým věděním a s různými zkušenostmi, ať již ze ziskového či neziskového sektoru. Jejich strategie však mohou být odlišné. Kladou důraz na racionální jednání před hodnotami a tradicemi neziskového sektoru (Šťovíčková Jantulová, 2005).

Dělba práce je podle Durkheima (2004) materiální sociální fakt, který se týká specializace, s níž jsou určité úkoly a odpovědnosti vykonávány. Dělba práce podle něj vede ke společenskému pořádku a smíru, protože vytváří nové regulační mechanismy. V dnešní době je prakticky nemožné, aby společnost fungovala bez dělby práce. Dělba práce umožňuje jednotlivcům specializovat se na konkrétní činnosti, což jim umožňuje hlouběji proniknout do svého oboru a získávat více znalostí. Nicméně dělba práce má za následek vzájemnou závislost mezi lidmi, protože každý se specializuje pouze na svou činnost a nemusí rozumět činnostem ostatních. Tím dochází k větší vzájemné závislosti a potřebě spolupráce. (Durkheim, 2004)

V procesu profesionalizace dochází k formalizaci. Ta se projevuje tak, že činnosti dostanou určitý řád a strukturu. Jedinci v organizaci si tak musejí osvojit pravidla, která se ukázala být pro profesionalizaci přínosná. Podle toho lze také poznat formalizovanou organizaci. Taková organizace má například standardy, směrnice, nejrůznější manuály, oficiální dokumenty o interních pravidlech a politikách, strategické plánování apod. Formalizované jednání se odráží ve všech aktivitách a prostupuje všemi procedurami organizace. Opakem formalizované organizace je organizace se spontánním projevem a flexibilním řízením. Formalizace tak umožňuje dohled nad chodem organizace, pravidel a norem. (Hatch, 1997)

V důsledku profesionalizace se neziskové organizace vzdalují občanům, protože nejsou na jejich participaci závislé. Fungují totiž nezávisle na členské základně. Personálně profesionalizované organizace mají menší členskou základnu (Frič, Pospíšilová, 2010).

2.4 Příčiny profesionalizace

Proces profesionalizace je těsně spojen s rozvojem moderní společnosti a s narůstající složitostí fungování neziskových organizací. Rozlišujeme vnější a vnitřní faktory, které vedou k této profesionalizaci.

Vnější faktory profesionalizace jsou ty, které se odehrávají mimo samotnou organizaci a ovlivňují ji zvenčí. V současné společnosti převládá přesvědčení, že složité problémy vyžadují specifické odborné znalosti, které jsou dostupné pouze profesionálům s odpovídajícím vzděláním. Organizace absorbuje tyto vnější ideje a hodnoty a začíná se profesionalizovat. Marada (2005) zdůrazňuje, že rozvoj neziskového sektoru je motivován sociálními a kulturními změnami, což přispívá k profesionalizaci organizací. Když organizace roste a expanduje, zakládá nové pobočky a rozvíjí se z malého lokálního sdružení na organizaci s rozsáhlou sítí pracovišť, stává se profesionalizace nevyhnutelnou. Stejně tak,

při přechodu od krátkodobých nárazových aktivit k dlouhodobým kontinuálním aktivitám se ukazuje, že nezbytností je stabilní a pravidelný přístup, který dobrovolníci často nemohou poskytnout z důvodu svých časových možností.

Vnitřní faktory profesionalizace jsou spojeny s vnitřním fungováním samotné neziskové organizace. Jedním z takových faktorů je rozvoj expertní kultury a přesvědčení, že některé složité problémy mohou být úspěšně řešeny pouze lidmi se specializovanými znalostmi. Dalším impulzem k profesionalizaci může být přítomnost zaměstnaných profesionálů, kteří aktivně podporují a šíří proces profesionalizace v rámci organizace. Profesionálové tak mohou hrát roli skupiny, která prosazuje své hodnoty a postoje. (Dvořáková, 2016)

2.5 Důsledky profesionalizace

Profesionalizace neziskových organizací je na jedné straně proces, který přispívá k rozvoji organizace, ale na druhé může potlačovat základní principy jejího fungování. Tradiční hodnoty neziskového sektoru se doplňují o efektivitu a produktivitu užitečnou pro trh. Původní poslání organizace se tak vytrácí a vymezení hranice mezi trhem, státem a neziskovým sektorem není vzhledem ke změnám, kterými neziskový sektor prochází, snadné. Ale tím, jak profesionalizace rozvíjí efektivitu a produktivitu, uspokojuje společenské požadavky. (Dvořáková, 2016)

Hybridní organizace, které se na rozdíl od neziskových, zajímají o neziskové a tržní aktivity pracují s poptávkovým principem a sociální oblastí, jsou dle Friče (2015) materiálně stabilní, a tím pádem mohou zapojit do svých aktivit více skupin, ale také mohou uspokojit více společenských potřeb a poptávky. Podle Friče (2015) je profesionalizace přínosem, pokud ji budeme hodnotit z hlediska strategického řízení a plánování, rozhodovacích

procesů, financování, efektivity a produktivity práce, spolupráce s dalšími aktéry a prezentace a komunikace organizace navenek.

Důsledky profesionalizace NO jsou následující: „stabilizace a konkurenceschopnost neziskových organizací, schopnost zajišťovat kontinuální a koncepční činnost, schopnost uspokojit společenské potřeby a poptávku (zvýšení efektivity), vytěsnění tradičních hodnot a principů neziskového sektoru – aktivismu, participace, občanství, demokracie, zájmové a názorové plurality, kooperace, solidarity atd., specializace a formalizace rolí, vznik hierarchické organizační struktury, diferenciací profesionální práce vůči dobrovolné, byrokratizace, napětí a konfliktní vztahy mezi profesionály a dalšími členy organizace, finanční a institucionální závislost neziskových organizací, ztráta demokratických mechanismů uvnitř organizace a orientace na vlastní zájmy“ (Dvořáková, 2016, s. 24).

2.6 Vývoj a stav profesionalizace NNO v ČR

Neziskové organizace se stejně jako ostatní subjekty během své existence vyvíjejí a mění. Klíčovou součástí tohoto procesu je profesionalizace organizace. Většina neziskových organizací začíná jako neformální skupiny reagující na společné cíle. V České republice začaly neziskové organizace masově vznikat po roce 1989, kdy reagovaly na nerozřešené problémy, které bývalý politický režim ignoroval.

Od 90. let 20. století se české neziskové organizace postupně profesionalizují, což se projevuje růstem počtu zaměstnanců. Původní dobrovolníci se dobrovolně sdružují a společně pracují, avšak ještě není skupina registrovaná. S rozvojem dochází ke specializaci úkolů a postupné organizaci činností. Důležitým krokem je formální registrace, což vede ke ztrátě neformální atmosféry pro některé členy, zatímco jiní očekávají mzdu za svou práci. (Hroncová, 2008)

Tímto se organizace stává strukturovanou a formální skupinou, což je v současné době nejběžnější forma neziskových organizací v ČR. V organizacích pracují jak dobrovolníci, tak zaměstnanci, kteří se postupně specializují na různé role, od účetních a lektorů po manažery, právníky a ekonomy. (Hroncová, 2008)

Profesionalizace organizací je podporována zejména zahraničními zdroji, včetně evropských fondů, což významně přispívá k rozvoji a zvýšení kapacit neziskového sektoru v ČR. Podle Jiránek et al. (2009) tyto zdroje hrály klíčovou roli v posunu k profesionalizaci podpořených neziskových organizací. I přesto však profesionální úroveň neziskových organizací zůstává nízká, což snižuje jejich důvěryhodnost. V sektoru stále vznikají nové inovativní služby a přístupy, které reagují na aktuální potřeby klientů, a vyžadují neustálé zdokonalování managementu a odborných dovedností. Bohužel financování na rozvoj těchto kapacit v ČR stále často chybí. (Hroncová, 2008)

Zahraniční zdroje, včetně evropských finančních podpor, hrály klíčovou roli při posilování kapacit neziskového sektoru v České republice. Tato podpora výrazně přispěla k pokroku v profesionalizaci podporovaných neziskových organizací (Jiránek et al., 2009). Napomohla také k rozvoji nových inovativních služeb a přístupů, které reagují na aktuální potřeby klientů. Tyto organizace se nyní aktivně snaží zlepšovat své profesionální dovednosti a znalosti nejen v oblasti managementu, ale i v odborných disciplínách. I přes tyto pokroky však financování na rozvoj a posílení kapacit neziskových organizací v České republice stále často nedostačuje. To znamená, že i nadále je třeba hledat další zdroje podpory pro další růst a profesionalizaci sektoru. (Jirásek et al., 2009) V roce 2022 byla Česká republika zapojena do Operačního programu EU Zaměstnanost plus, Budování kapacit a profesionalizace NNO, kde se mohou střešní nestátní neziskové organizace ucházet o podporu do 7. února 2023.

V České republice se neziskový sektor řídí několika zákony, které definují práva, povinnosti a možnosti neziskových nevládních organizací (NNO), včetně regulací týkajících se zaměstnávání profesionálů. Základní právní rámec pro NNO tvoří především:

1. V České republice je zákonem upravujícím sociální služby zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Tento zákon stanovuje podmínky poskytování sociálních služeb, práva a povinnosti jejich poskytovatelů i uživatelů, a definice jednotlivých druhů sociálních služeb.
2. Zákon o obecně prospěšných společnostech (zákon č. 248/1995 Sb.) – Tento zákon specifikuje pravidla pro založení, registraci, fungování a ukončení obecně prospěšných společností, což je jedna z forem, jakou mohou NNO působit.
3. Zákon o sdružení občanů (zákon č. 83/1990 Sb.) – Tento zákon upravuje zakládání, činnosti a právní postavení spolků (dříve občanských sdružení), což jsou další běžné formy NNO.
4. Zákon o neziskových organizacích (zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník) – Občanský zákoník obsahuje ustanovení týkající se založení, fungování a zániku právnických osob, včetně nadací a nadačních fondů, které také mohou působit jako NNO.
5. Zákon o veřejných sbírkách (zákon č. 117/2001 Sb.) – Reguluje, jak mohou NNO provádět veřejné sbírky, což je často důležitý způsob financování jejich činnosti.
6. Zákon o dani z příjmů (zákon č. 586/1992 Sb.) – Upravuje daňové otázky týkající se NNO, včetně možností osvobození od daně, daňových úlev pro dárce a další fiskální aspekty.

Tyto zákony ovlivňují i poptávku po pracovních pozicích, které se objevily v mém výzkumu. U některých pozic bylo přímo uvedeno, že znalost konkrétního zákona je buď vítaným benefitem nebo povinností pro splnění podmínek k získání pracovní pozice.

V roce 2003 byla zřízena Rada vlády pro nestátní neziskové organizace. Rada vlády pro nestátní neziskové organizace (NNO) je poradním a konzultačním orgánem české vlády, jehož účelem je podpora a rozvoj občanské společnosti. Založena byla za účelem zlepšení komunikace mezi vládou a nestátním neziskovým sektorem a posílení jeho role ve společnosti. Rada má za cíl zvyšovat transparentnost, efektivitu a účinnost neziskového sektoru, stejně jako zlepšovat legislativní a ekonomické podmínky pro jeho činnost.

Hlavní role a funkce Rady vlády pro NNO:

1. Konzultační role – Rada slouží jako platforma pro dialog mezi státními orgány a neziskovým sektorem, což pomáhá koordinovat a konzultovat důležité politiky a strategie.
2. Podpora rozvoje – Rada se snaží podporovat a rozvíjet občanskou společnost prostřednictvím různých programů, vzdělávacích aktivit a podpory veřejného povědomí o roli NNO.
3. Legislativní iniciativy – Rada také hraje roli v navrhování změn legislativy, které ovlivňují neziskový sektor, s cílem vytvářet lepší podmínky pro jeho fungování.
4. Monitoring a hodnocení – Rada monitoruje situaci v neziskovém sektoru a hodnotí dopady státní politiky na tento sektor.

Rada je tvořena zástupci neziskového sektoru, odborníky a představiteli státní správy, což umožňuje zastoupení širokého spektra zájmů a perspektiv. Její práce je klíčová pro udržení zdravé a dynamické občanské společnosti v České republice. (MMR, 2020)

Co se týče zaměstnávání například sociálních pracovníků pracujících v NNO jsou obvykle zaměstnávání na základě běžných pracovněprávních vztahů, jak jsou definovány v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Tento zákoník upravuje podmínky práce, včetně pracovní doby, dovolené, zdravotního a sociálního pojištění, ochrany při práci a podobně. (MFCR, 2023)

2.7 Vliv politiky na rozvoj nestátních neziskových organizací po roce 1989

Následující kapitola je krátkým výčtem vývoje nestátních neziskových organizací v České republice v politické oblasti po roce 1989. Tato kapitola má své místo v mé práci, protože i politika ovlivňuje vznik a zánik některých pracovních pozic v neziskovém sektoru a požadavky, které žadatelé musejí splňovat pro získání konkrétních pracovních pozic.

Studium vývoje neziskových organizací (NNO) v České republice během vlády Václava Klause, který byl premiérem od roku 1992 do roku 1997, zahrnuje zkoumání transformačního období po pádu komunismu a přechodu k tržní ekonomice. V tomto období došlo k mnoha změnám, které ovlivnily fungování a rozvoj NNO.

Před vládou Václava Klause, zejména během komunistické éry, byl prostor pro neziskové organizace v Československu velmi omezený. Většina organizací byla státem kontrolovaná nebo měla velmi omezenou autonomii. Po Sametové revoluci v roce 1989 došlo k liberalizaci a mnohé neziskové organizace začaly vznikat nebo obnovovat svou činnost jako součást širší občanské společnosti. (Frič, 2000)

V období vlády Václava Klause se Česká republika potýkala s mnoha ekonomickými a sociálními výzvami, které byly součástí transformačního procesu z plánované ekonomiky na tržní ekonomiku. Pro NNO to znamenalo jak nové příležitosti, tak výzvy. Stát začal postupně uznávat a podporovat roli NNO v poskytování veřejných služeb, což vyvrcholilo vytvořením zákonů, které usnadnily jejich registraci a fungování. Vláda se zaměřila na privatizaci a deregulaci, což mělo vliv i na prostor pro činnost NNO. (Pospíšil, Pajas, 2001)

Vláda Václava Klause zavedla řadu ekonomických reforem, včetně rozsáhlé privatizace státních podniků. Tyto změny přinesly nové možnosti, ale také výzvy pro neziskové organizace. Privatizace vedla k ústupu státu z některých oblastí, což otevřelo prostor pro NNO k zaplnění mezery ve službách, zejména v sociálních službách a vzdělávání.

Za vlády Václava Klause došlo k přijetí zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, který umožnil zakládání nového typu neziskových organizací s cílem podpořit veřejně prospěšné cíle bez záměru na zisk. Tento zákon byl významným krokem ve formalizaci a strukturalizaci neziskového sektoru v České republice.

Vláda v tomto období také podpořila rozvoj občanské společnosti, což bylo klíčové pro konsolidaci demokracie. Rozvoj NNO byl vnímán jako součást širší strategie posílení demokratických institucí a podpory aktivního občanského zapojení. Přesto byla podpora ze strany státu často považována za nedostatečnou, a mnoho NNO se spoléhalo na zahraniční financování, zejména od evropských a amerických donorů.

Kritici ovšem vládu obviňovali, že nedělá dost pro podporu neziskového sektoru, a upozorňovali na nedostatečné financování a legislativní podporu. Neziskový sektor čelil

mnoha výzvám, včetně nedostatku financí, administrativních bariér a omezeného veřejného uznání jeho role ve společnosti.

Období vlády Václava Klause položilo základy pro dnešní strukturu a fungování neziskového sektoru v České republice, ačkoliv výzvy z tohoto období rezonují v sektoru dodnes. Dnes neziskové organizace v České republice stále bojují s některými stejnými problémy, jako je závislost na zahraničním financování a potřeba lepšího legislativního a finančního rámce pro jejich činnost.

Po skončení vlády Václava Klause nastalo další období rozvoje pro neziskový sektor, zejména po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004. EU poskytla nové zdroje financování pro NNO a nové příležitosti pro mezinárodní spolupráci. (Vajdová, 2005)

Během vlády Miloše Zemana v letech 2013-2023 byl neziskový sektor v České republice předmětem mnoha diskuzí, politických rozhodnutí a změn v regulačním prostředí.

Vláda Zemana iniciovala několik programů a dotací zaměřených na podporu NNO. Byly zavedeny grantové soutěže a programy s cílem podpořit projekty v oblasti sociální pomoci, vzdělání, kultury a životního prostředí. Přestože byla tato podpora vítána, neprůhlednost procesů a byrokratické překážky způsobily kritiku ze strany NNO. Tyto organizace často upozorňovaly na složitost a nejasnosti v procesu žádání o dotace, což omezilo přístup menších a nových NNO k financování.

Vláda se snažila zvýšit transparentnost a regulaci NNO prostřednictvím nových legislativních návrhů. Cílem bylo zlepšit dohled nad financováním a činností NNO a zajistit, aby byly tyto organizace odpovědné za své činnosti. Avšak mnoho NNO kritizovalo tyto kroky jako příliš byrokratické a zatěžující, což mohlo odradit potenciální dárci a dobrovolníky.

Vláda zřídila různé formy dialogu s NNO, včetně rad a komisí, které měly za úkol zlepšit komunikaci a spolupráci. Tyto platformy byly vítány jako krok ke zlepšení vztahů mezi vládou a NNO a k lepšímu porozumění potřebám obou stran.

V politické aréně byly k NNO různé postoje. Některé politické strany a politici viděli NNO jako klíčového partnera při řešení sociálních, environmentálních a kulturních výzev. Tyto strany podporovaly větší zapojení NNO do politického procesu a vytváření politik. Na druhé straně byli někteří politici a politické strany kritičtější k roli NNO, obávající se jejich politického vlivu a nejasností v jejich financování.

Všechny tyto aspekty ovlivnily dynamiku mezi vládou a NNO během vlády Miloše Zemana a formovaly prostředí, ve kterém neziskové organizace působily a rozvíjely se (MV, 2014).

Zajímavý vývoj v oblasti politiky v České republice v posledních letech naznačuje zásadní změny a výzvy pro neziskový sektor (NNO).

Vláda ČR zvažuje přijetí nového zákona o neziskových organizacích, který by měl upravit právní rámec pro činnost NNO, včetně financování, transparentnosti a regulace. Nový zákon o neziskových organizacích je reakcí na potřebu aktualizace a modernizace stávajícího právního rámce, který je v mnohých ohledech zastaralý a nepřizpůsobivý aktuálním potřebám NNO. Hlavními cíli tohoto nového zákona je zjednodušení procesů pro zakládání a fungování NNO, zlepšení transparentnosti jejich činnosti, a také vytvoření jasných pravidel pro financování, včetně podpory z veřejných zdrojů. (MV, 2023)

Finanční podpora NNO je klíčová pro jejich fungování a rozvoj. Vláda ČR chápe význam těchto organizací a jejich role v občanské společnosti, proto pokračuje v poskytování dotací a grantů. Nový důraz je kladen na zvýšení transparentnosti a efektivity

využití finančních prostředků, což má zajistit, že peníze budou vynakládány co nejefektivněji a s maximálním dopadem.

Zřízení rady pro spolupráci s NNO je důležitým krokem k posílení vztahů mezi vládou a neziskovým sektorem. Cílem této rady je zlepšit komunikaci, porozumění a spolupráci. Avšak některé kritiky poukazují na nedostatečnou zastoupenost NNO v této radě a obavy z toho, že její dopad na politická rozhodnutí může být omezený.

Čerpání evropských fondů je pro ČR velmi významné. Pro NNO to znamená přístup k novým zdrojům financování a příležitosti pro mezinárodní spolupráci a inovace. Avšak s tím přichází také potřeba se přizpůsobit evropským směrnicím a prioritám, což může ovlivnit zaměření a strategie NNO.

Zvýšený zájem o občanskou účast a aktivismus v ČR je výsledkem širšího sociálního a politického kontextu. NNO se stávají centrálními hráči v těchto aktivitách, podporují občanskou angažovanost a iniciují změny na lokální i národní úrovni. Tento trend mění dynamiku vztahu mezi občanskou společností a státem a otevírá nové možnosti i výzvy pro NNO.

Tento komplexní pohled na situaci v oblasti politiky a NNO v ČR ukazuje, jak komplexní a mnohostranný je tento sektor a jak je důležité sledovat aktuální vývoj a adaptovat se na nové výzvy a příležitosti (ČSÚ, 2023).

Tato kapitola je zařazena do práce, protože profesionalizace a formování nestátních neziskových organizací je dlouhodobý proces, který v České republice byl zatížen politickými režimy a nepřízní některých vládních orgánů.

2.8 Pracovní úvazek

Pracovní úvazky mohou mít různé formy a struktury, které se liší podle geografické lokality, odvětví, pozice a dalších faktorů. Níže je shrnutí základních typů pracovních úvazků, které jsou obecně uznávané ve většině zemí včetně České republiky:

1. Plný úvazek - Tento standardní typ úvazku zahrnuje práci na plnou pracovní dobu, což v České republice typicky odpovídá 40 hodinám týdně.
2. Částečný úvazek - Osoby na částečném úvazku pracují méně hodin než je standard pro plný úvazek. Tento režim je vhodný pro ty, kdo potřebují flexibilitu kvůli studiu, rodinným povinnostem nebo jiným osobním důvodům.
3. Dočasný nebo sezónní úvazek - Tento typ úvazku je časově omezený a často se využívá pro projektovou práci nebo v obdobích s vysokou sezónní poptávkou, jako je například turistická sezóna nebo sklizeň.
4. Freelance a smluvní práce - Freelanceři a smluvní pracovníci nejsou zaměstnanci firmy na tradiční pracovní smlouvu, ale jsou najímáni na základě konkrétních dohod o práci, které specifikují podmínky a odměnu za jejich služby. (ČSÚ, 2005)

V České republice jsou podmínky pracovních úvazků regulovány zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, který definuje práva a povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců.

2.9 Profese v nestátních neziskových organizacích

Výzkum Friče a Pospíšilové (2010) ukázal, že nejvíce personálně profesionalizované jsou nové servisní organizace. Jedná se o organizace, které směřují svoje aktivity nejčastěji do oblastí zdravotní a sociální péče a vzdělávání. Většina činností nových servisních organizací vyžaduje nejen specifické vzdělání a odborné znalosti, ale je zde také kladen velký důraz na kontinuální a intenzivní spolupráci. Právě tyto důvody vedou organizace k

zaměstnávání profesionálů. Také církve, náboženské a advokační organizace často zaměstnávají pracovníky. Naopak ve starých zájmových organizacích pracují dvě třetiny dobrovolníků v čistě členských organizacích bez zaměstnanců.

Podle Bártlové (2007) je pojem profese spojen především s pracovními rolemi a lze ho charakterizovat několika klíčovými znaky. Profese se opírá o systematickou teorii, která formuje její výkon, profesní autoritu, založenou na ovládnutí specifických znalostí nedostupných laikům, profesní asociace, které pečují o rozvoj kvalifikace svých členů, a profesní etiku, která reguluje vztahy mezi profesionály a klienty i mezi kolegy v rámci profese (Bártlová, 2007).

Beckman (1990) považuje profesionalizaci za proces spojený s organizací práce a zdůrazňuje roli expertizy v tomto procesu. Pod pojmem "pracovní trh" rozumí různé formy práce poskytované veřejnosti, avšak vylučuje dobrovolnou práci. Beckman dále rozlišuje mezi dělnickými profesemi s nižší mírou autonomie a malými nároky na vzdělání a tradičními profesemi, jako jsou právníci a lékaři, které vyžadují vysokou míru autonomie a vysoký stupeň odborných znalostí.

Existuje legitimní snaha o profesionalizaci, která je považována za přirozený jev. Nicméně někteří sociální kritici vyjadřují obavy z rostoucího vlivu profesí. Tito kritici se obávají koncentrace moci v rukou určitých skupin lidí a zdůrazňují nadměrný důraz na formální akreditaci prostřednictvím školních diplomů. Podle nich se tento důraz často pojí s touhou po získání prestiže, stabilitě pracovních míst, možnostech kariérního postupu a zlepšení finančního ohodnocení za kvalifikovanou práci. (Bártlová, 2007)

2.10 Požadavky na pracovní pozice

Požadavky na pracovní pozice v neziskových nevládních organizacích (NNO) mohou být velmi rozmanité v závislosti na typu organizace, její velikosti, cílech a specifickém odvětví. Obecně lze říci, že NNO hledají zaměstnance, kteří sdílejí jejich hodnoty a mají motivaci pracovat ve prospěch veřejného dobra.

Podle role mohou být požadovány specifické odborné znalosti, jako je sociální práce, vzdělávání, zdravotnictví, projektové řízení, fundraising, marketing, komunikace a další.

Mnoho NNO vyžaduje, aby kandidáti měli zkušenosti v relevantním odvětví nebo v konkrétních typech projektů. Pro některé pozice mohou být vyžadovány předchozí zkušenosti s prací v NNO, jak se ukázalo již během sběru dat pro vlastní výzkum.

Vzdělávací požadavky se liší podle pozice, ale často je požadováno odpovídající vysokoškolské vzdělání v oboru souvisejícím s úkolem.

NNO často hledají lidi s výbornými komunikačními dovednostmi, schopnostmi týmové práce, flexibilitou, adaptabilitou a schopností pracovat s omezenými zdroji. Empatie a zájem o sociální změnu jsou také velmi cenné.

Pro mezinárodní NNO může být nutná plynulost v jednom nebo více cizích jazycích, zvláště v angličtině.

Pro určité profesionální role, jako jsou lékaři, terapeuti nebo právníci, může být vyžadována specifická licence nebo certifikace.

