

## Oponentský posudek diplomové práce

Magisterský program KŘS UK FHS v Praze

---

Název práce: Sociální podnik z pohledu zaměstnanců se zdravotním postižením  
Jméno studenta: Bc. Veronika Hejzlarová  
Posudek vypracovala: PhDr. Mgr. Lada Furmaníková, Ph.D.  
Datum: 20. 8. 2016

---

Předložená diplomová práce je věnována sociálnímu podnikání, cíl práce není podle mého názoru jasně formulován. Úvod, ve kterém bych objasnění očekávala, je pojatý spíše jako zamyšlení nad tématem. V abstraktu je pouze uvedeno zaměření praktické části na „rozvoj zaměstnanců sociálních podniků a jejich možný přesun na otevřený trh práce“ (anotace, s. 3), a to z pohledu zaměstnanců (osob se zdravotním postižením) a pohledu vedoucích pracovníků, a také že (práce?) „shrnuje možná doporučení pro zvyšování kompetencí jejich zaměstnanců, tak aby prostupnost systému a řešení zaměstnanosti lidí s postižením byla co největší“ (s. 3). V závěru práce je oproti tomu uvedeno, že cílem diplomové práce „bylo prozkoumat požadavky a očekávání zaměstnanců s postižením od sociálních firem a organizační kulturu firem. Na základě těchto zjištění pak shrnutí doporučení pro vedení sociálních firem.“ (s. 76). Z tohoto důvodu je také obtížné hodnotit, zda byl cíl naplněn. Pokud se týká naplnění cílů výzkumné části, viz hodnocení empirické části.

Samotný text práce má celkem 73 stran a je rozdělen do dvou částí. V teoretické části se na 46-ti stranách studentka poměrně podrobně věnuje vymezení sociálního podnikání, ekonomice, legislativnímu ukotvení sociálních podniků a jejich právním formám, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, financování sociálních podniků a řízení lidských zdrojů v sociálních podnicích. Na teoretickou část navazuje část empirická v rozsahu 20-ti stran. Obsahuje rozbor metodologie výzkumného šetření a popis jeho výstupů, navazuje diskuse k šetření v rozsahu dvou stran. Výstupům šetření jako celku je tak věnováno pouze 9 stran textu. Práce má dále 5 příloh, které tvoří kromě projektu DP materiály k průběhu výzkumného šetření.

Závěr je opět pojatý jako zamyšlení k sociálnímu podnikání, spíše než zhodnocení, zda a jakých cílů v práci bylo dosaženo a nezahrnuje ani syntézu poznatků z teoretické a empirické části.

### Hodnocení teoretické části

Teoretická část obsahuje komplexní přehled témat spojených se sociálním podnikáním. V obsahu kapitol se však odráží výše uvedené nekonkretizování cílů práce, protože kapitoly zůstaly svým obsahem příliš obecné (zejm. kap. 7 věnovaná řízení lidských zdrojů).

Teoretická část obsahuje řadu citací nebo parafrází (např. s. 19. – 25 obsahují „citovanou“ tabulku s přehledem indikátorů pro obecný sociální podnik). Některé neobsahují bližší dojasnění, jak se vztahuje citované k centrálnímu tématu (sociálnímu podnikání), a ani nejsou dále nijak využity ani pro objasnění, interpretaci nebo srovnání s daty výzkumnými ve druhé části práce.

V textu nejsou přesně vymezeny koncepty a pojmy, resp. autorka v teoretické části často využívá zdrojů, které nelze jednoznačně označit za odborné (např. zdroje Tematické sítě pro sociální ekonomiku TESSEA ČR, z.s. – např. s. 14 – 17), a nesrovná ani nekonfrontuje je se zdroji odbornými (nebo alespoň neuvádí, proč k tomu nepřistoupila, z textu není jasné, zda tuto skutečnost reflektuje). Nevyjasňuje zejména ty pojmy, které jsou poněkud problematické (zatímco pojem organizační kultura je objasněn za využití pěti zdrojů, například pro téma diplomové práce podstatnější termín sociální ekonomika je osvětlen pouze za využití definice TESSEA ČR, a to přesto, že autorka uvádí, že se „již mnoho autorů pokusilo sepsat definici sociální ekonomiky“ (s. 12). V seznamu literatury uvádí zdroje, které by jí pomohly některé pojmy objasnit, nicméně tyto zdroje nejsou nikde v textu použity (viz také část posudku o formální stránce práce).

Logické propojení a uvedení čtenáře z teoretické do praktické části chybí.

