

**Zapošljivost i razvoj karijere osoba koje su
diplomirale na Studijskom centru socijalnog rada
Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu
između 2004. i 2010. godine**

Zagreb, 2015.

Ovaj izvještaj je izrađen u okviru razvojnog projekta Sveučilišta u Zagrebu: “Sveučilišno obrazovanje i tržište rada: istraživanje o karijerama i zapošljivosti osoba koje su diplomirale pri Pravnom fakultetu“.

Autori:

Doc.dr.sc. Teo Matković

Dr.sc. Jelena Ogresta

Prof.dr.sc. Siniša Zrinščak

Prof.dr.sc. Ivan Rimac

Doc.dr.sc. Ksenija Grubišić

Sadržaj

Predgovor	4
Sažetak rezultata.....	4
Uvod	11
Dinamika studiranja i aktivnost tijekom studija.....	14
Staziranje	16
Prvi posao	19
Promjena posla i tijek karijere.....	31
Nezaposlenost.....	35
Trenutni posao	38
Radne vrijednosti.....	53
Opće kompetencije.....	55
Strukovne kompetencije i relevantnost studija za trenutni posao	59
Namjere daljnjeg profesionalnog usavršavanja i obrazovanja	64
Zaključna razmatranja	73

Predgovor

Pred Vama se nalaze rezultati istraživanja o početku karijera i zapošljivosti osoba koje su recentno završile studij socijalnog rada na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Riječ je o prvoj sustavnoj studiji o radnim karijerama socijalnih radnika¹ koji su stekli diplomu između 2004. i 2010. godine.

Postojeći podaci u Hrvatskoj ne omogućuju djelovanje utemeljeno na ustanovljenim ishodima u svrhu usklađivanja visokoobrazovnog sustava i tržišta rada. Primjerice, podaci HZZ-a su visoko selektivni obzirom da obuhvaćaju samo osobe koje su se tamo i prijavile, dok je granularnost nacionalnih istraživanja, poput Ankete o radnoj snazi, prevelika da bi se mogli konstatirati valjani zaključci na razini pojedinog studija. Stoga je važnost nalaza dobivenih iz perspektive diplomiranih studenata višestruka.

Podaci o tome koliko brzo i na kojim radnim mjestima socijalni radnici nalaze posao može značajno utjecati na promociju i privlačnost studija budućim studentima. Uvidi također mogu poslužiti i kao relevantan činjenični *input* za dugoročni strateški razvoj studija, posebno u kontekstu Pravilnika o sustavu upravljanja kvalitetom obrazovanja na Sveučilištu u Zagrebu, kao i izrade dokumenta Hrvatskog kvalifikacijskog okvira. Stoga se dobiveni rezultati mogu primijeniti prilikom informiranja trenutnih i budućih studenata, ali i pri razmatranju strateškog razvoja kurikuluma i unaprjeđenja studija. Identifikacija poslodavaca, radnih mjesta, te potreba i kompetencija koje su svojstvene socijalnim radnicima mogu poslužiti približavanju sustava visokog obrazovanja i tržišta rada. I ne manje važno, ovo istraživanje ujedno predstavlja i osnovu za provedbu panel istraživanja kojim bi se pratila dinamika radnih karijera socijalnih radnika tijekom dužeg vremenskog razdoblja kao i njihove profesionalne kompetencije iz perspektive cijeloživotnog obrazovanja.

Ovim putem se još jednom zahvaljujemo na trudu svim suradnicima na projektu i sudionicima istraživanja koji su svojim zalaganjem odnosno odazivom na sudjelovanje u istraživanju doprinijeli uspješnoj realizaciji projekta.

Sažetak rezultata

Istraživanje provedeno u lipnju 2012. godine, temeljeno na iskazu 474 od ukupno 635 (74,6%) osoba koje su diplomirale na studiju socijalnog rada Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu

¹ Osim ako nije drukčije naznačeno, korištenje termina muškog spola „socijalni radnik i/ili socijalni radnici“ u ovom izvještaju obuhvaća i socijalne radnike i socijalne radnice.

između 2004. i 2010. godine, prati karijere, kompetencije i potrebe za strukovnim usavršavanjem ove populacije.

Staziranje i radna iskustva tijekom studija

Tijekom studija 66% sudionika imalo je iskustvo plaćenog rada nevezanog uz struku, 22% rada vezanog uz struku, a 45% volontiranja, ali je u vrijeme provođenja ankete volontiralo samo njih 15%. Radno iskustvo vezano uz struku ili volontiranje za vrijeme studija pokazali su se povezanim s nešto bržim nalaženjem prvoga posla.

Četiri od pet sudionika istraživanja ima iskustvo stažiranja nakon studija, a dvije trećine su položile stručni ispit do 2012. godine. Pri tome kao odredišta dominiraju centri za socijalnu skrb (39% svih stažiranja, učestalo isti centri u kojima su sudionici istraživanja pohađali i terensku praksu) i domovi (30% svih stažiranja). Stažiranje se (a posebno ono u centrima) u pravilu procjenjuje korisnim za kasniji rad u struci i polaganje stručnog ispita.

Obilježja zapošljivosti nakon stjecanja diplome

Nakon diplome, oko 40% sudionika bilo je zaposleno unutar tri mjeseca, dvije trećine unutar šest mjeseci, četiri petine unutar godine dana i 93% unutar dvije godine. Tek svaki trideseti socijalni radnik nije našao posao unutar tri godine. Iznenadujuće, generacije koje su završile studij između 2008. i 2010. godine imale su nešto povoljniju dinamiku nalaženja posla (70-71% unutar 6 mjeseci) od generacija koje su stekle diplomu između 2004. i 2006. godine (46-60% unutar 6 mjeseci).