Organizace v neziskovém sektoru také často hledají zaměstnance, kteří jsou ochotni se učit a rozvíjet se, mají schopnost inovovat a přizpůsobit se změnám, a kteří jsou

motivování misí organizace. To zahrnuje ochotu občas pracovat nad rámec běžné pracovní doby v situacích, kdy je to nutné pro dosažení cílů organizace. (Word, 2009)

Podmínky pro zaměstnance v neziskových organizacích (NNO) v České republice se mohou lišit v závislosti na typu organizace a charakteru vykonávané práce, jak již některé inzeráty během sběru dat ukázaly. Zde jsou některé klíčové aspekty týkající se pracovních pozic a požadavků na vzdělání v NNO:

1. Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) – Tento zákon obecně reguluje podmínky zaměstnání a zahrnuje ustanovení, která se týkají všech zaměstnavatelů včetně NNO. Neziskové organizace musí dodržovat stejná pravidla jako jakýkoliv jiný zaměstnavatel v ČR, co se týče pracovněprávních vztahů.
2. Specifické požadavky pro jednotlivé profese – Pro některé pozice, jako jsou sociální pracovníci, psychologové nebo zdravotníci, mohou být stanoveny specifické kvalifikační požadavky definované relevantními zákony (např. zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb., ve kterém jsou definovány minimální kvalifikační požadavky pro pracovníky v sociálních službách).
3. Vzdělávací požadavky – Zákon o vzdělání může stanovit specifické požadavky na vzdělání pro určité pozice, například vyžadovat vysokoškolské vzdělání v relevantním oboru pro určité typy odborných pracovních pozic.
4. Další certifikace a školení – Pro některé specifické činnosti mohou být vyžadovány dodatečné certifikace nebo školení, jako je první pomoc, ochrana osobních údajů (GDPR) nebo specifické metody v pedagogice nebo terapii.

Vnitřní politiky NNO – Samotné neziskové organizace mohou mít také interní pravidla a požadavky, které stanovují pro své zaměstnance, včetně kodexů chování, etických pravidel a interních školení.

Vždy je důležité se o specifických podmínkách pro danou pozici informovat přímo u zaměstnavatele nebo prostudovat relevantní legislativu, která se na danou profesi vztahuje.

2.11 Výzkum Bezděkové

Bezděková (2014) se ve své práci zabývá procesem profesionalizace neziskových organizací. Její data pro výzkum byla brána z webového serveru neziskovky.cz. Diplomová práce Jany Bezděkové s názvem "Profesionalizace neziskového sektoru v ČR: analýza poptávky po profesích v nestátních neziskových organizacích" (2014) se zaměřuje na zkoumání specifických profesních požadavků v neziskovém sektoru. Její metodologický přístup je založen na kombinaci kvalitativních a kvantitativních výzkumných metod.

První fáze výzkumu byla založena na kvalitativním přístupu, který umožňuje hloubkové porozumění problematice. Bezděková (2014) začala tím, že prováděla sběr dat prostřednictvím pracovních inzerátů zveřejněných neziskovými organizacemi. Tato metoda jí umožnila identifikovat hlavní pracovní pozice a role, které jsou v neziskovém sektoru poptávány.

Na kvalitativní část navázala fáze kvantitativního výzkumu, která měla za cíl ověřit a kvantifikovat některé hypotézy formulované na základě kvalitativních zjištění.

Bezděková (2014) jako techniku výběru vzorku ve svém výzkumu měla účelový výběr, který je založen na úsudku výzkumníka a na tom, co by mělo být pozorováno a co je možné pozorovat (Disman, 2007).

Bezděková svým výzkumem odpověděla na několik hypotéz, které si stanovila na základě svých poznatků a odborné literatury. Výzkumem hledala odpovědi na otázky: Jaké konkrétní pracovní pozice jsou nejčastěji poptávány v nestátních neziskových organizacích

v České republice? Jaké dovednosti a kvalifikace jsou nejčastěji požadovány pro tyto pracovní pozice? Tyto otázky jsou krátkým výčtem z jejích hypotéz.

Bezděková (2014) identifikovala několik klíčových pracovních pozic, které jsou v neziskovém sektoru nejčastěji poptávány. Patří mezi ně zejména:

Projektoví manažeři: Tito profesionálové jsou zodpovědní za plánování, koordinaci a realizaci projektů, které přispívají k dosažení cílů neziskových organizací.

Fundraiseři: Jejich úkolem je získávat finanční prostředky potřebné pro fungování a rozvoj organizací. Zahrnuje to aktivity jako komunikace s dárci, organizace fundraisingových kampaní a psaní grantových žádostí.

Sociální pracovníci: Tito zaměstnanci poskytují přímou podporu klientům, včetně poradenství, krizové intervence a dalších sociálních služeb.

Koordinátoři dobrovolníků: Zajišťují nábor, školení a řízení dobrovolníků, kteří hrají klíčovou roli v mnoha neziskových organizacích.

Výzkum odhalil, že neziskové organizace kladou důraz na specifické dovednosti a kvalifikace při náboru zaměstnanců. Mezi klíčové požadavky patří:

Komunikační dovednosti: Schopnost efektivně komunikovat s různými zainteresovanými stranami, včetně klientů, dárců a partnerů.

Organizační schopnosti: Schopnost efektivně plánovat a řídit projekty, včetně koordinace týmu a správy zdrojů.

Flexibilita a přizpůsobivost: Schopnost rychle se přizpůsobit měnícím se podmínkám a požadavkům.

Empatie a sociální citění: Schopnost porozumět a reagovat na potřeby klientů a komunit, které organizace podporuje.

Z jejích hypotéz se potvrdilo například:

„Profesionálové v neziskových organizacích především řídí a koordinují činnost v dané pracovní oblasti. Zastávají tedy mocensky významné pozice. Toto tvrzení potvrdilo to, že z vedoucích pozic převládala poptávka po koordinátorech.

Tvrzení, že je v NNO velice časté zaměstnávání na zkrácený úvazek bylo také potvrzeno, protože částečné úvazky se v jejím vzorku vyskytovaly častěji než plné úvazky. Výzkum také potvrdil následující tvrzení: Na profesionály v nestátních neziskových organizacích jsou kladeny vysoké požadavky na schopnost komunikace. Komunikační schopnosti byly nejčastěji kladeným požadavkem NNO vyskytující se ve výzkumu.

Bezděková (2014) naopak svým výzkumem nepotvrdila tvrzení: „Většinou neziskové organizace v ČR využívají služeb účetních a právníků – 80 % organizací. Oba tyto profesionály využívá 54 % nestátních neziskových organizací, 18 % NNO má jen ekonoma a 8 % má jen právníka.“ U tohoto tvrzení však upozorňuje, že ho nevyklučuje, ale její výzkum ho nepotvrdil.

Nepotvrdila ani toto tvrzení: „NNO se často poptávají po specialistech v oboru fyzioterapie, speciální pedagogiky.“ Po speciálním pedagogovi se poptávaly jen čtyři NNO a po fyzioterapeutovi tři NNO.

Bezděková (2014) ve svém výzkumu uvádí, že velkou míru profesionalizace vykazovaly následující pracovní pozice: sociální pracovník, ekonom, ředitel, projektový

manažer, fundraiser a finanční manažer. U více jak poloviny těchto poptávaných pracovních pozic se vyskytl požadavek na vzdělání vyšší než středoškolské.

Ve své práci (Bezděková, 2014) například zjistila, že pro české NNO je důležité, aby měly pracovní pozici fundraisera obsazenou vysoce vzdělaným jedincem. Míra profesionalizace této specializované pracovní pozice, typické pro neziskový sektor byla vysoká.

Výsledky výzkumu Jany Bezděkové (2014) ukazují na potřebu pokračujícího zlepšování profesionalizace neziskového sektoru v České republice. To zahrnuje nejen zvyšování kvalifikace a odbornosti pracovníků, ale také zlepšování pracovních podmínek a poskytování adekvátního finančního a morálního ohodnocení. Tyto kroky jsou klíčové pro zajištění dlouhodobé udržitelnosti a efektivity neziskových organizací a pro dosažení jejich poslání a cílů.

3 Metodologická část

Diplomová práce se zabývá tematem profesionalizace neziskového sektoru v České republice. Cílem je analyzovat poptávku po pracovních pozicích v NNO zejména z hlediska požadavků pro výkon pracovní pozice (specifické znalosti a dovednosti či určité vzdělání typické pro neziskový sektor). Metodou výzkumu je kvalitativní a kvantitativní obsahová analýza online inzerátů vybrané webové stránky.

3.1 Cíl práce

Cílem mé práce je provést analýzu poptávky po profesích v NNO z vybrané webové stránky – www.jobs.cz, a následné výsledky podrobit komparaci s výsledky výzkumu Bezděkové (2014). Komparace výzkumů byla provedena v rámci požadovaného vzdělání, praxe a dalších požadavků jako jsou vlastnosti či schopnosti. Byl porovnán také počet nashromážděných inzerátů na jednotlivé pracovní pozice.

Dále je také zkoumána míra profesionalizace poptávaných pracovních pozic zveřejněných na webových stránkách jobs.cz z hlediska požadavku na vzdělání, zde je také zkoumán požadavek na praxi. Výsledkem je analýza poptávaných pracovních pozic v nestátních neziskových organizacích v ČR na trhu práce.

Míra odbornosti pracovních pozic je podle Němce (2006) soustavná a systematická snaha o dosahování maximální efektivity práce, kdy projevem této snahy je rostoucí odbornost. Míru profesionalizace pracovních pozic v NNO lze vyjádřit například z hlediska vysokoškolského vzdělání ale i praxe.

3.2 Výzkumné otázky

Výzkumné otázky jsou základními nástroji výzkumného procesu, které pomáhají definovat, co chceme zjistit nebo objasnit prostřednictvím výzkumu. Jsou to otázky, na které se snažíme najít odpověď prostřednictvím sběru a analýzy dat. Tyto otázky pomáhají zaměřit

se na konkrétní aspekty tematu a dávají výzkumu směr a strukturu (Novotná, Špaček, Šťovíčková, 2019).

Hlavní výzkumná otázka v mé práci zní: Jaké požadavky jsou kladeny na pracovní pozice v NNO v rámci získané praxe či vzdělání?

Výzkumné podotázky:

- Jaké pracovní pozice jsou v současné době nejvíce poptávány v nestátních neziskových organizacích v ČR oproti výzkumu Bezděkové?
- Jaké další požadavky jsou kladeny na tyto pracovní pozice?

Výsledkem je popis poptávaných pracovních pozic v nestátních neziskových organizacích včetně uvedení požadavků pro výkon dané pracovní pozice. Výsledky na tyto otázky jsou komparovány s výsledky z výzkumu Bezděkové (2014).

3.3 Metodologický postup

Metodologický postup v diplomové práci se týká systematického přístupu k výzkumu, který pomáhá odpovědět na výzkumné otázky. Tento postup je klíčovým prvkem každého výzkumu, protože definuje, jakým způsobem budeme shromažďovat, analyzovat a interpretovat data.

Při metodologickém postupu je důležité dbát na rigoróznost, objektivitu a transparentnost. Tím zajistíme, že výzkumné zjištění budou důvěryhodná a relevantní (Novotná, Špaček, Šťovíčková, 2019).

Metodou výzkumu je kvantitativní a kvalitativní obsahová analýza online inzerátů z webové stránky jobs.cz, který je největším online pracovním portálem v České republice. Kvalitativní metodu využiji při zjišťování, po jakých pracovních pozicích se neziskové

organizace poptávají. Dále využiji kvalitativní metodu během hledání požadavků na tyto pozice při sběru potřebných dat – inzerátů.

Kvantitativní výzkum se zaměřuje na hledání vztahů mezi dvěma či více proměnnými. V mém případě je to vztah poptávaných pracovních pozic a požadavků, které jsou na tyto pozice kladeny pro jejich úspěšné získání. Kvantitativní výzkumy sledují velké množství případů, ovšem jen málo jejich vlastností. Dochází zde k výrazné redukci počtu sledovaných proměnných a vztahů mezi nimi. Výsledky výzkumů lze však snadno generalizovat na celou populaci. Kvantitativní výzkum vyžaduje silnou standardizaci, která mu zajišťuje vysokou reliabilitu. Standardizace ale také vede k výrazné redukci množství zjišťovaných informací, což způsobuje poměrně nízkou validitu výzkumů. (Disman, 2007)

Analýza dat je klíčovým krokem v procesu výzkumu pro diplomovou práci, protože umožňuje výzkumníkovi interpretovat a pochopit shromážděná data, aby mohl odpovědět na výzkumné otázky a dosáhnout cílů práce.

Kvalitativní obsahová analýza umožňuje vhled do obsahu analyzovaných dat s cílem porozumět významům, které zprostředkovává (Novotná, Špaček, Šťovíčková, 2019).

Výhodou obsahové analýzy je vysoká míra strukturovanosti, což je pro tento výzkum vhodné. V rámci výzkumu je realizována obsahová analýza inzerátů.

Základním krokem analýzy je setřídění dat, což je jejich uspořádání do určitých skupin (tříd, kategorií). „Předpoklad třídění spočívá v objektivní podobnosti a opakovatelnosti jevů. Tato podobnost jevů je posuzována na základě určitých vlastností a řídí se logickým principem ekvivalence. Třídy, do nichž jsou jevy zařazovány, bývají označovány jako kategorie. Výsledkem třídění jsou četnosti objektů v příslušných třídách.

Takovéto rozčlenění je předpokladem pro formulování závěrů o zkoumané problematice“ (Zich, 2004, s. 77).

Inzeráty na pracovní pozice jsem rozdělila do stejných kategorií jako Bezděková (2014) ve svém výzkumu, aby mohlo dojít k jejich komparaci.

Výběr vzorku je účelový, protože tento vzorek vychází výhradně z úsudku výzkumníka, který rozhoduje o tom, co by mělo být pozorováno, a o tom, co je možné pozorovat. Tyto skutečnosti však musí být podloženy a zdůvodněny (Novotná, Špaček, Šťovičková, 2019). V mém výzkumu byla kritéria pro výběr inzerátů dána pevně předem před zahájením samotným sběru dat, aby nedošlo ke zmatku při monitorování inzerátů a zkeslení výsledků výzkumu. Inzeráty musely být zveřejněny na sledované webové stránce v daném časovém období. Dále musely být zveřejněny nestátní neziskovou organizací, nenabízet pracovní pozici dobrovolníkům a opakovat se, každý inzerát byl zařazen do výzkumu pouze jednou. Nabídky pracovních pozic v nestátním neziskovém sektoru jsou brány z internetové stránky jobs.cz. Inzeráty jsou sbírány v období od ledna 2023 do června 2023 (tedy 6 po sobě jdoucích měsíců). Do výzkumu nejsou zahrnuty dobrovolnické nabídky a nabídky na práci v zahraničí, protože se výzkum zajímá jen o placené pozice na území České republiky.

Webové stránky jobs.cz jsou vybrané právě proto, že jsou jednak největším online portálem pracovních nabídek, ale také proto, že jsou v současné době jedním z nejvíce známým portálem. Pro srovnání jsem se podívala i na ostatní portály (např. neziskovky.cz, ecn.cz, indeed.com), které přicházejí s nabídkami prací. Výsledek nabídek byl stejný, ale webové stránky jsem musela náročněji vyhledávat. Portál jobs.cz vyjde mezi prvními, když si do internetového vyhledavače zadám „nabídka práce“. Bezděková ve své práci uvádí, že

čerpala z jiného portálu (neziskovky.cz), ale tyto nabídky se také objevují na webových stránkách jobs.cz.

Výzkum Bezděkové (2014) a svůj zakládám na stejném konstruktu. Obsahová analýza inzerátů je založena na záznamové jednotce, vypočítávací jednotce a kontextuální jednotce. Ve sběru dat jsem tedy postupovala obdobně. Výzkum Bezděkové (2014) popisuji výše v teoretické části.

Bezděková (2014) sleduje především: počet přidanych inzerátů za každý měsíc v jednotlivých krajích, jednotlivé pracovní pozice a jejich počet, typ pracovního poměru, jednotlivé požadavky (certifikáty, praxe, vzdělání). V tomto směru jsem postupovala stejně.

Nejprve jsem kvalitativním způsobem zjišťovala, které pracovní pozice jsou v nestátních neziskových organizacích nejžádanější. Rozlišení nestátních neziskových organizací umožnily snadno nastavené filtry na webové stránce jobs.cz. Poté jsem se zaměřila na kvalitativní analýzu požadavků, které tyto organizace kladou na konkrétní pracovní pozice, identifikované prostřednictvím analýzy inzerátů.

Porovnání mého vlastního výzkumu s výzkumem Bezděkové (2014) proběhl jen v některých oblastech, jako je vzdělání, praxe nebo schopností a vlastností. Porovnány byly požadavky na vzdělání u každé pracovní pozice, výsledky požadované praxe, dalších požadavků na pracovní pozice a nejčastěji poptávané pracovní pozice. V závěru jsou porovnány výsledky mého výzkumu s výsledky výzkumu Bezděkové (2014) z těchto oblastí.

3.4 Etika výzkumu

Etika výzkumu je zásadním prvkem každého akademického výzkumu, včetně diplomové práce. Zahrnuje soubor pravidel a normativních zásad, které regulují chování výzkumníků a zajistí spravedlivý, důvěryhodný a respektující přístup k účastníkům

výzkumu i k výzkumným datům. Dodržování těchto etických principů je nezbytné pro zachování důvěryhodnosti a kvality výzkumné práce.

V rámci dodržení etiky výzkumu ve své práci dodržují to, že v žádném z analyzovaných inzerátů není uveden název organizace, která nabízí pracovní pozici. Součástí každého výzkumu je tzv. procedurální etika, která vytyčuje pro všechny stejné etické principy. Tato etika zahrnuje obecná pravidla formulovaná zákonem a pravidla, která schvaluje akademická obec. Takovýmto zákonem je například zákon o ochraně osobních údajů. Tyto pravidla a zákony jsou uvedeny v etických kodexech a institucích, ve kterých dodržování etických pravidel kontroluje etická komise. A každý výzkum, který se dotýká sociálních věd, musí být v souladu s procedurální etikou. (Novotná, Špaček, Šťovíčková, 2019)

Výzkumníci by měli být v práci objektivní a nezaujatí. Je důležité vyvarovat se manipulace s výsledky nebo zkreslení skutečnosti. Když práce zahrnuje specifické skupiny jako děti, zdravotně postižené osoby nebo jiné zranitelné populace, měli bychom být ještě opatrnější a dbát na jejich zvláštní potřeby a práva.

Výzkumníci by měli být zodpovědní za přesnost, důvěryhodnost a interpretaci svých výsledků. Zveřejnění chybných nebo zavádějících informací může mít negativní dopad na společnost i na důvěryhodnost vědecké komunity. (Bryman, 2016)

4 Empirická část

Během sběru dat pro svůj výzkum jsem nasbírala 973 inzerátů, které byly zveřejněny na webových stránkách www.jobs.cz. Poptávky po pracovních pozicích byly monitorovány od začátku března do konce srpna 2023, tedy šest měsíců. Celkový počet inzerátů nezahrnuje nabídky dobrovolnické práce, protože ta nebyla pro můj výzkum relevantní. Dále nebyly sledovány nabídky práce mimo území České republiky a nabídky od ziskových nebo státních organizací.

U každého inzerátu bylo sledováno: název pracovní pozice, typ úvazku, název společnosti, která nabídku pracovní pozice inzeruje, kraj, ve kterém se nabízená pracovní pozice nachází, požadované minimální vzdělání, praxe, případně kolik praxe je požadováno a jaké další požadavky na pracovní pozici jsou nejnnutnější.

U monitorovaných inzerátů byl typ úvazku rozdělen na: práce na zkrácený úvazek, práce na plný úvazek, popřípadě kombinace obou zmíněných.

Název organizací byl zaznamenáván jen pro mé potřeby, aby bylo možné přesněji sledovat opakující se inzeráty. Pro výzkum název organizací není podstatný. Jména organizací nikde neuvádím, abych zachovala anonymitu těchto společností.

Kraje nacházející se v České republice byl zaznamenáván pro potřebu zjištění, jak jsou nabízené pracovní pozice rozmístěné na našem území. Ale samotný výzkum tento údaj významně neovlivňuje.

U monitorovaného údaje požadovaného minimálního vzdělání se objevily všechny možné stupně vzdělání – od základního vzdělání po vysokoškolské.

Údaj praxe, byl důležitý pro zjištění míry profesionalizace. Ačkoli u některých inzerátů bylo tento údaj náročnější vyčíst, protože nebyl přímo uveden v požadavcích na pracovní pozici, nebo pokud byl uveden, tak inzerát nezmiňoval vždy, kolik let praxe je požadováno.

Poslední monitorovaný údaj o dalších požadavcích na pracovní pozice byl nejobsáhlejší, jelikož žádný inzerát nebyl strukturován stejně, a byla potřeba všechny inzeráty přečíst a vybírat z nich požadavky, které nesouvisejí se vzděláním nebo praxí. Mezi časté požadavky patřily například povahové vlastnosti nebo certifikáty.

Pro přehlednější orientaci a analýzu v nabídkách, jsem si vytvořila několik kategorií, do kterých jsem nabídky rozdělila. Kategorie se týkají oblasti působnosti pracovních pozic: administrace, vzdělávání, zdravotnictví, sociální oblast, popřípadě jejich kombinace.

Všechny inzeráty byly zaznamenávány v tabulkách Microsoft Excel, který mi umožnil s nasbíranými daty rychle a přehledně pracovat.

V následující tabulce (Tab.1) uvádím přesný počet inzerovaných nabídek pracovních pozic v jednotlivých monitorovaných měsících

Tabulka 1: Počet inzerátů v jednotlivých měsících

Měsíc:	Počet nabízených inzerátů:
Březen	160
Duben	151
Květen	175
Červen	176
Červenec	154
Srpen	157
Celkem	973

Zdroj: Vlastní výzkum

Následující tabulka (Tab. 2) znázorňuje jednotlivé pracovní pozice a jejich nasbíraný počet v během výzkumu.

Tabulka 2: Počet inzerátů jednotlivých pracovních pozic

Název pracovní pozice:	Počet inzerátů:
Prodejci	36
Recruiteři/frontlineři	29
Fundraiseři	39
Koordinátoři	32
Ředitelé	15
Projektový manažeri	14
Ostatní manažeri/vedoucí prac. pozice	113
Sociální pracovníci	178
Pracovníci v sociálních službách	98
Osobní asistenti	21
Lektoři	34
Speciální pedagogové	31
Zdravotní sestry	46
Lékaři	11
Obslužný personál	53
Asistenti	69
Terapeuti	66
Účetní	61
Ostatní pracovní pozice	27

Zdroj: Vlastní výzkum

4.1 Výsledky výzkumu

Výsledky výzkumu jsou dle jednotlivých pracovních pozic. U každé z nich, jsou uvedeny výsledky z mého výzkumu a následně jsou tyto výsledky podrobeny komparaci s výsledky z výzkumu Bezděkové (2014). Nakonec jsou popsány výsledky požadovaného vzdělání, praxe a dalších pracovních požadavků pro zodpovězení výzkumných otázek.

Bezděková (2014) v některých případech zahrnuje více pracovních pozic do jedné kategorie. Ve svém výzkumu jsem učinila stejně, aby nedošlo ke zkreslení výsledků či nemožnosti porovnat výzkumy.

4.2 Pracovní pozice zaměřené na získávání financí (104 inzerátů z 973)

Nestátní neziskové organizace se od soukromých firem odlišují svým primárním cílem, který není zaměřen na vytváření zisku. Pro naplnění svého poslání však potřebují finanční prostředky, podobně jako jiné organizace. I když jsou jejich potřeby často skromnější. Soukromé ziskové organizace jsou založeny za účelem generování zisku, a pokud jsou úspěšné v dosažení svého cíle, mají dostatečné finance na platy zaměstnanců, na pořízení nemovitostí pro svou činnost a na úhradu provozních nákladů. Naopak, nestátní neziskové organizace musí neustále hledat nové způsoby, jak získat potřebné finanční prostředky.

Pracovní pozice v neziskových organizacích (NNO) zaměřených na získávání financí jsou klíčové pro zajištění potřebných zdrojů na provoz a realizaci projektů. Tyto pozice zahrnují různé role, které se zaměřují na různé aspekty fundraisingu, grantového řízení a rozvoje vztahů s dárci a sponzory.

Bezděková (2014) pro svůj výzkum posbírala 230 pracovních pozic zaměřené na získávání financí, tj. o 126 pracovních pozic více než v mém výzkumu.

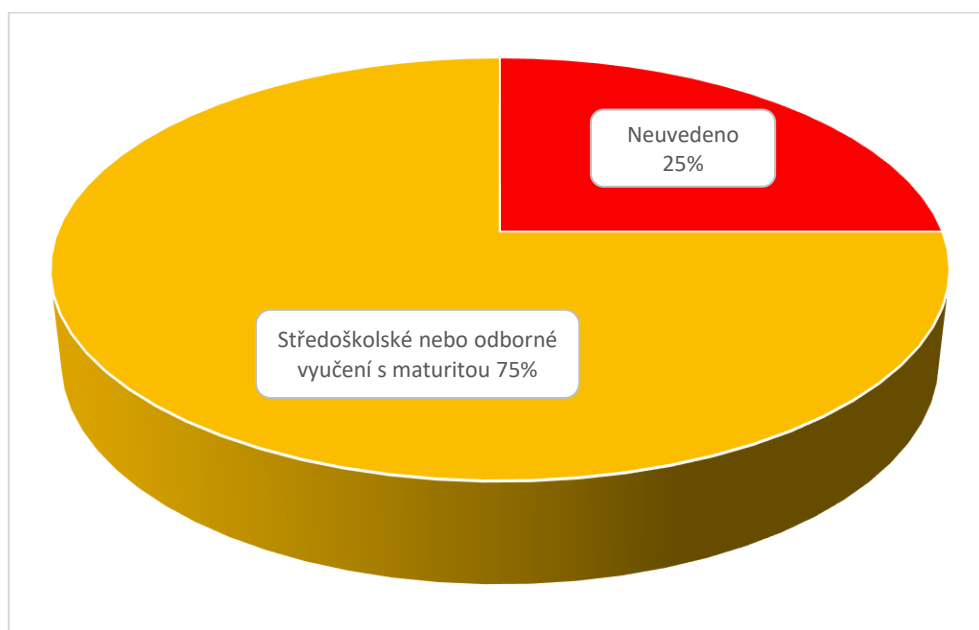
4.2.1 Prodejci (36 inzerátů ze 104)

Prodejci v nestátních neziskových organizacích (NNO) mají několik klíčových úkolů zaměřených na získávání finančních prostředků a zajišťování zdrojů potřebných pro provoz a rozvoj organizace. Jejich činnosti se mohou lišit podle specifického zaměření a potřeb dané neziskové organizace.