### **Hodnocení empirické části**

Cílem empirické části/výzkumu bylo „zmapovat, jak je nastavený systém v sociálních firmách a zda splňují principy, které vyplývají z podstaty sociálních firem“ (s. 54), studentka se „zaměřila na pohled zaměstnanců na firmu“ a chtěla „prozkoumat, zda je koncept sociálních podniků obecně vhodný, jak pomáhá zaměstnancům s postižením v jejich následném začleňování na otevřený trh a jaké prostředí pro ně nastavuje, tak aby zaměstnanci s postižením rozvíjeli své dovednosti a kompetence a staly se tak schopnými prostoupit systémem a nalézt si práci na otevřeném trhu práce“, „dále jakými opatřeními sociální podniky systémově vnitřně zabraňují nahrazování sociálních služeb a zda nejsou spíše sociální službou oproti zaměstnání a plnění principu firmy (...) jak ošetřují udržování hranic mezi jimi jako zaměstnavateli a zaměstnanci s postižením“ (s. 54). Dále autorka uvádí (s. 54): „Mým cílem bylo zmapovat prostředí zkoumaných sociálních firem a definování závěrů týkající se: Zapojení zaměstnanců do chodu sociálních firem, Způsobu vedení zaměstnanců v sociálních firmách, Shrnutí nejzávažnějších problémů spojených s chodem firem“. Podle mého názoru se jedná o velmi široce a nepřiliš jasně definované výzkumné otázky, které nejsou jednoznačně provázány s konceptualizací v teoretické části práce (např. problematika začlenění osob s postižením na otevřený trh práce nebo otázka nahrazování sociálních služeb sociálními podniky nebyla v teoretické části nijak rozebrána). Autorka se s touto šíří vypořádala redukcí (?) na tři (i tak velmi široké) výzkumné otázky (s. 55 - např. „Jak kultura sociálního podniku ovlivňuje jeho ekonomickou úspěšnost?“).

Pro zkoumání byl zvolen kvalitativní přístup, který autorka odůvodňuje, nicméně domnívám se, že pro lepší zodpovězení některých otázek by bylo vhodné zapojit i některé kvantitativní metody (např. při řešení otázky přechodu osob se zdravotním postižením na otevřený trh práce). Technika sběru dat - hloubkové semi-strukturované rozhovory – se mi nezdají jako dostatečný nástroj pro zkoumání složitých výzkumných otázek,

kteřé si autorka klade (zejm. zkoumání vztahu mezi kulturou sociálního podniku a jeho ekonomické úspěšnosti). Domnívám se také, že otázky využitě při rozhovorech (viz Přílohu 2 a 3) nemohou poskytnout odpovědi na výzkumné otázky. Pro porozumění zkoumanému jevu a zodpovězení výzkumných otázek bych také očekávala širší výzkumný soubor, než tři organizace. Metodologická část neobsahuje kritickou reflexi limitů výzkumného šetření a jeho eticky citlivých či sporných momentů.

Poměrně podrobně je popsán způsob práce s daty s využitím otevřeného, axiálního a selektivního kódování (kap. 9.7). V kapitole 10, která je nejpřínosnější částí práce, jsou prezentovány výstupy šetření vzhledem ke třem výzkumným otázkám. Data získaná rozhovory nemohla poskytnout odpovědi na výzkumné otázky, a tak jsou získaná data spíše utříděna a jsou předloženy výpovědi komunikačních partnerů. Cíle (nalezení odpovědi na tři výzkumné otázky) podle mého názoru nebyly naplněny. Přiznává to i sama autorka „*Pro zjištění dopadů kultury na ekonomiku firem bych doporučila vypracovat speciální výzkum*“ (s. 75).

Část IV. „*Diskuse výzkumu*“ je spíše než diskusí stručným shrnutím některých aspektů. Autorka zde podává jediné doporučení pro praxi, a to zavést pro zaměstnance rozvojové plány a vzdělávat je.

#### **Formální stránka diplomové práce**

Autorka v textu, ani v seznamu literatury necituje vždy v souladu s normou a nerespektuje vždy Pravidla bibliografických citací pro studenty FHS (např. „*DOHERTY, B., G. FOSTER, Ch. MASON, J. MEEHAN, K. MEEHAN, N. ROTHEROE a M. ROYCE. Management for Social Enterprise. London: SAGE Publications Ltd., 2009. ISBN 978-1-4129-4748-0.*“ je citován následovně: „*Dle Dohertyho a Fostera (2009) je...*“ (s. 7). Patrně je to zejména v seznamu použité literatury, který je z tohoto hlediska nekonzistentní.

V seznamu literatury je poměrně velké množství zdrojů, a to i cizojazyčných. Tyto texty však nejsou vždy v práci využívány (např. uvedený text „*DEFOURNY, J., NYSENS, M. Defying social enterprise. In. NYSENS, M. Social Enterprise. At the crossroads of market, public policies and civil society. London and New York: Routledge, 2006*“ je sice uveden v seznamu literatury, ale v práci není nikde citován, a to ani v části, kde jsou definovány základní pojmy, ke kterým se vztahuje; podobně i „*DEAL, T. E. a A. A. KENNEDY. Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co., 1982. Expert (Grada). ISBN 02-011-0277-3*“).

**Z důvodu nedostatků v teoretické i empirické části a také k řadě formálních nedostatků nedoporučuji práci k obhajobě.**

**Navrhovaný stupeň klasifikace: 4**

---

Vypracovala Lada Furmaníková dne 20. 8. 2016