Nasbíraná data ukázala, že pouze 36 organizací poptávala obchodníka. Tito prodejci neprodávají předměty za účelem generování zisku pro neziskové organizace, ale snaží se získat finanční prostředky, které budou využity k podpoře veřejného zájmu. Nabídky poptávají obchodníky na zkrácený ale i na plný úvazek, ve většině případů, byla uvedena kombinace pracovního úvazku. (Herman, 2008)

Drtivá většina (tj. 27 inzerátů) požaduje po pracovnících minimálně středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Ostatní inzeráty buď požadované minimální vzdělání vůbec neuvádějí nebo uvádějí „zkušenosti jsou přednější“ (9 inzerátů). Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po prodejcích je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 1).

Graf 1 – Požadované vzdělání po prodejcích



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková pro svůj výzkum nasbírala 157 inzerátů poptávající prodejce. V mém výzkumu se tato pracovní pozice objevila pouze ve 36 inzerátech. Tento velký rozdíl je o 121 inzerátů. U této pracovní pozice Bezděková (2014) ve svém výzkumu neuvádí přesné počty požadovaného vzdělání. Pouze uvádí, že u této pracovní pozice nebylo téměř u všech

požadováno vzdělání vyšší než základní. Tato pracovní pozice se tedy v oblasti požadovaného vzdělání liší velmi od mého výzkumu, kde bylo téměř vždy požadované aspoň středoškolské vzdělání nebo odborné vyučení s maturitou.

Další požadavky jsou rozděleny stejně jako ve výzkumu Bezděkové (2014) na schopnosti/dovednosti, osobní vlastnosti, technické předpoklady, vztah k práci, zkušenosti a znalosti. Mezi nejčastější požadavek patřily zkušenosti z obchodní oblasti a zájem o obchodnutností (23 inzerátů), ale není uvedeno, zda a kolik let praxe je požadováno. Schopnosti a dovednosti byly požadovány v komunikaci (21 inzerátů) a spolehlivosti. V osobních vlastnostech převažoval požadavek na doslova „mít chuť něco budovat a touhu být nejlepší, ne do práce jen docházet“, tato formulace byla uvedena u některých z inzerátů, ale většinou bylo požadováno, aby zájemce o pracovní pozici vykonával své zaměstnání s radostí a nikoli pouze za úplatu (15 inzerátů).

Praxe u této pracovní pozice nebyla nikde uvedena, ale byl kladen důraz na předešlé zkušenosti, které nebyly podmínkou. Vítané zkušenosti byly uvedeny u 17 inzerátů.

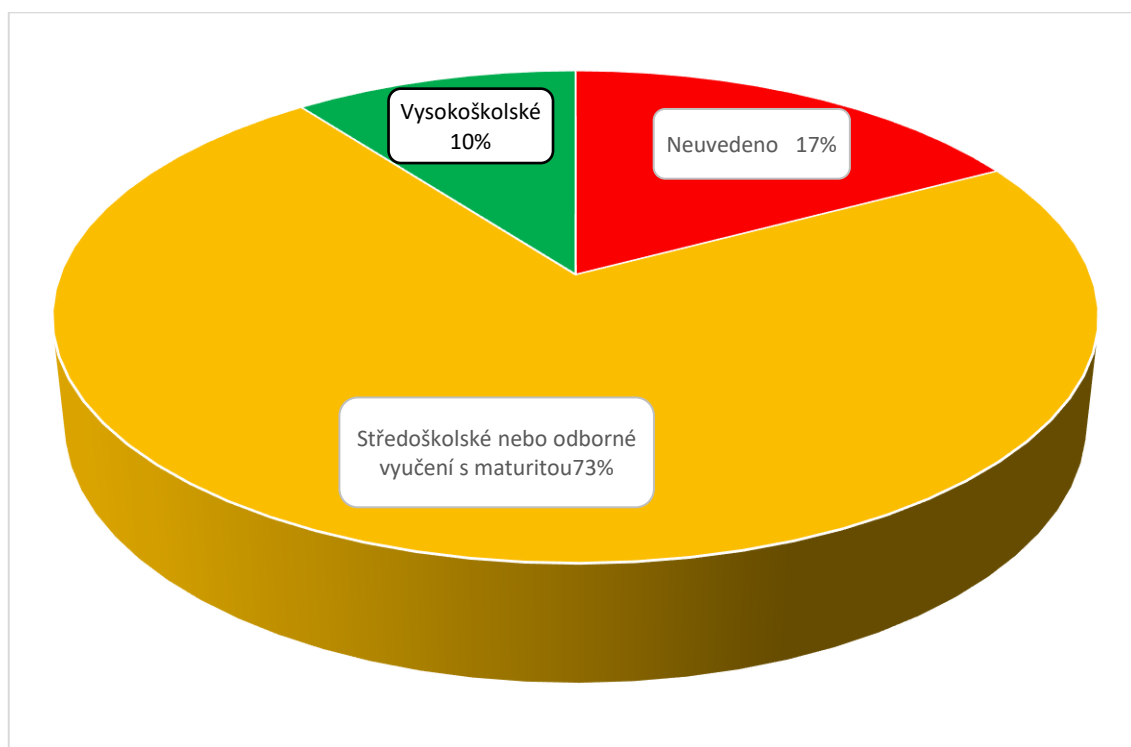
4.2.2 Recruiteři/frontlineři (29 inzerátů ze 104)

Recruiteři (náboráři) a frontlineři (terénní pracovníci) v nestátních neziskových organizacích (NNO) hrají klíčové role ve fungování a rozvoji těchto organizací. Recruiteři mají za úkol vyhledávat, oslovovat a přijímat nové zaměstnance nebo dobrovolníky, kteří by přispěli k dosažení cílů organizace. Tento proces zahrnuje identifikaci potřeb organizace, oslovování potenciálních kandidátů, vedení pohovorů atd. Frontlineři pracují přímo v terénu a jejich úkoly mohou zahrnovat poskytování přímé pomoci, realizace projektů, monitorování a vyhodnocování programů, shromažďování dat a vyhodnocování výsledků, aby bylo možné programy případně upravit a zlepšit. (Connors, 2011)

Výsledky výzkumu:

Na tyto pracovní pozice jsem narazila celkem ve 29 inzerátech. Z tohoto počtu 21 organizací požadovalo středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou, zbylé organizace požadavek na vzdělání buď neuvádí (5 inzerátů) nebo požadují ukončení vysoké školy v posledních 5 letech výhodou (3 inzeráty). Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po recruitrech/ frontlinech je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 2).

Graf 2 – Požadované vzdělání po recruitrech/frontlinech



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková pro svůj výzkum posbírala 55 inzerátů poptávající recruitery/frontlinery. Já pro svůj výzkum posbírala 29 inzerátů na tuto pracovní pozici. To je o 26 inzerátů méně než Bezděková (2014). U této pracovní pozice Bezděková (2014) neuvádí přesné počty požadovaného získaného vzdělání. Dle jejího výzkumu, bylo dostačující základní vzdělání. Zde je velký rozdíl od mého výzkumu. Během sběru dat jsem narazila na 3 inzeráty, které na tuto pracovní pozici požadovaly vysokoškolské vzdělání. Je ale důležité upozornit na to, že tyto inzeráty byly zveřejněny jednou velkou nestátní neziskovou organizací. Zbytek

poptávek je také odlišný od výzkumu Bezděková (2014), protože na rozdíl od jejího výzkumu, bylo požadováno minimálně středoškolské vzdělání nebo odborné s maturitou.

Praxe stejně jako u předešlé pracovní pozice nemá stanovenou hranici pro přijetí, ale u většiny inzerátů je uvedeno „alespoň základní zkušenost s recruitmentem je podmínkou“ (10 inzerátů) nebo „zkušenost na obdobné pozici je výhodou“ (13 inzerátů).

Mezi další požadavky patřila nejčastěji schopnost vysoké míry samostatnosti a zodpovědnosti (22 inzerátů), schopnost dobře komunikovat (26 inzerátů), pracovat systematicky a řídit souběžně probíhající úkol (19 inzerátů). Mezi osobní vlastnosti převažoval požadavek na osobu s pozitivním přístupem a kreativitou (18 inzerátů).

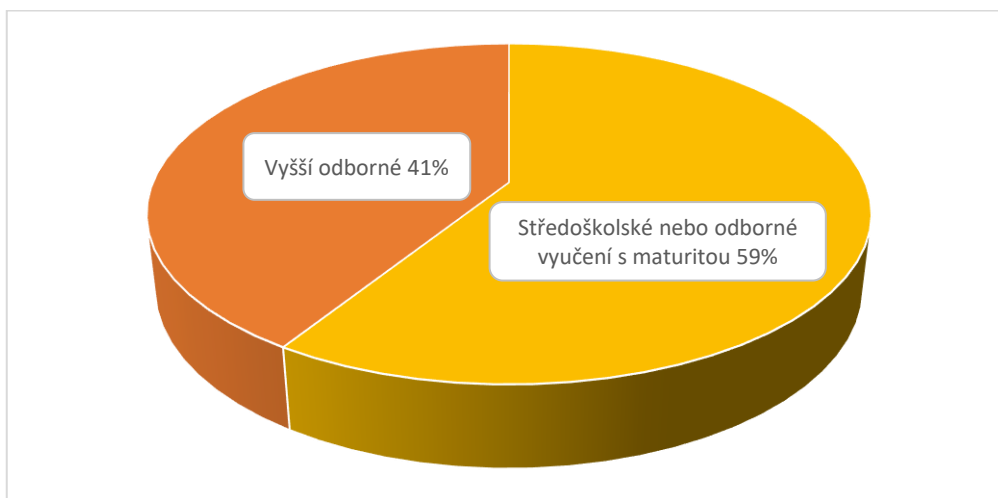
4.2.3 Fundraiseři (39 inzerátů ze 104)

Fundraiseři v nestátních neziskových organizacích mají na starosti získávání finančních prostředků, které jsou nezbytné pro fungování a rozvoj organizace. Jejich práce zahrnuje širokou škálu aktivit a strategií zaměřených na zajištění finanční stability a růstu NNO. Klíčové úkoly fundraiserů zahrnují vytváření a implementace fundraisingových strategií, identifikace potenciálních dárců a sponzorů, komunikace a marketing, organizace fundraisingových akcí atd. (Tempel, Seiler & Aldrich, 2016)

Výsledky výzkumu:

Fundraiseři jsou nejčastější pracovní pozice z oblasti zaměřené na získávání financí. Celkem jsem pracovala s 39 inzerce, které shánějí fundraisera. Z celkového počtu požadovalo 23 organizací střední nebo odborné vyučení s maturitou, a zbylé organizace požadovaly vzdělání vyšší odborné. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po fundraiserech je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 3).

Graf 3 – Požadované vzdělání po fundraiserech



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) pro svůj výzkum posbírala 18 inzerátů poptávajících fundraisera. To je o 21 inzerátů méně, než v mém výzkumu. U této pracovní pozice se můj výzkum a výzkum Bezděkové (2014) v oblasti požadovaného vzdělání liší v tom, že u Bezděkové bylo požadováno vysokoškolské vzdělání v 6 inzerátech, v mém výzkumu nebylo vysokoškolské vzdělání požadováno v žádném inzerátu. Shodně je pak uvedeno požadované vyšší odborné vzdělání a středoškolské vzdělání nebo odborné vyučení s maturitou.

Praxe byla požadována téměř u poloviny inzerátů (19). Zbylé inzerce uvádějí buď obvyklou větu „zkušenosti výhodou“ (11 inzerátů) nebo neuvádějí praxi vůbec (9 inzerátů). Minimální míra praxe není uvedena u žádné poptávky po pracovní pozici.

Mezi nečastější požadavky se zařadily schopnost velmi dobré znalosti práce s PC (zejm. MS Office) (21 inzerátů), znalost anglického jazyka (15 inzerátů), ale také řidičský průkaz sk. B (12) a čistý trestní rejstřík (12). Mezi osobními vlastnostmi se nejvíce opakovala pečlivost (18), svědomitost (14) a samostatnost (11).

4.3 Vedoucí pracovní pozice (174 inzerátů z 973)

Vedoucí pozice v nestátních neziskových organizacích (NNO) jsou klíčové pro efektivní fungování, strategické řízení a dosažení cílů organizace. Mezi hlavní vedoucí pozice patří manažeři, koordinátoři a ředitelé, kteří mají různé role a odpovědnosti.

Tyto vedoucí pozice jsou nezbytné pro efektivní fungování neziskových organizací, a jejich úspěch závisí na schopnosti jednotlivých vedoucích pracovníků koordinovat a inspirovat své týmy, strategicky plánovat a efektivně komunikovat jak interně, tak externě.

Bezděková (2014) pro svůj výzkum nasbírala 185 vedoucích pozic, tj. o 11 více než v mém výzkumu.

4.3.1 Koordinátoři (32 inzerátů ze 174)

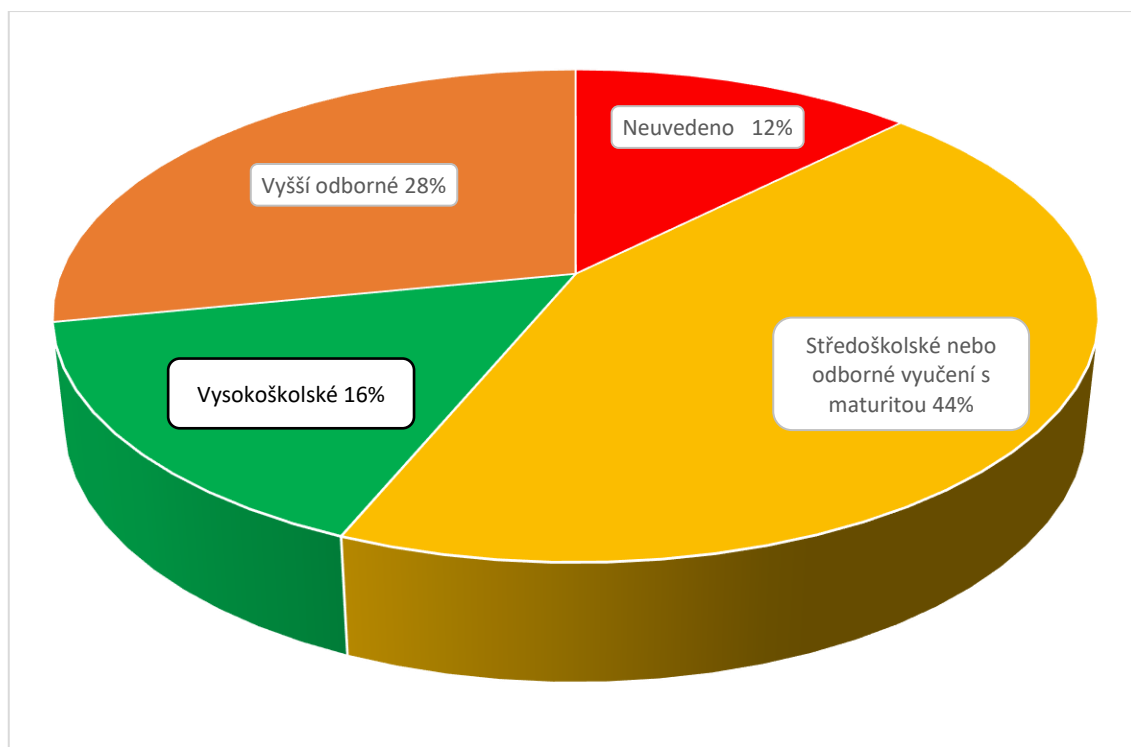
Koordinátoři v NNO se zaměřují na specifické oblasti činnosti organizace a jejich hlavním úkolem je zajistit hladký průběh aktivit a projektů. Jejich role zahrnuje starání se o logistiku a administrativní úkoly spojené s projekty, včetně organizace schůzek, správy databází a zajištění potřebných zdrojů. Poskytují podporu členům týmu, řeší problémy, které se mohou vyskytnout, a zajišťují, že všichni mají potřebné informace a materiály. Jsou v přímém kontaktu s účastníky projektů nebo programů, poskytují jim informace a podporu, a zajišťují, že jejich potřeby jsou naplněny. Koordinátoři často připravují zprávy o průběhu a výsledcích aktivit, vedou záznamy a dokumentaci, která je potřebná pro interní i externí účely. (Hopkins, 2010)

Výsledky výzkumu:

Během sběru dat jsem narazila na 32 inzerátů, které se poptávají po koordinátorech. Požadované vzdělání bylo u této pracovní pozice velmi rozdílné. Největší počet inzerátů uvádí minimálně středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou (14 inzerátů). Dále byla nejpočetnější skupina inzerátů, které požadují vyšší odborné vzdělání, tj. 9. Dále 5 inzerátů

požaduje vysokoškolské vzdělání a zbylé minimální vzdělání neuvádí. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po koordinátorech je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 4).

Graf 4 – Požadované vzdělání po koordinátorech



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) ve svém výzkumu uvedla, že posbírala 41 inzerátů poptávající koordinátory. Já během svého výzkumu posbírala 32 inzerátů poptávající koordinátora, tj. o 9 inzerátů méně než ve výzkumu Bezděkové (2014). Ve svém výzkumu Bezděková (2014) neuvádí přesné počty požadovaného získaného vzdělání, nicméně uvádí, že v 10 případech bylo požadováno vysokoškolské vzdělání a v 8 případech vyšší odborné. Tedy v 18 případech bylo požadováno vyšší vzdělání než středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Po přepočítání na procenta, bylo 43,8 % pracovních pozic ve výzkumu Bezděkové (2014), které požadovaly vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání. Po

stejném přepočítání se v mém výzkumu objevilo 44 % inzerátů poptávající koordinátora s vysokoškolským nebo vyšším vzděláním.

U poptávky na pracovní pozici se objevilo pár inzerátů, které přímo uvádějí minimální praxi. Jde o 9 inzerátů. Z těchto inzerátů 5 požaduje praxi 2 roky a ostatní aspoň 1 rok. Většina těchto inzerátů neuvádí požadavek na minimální vzdělání. To tedy znamená, že tyto organizace dávají přednost získané praxi a zkušenostem v oblasti povolání.

Mezi nejběžnější další požadavky na pracovní pozici koordinátorů se obvyly především schopnosti a dovednosti, schopnost vést tým lidí podílejících se na kampani (21 inzerátů), samostatnost a systematičnost (19 inzerátů), kreativita (17), porozumění tematu a cílům organizace (16), znalost a porozumění sociálním sítím (14), schopnost cílit obsah s ohledem na volbu komunikačních kanálů (13). Dále také byla poptávka po lidech, kteří ovládají anglický jazyk na komunikační úrovni (13), nebo mají řidičský průkaz sk. B (11).

4.3.2 Ředitelé/lky (15 inzerátů ze 174)

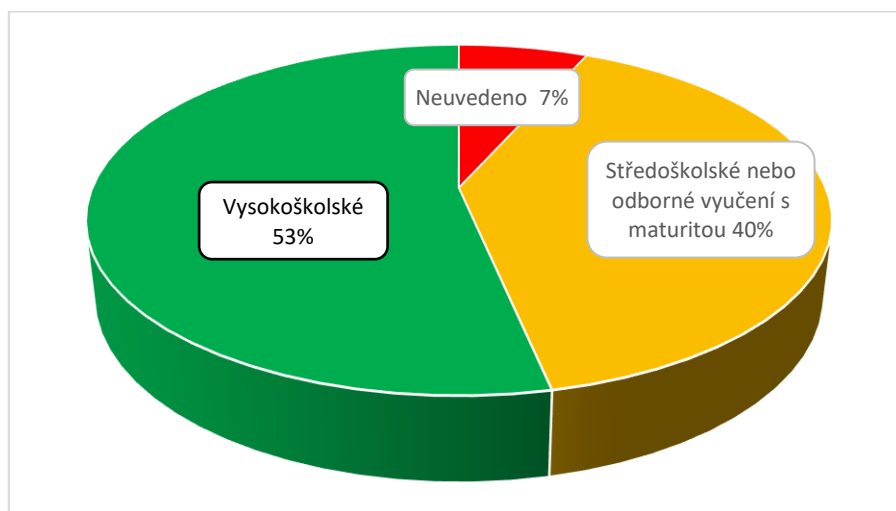
Ředitelé neziskových organizací jsou na vrcholu hierarchie a jejich role je strategická a výkonná. Ředitelé formulují a implementují dlouhodobé strategie a cíle organizace, zajišťují, že všechny aktivity jsou v souladu s posláním a vizí organizace. Řídí vedoucí pracovníky a další klíčové zaměstnance, poskytují vedení a podporu, a zajišťují, že všichni pracují na dosažení společných cílů. Ředitelé reprezentují organizaci na veřejnosti, komunikují s médii, dárci, partnery a státními institucemi. Jsou tváří organizace a hrají klíčovou roli při budování a udržování dobré pověsti organizace. (Worth, 2013)

Výsledky výzkumu:

S inzeráty na ředitele/lky jsem se setkala celkem v 15 případech. Na tuto pracovní pozici bylo nejčastěji požadované vysokoškolské vzdělání, tj. 8 případů. Další organizací požadují středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou, tj. 6 inzerátů. Zbylé organizace

minimální vzdělání neuvádí. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po ředitelích je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 5).

Graf 5 – Požadované vzdělání po ředitelích



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) ve svém výzkumu nasbírala 25 inzerátů poptávající ředitele. V mém výzkumu byla tato pracovní pozice poptávána v 15 případech, tj. o 10 inzerátů méně. Požadované vzdělání je u této pracovní pozice v našich výzkumech stejné, pouze počty se liší. Vysokoškolské vzdělání bylo v obou výzkumech u této pracovní pozice požadováno ve většině inzerátů. Vyšší odborné vzdělání se neobjevilo ani v jednom inzerátu ve výzkumech. Středoškolské vzdělání se objevilo v obou výzkumech, ale v mém bylo častěji poptáváno než u Bezděkové (2014).

Téměř u všech inzerátů je poptávání se po praxi. Ta byla žádoucí u 13 inzerátů z 15. Není, ale uvedena hranice let, kterou musejí zájemci splnit.

Další požadavky jsou u této pracovní pozice velmi specifické. Nejčastěji (tj. 8) se objevil požadavek na vysoké nasazení a drive pro hledání příležitostí a plnění výzev, vysoká organizovanost a schopnost určovat priority (6 inzerátů), strategické myšlení (4 inzeráty),

dobrá počítačová gramotnost (4 inzeráty). Na tuto pracovní pozici byla několikrát požadována i dobrá úroveň anglického jazyka, ale také české. A to především na komunikační úrovni ale i gramatické úrovni (7 inzerátů).

4.3.3 Projektový manažeři (14 inzerátů ze 174)

Projektový manažeři v nestátních neziskových organizacích (NNO) hrají klíčovou roli při řízení a realizaci projektů, které přispívají k dosažení cílů a poslání organizace. Jejich práce je nezbytná pro úspěšné plánování, koordinaci, monitorování a vyhodnocování projektů. (Young, 2001)

Projektový manažeři jsou klíčoví pro úspěšné plnění poslání neziskových organizací. Jejich schopnost efektivně řídit projekty, od fáze plánování až po realizaci a hodnocení, je zásadní pro dosahování pozitivních dopadů a udržitelnost projektů. Efektivní projektový management také zvyšuje důvěru donorů a dalších partnerů a schopnost organizace dosáhnout svých cílů. (Young, 2001)

Projektový manažeři začínají definováním cílů a rozsahu projektů. Vytvářejí podrobné projektové plány, které zahrnují časové harmonogramy, rozpočty, zdroje a klíčové milníky.

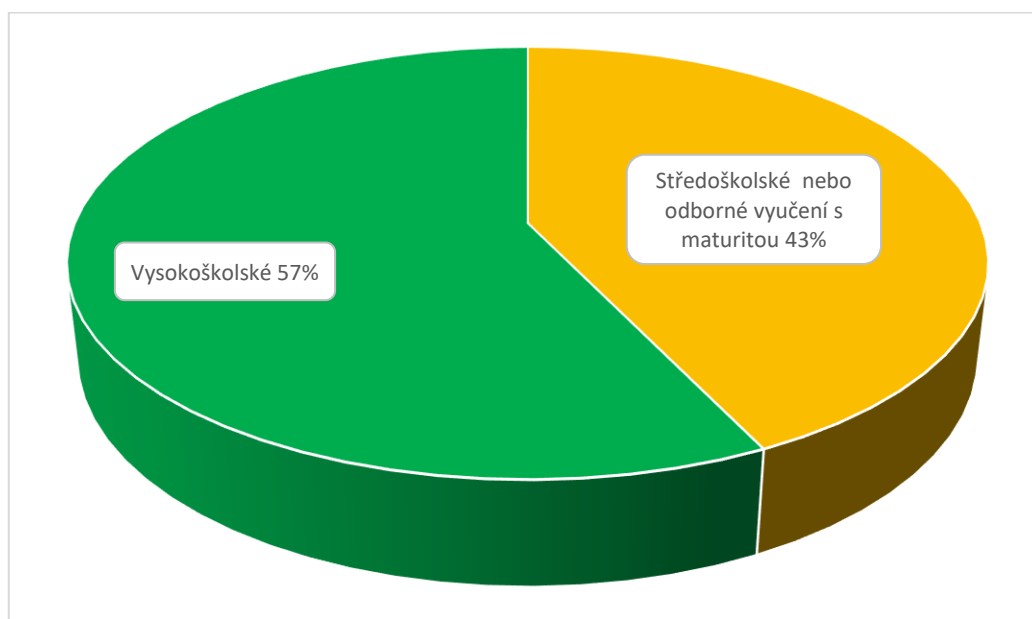
Identifikují potřebné zdroje a sestavují projektový tým, včetně zaměstnanců a dobrovolníků. Zajišťují koordinaci všech aktivit spojených s projektem, aby byly splněny stanovené cíle a termíny. Monitorují pokrok a řeší problémy, které by mohly ohrozit úspěch projektu. Sledují a spravují rozpočet projektu, aby bylo zajištěno, že výdaje zůstanou v mezích schváleného rozpočtu. Zajišťují finanční transparentnost a odpovědnost při využívání finančních prostředků. Komunikují s interními a externími zainteresovanými stranami, včetně donorů, partnerů a komunit, které projekt podporuje. Pravidelně informují vedení organizace o pokroku projektu, klíčových úspěchů a potenciálních rizicích. Provádějí

průběžné monitorování a hodnocení projektových aktivit, aby zajistili, že projekt splňuje své cíle a výsledky. (Young, 2001)

Výsledky výzkumu:

14 inzerátů poptávalo projektového manažera. Z těchto 14 inzerátů bylo 8 inzerátů uvedeno s minimálním vysokoškolským vzděláním. Zbylé poptávají osoby s minimálním středoškolským nebo odborným vyučením s maturitou. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po projektových manažerech je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 6).

Graf 6 – Požadované vzdělání po projektových manažerech



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) pro svůj výzkum získala 23 inzerátů poptávající projektové manažery. V mém výzkumu se takové inzeráty objevili ve 14 případech, tj. o 9 inzerátů méně než u Bezděkové. Ve svém výzkumu jsem posbírala téměř stejný počet inzerátů jako Bezděková (2014), požadující vysokoškolské vzdělání. V jejím výzkumu objevilo navíc 8 inzerátů poptávající projektové manažery s vyšším odborným vzděláním. Shodně jsme

narazily na inzeráty, pro které je dostačující středoškolské vzdělání nebo odborné vyučení s maturitou. Jiné požadované vzdělání po projektových manažerech se v našich výzkumech neobjevilo.

U téměř všech (tj. 12 inzerátů) byla požadována praxe. Jen u hrstky z nich (tj. 4 inzeráty) byla uvedena hranice, kterou musejí kandidáti splňovat. Tato hranice byla nejvýše 3 roky a nejnižší 1 rok.

Jako další požadavky se nejčastěji uváděly odolnost vůči stresu a prioritizace úkolů (7 inzerátů), znalost oblasti, ve které se nestátní nezisková organizace pohybují (6 inzerátů), výborná znalost anglického jazyka slovem i písmem – nejméně na úrovni B2 (6 inzerátů), znalost MS Office (6 inzerátů), dovednost pracovat samostatně (5 inzerátů), velmi dobré komunikační a organizační schopnosti (5 inzerátů) a příjemné vystupování (5 inzerátů).

4.3.4 Ostatní manažeři/ vedoucí pracovní pozice (113 inzerátů ze 174)

Do této skupiny pracovních pozic Bezděková (2014) zařadila více kategorií. A aby byl můj výzkum porovnatelný s jejím, zařadila jsem je do této skupiny rovněž. Jde o následující pracovní pozice: ostatní manažeři/vedoucí včetně organizátorů. Konkrétně jsou to: vedoucí celé organizace, vedoucí pobočky organizace, vedoucí určitého oddělení organizace, vedoucí programu/programů, vedoucí teamu, vedoucí veřejné sbírky, vedoucí služby, organizátoři atd. Dále jsem tyto kategorie rozdělila opět stejně jako Bezděková (2014) na dvě podkategorie: finanční manažeři, kam spadají finanční manažeři a vedoucí ekonomických oddělení. Druhá podkategorie obsahuje manažery komunikace, marketingu a propagace (PR).

Ze všech posbíraných inzerátů spadalo do této kategorie celkem 113 poptávek po vedoucích pracovnících a manažerech.

Bezděková (2014) ve svém výzkumu posbírala celkem 96 inzerátů, které poptávají ostatní manažery nebo vedoucí pracovníky. Ve svém výzkumu jsem na tuto pracovní pozici nasbírala 113 inzerátů, tedy o 17 inzerátů více než Bezděkové (2014).

4.3.4.1 Finanční manažeři (45 inzerátů ze 113)

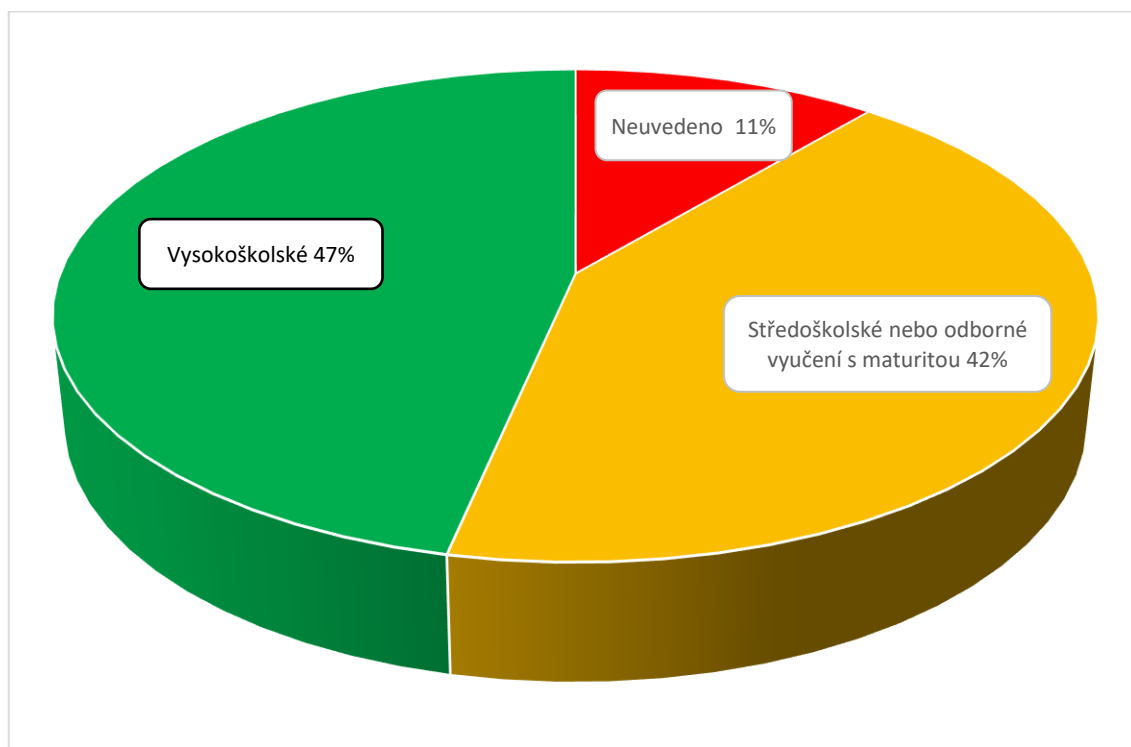
Finanční manažeři a vedoucí pracovníci v nestátních neziskových organizacích (NNO) hrají klíčovou roli při zajišťování finanční stability a efektivního hospodaření s prostředky organizace. Jejich hlavní úkoly a odpovědnosti zahrnují vypracování a řízení rozpočtů organizace, zajištění, že finanční prostředky jsou přidělovány efektivně a v souladu s cíli organizace, předvídání finančních potřeb a plánování finančních strategií na základě analýzy příjmů a výdajů. Dále mají na starost monitorování a správu příjmů a výdajů, zajištění, že organizace má dostatečné finanční zdroje k pokrytí svých operací, vedení přesných a transparentních účetních záznamů, příprava pravidelných finančních zpráv pro vedení organizace, donory a regulační orgány. Mezi jejich úkoly patří také implementace a správa interních kontrolních systémů k prevenci finančních nesrovnalostí a podvodů, koordinace interních a externích auditů, řešení zjištěných problémů a doporučení, komunikace s vedením organizace, správní radou a externími partnery o finanční situaci a potřebách organizace. Finanční manažeři a vedoucí pracovníci v NNO musí mít nejen silné finanční a účetní znalosti, ale také schopnost strategicky plánovat a komunikovat komplexní finanční informace s různými zainteresovanými stranami. Jejich práce je klíčová pro zajištění finanční udržitelnosti a důvěryhodnosti neziskových organizací. (Herman, 2008)

Výsledky výzkumu:

Nejčastěji bylo po finančních manažerech požadované vysokoškolské vzdělání (21 inzerátů), dále pak středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou (19 inzerátů), u zbytku

požadavek nebyl vyplněn. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po finančních manažerech je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 7).

Graf 7 – Požadované vzdělání po finančních manažerech



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková ve svém výzkumu narazila pouze na 7 inzerátů poptávající finanční manažery. V mém výzkumu se tato pracovní pozice objevila mnohem častěji. Inzerát shánějící finančního manažera jsem našla celkem 45krát. To je o 38 inzerátů více než Bezděková. Požadované vzdělání v posbíraných inzerátech Bezděkové (2014) bylo třikrát vysokoškolské, dvakrát středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Po jednom inzerátu byl nalezen požadavek na základní a vyšší odborné vzdělání. V mém výzkumu základní vzdělání po této pracovní pozici neobjevilo ani jednou. Vysokoškolské a středoškolské vzdělání nebo odborné vyučení s maturitou bylo požadováno v podobném rozložení stejně tak v mém výzkumu jako ve výzkumu Bezděkové (2014).

Praxe se v těchto případech inzerce vyskytovala často. V některých inzerátech byla praxe podmínkou (18 inzerátů), ale nebyla stanovena hranice pro její splnění. U 4 inzerátů byla určena hranice pro splnění podmínek přijetí, a to od 3 do 5 let. Zbytek inzerátů požadavek na splněnou praxi neuvedly.

Mezi nejčastějšími dalšími požadavky pro finanční manažery a vedoucí se objevovala dobrá znalost práce s MS Office (15 inzerátů), znalost angličtiny na úrovni B1 (15 inzerátů), samostatnost a pečlivost (14 inzerátů), odolnost vůči stresu (11 inzerátů) a proaktivnost (9 inzerátů).

4.3.4.2 Manažeři komunikace (68 inzerátů ze 113)

Do této podkategorie ostatních manažerů a vedoucích pozic spadají: manažeři komunikace, marketingu a propagace (PR).

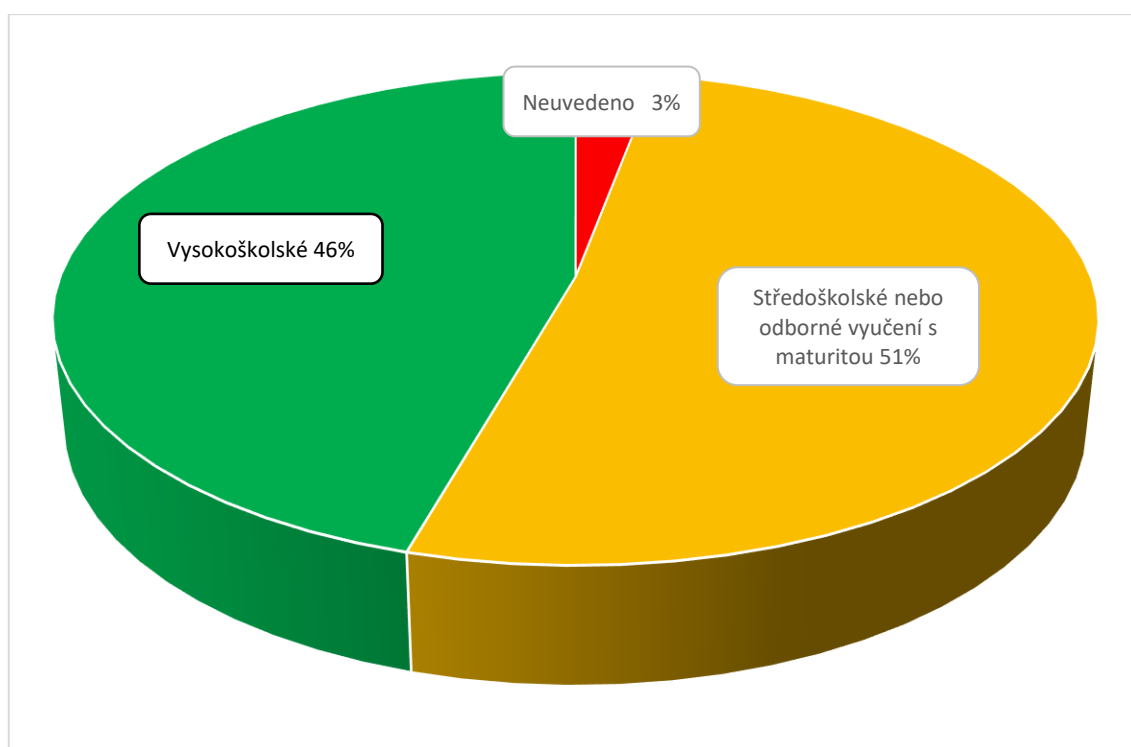
Manažeři komunikace, marketingu a PR v nestátních neziskových organizacích (NNO) mají klíčové role v zajištění viditelnosti, povědomí a reputace organizace. Jejich práce je zásadní pro získávání finančních prostředků, budování vztahů s veřejností a zajištění efektivní interní a externí komunikace. Manažeři komunikace zajišťují hladkou komunikaci mezi různými odděleními organizace, zajišťují, aby zaměstnanci měli potřebné informace a byli informováni o aktuálních projektech, cílech a aktivitách. Vypracovávají a implementují komunikační strategie zaměřené na veřejnost, donory, partnery a další zainteresované strany. Produkují informační materiály, jako jsou tiskové zprávy, newslettery, články a příspěvky na sociálních sítích. Manažeři marketingu plánují a realizují marketingové kampaně, které mají za cíl zvýšit povědomí o organizaci, jejích projektech a kampaních. Provádějí průzkumy a analýzy trhu, aby lépe pochopili cílovou skupinu, konkurenci a trendy v oblasti neziskového sektoru. Spravují digitální marketingové aktivity, včetně sociálních médií, e-mail marketingu, SEO a PPC kampaní. Manažeři PR (Public Relations) budují a udržují vztahy s novináři a médii, připravují tiskové zprávy a organizují tiskové konference.

Zajišťují pozitivní publicitu organizace prostřednictvím různých médií, včetně televize, rádia, tisku a online platform. Manažeri komunikace, marketingu a PR v NNO hrají zásadní roli v budování důvěry a podpory mezi veřejností a zainteresovanými stranami, což je klíčové pro úspěšné plnění poslání neziskové organizace. (Herman, 2008)

Výsledky výzkumu:

U 31 inzerátů bylo požadované vysokoškolské vzdělání. Dalších 35 inzerátů požadovalo minimálně středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Zbylé dva inzeráty požadavek na minimální získané vzdělání neuvedly. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po manažerech komunikace je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 8).

Graf 8 – Požadované vzdělání po manažerech komunikace



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) uvádí, že s pracovní pozicí manažerů komunikace se setkala pouze v 7 případech. V těchto inzerátech bylo požadováno nejvíce vysokoškolské a vyšší

odborné vzdělání, následovalo střední nebo odborné vyučení s maturitou. V mém výzkumu bylo středoškolské a vysokoškolské vzdělání požadováno téměř stejně často. U Bezděkové (2014) bylo vysokoškolské a vyšší odborné vzdělání v drtivé přesile oproti středoškolskému vzdělání nebo odbornému vyučení s maturitou.

Požadovaná praxe na tyto pracovní pozice byla velmi rozdílná. U některých inzerátů (tj. 17) byla praxe požadována pouze výhodou. Dalších 11 inzerátů uvedlo praxi jako nutnou podmínku pro splnění přijetí na pracovní pozici. Hranici pro přijetí si organizace určily od 2 do 5 let praxe. Zbýlý počet nestátních neziskových organizací požadavek na praxi neuvedl.

Mezi nejčastějšími dalšími požadavky na pracovní pozice se objevovalo ovládání sociálních sítí (37 inzerátů), orientace v mediálním prostředí (33 inzerátů), český jazyk: výborný psaný projev (24 inzerátů), znalost práce s PC a MS Office (17 inzerátů), schopnost samostatné i týmové práce (16 inzerátů), proaktivní přístup (11 inzerátů) a řídicí průkaz skupiny B (9 inzerátů).

4.4 Pracovní pozice v sociálních službách (297 inzerátů z 973)

Do kategorie pracovních pozic v sociálních službách jsem stejně jako Bezděková (2014) ve svém výzkumu nezahrnula vedoucí pracovní pozice a manažery v sociálních službách. Jsou v ní zahrnuty pracovní pozice, které ve svém názvu měly: sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách a osobní asistenti.

Bezděková (2014) ve svém výzkumu nasbírala 177 inzerátů poptávající pracovní pozice v sociálních službách. Pro svůj výzkum jsem získala 297 inzerátů poptávající pracovní pozice v sociálních službách, tj, o 120 inzerátů více než ve výzkumu Bezděkové (2014).

4.4.1 Sociální pracovníci v NNO (178 inzerátů z 297)

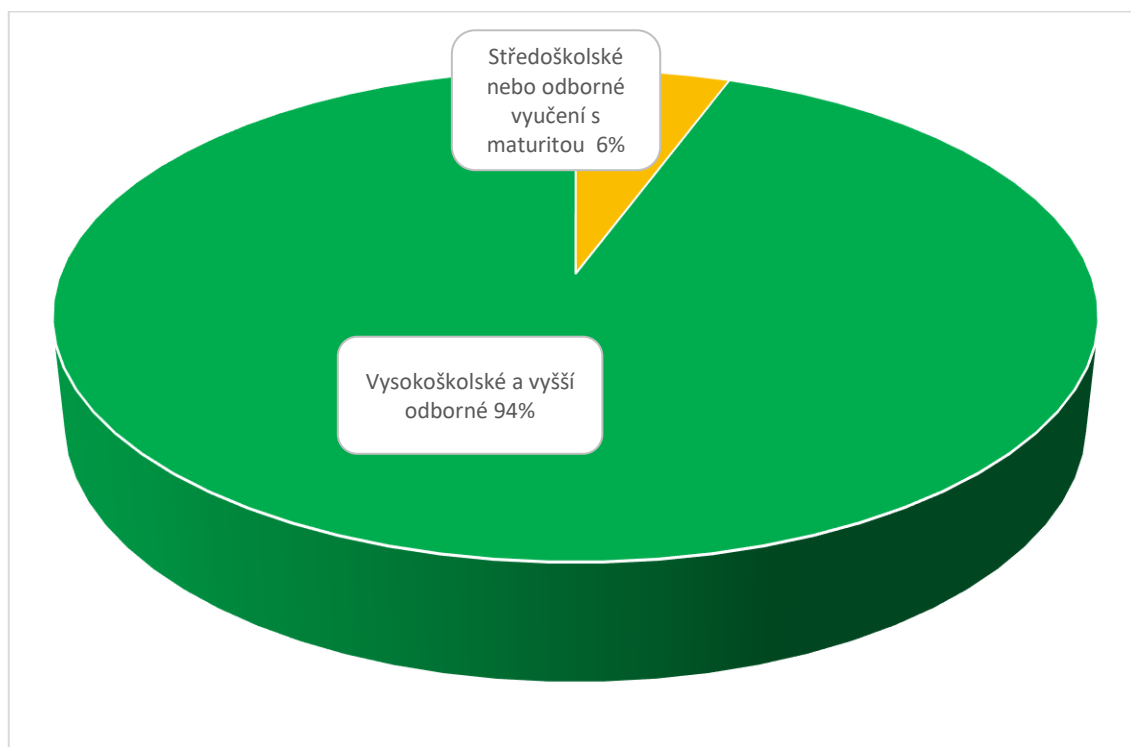
Sociální pracovníci v nestátních neziskových organizacích (NNO) hrají klíčovou roli při poskytování služeb a podpory jednotlivcům, rodinám a komunitám, které potřebují pomoc. Jejich práce může zahrnovat širokou škálu činností, včetně přímé podpory klientů, koordinace služeb, komunitního rozvoje a spolupráce s jinými organizacemi a institucemi. Sociální pracovníci v NNO často pracují s ohroženými skupinami, jako jsou lidé bez domova, oběti domácího násilí, uprchlíci, lidé se zdravotním postižením a mnoho dalších. Úkoly sociálních pracovníků v NNO mohou zahrnovat poskytování individuálního a rodinného poradenství, pomoc při získávání sociálních dávek a jiných zdrojů atd. Sociální pracovníci musí mít odpovídající vzdělání, obvykle minimálně bakalářský titul v oboru sociální práce nebo příbuzném oboru. Mnozí mají také magisterské tituly a jsou členy profesních organizací, které podporují kontinuální profesní rozvoj a dodržování etických standardů. (Hutchison, 2013)

Výsledky výzkumu:

Z celkového počtu pracovních pozic v sociálních službách zabrali sociální pracovníci 178 pracovních inzerátů. U 168 pracovních nabídek bylo uvedeno jako minimální získané vzdělání vysokoškolské nebo vyšší odborné. V některých inzerátech poptávající sociální pracovníky bylo uvedeno požadované vzdělání „vysokoškolské nebo vyšší odborné“, proto jsem se rozhodla, zařadit u této pracovní pozice tato dvě vzdělání dohromady. U zbývajících nabídek bylo vzdělání uvedeno středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. V těchto případech musí mít zájemce o pracovní pozici splněný akreditovaný kvalifikační kurz, aby splňoval požadavky na vzdělání sociálních pracovníků specifikovány zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. U dvou nabídek na pracovní pozici však tento kurz nebyl obsažen v podmínkách pro přijetí a ani není o takové kurzu zmínka po nástupu na pracovní pozici, zda organizace umožňuje akreditovaný kurz případnému zájemci o pracovní pozici

poskytnout. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po sociálních pracovnících je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 9).

Graf 9 – Požadované vzdělání po sociálních pracovnících



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) pro svůj výzkum získala 83 inzerátů poptávající sociální pracovníky. V mém výzkumu se tato pracovní pozice stala nejvíce poptávanou. Ve svém výzkumu jsem nasbírala 178 inzerátů poptávající sociální pracovníky. Posbírala jsem tedy o 95 inzerátů více než Bezděková (2014). Bezděková (2014) našla 55 inzerátů požadující minimálně vyšší odborné vzdělání a 17 inzerátů s vysokoškolským vzděláním. Dohromady je to 72 inzerátů. To je o 96 nabídek více v mém výzkumu požadující vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání než ve výzkumu Bezděkové (2014). Středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou Bezděková (2014) získala v 11 případech. To je téměř identické jako v mém výzkumu. V mém výzkumu se tento požadavek objevil v 10 případech. Jiné požadované vzdělání jsme ani jedna nenalezly.

Musím ale upozornit na to, že i Bezděková (2014), stejně jako já ve svém výzkumu, narazila na inzeráty, které nesplňují zákonem dané minimální vzdělání po sociálních pracovnících.

Praxe byla požadována u více než poloviny zájemců o pracovní pozice, tj u 92 inzerátů. Hranice pro splnění praxe se pohybovala od 1 roku až po 5 let. U 56 nabídek byla praxe uvedena pouze jako výhoda. Zbývající inzerce požadavek na praxi neuvedly.

Mezi dalšími požadavky byla nejčastěji uvedena znalost legislativy v sociálních službách (116 inzerátů), výborné komunikační schopnosti (108 inzerátů), znalost práce na PC (105 inzerátů), samostatnost, spolehlivost a flexibilitu (98 inzerátů) a schopnost empatie a psychická odolnost (83 inzerátů).

4.4.2 Pracovníci v sociálních službách (98 inzerátů z 297)

Pracovníci v sociálních službách hrají klíčovou roli v poskytování podpory a péče lidem, kteří potřebují pomoc kvůli zdravotním, sociálním nebo jiným důvodům. Jejich práce zahrnuje širokou škálu činností, které mohou být rozděleny do několika hlavních kategorií jako je: poskytování osobní péče, včetně pomoci s hygienou, oblékáním, stravováním a mobilitou, pomoc při zajišťování každodenních činností, jako je nakupování, úklid a vaření, podpora při dodržování léčebných a rehabilitačních plánů, poskytování emocionální podpory a poradenství klientům a jejich rodinám, organizace a vedení volnočasových a terapeutických aktivit, které pomáhají zlepšit kvalitu života klientů, pomoc při sociálním začleňování a podpora při budování sociálních kontaktů a vztahů, administrativní a organizační činnosti, poskytování informací a poradenství o dostupných sociálních službách a možnostech podpory, identifikace a řešení problémů, které mohou ohrozit zdraví nebo sociální situaci klientů, intervence v krizových situacích, poskytování okamžité podpory a zajišťování bezpečnosti klientů. Pracovníci v sociálních službách často pracují v různých

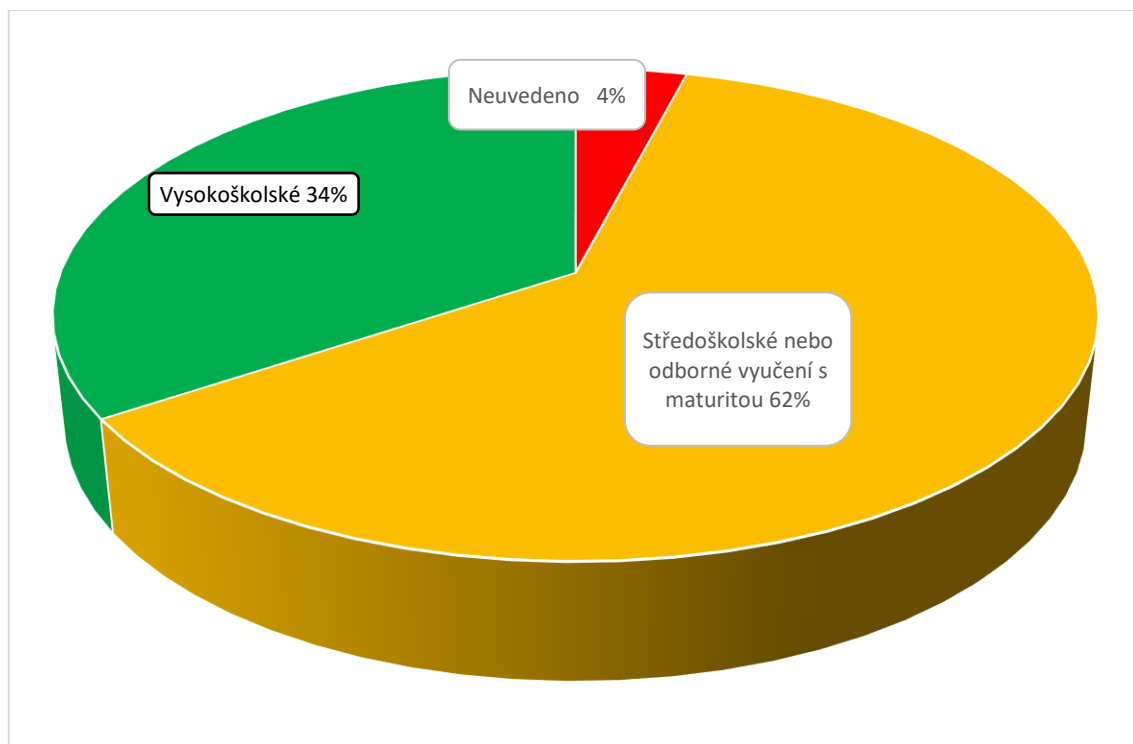
typech zařízení, jako jsou domovy pro seniory, stacionáře, azylové domy, denní centra, ale i v terénu, poskytují služby přímo v domácnostech klientů. Jejich práce vyžaduje empatii, trpělivost, dobré komunikační dovednosti a schopnost řešit problémy. (MPSV, 2006)

Výsledky výzkumu:

Z 297 inzerátů z pracovních pozic v sociálních službách bylo 98 inzerátů hledající pracovníky v sociálních službách. Pro pracovníků v sociálních službách bylo nejčastěji požadováno středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou (61 inzerátů). 34 inzerátů požadovalo minimálně vysokoškolské vzdělání. Zbylé inzeráty minimální získané vzdělání neuvedly.

Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po pracovnících v sociálních službách je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 10).

Graf 10 – Požadované vzdělání po pracovnících v sociálních službách



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) nasbírala ve svém výzkumu 86 inzerátů poptávající pracovníky v sociálních službách. Pro svůj výzkum jsem získala 98 inzerátů na tuto pracovní pozici, tj. o 12 inzerátů více než v jejím výzkumu. nicméně požadované vzdělání u pracovnících v sociálních službách neuvádí ani v jednom případě. Z tohoto důvodu nemohu tento požadavek v našich výzkumech porovnat.

Praxe byla požadována pouze výhodou u 43 nabídek na pracovní pozici. Podmínkou pro přijetí nebyla uvedena ani jednou. Ostatní inzeráty praxi neuvádějí.

Mez nejčastější další požadavky na pracovníky v sociálních službách patřilo řidičské oprávnění skupiny B (41 inzerátů), samostatnost (33 inzerátů), spolehlivost a zodpovědnost (29 inzerátů), organizační a komunikační schopnosti (27 inzerátů), ochotu cestovat a pracovat v terénu (24 inzerátů) a znalost práce na PC (19 inzerátů).

4.4.3 Osobní asistenti (21 inzerátů z 297)

Osobní asistenti v NNO jsou osoby, které poskytují podporu a asistenci lidem s různými typy zdravotního postižení, seniorům nebo jiným osobám, které potřebují pomoc při každodenních činnostech. Jejich práce je zaměřena na zlepšení kvality života těchto osob a umožnění jejich co největší samostatnosti. Osobní asistenti pomáhají s hygienou, oblékáním, stravováním a dalšími osobními potřebami klientů. Poskytují podporu při pohybu, například při vstávání z postele, chůzi nebo přesunu na invalidní vozík. Pomáhají klientům s úklidem, praním prádla, vařením a dalšími domácími pracemi. Zajišťují nákupy potravin a dalších potřeb. Doprovázejí klienty k lékaři, na úřady, na kulturní akce nebo jiné aktivity mimo domov. Osobní asistenti poskytují emocionální podporu a společnost, čímž přispívají k prevenci sociální izolace klientů. Podporují klienty v jejich zájmových a volnočasových aktivitách, jako jsou procházky, čtení, hraní her nebo návštěvy kulturních

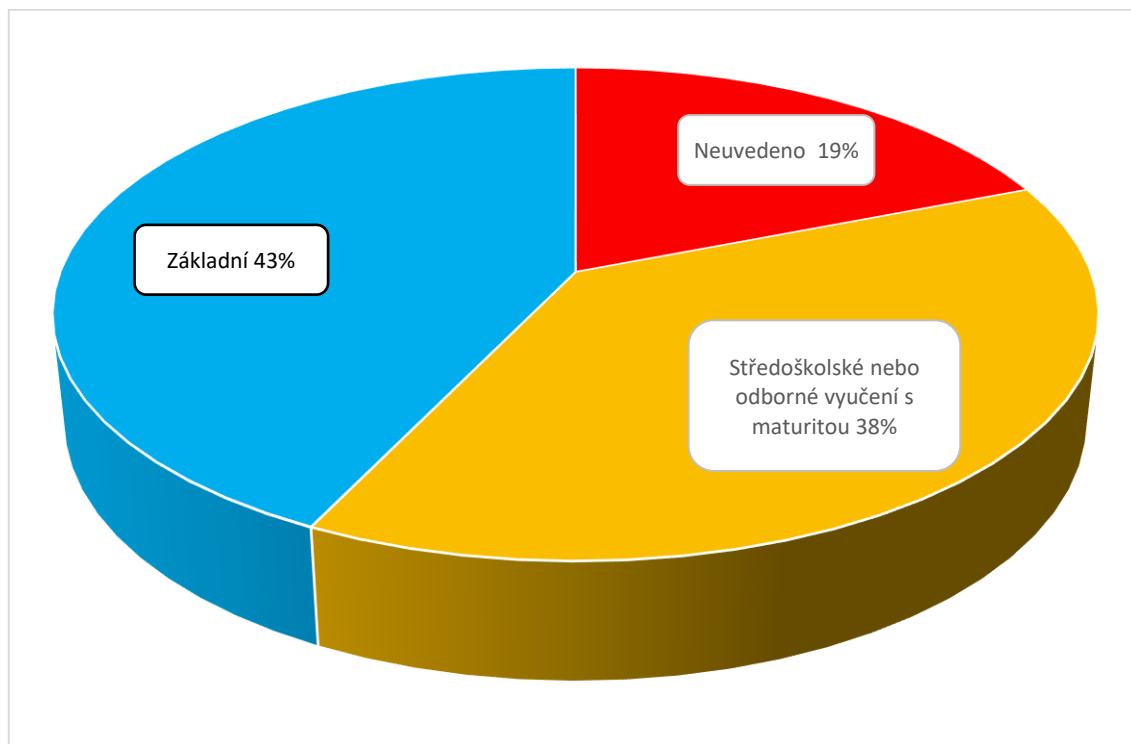
akcí. Monitorují zdravotní stav klientů a v případě potřeby informují zdravotnický personál nebo rodinné příslušníky. (MPSV, 2006)

Osobní asistenti v NNO hrají klíčovou roli při poskytování individuální podpory a zajišťování důstojného života pro osoby, které potřebují pomoc v každodenním životě. Jejich práce vyžaduje vysokou míru empatie, trpělivosti a odborné způsobilosti.

Výsledky výzkumu:

Za dobu sběru dat se vyskytlo pro pracovní pozice osobních asistentů celkem 21 inzerátů. Z tohoto čísla bylo požadováno základní vzdělání u 9 inzerátů. U 8 inzerátů bylo uvedeno minimální získané vzdělání středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. U zbylých poptávek po osobních asistencích bylo uvedeno, že vzdělání není rozhodující. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po osobních asistencích je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 11).

Graf 11 – Požadované vzdělání po osobních asistencích



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) ve svém výzkumu nasbírala 44 inzerátů poptávající osobní asistenty. V mém výzkumu se tato pracovní pozice objevila ve 21 případech, tj. o 23 inzerátů méně než u Bezděkové. Ve výzkumu Bezděkové bylo v 5 případech požadováno vyšší odborné vzdělání, v mém výzkumu se toto vzdělání u osobních asistentů neobjevilo v žádném inzerátu. Bezděková (2014) dále uvádí, že ve 20 inzerátech bylo požadováno středoškolské vzdělání nebo odborné vyučení s maturitou. V mém výzkumu toto vzdělání také převažuje u požadavcích na osobní asistenty. U této pracovní pozice bylo v obou výzkumech v některých inzerátech dostačující i základní vzdělání.

Praxe u této pracovní pozice nebyla požadována, byla pouze uvedena jako vítaná výhoda pro získání pracovního místa v 7 inzerátech.

Mezi nejčastější další požadavky spadaly nejvíce vlastnosti a dovednosti. Nejvíce byl požadován laskavý, trpělivý a kladný vztah k lidem (9 inzerátů), fyzická zdatnost a psychická odolnost (7 inzerátů), časová flexibilita (7 inzerátů), odpovědnost a spolehlivost (5 inzerátů). Překvapivě se objevil i požadavek na očkování proti žloutence typu B (5 inzerátů).

4.5 Pracovní pozice zaměřené na vzdělávání (65 inzerátů z 973)

Do této kategorie pracovních pozic jsou zařazeny stejné podkategorie jako ve výzkumu Bezděkové (2014). konkrétně to jsou: lektori, instruktoři, trenéři, vychovatelé, pedagogové, speciální pedagogové, logopedi, mentoři a edutaineři.

Bezděková (2014) se ve svém výzkumu dále zabývá pouze nejpočetnější skupinou, kterou v jejím výzkumu vytvořili lektori. Na rozdíl od jejího výzkumu se v této kategorii (tj. pracovní pozice zaměřené na vzdělávání) podrobněji zabývám ještě speciálními pedagogy, protože tvoří téměř stejně obsáhlou skupinu pracovních pozic v mém výzkumu.

Bezděková (2014) ve svém výzkumu nasbírala 77 inzerátů poptávající pracovní pozice z oblasti zaměřené na vzdělání. V mém výzkumu bylo posbíráno 65 inzerátů na tyto pracovní pozice. Bezděková (2014) pro svůj výzkum tedy získala o 12 inzerátů více.

4.5.1 Lektori (34 inzerátů ze 65)

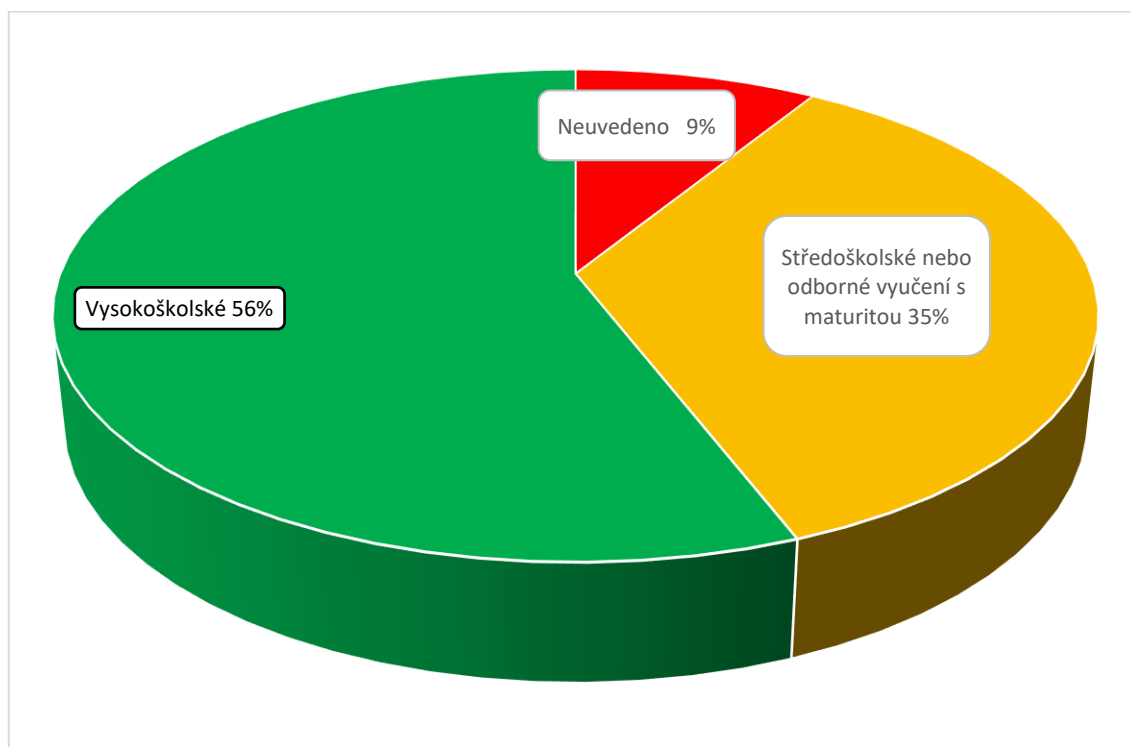
Lektori v NNO jsou odborníci, kteří se zabývají vzděláváním, školením a rozvojem dovedností u různých cílových skupin. Pracují v různých oblastech, jako je sociální práce, zdravotní péče, ekologie, lidská práva, kultura a mnoho dalších. Jejich role je klíčová pro šíření znalostí, posilování kapacit a zvyšování povědomí o různých tématech. Lektori připravují a vedou kurzy, workshopy, semináře a školení pro různé cílové skupiny, včetně zaměstnanců NNO, dobrovolníků, klientů a veřejnosti. Pokrývají širokou škálu temat, která jsou relevantní pro činnost organizace, jako je sociální práce, environmentální ochrana, zdravý životní styl, lidská práva, osobní rozvoj, a další. Vyvíjejí a aktualizují vzdělávací materiály, jako jsou prezentace, skripta, pracovní sešity, online kurzy a další výukové prostředky. Nabízejí individuální konzultace a koučink pro jednotlivce, kteří potřebují specifickou podporu nebo rozvoj dovedností. Pomáhají lidem řešit konkrétní problémy nebo dosahovat osobních a profesních cílů. Lektori v NNO hrají zásadní roli při zajišťování odborného rozvoje a vzdělávání nejen uvnitř organizace, ale i pro širší komunitu a veřejnost. Jejich práce pomáhá zvyšovat odbornou způsobilost a povědomí o klíčových tématech, což přispívá k dosahování cílů neziskových organizací a k pozitivním změnám ve společnosti. (Česká asociace vzdělávání dospělých, 2020)

Výsledky výzkumu:

Po lektorech byla poptávka ve 34 inzerátech. Nejvíce bylo požadováno vysokoškolské vzdělání. To obsahovalo 19 inzerátů. Dalších 12 inzerátů požadovalo středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Zbylé tři inzeráty požadavek na vzdělání

neuedly. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po lektorech je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 12).

Graf 12 – Požadované vzdělání po lektorech



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) získala 47 inzerátů poptávající lektory. V mém výzkumu se objevilo 34 inzerátů poptávající tuto pracovní pozici, tj. o 13 inzerátů méně. V mém výzkumu převažovalo požadované vysokoškolské vzdělání, to se ve výzkumu Bezděkové (2014) objevilo pouze ve 4 inzerátech na tuto pracovní pozici. U Bezděkové (2014) je nejvíce požadované naopak základní vzdělání. Tento rozdíl přisuzuji faktu, že se v mém výzkumu objevilo nejvíce poptávek po lektorech do vzdělávacích zařízení. U Bezděkové (2014) bylo druhé nejvíce zastoupené požadované vzdělání střední nebo odborné vyučení s maturitou. Tento druh vzdělání se objevil shodně na druhé příčce i v mém výzkumu.

Praxe byla uvedena jako podmínka pouze ve 4 případech, kde hranice pro získání pracovní pozice nebyla uvedena. V 8 inzercích byla praxe výhodou. Zbylé nabídky požadavek na praxi neuvedly.

Další požadavky na pracovní pozici lektorů nejvíce obsahovaly vlastnostní rysy. Nejčastěji se objevoval požadavek na schopnost dobré komunikace (21 inzerátů), empatie (19 inzerátů), týmové spolupráce a ochota učit se novým postupům (15 inzerátů), znalost práce na PC (12 inzerátů) a řidičský průkaz skupiny B (9 inzerátů).

4.5.2 Speciální pedagogové (31 inzerátů ze 65)

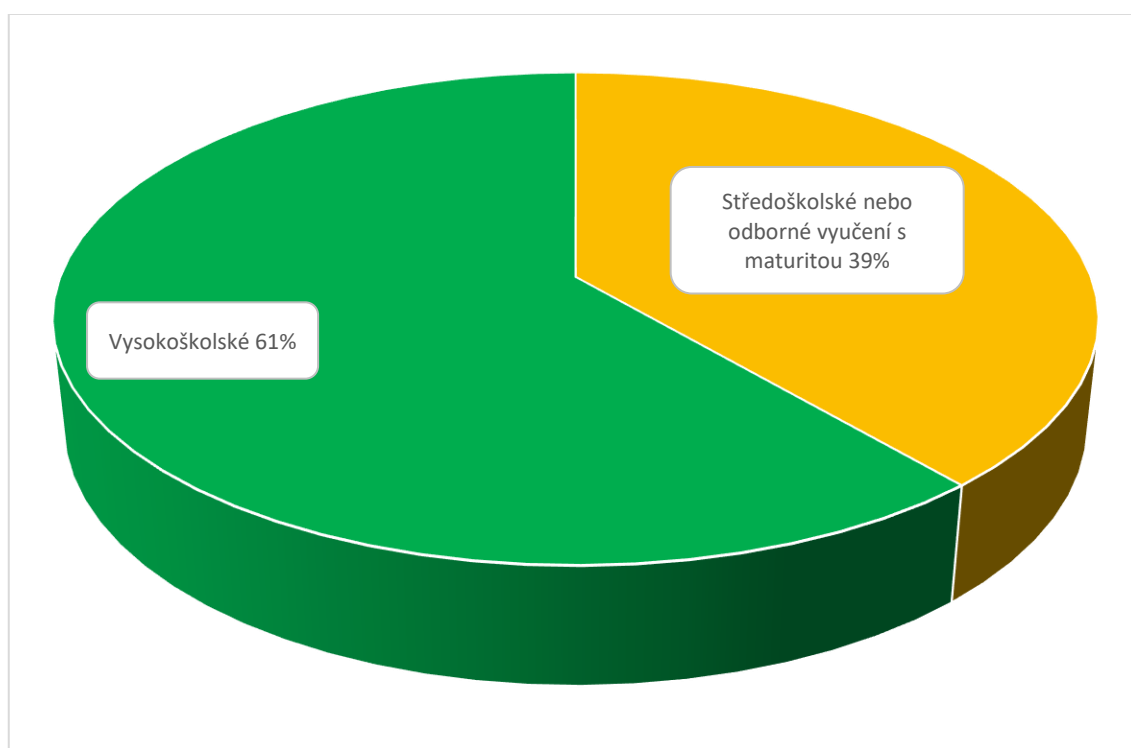
Švarcová (2014) uvádí, že speciální pedagogové v neziskových organizacích hrají klíčovou roli v podpoře a vzdělávání osob se speciálními potřebami, zajišťují, že tito jedinci mají přístup ke kvalitnímu vzdělávání a podpůrným službám, které jim umožní dosáhnout jejich plného potenciálu. Jejich práce zahrnuje široké spektrum aktivit. Speciální pedagogové provádějí diagnostiku a hodnocení individuálních potřeb svých klientů. Na základě diagnostiky vytvářejí individuální vzdělávací plány, které jsou přizpůsobeny specifickým potřebám každého klienta. Tyto plány zahrnují cíle, metody výuky a specifické podpůrné strategie. Speciální pedagogové přímo vyučují a podporují své klienty. Speciální pedagogové úzce spolupracují s rodinami svých klientů a dalšími odborníky, jako jsou psychologové, logopedi, fyzioterapeuti a další pedagogové. Tato spolupráce zajišťuje komplexní přístup k podpoře a vzdělávání klientů. Poskytují poradenství a školení pro rodiče, učitele a další osoby, které se podílejí na vzdělávání a péči o osoby se speciálními potřebami. Pomáhají jim porozumět specifickým potřebám a efektivním metodám podpory.

Výsledky výzkumu:

Během sběru dat jsem narazila na 31 inzerátů poptávající speciálního pedagoga. Z tohoto počtu byl požadavek na vzdělání téměř u všech identický. Nejčastěji bylo

poptáváno vysokoškolské vzdělání, tj. 19 inzerátů. Dalších 12 inzerátů požadovalo minimálně středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Středoškolské vzdělání bylo možné pod podmínkou řádného specifického osvědčení nebo certifikace podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, který stanovuje požadavky na kvalifikaci pedagogických pracovníků v České republice. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po speciálních pedagozích je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 13).

Graf 13 – Požadované vzdělání po speciálních pedagozích



Zdroj: Vlastní výzkum

U Bezděkové (2014) se tato pracovní pozice objevila pouze ve 4 inzerátech, proto se jí dále nezabývá. V mém výzkumu se tato pracovní pozice objevila v 31 případech. Ale nelze porovnat tyto požadavky na vzdělání s Bezděkovou (2014). Pouze se domnívám, že požadované vzdělání bylo obdobné, protože na vzdělání speciálních pedagogů je zákon, který požaduje jejich minimální vzdělání.

Praxe byla podmínkou u 13 inzerátů. Hranice pro získání této pracovní pozice byla u těchto inzerátů stanovena od 1 roku po 5 let. Nejčastěji však byla praxe jen výhodou. Tato výhoda byla uvedena u 15 zveřejněných inzerátů. Ostatní inzeráty praxi neuvedly.

Mezi nejčastějšími dalšími požadavky na speciální pedagogy byla orientace v oblasti pracovní pozice (28 inzerátů), empatie (26 inzerátů), klidná povaha (23 inzerátů) a dobrá schopnost komunikace (17 inzerátů).

4.6 Pracovní pozice zaměřené na zdravotní služby (57 inzerátů z 973)

Pracovní pozice zaměřené na poskytování zdravotních služeb v nestátních neziskových organizacích zahrnují širokou škálu činností, které se soustředí na podporu zdraví a poskytování přímé péče jednotlivcům i komunitám.

Do kategorie pracovních pozic zaměřené na zdravotní služby jsou zařazeny zdravotní sestry a lékaři.

Bezděková (2014) pro svůj výzkum získala 51 inzerátů z oblasti zaměřené na zdravotní služby. V mém výzkumu se objevilo v téže kategorii 57 inzerátů, tj. o 6 inzerátů více než ve výzkumu Bezděkové (2014).

4.6.1 Zdravotní sestry (46 inzerátů z 57)

Zdravotní sestry v nestátních neziskových organizacích plní klíčovou roli v poskytování zdravotní péče a podpory různým skupinám lidí. Zdravotní sestry v NNO často poskytují základní zdravotní péči a preventivní služby. Zdravotní sestry v NNO hrají důležitou roli v edukaci pacientů a jejich rodin. Poskytují informace o různých zdravotních stavech, léčebných postupech a preventivních opatřeních. Pomáhají také pacientům pochopit a řídit jejich zdravotní problémy a léčbu. V rámci své práce poskytují zdravotní sestry ošetrovatelskou péči. Často také koordinují péči s dalšími zdravotnickými pracovníky a zajišťují, aby pacienti dostávali komplexní a kontinuální péči. Zdravotní sestry v NNO často

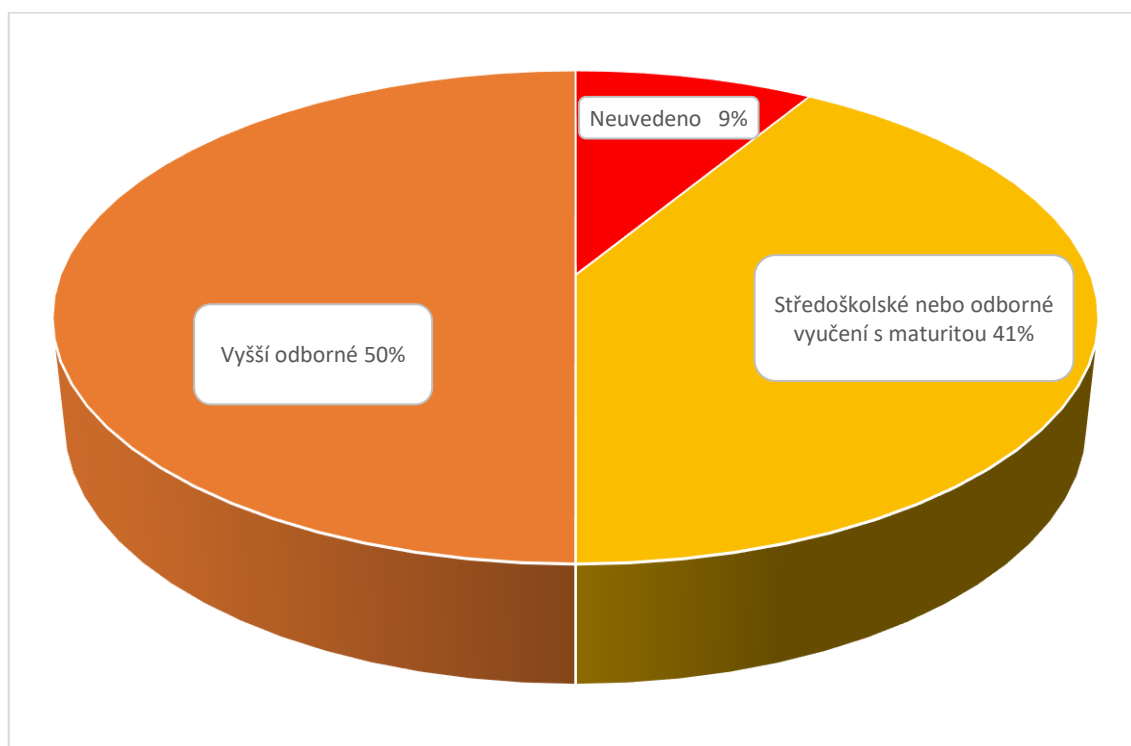
poskytují emocionální a psychologickou podporu pacientům a jejich rodinám. Pracují s lidmi, kteří čelí různým zdravotním a životním výzvám, a pomáhají jim zvládat stres a úzkost spojené s jejich zdravotním stavem. Některé zdravotní sestry v NNO poskytují domácí péči, kde navštěvují pacienty v jejich domovech. Pomáhají s každodenními úkony, poskytují lékařskou péči a sledují zdravotní stav pacientů v jejich přirozeném prostředí. Tato forma péče je často zaměřena na seniory, chronicky nemocné nebo osoby s postižením. (Šafránková, 2020)

Podle českého zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, musí zdravotní sestry mít odpovídající vzdělání, které zahrnuje absolvování akreditovaného studijního programu v oboru ošetrovatelství. (MZ,2004)

Výsledky výzkumu:

Posbíráno bylo celkem 46 inzerátů, které poptávaly zdravotní sestry. Z těchto nabídek na pracovní pozici bylo 19 inzerátů s podmínkou minimálního vzdělání středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. 17 inzerátů požadovalo vysokoškolské vzdělání. 6 inzerátů uvedlo požadavek na vyšší odborné vzdělání a zbylé tento požadavek neuvedlo. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po zdravotních sestrách je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 14).

Graf 14 – Požadované vzdělání po zdravotních sestrách



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) posbírala během svého výzkumu 44 inzerátů poptávající zdravotní sestry. V mém výzkumu se objevilo 46 inzerátů poptávající tuto pracovní pozici, tj. o 2 inzeráty více než u Bezděkové (2014). Bezděková (2014) nejvíce posbírala inzeráty, které požadovaly středoškolské vzdělání nebo odborné vyučení s maturitou po zdravotních sestrách. V mém výzkumu se inzeráty požadující toto vzdělání objevily až na druhé příčce nejčastěji požadovaného vzdělání. Nejvíce poptávané vzdělání v mém výzkumu po zdravotních sestrách bylo vyšší odborné. Vysokoškolské vzdělání nebylo poptáváno ani v jednom z výzkumů. Inzerát s dostačujícím základním vzděláním se objevil pouze ve výzkumu Bezděkové (2014). Ve výzkumu Bezděkové (2014) se navíc objevil inzerát, který požadoval pouze odborné vyučení bez maturity. Takový inzerát se v mém výzkumu neobjevil ani jednou.

Praxe byla u této pracovní pozice požadována poměrně často. U 18 nabídek byla praxe přímou podmínkou pro získání pracovního místa. Hranice pro splnění podmínky byla stanovena od 2 do 3 let. U 12 inzerátů byla praxe vítaným benefitem. Ostatní inzeráty požadavek nevedly.

Nejčastější další požadavky bylo profesionální vystupování (17 inzerátů), empatie a výborné komunikační dovednosti (15 inzerátů), pozitivní přístup k práci (12 inzerátů), zodpovědnost pečlivost (8 inzerátů), iniciativa a týmový duch (7 inzerátů).

4.6.2 Lékaři (11 inzerátů z 57)

Lékaři pracující v nestátních neziskových organizacích plní řadu klíčových úkolů, které se mohou lišit podle specifického zaměření organizace. Lékaři v NNO často poskytují primární zdravotní péči, diagnostikují a léčí pacienty, předepisují léky a poskytují lékařské konzultace. Ale také vedou preventivní programy zaměřené na veřejné zdraví, jako jsou očkovací kampaně, osvěta o hygieně, výživě a prevenci nemocí. V rámci humanitárních misí a krizových situací (např. přírodní katastrofy, konflikty) lékaři poskytují akutní lékařskou péči, koordinují zdravotnické týmy a zajišťují zásobování zdravotnickým materiálem. Spolupracují s místními zdravotnickými pracovníky a komunitami na zlepšení zdravotní infrastruktury a kapacit, školí místní personál a podporují dlouhodobé zdravotnické projekty. (Šafránková, 2020)

Výsledky výzkumu:

U 11 inzerátů shánějící lékaře do nestátních neziskových organizací bylo požadováno pouze vysokoškolské vzdělání. Podle českého právního rámce, lékaři musí mít odpovídající vzdělání a být registrováni u České lékařské komory, což je specifikováno v zákoně č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách. (MZ, 2011)

Bezděková (2014) ve svém výzkumu uvedla, že narazila na 7 inzerátů, které poptávaly lékaře. V mém výzkumu se tato pracovní pozice objevila v 11 případech, tj. o 4 inzeráty více než ve výzkumu Bezděkové (2014). Bezděková (2014) se dále této pracovní pozici nevěnuje, ale u této pracovní pozice dle České legislativy nemůže být požadováno jiné vzdělání než vysokoškolské, proto nemůže být vzdělání u této pracovní pozice porovnáváno.

Praxe byla požadována u 3 inzerátů. Pouze u jednoho byla stanovena podmínka praxe aspoň 2 roky. Ostatní inzeráty požadavek neuvedly.

Mezi nejčastějšími dalšími požadavky na lékaře byla psychická odolnost (7 inzerátů), schopnost týmové spolupráce (6 inzerátů), empatie (6 inzerátů), samostatnost (4 inzeráty) a zodpovědnost (4 inzeráty).

4.7 Obslužný personál (53 inzerátů z 973)

V této kategorii jsou zařazené stejné pracovní pozice jako Bezděková (2014). Mezi tyto nabídky patří administrativní pracovníci (nikoli asistenty), kuchaři, řidiči, uklízečky, údržbáři, provozní, pokojské, recepční a správci.

Výsledky výzkumu:

Nejvíce byli poptáváni administrativní pracovníci, kterých bylo sháněno 26. Na tyto pracovníky nebyly kladeny velké požadavky. Pro 17 pracovních pozic nebyl uveden požadavek na minimální vzdělání. Pro 5 pracovních pozic bylo požadováno minimálně středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Zbylé 4 nabídky žádaly aspoň základní vzdělání.

Praxe se mezi těmito pracovními nabídkami nevyskytla ani jednou.

Mezi nejčastějšími dalšími požadavky byla samostatnost (13 inzerátů), dobré organizační schopnosti (9 inzerátů), systematickosti (8 inzerátů), flexibilita (6 inzerátů), pečlivost (5 inzerátů) a ochota učit se novým věcem (5 inzerátů).

Nabídka pracovní pozice kuchař/a se vyskytla v 8 případech. Na tuto pracovní pozici bylo požadováno pouze odborné vyučení bez maturity. Praxe také nebyla potřeba, pouze někdy jen vítána. Nejčastější další požadavky byly chuť pracovat (4 inzeráty), samostatnost (4 inzeráty), fyzický stav odpovídající pracovní náplni (3 inzeráty), spolehlivost a zodpovědnost (3 inzeráty).

Pracovní pozice řidiče se vyskytla ve výzkumu celkem v 5 případech. Stejně jako na předešlou pracovní pozici nebyly ani na tuto kladeny velké požadavky. Vzdělání nebylo uvedeno buď vůbec, nebo jen minimální. Praxe byla u všech vítaným benefitem. Dalšími požadavky byly samostatnost (4 inzeráty), empatie (3 inzeráty) a radost práce s lidmi (2 inzeráty).

Pracovní pozice úklidových pracovníků byla poptávána celkem v 6 případech. Praxe ani vzdělání nebyly požadovány ani v jednom inzerátu. Mezi dalšími požadavky byly nejčastěji samostatnost (4 inzeráty), spolehlivost (4 inzeráty), zodpovědnost (4 inzeráty) a aktivní přístup (3 inzeráty).

Údržbáři byli poptáváni celkem v 6 případech. Vzdělání bylo u všech inzerátů uvedeno odborné vyučení bez maturity. Praxe byla vítaným benefitem. Nejčastější další požadavky byly spolehlivost (5 inzerátů), týmovost a pozitivní přístup (4 inzeráty), řídičský průkaz skupiny B (4 inzeráty) a fyzická zdatnost (3 inzeráty).

Bezděková (2014) ve svém výzkumu do této kategorie pracovních pozic zařadila celkem 47 inzerátů. V mém výzkumu se objevilo 53 inzerátů, které jsem zařadila do této

kategorie pracovních pozic, tj. o 6 více než ve výzkumu Bezděkové (2014). Bezděková (2014) jednotlivé požadavky na vzdělání o jednotlivých pracovních pozic v této kategorii neuvádí, proto není možné, aby bylo provedeno porovnání výzkumů.

Všechny ostatní pracovní pozice (tj. provozní, pokojské, recepční a správci) se ve výzkumu objevili pouze jednou.

4.8 Asistenti (69 inzerátů z 973)

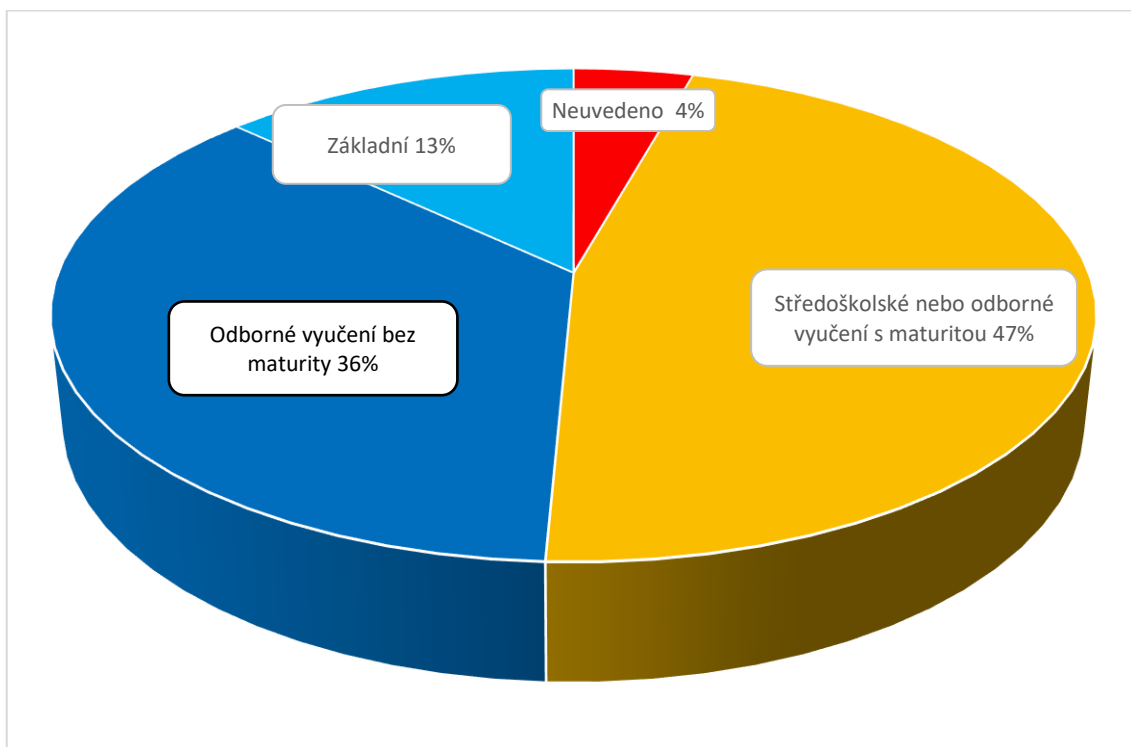
Do této kategorie spadají všichni asistenti vyjma asistentů osobních a pro administraci.

Stejně jako Bezděková (2014) patří sem pracovní pozice administrativních pracovníků bez bližší specifikace, asistenti určitých oddělení, středisek, v chráněném bydlení, sociálně terapeutické dílny, denního stacionáře, podporovaného zaměstnávání atd. Dále se jednalo o asistenty vyšších pracovníků v organizaci – např. personalisty, projektového manažera, pedagoga, finančního manažera atd. Jednalo se také o asistenty programů, kroužků, účetní asistentku nebo asistentku podkladů pro mzdy. V tomto případě je zkoumán celý vzorek asistentů dohromady.

Výsledky výzkumu:

Asistentů bylo požadováno ve výzkumu celkem 69. Ve 32 případech bylo dostatečné vzdělání středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. V 25 inzerátech stačilo vzdělání odborné bez maturity. V 9 případech stačilo vzdělání základní. Ve zbylé požadavek na vzdělání neuveden. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po asistentech je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 15).

Graf 15 – Požadované vzdělání po asistentech



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) ve svém výzkumu získala 43 inzerátů, které poptávaly asistenty z výše uvedených kategorií. V mém výzkumu se objevilo 69 inzerátů na tyto pracovní pozice, tj. o 26 inzerátů více než ve výzkumu Bezděkové (2014). Ve výzkumu Bezděkové (2014) a v mém výzkumu bylo nejčastěji poptáváno po asistentech středoškolské vzdělání nebo odborné vyučení s maturitou. Také ve druhém nejčastěji poptávaném vzdělání se naše výzkumu shodly. Druhé nejvíce poptávané vzdělání po asistentech bylo odborné vyučení bez maturity. V mém výzkumu se dále objevilo jen dostačující základní vzdělání nebo požadavek na vzdělání nebyl specifikován. U Bezděkové (2014) bylo dále po asistentech požadováno vysokoškolské, vyšší odborné a základní vzdělání.

Požadavek na praxi nebyl podmínkou u žádného inzerátu. Hranice praxe pro získání pracovní pozice tak nebyla stanovena. Ve 41 případech byla praxe vítaným benefitem.

Mezi nejčastější další požadavky patřila komunikace na výborné úrovni (35 inzerátů), znalost specifik NNO (29 inzerátů), samostatnost (25 inzerátů), pečlivost (24 inzerátů), spolehlivost (21 inzerátů) a pozitivní přístup (19 inzerátů).

4.9 Terapeuti (66 inzerátů z 973)

Do kategorie terapeutů jsou zařazeni terapeuti z oblasti: psychologie, fyziologie, ergonomie, sociologie a nutriční terapeuti.

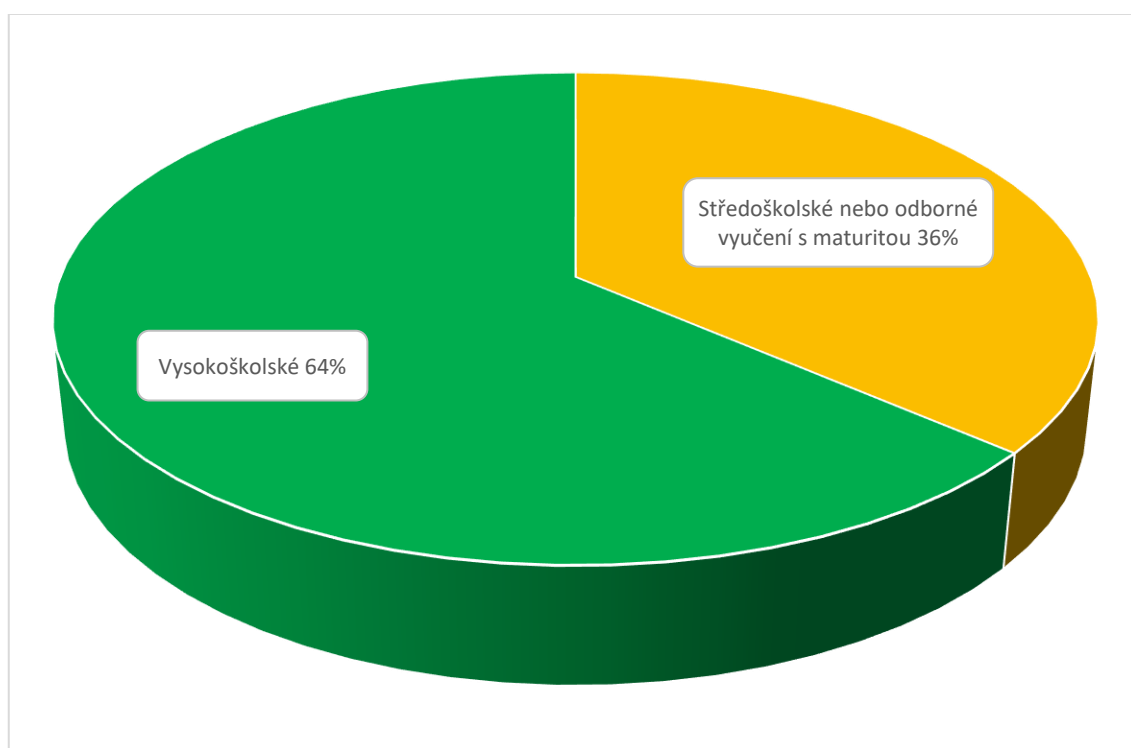
Terapeuti v nestátních neziskových organizacích se zaměřují na poskytování různých forem terapeutické podpory a intervence. Jejich role a odpovědnosti se mohou lišit v závislosti na konkrétním zaměření organizace a typu terapie, kterou poskytují.

Terapeuti poskytují individuální sezení klientům, kteří potřebují psychologickou, emocionální nebo fyzickou podporu. Mohou pracovat s různými cílovými skupinami, včetně dětí, dospělých, seniorů nebo lidí s postižením. Někteří terapeuti vedou skupinové terapeutické sezení, kde se klienti mohou vzájemně podporovat a sdílet své zkušenosti. Skupinová terapie je často využívána v rámci rehabilitačních programů, podpůrných skupin nebo komunitních center. Terapeuti mohou také pracovat s celými rodinami, aby pomohli řešit problémy a zlepšit komunikaci mezi členy rodiny. Rodinná terapie je často využívána v případech, kdy rodiny procházejí krizemi, jako je ztráta blízkého, rozvod nebo konflikty. Terapeuti poskytují podporu klientům v akutní krizi. Tato činnost zahrnuje okamžitou pomoc při zvládnání stresu, úzkosti, deprese nebo traumatických událostí. Terapeuti často spolupracují s jinými odborníky, jako jsou lékaři, sociální pracovníci, speciální pedagogové a další členové multidisciplinárních týmů, aby zajistili komplexní péči pro své klienty. (Miller, 2011)

Výsledky výzkumu:

Ve výzkumu se objevilo celkem 66 inzerátů poptávající různé terapeuty. U většiny inzerátů převažoval požadavek na vysokoškolské vzdělání. Toto vzdělání požadovalo 42 inzercí. Zbylé inzeráty požadovaly minimálně středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. U těchto inzerátů se objevil požadavek na absolvovaný akreditovaný kurz či výcvik. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po terapeutech je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 16).

Graf 16 – Požadované vzdělání po terapeutech



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) pro svůj výzkum získala 22 inzerátů poptávající terapeuty. V mém výzkumu se objevilo celkem 66 inzerátů poptávající psychoterapeuty, fyzioterapeuty, socioterapeut atd. Rozdíl mezi nasbíranými inzeráty je o 44 inzerátů více v mém výzkumu. Výzkumy se shodly v nejvíce poptávaném vzdělání po terapeutech, které bylo vysokoškolské. Ve výzkumu Bezděkové (2014) bylo dále poptáváno vyšší odborné vzdělání.

Dále je v obou výzkumech poptáváno středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Další požadované vzdělání po terapeutech nebylo ani v jednom výzkumu uvedeno.

Praxe byla požadována u 34 nabídek pracovní pozice. Hranice pro splnění podmínek byla stanovena od 1 roku po 5 let. Dalších 18 inzerátů praxi vítalo.

Nejčastější další požadavky byl především kladný vztah k cílové skupině (57 inzerátů), odolnost vůči stresu (43 inzerátů), samostatnost (42 inzerátů), spolehlivost (39 inzerátů), smysl pro týmovou práci (33 inzerátů).

4.10 Účetní (61 inzerátů z 973)

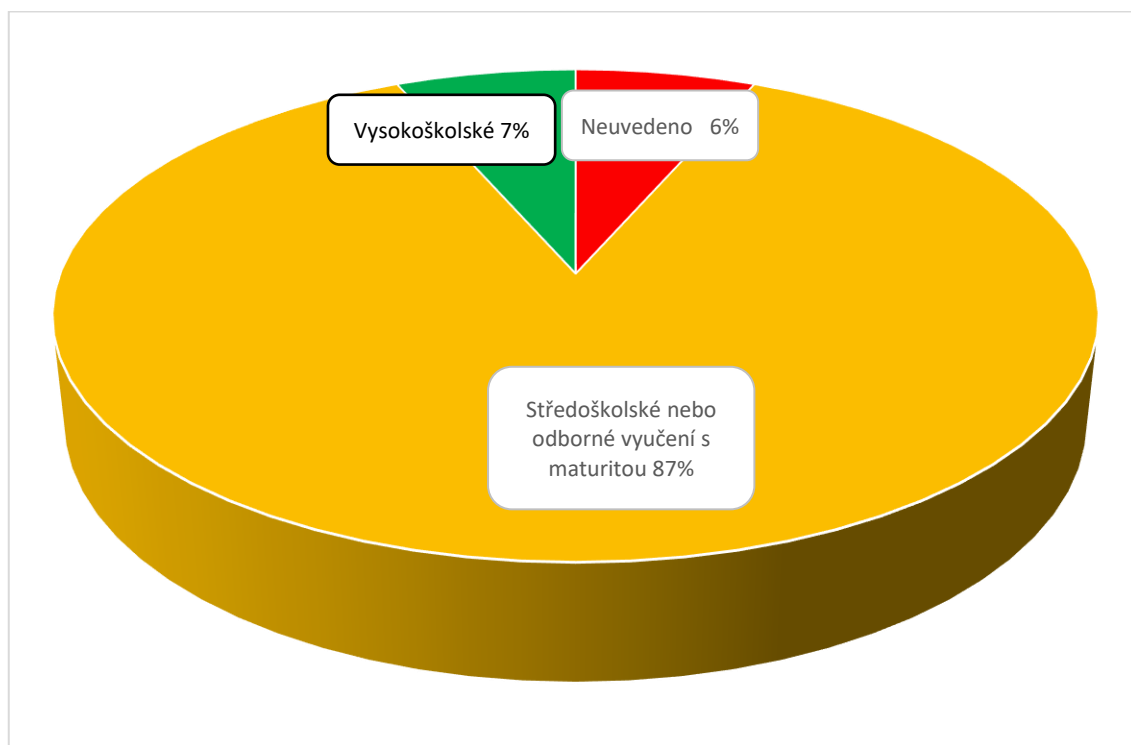
Účetní v nestátních neziskových organizacích mají klíčovou roli v zajišťování finanční stability a transparentnosti organizace. Jejich práce zahrnuje různé činnosti související s finančním řízením, účetnictvím a administrativou. Účetní jsou zodpovědní za přesné a úplné vedení účetních knih. To zahrnuje záznamy o příjmech, výdajích, majetku a závazcích organizace. Účetní se podílejí na sestavování a správě rozpočtu organizace. To zahrnuje sledování skutečných výdajů a příjmů oproti plánovaným položkám v rozpočtu a identifikaci případných odchylek. Účetní jsou často zodpovědní za zpracování mezd zaměstnanců, včetně výpočtu platů, odvodů na sociální a zdravotní pojištění a dalších mzdových povinností. NNO často získávají finanční prostředky z grantů a dotací. Účetní musí vést přesnou evidenci těchto prostředků, sledovat jejich použití a připravovat potřebné finanční zprávy pro poskytovatele grantů. Účetní zajišťují, že organizace plní své daňové povinnosti. To zahrnuje přípravu a podání daňových přiznání, jako je přiznání k dani z příjmu, DPH a dalších relevantních daní. (Hopkins, 2017)

Výsledky výzkumu:

Inzerátů poptávajících účetní bylo nasbíráno celkem 61. 53 inzerátů požadovalo minimálně středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. 4 inzeráty požadovaly

vysokoškolské vzdělání a zbylé 4 požadavek na vzdělání nevedly. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po účetních je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 17).

Graf 17 – Požadované vzdělání po účetních



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková během svého výzkumu posbírala 17 inzerátů poptávající účetní. V mém výzkumu byla tato pracovní pozice poptávána mnohem častěji. Během výzkumu jsem posbírala celkem 61 inzerátů shánějící účetní. Rozdíl mezi nasbíranými inzeráty na pracovní pozici účetních byl o 44 inzerátů více v mém výzkumu. ve výzkumu Bezděkové (2014) bylo požadované vzdělání nejčastěji středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Stejný požadavek na vzdělání se objevil i v mém výzkumu. Dále bylo u pár inzerátů v obou případech požadováno vysokoškolské vzdělání. Bezděková (2014) narazila na jeden inzerát, kde na pracovní pozici účetního stačilo pouze základní vzdělání. Na takový inzerát jsem během svého výzkumu nenarazila, pouze se objevil inzerát, kde požadované vzdělání nebo uvedeno.

Praxe u této pracovní pozice byla velmi často žádána. Jako povinnost pro získání pracovního pozice byla uvedena u 34 inzerčí. Hranice pro splnění požadavků se pohybovala od 2 do 5 let praxe. Zbylé inzeráty praxi přímo nepožadovaly, ale byla velmi často vítána, tj. 17 inzerátů.

Nejčastější další požadavky byly schopnost pracovat samostatně (49 inzerátů), organizovanost (43 inzerátů), logické a analytické myšlení (38 inzerátů), znalost práce na PC (34 inzerátů). Velmi často se objevoval požadavek na praktické znalosti účetnictví a daní.

4.11 Ostatní pracovní pozice (27 inzerátů z 973)

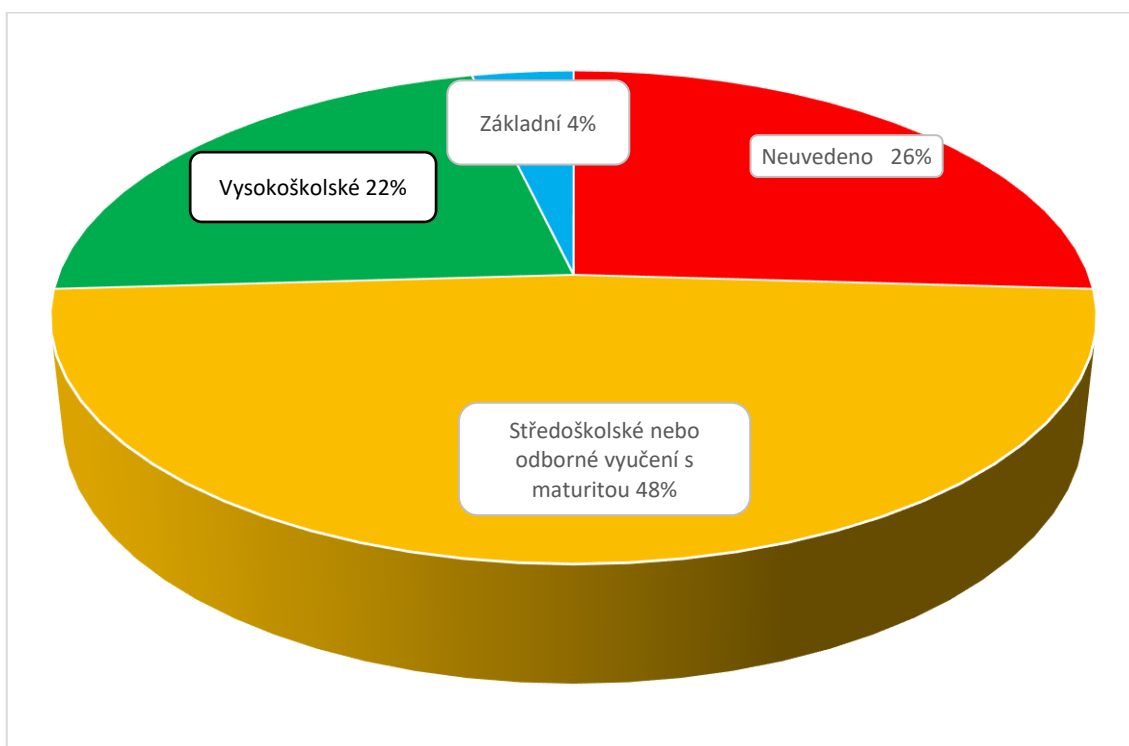
Do této kategorie jsem řadila pracovní pozice, které se nehodily do žádné výše uvedené kategorie pracovních pozic, které vytvořila ve svém výzkumu Bezděková (2014). Rozdělení pracovních pozic jsem dodržela stejně jako Bezděková, aby naše výsledky výzkumů bylo možné porovnat.

Výsledky výzkumu:

V této kategorii jsou zařazeny například pracovní pozice: chůva (7 inzerátů), pracovní pozice v IT oblasti (6 inzerátů), adiktolog (1 inzerát), „šič či šička“ (1 inzerát), „kolega do týmu X NNO organizace (1 inzerát). Dále se po jednom inzerátů objevily pracovní pozice, které vznikly dočasně z různých důvodů. Takovým příkladem je například pracovní pozice „zabydlovací pracovník/e pro uprchlíky z Ukrajiny“.

Do této kategorie bylo zařazeno 27 inzerátů. Z toho počtu inzerátů tvořily největší počet pracovní pozice, na které bylo požadováno středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou, tj. 13 inzerátů. Dále následovalo 7 inzerátů, kde požadované vzdělání nebylo uvedeno. 6 inzerátů požadovalo vysokoškolské vzdělání. Pouze 1 inzerát požadoval jen základní vzdělání. Procentuální rozložení požadovaného vzdělání po ostatních pracovních pozicích je zobrazeno v následujícím grafu (Graf 18).

Graf 18 – Požadované vzdělání po ostatních pracovních pozicích



Zdroj: Vlastní výzkum

Bezděková (2014) během svého výzkumu narazila na inzeráty poptávající pracovní pozice, které zařadila do této kategorie. Neuvádí však jejich počet ani jiné požadavky, proto není možné provést porovnání této kategorie pracovních pozic ve výzkumu Bezděkové (2014) a v mém výzkumu.

Praxe byla v této skupině vyžadována v 11 případech. Hranice pro splnění požadavků byla od 1 roku do 3 let. V dalších 8 případech byla praxe vítána.

Nejčastější další požadavky byly pečlivost (11 inzerátů), spolehlivost (8 inzerátů), schopnost samostatné práce (7 inzerátů), schopnost práce v týmu (5 inzerátů).

4.12 Výsledky výzkumu po nejvíce poptávané pracovní pozici

Během sběru dat bylo nashromážděno 973 inzerátů. Tyto inzeráty byly rozděleny stejně jako ve výzkumu Jany Bezděkové (2014) do několika kategorií. Tyto kategorie jsou:

pracovní pozice zaměřené na získávání financí, vedoucí pracovní pozice, pracovní pozice v sociálních službách, pracovní pozice zaměřené na vzdělávání, pracovní pozice zaměřené na zdravotní služby, obslužný personál, asistenti, terapeuti, účetní a ostatní pracovní pozice.

Porovnání počtu nasbíraných inzerátů po jednotlivých pracovních pozicích v mém výzkumu a ve výzkumu Bezděkové (2014) znázorňuje následující tabulka (Tab. 3).

Tabulka 3: Porovnání nejvíce poptávané pracovní pozice v mém výzkumu a ve výzkumu Bezděkové

Název pracovní pozice:	Počet inzerátů v mém výzkumu:	Počet inzerátů ve výzkumu Bezděkové:
Prodejci	36	157
Recruiteři/frontlineři	29	55
Fundraiseři	39	18
Koordinátoři	32	41
Ředitelé	15	25
Projektový manažeři	14	23
Ostatní manažeři/vedoucí prac. pozice	113	96
Sociální pracovníci	178	83
Pracovníci v sociálních službách	98	86
Osobní asistenti	21	44
Lektoři	34	47
Speciální pedagogové	31	X
Zdravotní sestry	46	44
Lékaři	11	7
Obslužný personál	53	47
Asistenti	69	43
Terapeuti	66	22
Účetní	61	17
Ostatní pracovní pozice	27	X

Zdroj: Vlastní výzkum, Bezděková 2014.

Nejpočetnější kategorií byly pracovní pozice v sociálních službách. Těchto inzerátů bylo posbíráno 297. Do této kategorie byli zařazeni sociální pracovníci v NNO, pracovníci v sociálních službách v NNO a osobní asistenti.

Ze všech pracovních pozic byla nejvíce poptávána pracovní pozice sociálních pracovníků. Sociálních pracovníků bylo poptáváno 178. Do této kategorie byli zahrnuti i terénní sociální pracovníci.

Nejvíce byl požadován plný pracovní úvazek, tj. 93 inzerátů. Následovala kombinace pracovního úvazku, a to plný nebo zkrácený pracovní úvazek. Kombinace těchto úvazků se vyskytla u 56 inzerátů. U 29 inzerátů byl uveden typ pracovního úvazku zkrácený.

U této pracovní pozice je nutné upozornit na to, že dva inzeráty nesplňovaly podmínku nutného minimálního vzdělání. Vzdělání dle zákona 108/2006 Sb§110. - minimální dosažené vzdělání VOŠ, VŠ vzdělání se zaměřením na speciální pedagogiku, sociální práci (kvalifikace dle zákona č. 108/2006 Sb.). Tyto inzeráty požadovaly pouze středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Inzeráty byly zveřejněny v měsíci duben 2023 a pocházely od stejné nestátní neziskové organizace.

Sociální pracovníci byli poptáváni minimálně jednou v každém kraji v České republice. Nejvíce sociálních pracovníků bylo požadováno v Praze. V Praze bylo poptáváno 34 sociálních pracovníků. Svými poptávkami po sociálních pracovnících následoval Středočeský a Jihomoravský kraj.

Druhou nejpočetnější pracovní pozicí byli ostatní manažeři z kategorie vedoucích pracovních pozic. Kategorie vedoucích pracovních pozic sčítala celkem 174 inzerátů. Z toho 113 inzerátů poptávalo pracovní pozici ostatní manažeři/vedoucí pracovní pozice. Do

skupiny ostatních manažerů byli zařazeni: vedoucí celé organizace, vedoucí pobočky organizace, vedoucí určitého oddělení organizace, vedoucí programu/programů, vedoucí teamu, vedoucí veřejné sbírky, vedoucí služby, organizátory, finanční manažeři, manažeři komunikace, marketingu a propagace (PR).

Stejně jako u sociálních pracovníků, byl i u ostatních manažerů a vedoucích pracovníků nejvíce požadován plný pracovní úvazek. Plný pracovní úvazek byl požadován v 67 případech. Ve zbylých případech byla uvedena kombinace plného a zkráceného pracovního úvazku. Pouze zkrácený úvazek nebyl na tyto pracovní pozice požadován ani jednou.

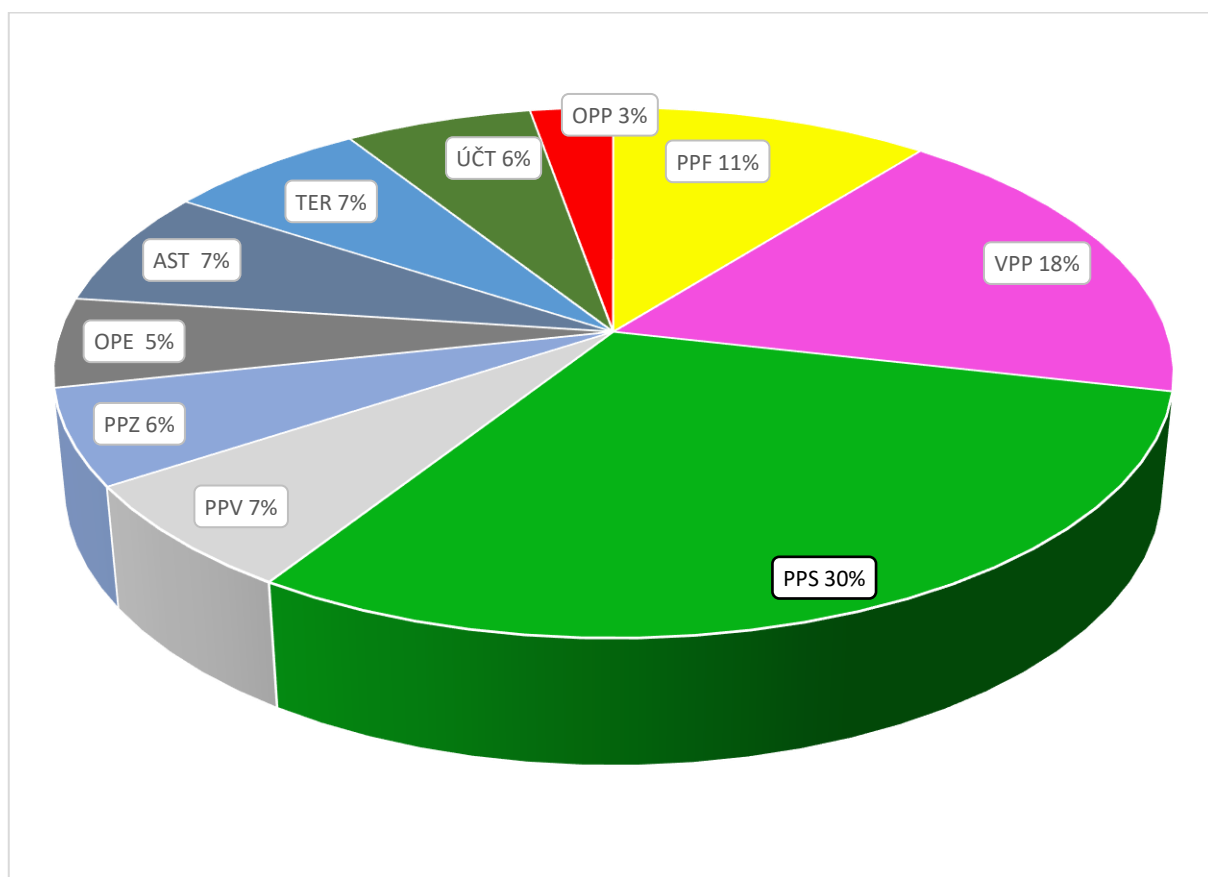
Ostatní manažeři a vedoucí pracovní pracovníci byli poptáváni v každém kraji v České republice. Nejvíce jich bylo požadováno opět v Praze. Dále následoval Středočeský a Jihočeský kraj.

Třetí nejvíce poptávanou pracovní pozicí byli pracovníci v sociálních službách. Tato skupina pracovních pozic byla zařazena do kategorie pracovní pozice v sociálních službách. Pracovníci v sociálních službách byli poptáváni v 98 případech.

V 98 inzerátech byla nejčastěji uvedena kombinace zkráceného a plného pracovního úvazku. Tato kombinace byla uvedena celkem ve 41 inzerátech. Následoval zkrácený úvazek, tj. 33 inzerátů. Na posledním místě byl plný pracovní úvazek, tj. 24 inzerátů. Procentuální rozložení pracovních pozic podle oblastí zaměření zobrazuje následující graf (Graf 19).

Nejvíce byli pracovníci v sociálních službách poptáváni v Praze. Následoval Středočeský a Ústecký kraj.

Graf 19 – Požadované pracovní pozice podle oblasti zaměření



Legenda:

PPF - Pracovní pozice zaměřené na získávání financí

VPP - Vedoucí pracovní pozice

PPS - Pracovní pozice v sociálních službách

PPV - Pracovní pozice zaměřené na vzdělávání

PPZ - Pracovní pozice zaměřené na zdravotní služby

OPE - Obslužný personál

AST - Asistenti

TER - Terapeuti

ÚČT - Účetní

OPP - Ostatní pracovní pozice

Zdroj: Vlastní výzkum

Následující tabulka (Tab. 4) zobrazuje porovnání počtu inzerátů podle jednotlivých oblastí pracovních pozic v mém výzkumu a ve výzkumu Bezděkové (2014).

Tabulka 4: Porovnání počtu inzerátů ve výzkumech podle jednotlivých oblastí pracovních pozic

Oblast pracovní pozice:	Počet inzerátů v mém výzkumu:	Počet inzerátů ve výzkumu Bezděkové:
Získávání financí	104	230
Vedoucí pracovní pozice	174	185
Sociální služby	297	177
Vzdělávání	65	77
Zdravotní služby	57	51
Obslužný personál	53	47
Asistenti	69	43
Terapeuti	66	22
Účetní	61	17
Ostatní pracovní pozice	27	Neuvedeno

Zdroj: Vlastní výzkum, Bezděková 2014.

Ve výzkumu Bezděkové (2014) byla nejpočetnější kategorie pracovních pozic kategorie zaměřující se na získávání financí. Tato kategorie nasčítala v jejím výzkumu 230 inzerátů, které poptávaly prodejce, recruteitery/frontlinery a fundraisery. Tato kategorie byla v mém výzkumu na třetí příčce nejvíce poptávané kategorie pracovních pozic. V mém výzkumu byla nejvíce poptávaná kategorie pracovních pozic ze sociálních služeb.

Ve výzkumu Bezděkové (2014) byla druhou nejpočetnější kategorií skupina vedoucích pracovních pozic. Tato skupina pracovních pozic byla svou početností druhou v pořadí v mém výzkumu.

Třetí nejvíce poptávanou kategorií ve výzkumu Bezděkové (2014) byly pracovní pozice v sociálních službách. Tato kategorie pracovních pozic byla v mém výzkumu nejvíce poptávaná, protože jsem získala o téměř 100 inzerátů více pro svůj výzkum než Bezděková (2014).

Jak je vidět z porovnání početnosti počtu inzerátů v kategoriích pracovních pozic, jsou 3 nejpočetnější kategorie stejné v mém výzkumu i ve výzkumu Bezděkové (2014). Rozdílné jsou jen v pořadí počtu inzerátů v obou výzkumech.

Porovnání výsledků výzkumů po nejvíce poptávané pracovní pozici:

Nejvíce poptávanou pracovní pozicí ve výzkumu Bezděkové (2014) byli prodejci z kategorie pracovních pozic zaměřených na získávání financí. Bezděková posbírala těchto inzerátů celkem 157. V mém výzkumu se inzerát shánějící prodejce objevil pouze ve 36 případech, tj. o 121 prodejců více než v mém výzkumu.

Naopak má nejvíce poptávaná pracovní pozice, tj. sociální pracovníci, se u Bezděkové (2014) objevila na čtvrtém místě nejvíce poptávané pracovní pozice. U Bezděkové (2014) byli sociální pracovníci poptáváni v 83 případech, tj. o 95 sociálních pracovníků méně než v mém výzkumu.

Druhá nejvíce poptávaná pracovní pozice ve výzkumu Bezděkové (2014) byli pracovníci v sociálních službách. Tyto pracovní pozice se u ní objevily v 86 případech. V mém výzkumu se tato pracovní pozice z kategorie pracovních pozic zaměřených na sociální služby objevila v 98 inzerátech, tj. o 10 inzerátů více než ve výzkumu Bezděkové (2014).

Třetí nejvíce poptávaná pracovní pozice ve výzkumu Bezděkové (2014) byli ostatní manažeři a vedoucí pracovní pozice. Tyto pracovní pozice se u ní objevily v 96 případech. V mém výzkumu se tato pracovní pozice z kategorie vedoucích pracovních pozic objevila ve 113 inzerátech, tj. o 17 inzerátů více než ve výzkumu Bezděkové (2014).

Počet nasbíraných inzerátů pro porovnání výzkumů uvádí výše Tabulka 3.

Z porovnání počtu poptávaných inzerátů je patrné, že se žádné pracovní pozice neshodly v počtu poptávek, a ani v pořadí jejich početnosti. Je ale také patrné, že se neobjevily nové pracovní pozice, které by byly často požadovány. Zásadním způsobem se rozložení pracovních pozic nezměnilo.

4.13 Výsledky výzkumu požadovaného vzdělání

Bezděková (2014) ve svém výzkumu nasbírala 321 inzerátů, které požadovalo minimální vzdělání, tj. základní, nebo nebyl požadavek na vzdělání uveden. Druhou nejpočetnější skupinou požadovaného vzdělání v jejím výzkumu je středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Toto vzdělání bylo v jejím výzkumu požadováno celkem v 291 inzerátech. Dále následovalo vysokoškolské vzdělání, které bylo poptáváno ve 156 inzerátech. Jen o 6 méně inzerátů požadovalo minimálně vyšší odborné vzdělání, tj. 150 inzerátů.

V mém výzkumu jsou nejpočetnější skupinou inzeráty, které požadují středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Tuto skupinu vytvořilo celkem 395 inzerátů. Toto vysoké číslo tvoří nejvíce inzeráty poptávající ostatní manažery a pracovníky v sociálních službách. Část také tvoří poptávka po prodejcích.

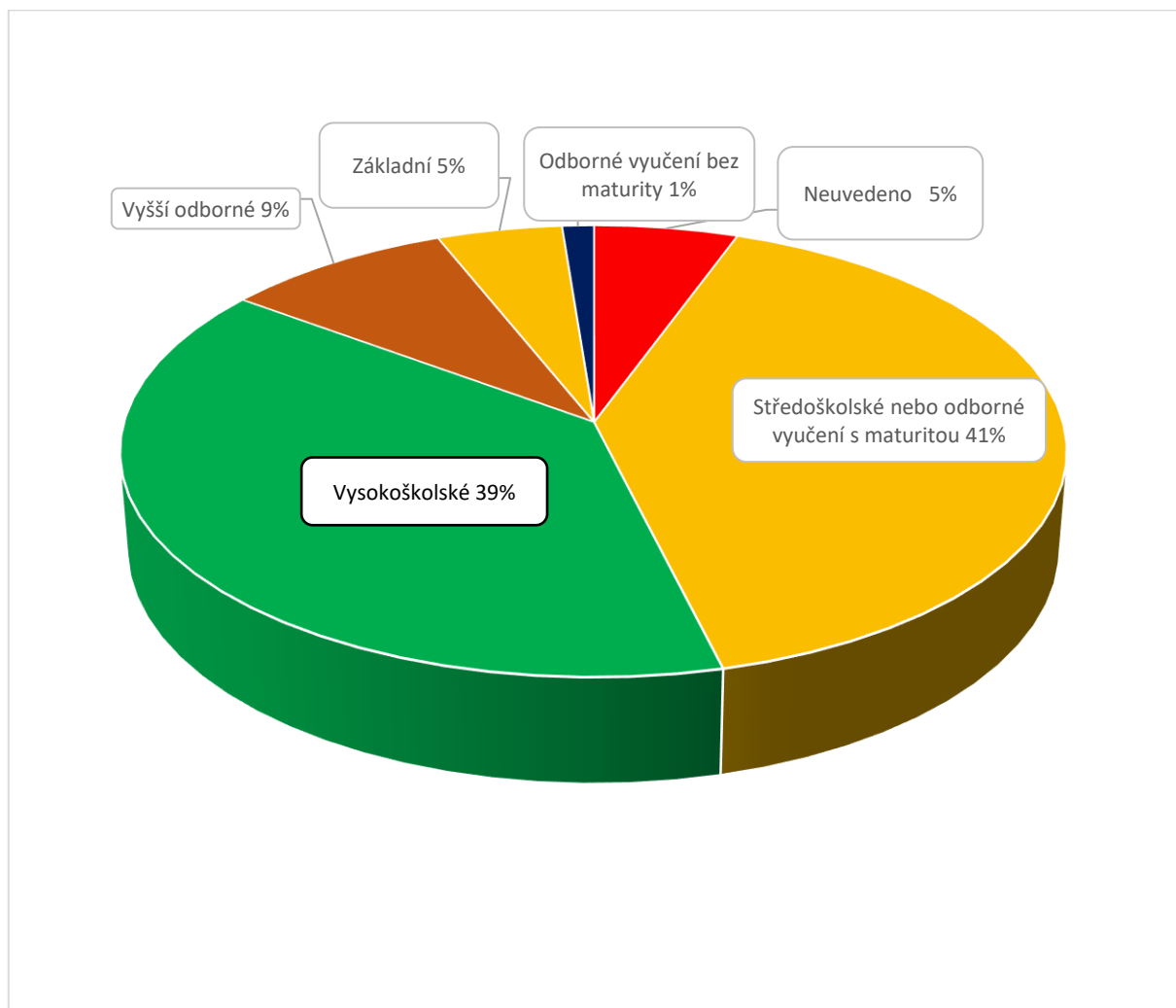
Druhou nejpočetnější skupinou jsou inzeráty požadující vysokoškolské vzdělání. Těchto inzerátů je 379, tj. o 16 inzerátů méně než inzerátů požadující středoškolské vzdělání nebo odborné vyučení s maturitou.

Vyšší odborné vzdělání bylo požadováno u 86 poptávaných pracovních pozic. Zbytek tvoří poptávky, které požadovaly minimální získané vzdělání nebo požadavek na vzdělání vůbec nevedly. Základní vzdělání bylo poptáváno ve 47 inzerátech. Požadavek na získané vzdělání nevedlo 54 inzerátů.

12 inzerátů shánělo pracovníky, kterým stačilo odborné vzdělání bez maturity k získání pracovní pozice.

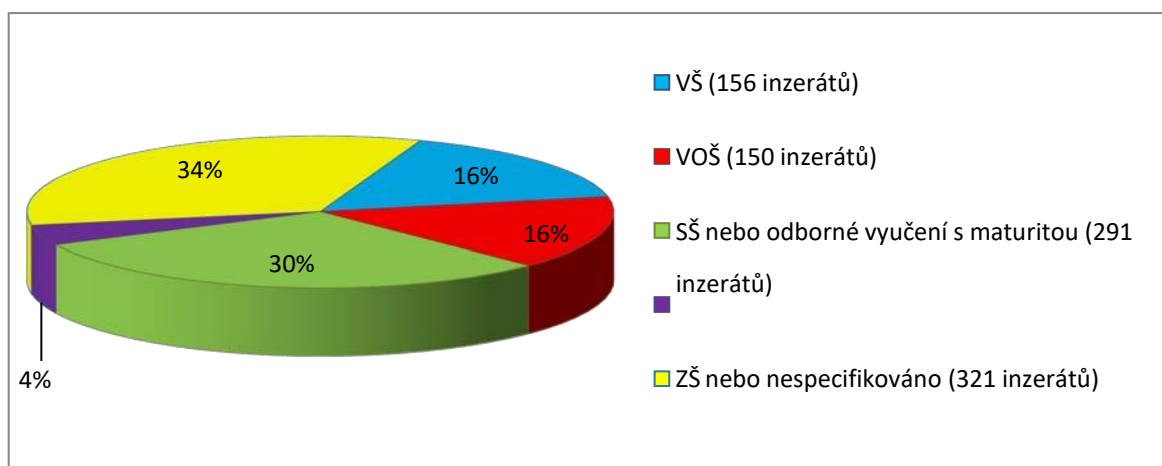
Procentuální rozložení požadovaného vzdělání v mém výzkumu u všech pracovních pozic zobrazuje následující graf (Graf 20).

Graf 20 – Požadované vzdělání u všech pracovních pozic v mém výzkumu



Zdroj: Vlastní výzkum

**Graf 21 – Požadované vzdělání u všech pracovních pozic ve výzkumu
Bezděkové**



Zdroj: Bezděková, 2014.

Z grafů výše (Graf 20, Graf 21) je patrné, že nejpočetnější počet požadovaného vzdělání ve výzkumu Bezděkové (2014), tj. základní, je v mém výzkumu až za vzděláním středoškolským nebo odborným s maturitou, vysokoškolským a vyšším odborným. Proto je patrné, že je nyní požadováno vyšší minimální vzdělání.

4.14 Výsledky výzkumu požadované praxe

Během výzkumu byl sledován požadavek na získanou praxi. Kategorii sledované praxe jsem rozdělila na: povinná praxe, praxe výhodou (zkušenosti) a neuvedený požadavek na praxi.

Z celkového počtu 973 nasbíraných inzerátů, požadovalo praxi, jako povinný atribut, celkem 305 inzerátů. Nejnižší hranice pro získání pracovních pozic byla z hlediska praxe stanovena od 1 roku. Maximální hranice pro získání pracovní pozice bylo 5 let. Žádný z inzerátů tuto hranici nepřekročil. Řada inzerátů také uvedla hranici 2 nebo 3 roky. Těchto inzerátů bylo minimum.

Praxe byla nejvíce požadována po sociálních pracovnících. V tomto případě praxi jako povinnost uvedlo 92 inzerátů. Tato pracovní pozice se ve výzkumu vyskytla nejčastěji. Druhou pracovní pozicí, která praxi vyžadovala, byly shodně pracovní pozice terapeutů a účetních. Tyto pracovní pozice vyžadovaly praxi ve 34 inzerátech. Jen o jeden inzerát skončila pracovní pozice ostatních manažerů a vedoucích pracovníků za předešlými, které požadovaly praxi jako podmínku.

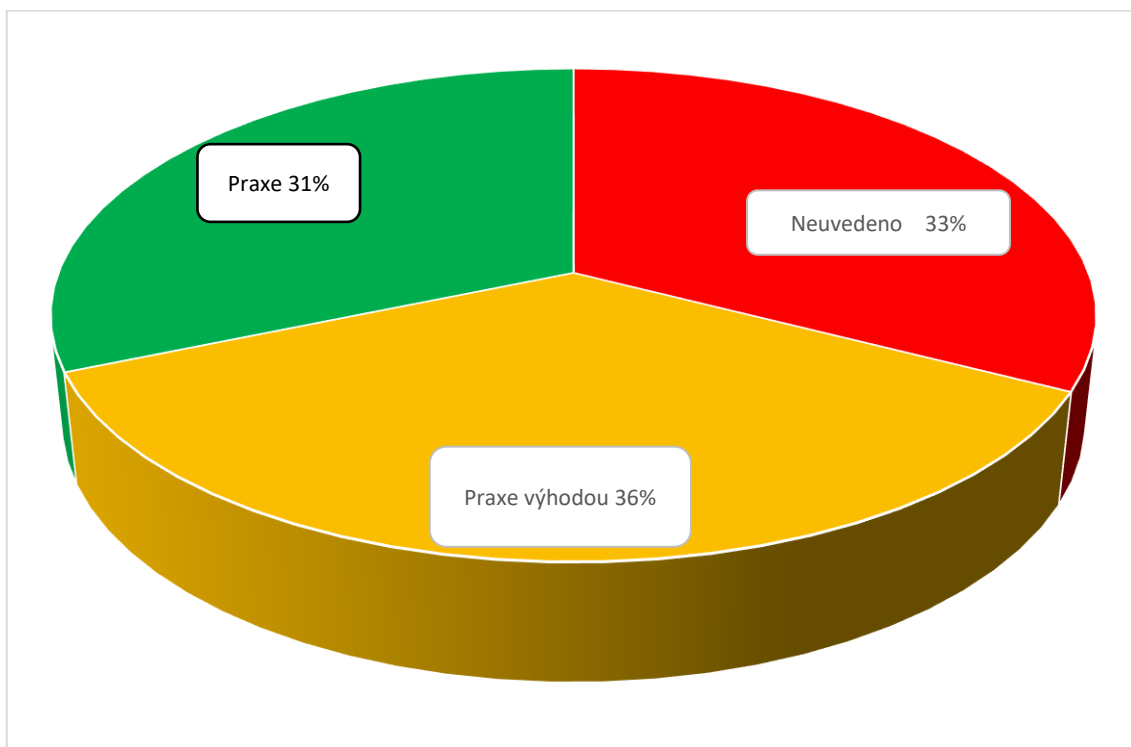
Dalších 351 inzerátů požadovalo praxi pouze výhodou, tedy že nebyla povinným požadavkem na získání pracovní pozice. Do této kategorie byly zařazeny i inzeráty, které uvádějí „zkušenosti výhodou“.

Zbýlých 317 inzerátů požadavek ve svém inzerátu na praxi nebo zkušenosti neuvedlo.

Ve výzkumu Jany Bezděkové (2014) byla praxe požadována v 258 inzerátech, tedy 47krát méně často než v mém výzkumu. Nejčastěji byla praxe požadována po vedoucích pracovních. Z výzkumu Bezděková (2014) to bylo celkem 70 inzerátů. Druhou nejčastější pracovní pozicí s požadavkem na praxi byli sociální pracovníci. Tato pracovní pozice vyžadovala praxi v 33 případech. Na třetím místě se téměř stejně umístily pracovní pozice terapeutů a účetních. Rozdíl mezi nimi byl jen i jeden požadavek na praxi. Po terapeutech byla praxe vyžadována v 10 případech, po účetních v 11 případech.

Procentuální rozložení požadované praxe v mém výzkumu u všech pracovních pozic zobrazuje následující graf (Graf 22).

Graf 22 – Požadovaná praxe u všech pracovních pozic



Zdroj: Vlastní výzkum

Z nasbíraných dat je tedy patrné, že v porovnání s výzkumem Bezděkové (2014) je v současné době požadována praxe častěji, než tomu tak bylo před 10 lety.

4.15 Výsledky výzkumu ostatních pracovních požadavků

Zpracování dalších požadavků, které byly kladeny na pracovní pozice, bylo nejvíce náročné na zpracování. Každý inzerát byl napsán jinak, a požadavky byly také formulovány odlišně.

Mezi nejčastější další požadavky na pracovní pozice v nestátních neziskových organizacích patřila nejčastěji výborná či dobrá schopnost komunikace. Tento požadavek se objevil v 267 inzerátech. Druhým nejčastějším požadavkem byla samostatnost. Ta byla žádána ve 228 inzerátech. Dále následovala znalost práce na PC. Tento požadavek se objevil ve 198 nabídkách. Spolehlivost byla dalším nejčastějším požadavkem. Tu požadovalo 187

inzerátů. Dalším častým požadavkem byla schopnost spolupráce v týmu (180 inzerátů), empatie (166 inzerátů), řidičský průkaz skupiny B (157 inzerátů), zodpovědnost (155 inzerátů), pečlivost (149 inzerátů), znalost anglického jazyka na různých úrovních (136 inzerátů).

Je důležité upozornit na to, že u každé kategorie pracovních pozic byly nejčastější požadavky jiné, než které byly nejčastější u předešlé kategorie. U každé kategorie byl nejčastější požadavek téměř vždy stejný, ale odlišný od ostatních kategorií. Největší rozdíl byl například mezi kategoriemi pracovních pozic zaměřených na zdravotní služby a obslužný personál.

V pracovních nabídkách se objevila řada dalších požadavků, které nebyly tak početné jako předešlé požadavky. Mezi tyto požadavky patřilo: vztah k cílové skupině, čistý trestní rejstřík, organizovanost, psychická nebo fyzická odolnost.

Do těchto požadavků na pracovní pozice nebyla zařazena praxe nebo znalosti z oblasti pracovní pozice, protože tento požadavek byl zařazený do své kategorie.

Následující tabulka (Tab. 5) zobrazuje porovnání nejčastějších dalších požadavků nashromážděných v mém výzkumu a ve výzkumu Bezděkové (2014).

Tabulka 5: Porovnání nejčastějších dalších požadavků v mém výzkumu a ve výzkumu Bezděkové (2014)

Nejčastější požadavky:	Počet požadavků v mém výzkumu:	Počet požadavků ve výzkumu Bezděkové:
Výborná či dobrá komunikace	267	318
Samostatnost	228	316
Znalost práce na PC	198	313

Znalosti z oblasti prac. pozice	195	X
Spolehlivost	187	253
Schopnost práce v týmu	180	215
Empatie	166	X
Řidičský průkaz sk. B	157	X
Zodpovědnost	155	279
Pečlivost	149	X
Znalost anglického jazyka	136	X

Zdroj: Vlastní výzkum, Bezděková 2014.

Bezděková (2014) ve svém výzkumu nejčastěji našla požadavek na výborné či dobré komunikační schopnosti. Tento požadavek našla celkem ve 318 inzerátech. Druhým nejčastějším požadavkem byl požadavek na samostatnost. Ten byl požadován ve 316 inzerátech. Následoval požadavek na znalosti práce na PC, který byl nalezen ve 313 inzerátech. Dalšími častými požadavky byla zodpovědnost (279 inzerátů), spolehlivost (253 inzerátů), trestní bezúhonnost (242 inzerátů) a schopnost týmové spolupráce (215 inzerátů).

Naše výzkumy shodně narazily na nejčastější požadavek výborné či dobré schopnosti komunikace.

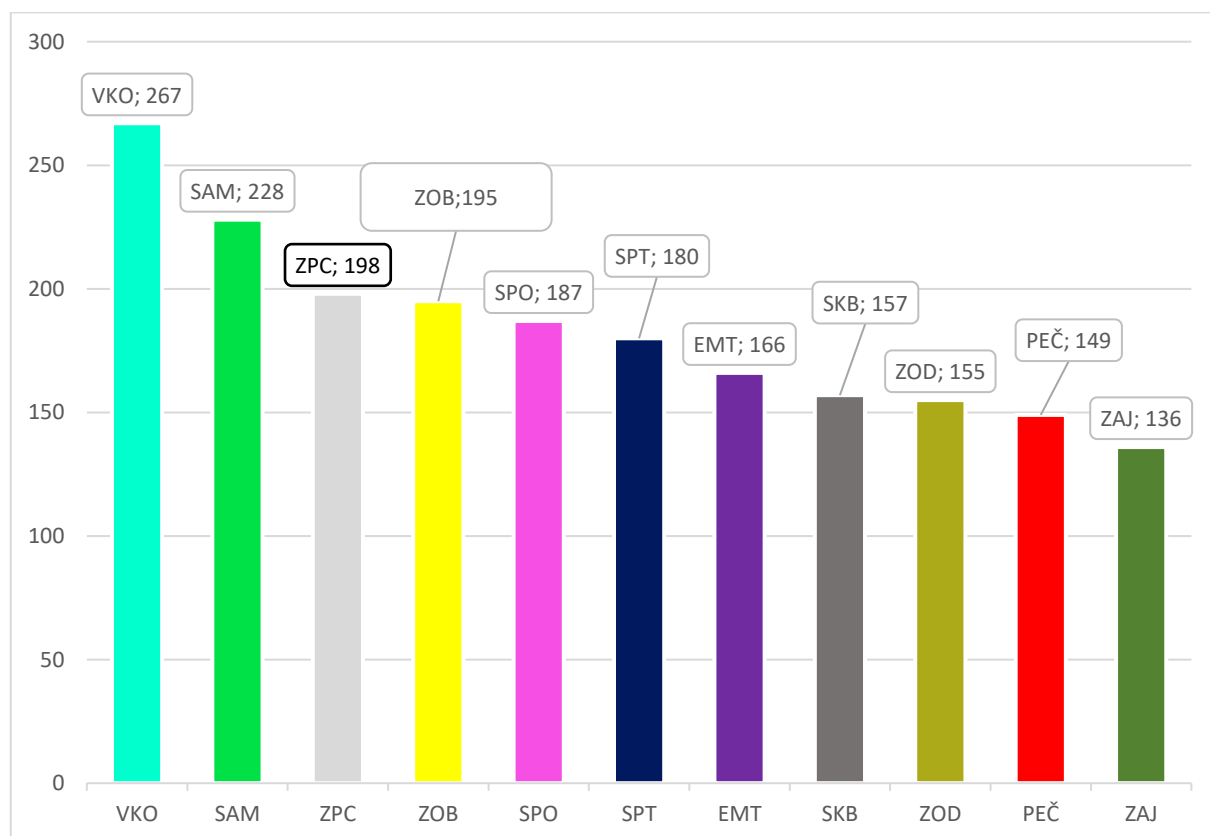
Druhý a třetí nejčastější požadavek byl také shodný v našich výzkumech. Samostatnost a znalost práce na PC jsou požadavky, které se objevily shodně v mém výzkumu a výzkumu Bezděkové.

Další časté požadavky se liší v pořadí početnosti, ale jsou i nadále velmi podobné v obou výzkumech. Mezi další časté požadavky Bezděkové (2014) patří například zodpovědnost, spolehlivost, trestní bezúhonnost, schopnost týmové spolupráce a organizovanost.

Požadavky se ve výzkumech lišily svou početností, ale pořadí prvních třech požadavků je stejné.

Procentuální rozložení dalších požadavků po pracovních pozicích v mém výzkumu zobrazuje následující graf (Graf 23).

Graf 23 – Rozložení dalších požadavků po pracovních pozicích



Legenda:

VKO – Výborná komunikace 267

SAM – Samostatnost 228

ZPC – Znalost práce na PC 198

ZOB – Znalosti z oblasti 195

SPO – Spolehlivost 187

SPT – Schopnost práce v týmu 180

EMT – Empatie 166

SKB – Řidičský průkaz sk. B157

ZOD – Zodpovědnost 155

PEČ – Pečlivost 149

ZAJ – Znalost anglického jazyka 136

Zdroj: Vlastní výzkum

5 Závěr

Cílem diplomové práce bylo provést analýzu poptávaných pracovních pozic v nestátních neziskových organizacích prostřednictvím obsahové analýzy a následná komparace vybraných kategorií s výzkumem Jany Bezděkové (2014), tak aby bylo možné zjistit míru profesionalizace. Komparace výsledků obou výzkumů ukázala, že profesionalizace v nestátních neziskových organizacích v České republice nadále pokračuje a narůstá, stejně tak jako to popisuje Hroncová (2008).

V nestátních neziskových organizacích vznikají nová specializovaná pracovní místa zaměřená na konkrétní činnosti, jako je získávání finančních prostředků, mediální komunikace, strategické plánování nebo účetnictví. Tato dělba práce vede ke vzniku odborných pozic, které jsou obsazovány profesionály se specifickými znalostmi a dovednostmi. V mém výzkumu se toto zjištění projevilo především u sociálních pracovníků a speciálních pedagogů.

V rámci výzkumu bylo zjištěno, že praxe byla nejčastěji požadována pouze výhodou. Jako benefit pro získání pracovní pozice byla praxe požadována ve 36 % inzerátů. Povinnost získané praxe byla uvedena ve 31 % inzerátů. Zbytek inzerátů (tj. 33 %) požadavek na praxi neuvedl. Ve výzkumu Bezděkové (2014) byla praxe požadována v téměř 27 % inzerátů. To je o něco méně než v mém výzkumu.

Nejvíce požadované vzdělání v provedeném výzkumu bylo středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou. Toto vzdělání bylo požadováno ve 41 % inzerátů. V těsném závěsu bylo nejvíce poptávané vysokoškolské vzdělání. Ve výzkumu Bezděkové (2014) bylo nejvíce požadované vzdělání základní (tj. 34 %). Ale druhé nejčastěji požadované

v jejím výzkumu (Bezděková, 2014) bylo středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou (30 %).

Z hlediska sledované míry požadovaného vzdělání a praxe lze říci, že pracovní pozice v nestátních neziskových organizacích v České republice se nadále profesionalizují, jelikož hranice požadovaného vzdělání a praxe je vyšší, než byla ve výzkumu Bezděkové (2014) před 10 lety.

Během sběru dat pro výzkum bylo nashromážděno nejvíce inzerátů poptávající sociální pracovníky. Tato v současné době nejvíce poptávaná pracovní pozice byla vyžadována ve 178 inzerátech z celkového počtu 973. Tento počet inzerátů tvoří 18,3 % z celkového počtu nasbíraných dat. Ve výzkumu Bezděkové (2014) byla tato pracovní pozice poptávána v 83 inzerátech. V jejím výzkumu tento počet inzerátů obsahuje 8,7 % z celkového počtu nashromážděných dat. Z toho je patrné, že za 10 let poptávka po sociálních pracovnících vzrostla více než dvojnásob. Naopak nejvíce poptávaná pracovní pozice ve výzkumu Bezděkové (2014), prodejci, je v současné době poptávána mnohonásobně méně často. Z toho vyplývá, že sociální služby jsou nyní více žádané než získávání financí.

Ve výzkumu Bezděkové (2014) se například velmi málo objevila poptávka po speciálních pedagozích. Tato pracovní pozice se v jejím výzkumu (Bezděková, 2014) neobjevila více než v 15 případech, proto ji autorka ani neuvádí a nepopisuje ji. V mém výzkumu se objevila v 31 případech, proto lze říci, že tato pracovní pozice je v současné době poptávaná dvojnásobně často. Z toho vyplývá, že speciální pedagogika je nyní více rozšířena než před 10 lety, kdy byla tato pracovní pozice vyžadována mnohem méně.

Naproti tomu je ale důležité zmínit, že nejčastěji poptávané pracovní pozice ve výzkumu Bezděkové (2014), tj. prodejci, ostatní manažeři/vedoucí pracovní pozice,

pracovníci v sociálních službách a sociální pracovníci, jsou pracovní pozice, které byly také často poptávány i mezi pracovními pozicemi v mém výzkumu, i když v jiném pořadí.

Nejčastějšími požadavky v mém výzkumu byly požadavky z kategorií schopnosti/dovednosti a zkušenosti se znalostmi. Nejvíce byla žádaná schopnost výborné či dobré komunikace. Dále to byla samostatnost a v neposlední řadě spolehlivost. Ze znalostí a zkušeností, když opominu praxi, byla nejvíce žádána znalost práce na PC a znalosti z oblasti požadované pracovní pozice.

Mezi dalšími požadavky kladené na pracovní pozice ve výzkumu Bezděkové (2014) se objevily podobné nároky. V jejím výzkumu (Bezděková, 2014) byla nejčastěji požadována: zodpovědnost, spolehlivost a schopnost práce v týmu.

Během výzkumu, jsem několikrát narazila na pracovní pozice, které výzkum Jany Bezděkové (2014) neuvádí. Tyto pracovní pozice byly například šič či šička, nebo týmový pracovník. Tyto pracovní pozice se však vyskytly vždy pouze jednou, proto byly zařazeny do kategorie ostatních pracovních pozic a nebyly dále zkoumány. Stejně tak postupovala i Bezděková (2014) ve svém výzkumu, když narazila na pracovní pozici, které se vyskytovala jen párkrát.

Z mého výzkumu je patrné, že míra požadovaného vzdělání a praxe je o něco vyšší, než tomu bylo před 10 lety. Během let 2013-2023, tedy po období, kdy byla sbírána data pro výzkum Bezděkové (2014), došlo ke změně vlády České republiky. Následná vláda iniciovala několik programů a dotací zaměřených na podporu NNO. Byly zavedeny grantové soutěže a programy s cílem podpořit projekty v oblasti sociální pomoci, vzdělání, kultury a životního prostředí. A jak bylo zmíněno výše v teoretické části práce, byrokratické překážky a problematika procesů vedla ze strany nestátních neziskových organizací k časté kritice těchto změn. Z nashromážděných dat výzkumu je patrné, že organizace poptávají více

profesionálů než dříve. Důvodem dané poptávky mohou být právě tyto legislativní změny, které jsou popsány v kapitole 2.7, se kterými se organizace musejí vypořádat.

Literatura a další zdroje

- Bártlová, S. 2007. „Profese sestry, profesionalizace a elitářství v ošetrovatelství ze sociologického pohledu.“ *Kontakt* (2):254-259.
- Beckman, S. 1990. „Professionalization: borderline authority and autonomy in work.“ In Burrage, M., Torstendahl, R. *Professions in Theory and History: Rethinking the Study of the Professions*. [s.l.]: Sage Publication Ltd.
- Bezděková, J. 2014. *Profesionalizace neziskového sektoru v ČR: analýza poptávky po profesích v nestátních neziskových organizacích*. Praha. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií, Katedra studií občanské společnosti. Vedoucí práce Pospíšilová, Tereza.
- Bryman, A. 2016. *Social research methods*. Oxford university press.
- Connors, T. D. 2011. "The Nonprofit Handbook: Management." 3rd ed. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Disman, M. 2007. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Karolinum Press.
- Durkheim, E. 2004. *Společenská dělba práce*. Praha: Centrum pro studie demokracie.
- Dvořáková, L. 2016. *Povaha profesionalizace neziskových organizací a její důsledky*. Praha. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí práce Frič, Pavol.
- Evetts, J. 2013. "Professionalism: Value and ideology." *Current Sociology*, 61(5-6), 778-796.
- Frič, P. a kol. 2000. *Neziskový sektor a občanská společnost v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Frič, P. 2015. *Občanská společnost a definice NNO, vývoj, stav a trendy*. In: *Dílčí studie ke Státní politice vůči NNO na léta 2015 – 2020*. [online]. Praha: Vláda České republiky.
- Frič, P. & Pospíšilová, T., 2010. *Vzorce a hodnoty dobrovolnictví v české společnosti na začátku 21. století*, Praha: Agnes ve spolupráci s občanským sdružením HESTIA.
- Hatch M.J. 1997. „Dimensions of Organizational Social Structure“. In: *Organization Theory. Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press.

- Herman, R. D. and Renz, D. O., 2008. Advancing nonprofit organizational effectiveness: Recent and current trends. *Nonprofit Management and Leadership*, 18(4), pp.399-415.
- Hopkins, K. (2010). *Managing Nonprofit Organizations: A Guide to Theory and Practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hopkins, B. R. 2017. "Starting and Managing a Nonprofit Organization: A Legal Guide." Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Horch, H.-Dieter, 1994. On the socio-economics of voluntary organisations. *Voluntas* (Manchester, England), 5(2), pp.219-230.
- Hroncová, M. 2008. *Texty k řízení neziskové organizace*. Praha: AGNES.
- Hutchison, E. D. 2013. *Essentials of Human Behavior: Integrating Person, Environment, and the Life Course*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Jiránek et al. 2009. *Zhodnocení konceptu podpory rozvoje občanského sektoru*. Praha: Rada vlády pro NNO.
- Kepáková, K. 2004. *Neziskový sektor před vstupem ČR do Evropské unie*. Brno: Nadace Partnerství.
- Miller, R. 2011. "Psychotherapy and the Therapeutic Alliance: A Practical Guide." *Journal of Counseling & Development*, 89(3), 217-224. DOI: 10.1002/j.1556-6678.2011.tb00080.x.
- Němec, J. 2006. *Profesionalizace v českých ekologických neziskových organizacích*. Nepsaná diplomová práce. Brno: FSS MU.
- Novotná, H., ŠPAČEK, O., a ŠTOVÍČKOVÁ, M. et al, 2019. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. 1. vydání. Praha: FHS UK. ISBN 978-80-7571-025-3.
- Novotný, P. 2020 'Vliv globalizace na lokální trhy'. *Journal of Globalization Studies*, 12(2), s. 45-60.
- Pospíšil, M., Pajas, P., a kol. 2001. *Právo neziskových organizací*. Praha: Linde.
- Pospisilova, T., 2012. Nonprofit Management Education in the Czech Republic. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 41(2), pp.325-341.

- Salamon, L. M., 1987. Of market failure, voluntary failure, and third-party government: Toward a theory of government-nonprofit relations in the modern welfare state. *Journal of Voluntary Action Research*, 16(1/2), 29-49.
- Salamon, L. M. and ANHEIER H. K. 1996a. *Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally*. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, no. 22. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies. ISBN 1-886333-26-2.
- Salamon, L. M., Sokolowski, S. W., & Anheier, H. K. 2000. *Social origins of civil society: An overview* (Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, No. 38). Baltimore, MD: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
- Spáčil, J., Dvořák, J. a kol. 2014. *Velký komentář k novému občanskému zákoníku*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck.
- Šafránková, A., a kol. 2019. *Zdravotnické profese v neziskovém sektoru*. Praha: Grada Publishing.
- Šťovíčková Jantulová, M. 2003. „O profesionalizaci neziskového sektoru“ Sborník z konference Dobrovolníci v krizových situacích. Kroměříž: UNESCO, HESTIA. S. 133.
- Šťovíčková Jantulová, M. 2005. „Analýza procesu profesionalizace v občanském sektoru očima jeho aktérů“. *Sociální studia* 2005 (1): 131-146.
- Švarcová, I. 2014. *Speciální pedagogika: vybrané kapitoly*. Praha: Grada Publishing.
- Tempel, E. R., Seiler, T. L., & Aldrich, E. E. 2016. "Achieving Excellence in Fundraising." 4th ed. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Vajdová, Z. 2005. *Neziskové organizace a dobrovolnictví v České republice*. Praha: Portál.
- Word, J. & Park, S.M. 2009. 'The Importance of Work Environment: Evidence from the Nonprofit Sector in South Korea'. *Nonprofit Management and Leadership*, vol. 20, no. 1, pp. 71-86.
- Worth, M. J. 2013. *Nonprofit Management: Principles and Practice*. Los Angeles: Sage Publications.

Young, D. R. 2001. *Managing Nonprofit Organizations in the 21st Century*. San Francisco: Jossey-Bass.

Zich, F. 2004. *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha: VŠFS. s. 77.

Elektronické zdroje

Česká asociace vzdělávání dospělých. 2020. 'Role a význam lektorů ve vzdělávání dospělých'. Dostupné z: <https://www.cavd.cz/role-a-vyznam-lektoru-ve-vzdelavani-dospelych> [23.května 2024].

Český statistický úřad, 2005. Dlouhodobý vývoj (ne)zaměstnanosti a HDP se zaměřením na částečné úvazky. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/kra051110.doc> [14.dubna 2024].

Český statistický úřad. 2023. 'Financování neziskového sektoru v ČR'. Dostupné z: [online] <https://www.czso.cz/csu/czso/financovani-neziskoveho-sektoru-v-cr> [24. dubna 2024].

Ministerstvo financí České republiky, 2023. Neziskové organizace. [online] Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/rozpocetova-politika/podpora-z-narodnich-zdroju/neziskove-organizace> [12. dubna 2024].

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. (2006). Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Zakon_108_2006.pdf [24. května 2024].

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2020. Zpráva o činnosti Rady vlády pro nestátní neziskové organizace 2019. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/cs/Regionalni-politika-a-cerpani-dotaci/Neziskovy-sektor/Rada-vlady-pro-nestatni-neziskove-organizace> [12 dubna 2024].

Ministerstvo vnitra ČR. 2014. Strategie spolupráce s neziskovým sektorem 2014-2020. Dostupné z: [online] <https://www.mvcr.cz/clanek/strategie-spoluprace-s-neziskovym-sektorem-2014-2020.aspx> [24. dubna 2024].

Ministerstvo vnitra ČR. 2023. Strategie spolupráce s neziskovým sektorem 2023-2030. Dostupné z: [online] <https://www.mvcr.cz/clanek/strategie-spoluprace-s-neziskovym-sektorem-2023-2030.aspx> [24. dubna 2024].

Ministerstvo zdravotnictví ČR. 2004. Zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních a o podmínkách jejich vzdělávání. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96> [24. dubna 2024].

Ministerstvo zdravotnictví ČR. (2011) Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-372> [24. května 2024].

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. 2004. Sbírka zákonů České republiky. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563> [23. května 2024].

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet inzerátů v jednotlivých měsících

Tabulka 2: Počet inzerátů jednotlivých pracovních pozic

Tabulka 3: Porovnání nejvíce poptávané pracovní pozice v mém výzkumu a ve výzkumu Bezděkové

Tabulka 4: Porovnání počtu inzerátů ve výzkumech podle jednotlivých oblastí pracovních pozic

Tabulka 5: Porovnání nejčastějších dalších požadavků v mém výzkumu a ve výzkumu Bezděkové

Seznam grafů

Graf 1 – Požadované vzdělání po prodejcích

Graf 2 – Požadované vzdělání po recruitrech/frontlinech

Graf 3 – Požadované vzdělání po fundraiserech

- Graf 4 – Požadované vzdělání po koordinátorech
- Graf 5 – Požadované vzdělání po ředitelích
- Graf 6 – Požadované vzdělání po projektových manažerech
- Graf 7 – Požadované vzdělání po finančních manažerech
- Graf 8 – Požadované vzdělání po manažerech komunikace
- Graf 9 – Požadované vzdělání po sociálních pracovnících
- Graf 10 – Požadované vzdělání po pracovnících v sociálních službách
- Graf 11 – Požadované vzdělání po osobních asistentech
- Graf 12 – Požadované vzdělání po lektorech
- Graf 13 – Požadované vzdělání po speciálních pedagozích
- Graf 14 – Požadované vzdělání po zdravotních sestrách
- Graf 15 – Požadované vzdělání po asistentech
- Graf 16 – Požadované vzdělání po terapeutech
- Graf 17 – Požadované vzdělání po účetních
- Graf 18 – Požadované vzdělání po ostatních pracovních pozicích
- Graf 19 – Požadované pracovní pozice
- Graf 20 – Požadované vzdělání u všech pracovních pozic v mém výzkumu
- Graf 21 – Požadované vzdělání u všech pracovních pozic ve výzkumu Bezděkové
- Graf 22 – Požadovaná praxe u všech pracovních pozic
- Graf 23 – Rozložení dalších požadavků po pracovních pozicích