U razdoblju 2004.-2008., u odnosu na visokobrazovane osobe općenito, dinamika nalaženja posla je za socijalne radnike bila nešto slabija u prvih par mjeseci traganja za poslom, ali nakon pola godine bi razlika nestala.

Čak 89% sudionika istraživanja je na svom prvom poslu radilo na radnim mjestima unutar struke, najčešće u centrima za socijalnu skrb (29%), domovima (24%) ili organizacijama civilnog društva i pružateljima izvaninstitucionalne skrbi (19%).

Za dvije trećine osoba prvi posao je bio stažiranje, a u trećini slučajeva (u CZSS u više od polovice) bio je ugovoren kao volontiranje odnosno od 2010. godine kao stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, uz nikakvu ili vrlo nisku naknadu. Kroz godine 2004. - 2010. vidljiv je jasan trend smanjivanja udjela generacije koja svoj prvi posao nalazi kroz ugovor o radu, kako na određeno, tako i na neodređeno.

Mnogi socijalni radnici ne ostaju dugo na svom prvom poslu. Više od polovice (53%) ga je napustilo unutar tri godine, posebno oni inicijalno zaposleni u domovima ili organizacijama civilnog društva. Pokretljivost ovime nije završena, jer je u trenutku istraživanja, promjenu posla željela trećina, a tražila četvrtina sudionika. No napuštanje posla u polovici se je slučajeva dogodilo zbog nalaženja drugog, boljeg posla. U odnosu na prvi posao stanje zatečeno u vrijeme ankete pokazuje da su nešto učestaliji prelasci u centre za socijalnu skrb te tijela lokalne i državne uprave.

U vrijeme provedbe istraživanja, samo 8,7% sudionika nije bilo zaposleno, a od toga su 5,6% bili nezaposleni. Do sredine 2012. nikada nije radilo tek šest sudionika (1,2%) koji su diplomirali između 2004. i 2012. godine.

Prostorno gledano, oko četvrtine studenata ostane doseljena i zaposlena u Zagrebu nakon završenog studija, uz četvrtinu koju čine studenti iz Zagreba što se zaposle u Zagrebu. Ukupno 46% diplomiranih socijalnih radnika ostaje u Zagrebu. Nešto više od trećine se zaposli u svojim domicilnim županijama, a šestina u nekoj trećoj županiji. Koncentracija socijalnih radnika najveća je u središnjoj i sjeverozapadnoj Hrvatskoj, potom istočnoj, a najniža u jadranskim županijama.

Gotovo tri četvrtine (72,7%) socijalnih radnika iz ovih generacija radi u javnom sektoru, a po osmina u privatnom i neprofitnom. Nije vidljiv trend povećanja udjela zapošljavanja u privatnom ili neprofitnom sektoru kroz promatrano razdoblje. Tek je svaka trideseta osoba samozaposlena.

Posao na kojem su socijalni radnici radili u vrijeme istraživanja (ljetno 2012.), odnosno 2-8 godina nakon diplome u pravilu je bio stabilniji (68,3% na neodređeno), zahtjevniji i bolje plaćen od prvog posla. Većinom su u pitanju poslovi za ovladavanje kojima treba 3-12 mjeseci, a koje najčešće u velikoj mjeri koriste znanja i vještine socijalnih radnika i kojim su u prosjeku umjereno zadovoljni.

Pokazale su se određene razlike u kvaliteti posla s obzirom na određenu djelatnost. Socijalni radnici zaposleni u centrima za socijalnu skrb u prosjeku su nešto manje zadovoljni poslom, nešto rjeđe pohađaju obuku i rjeđe su nadređeni drugim zaposlenicima, iako razlike nisu izrazite. Socijalni radnici zaposleni u državnoj upravi i lokalnoj samoupravi češće pohađaju obuku i imaju u prosjeku višu plaću, dok oni u organizacijama civilnog društva ocjenjuju iskorištenost svojih vještina većom, ali primaju značajno nižu plaću.

Među sudionicima istraživanja, ostajanje na poslu dulje od zadanog radnog vremena relativno je redovna pojava za nešto više od četvrtine zaposlenih kojima se to događa više puta u tjednu. Socijalni radnici općenito ne "nose" često posao kući. Kod četvrtine to je slučaj redovito - jednom tjedno ili češće, kod polovice nekoliko puta mjesečno ili rjeđe, a četvrtina socijalnih radnika nikada ne "nosi" posao kući. Ukupno polovica sudionika može pomaknuti vrijeme dolaska ili odlaska s posla kad god ima potrebu ili u većini slučajeva, a tek šestina bez iznimke ne može to učiniti.

Ovladavanje općim i strukovinom kompetencijama

Analiza radnih vrijednosti je pokazala da su sudionici istraživanja u najvećoj mjeri kod posla cijenili mogućnost usklađivanja radnog i obiteljskog života te sigurnost posla, bez obzira na mjesto zaposlenja. Društveni se je ugled s druge strane pokazao kao najmanje prihvaćena radna vrijednost.

Procjena ostvarenosti navedenih vrijednosti na radnom mjestu u pravilu je niža od poželjne razine. Deficit je daleko najveći kod procjene mogućnosti napredovanja u karijeri, dok je nešto manji kad je u pitanju autonomija na poslu, mogućnost društveno korisnog djelovanja i društveni ugled. Socijalni radnici zaposleni u državnoj upravi iskazuju veći deficit u području autonomije, ali manji u pogledu sigurnosti posla i raspoloživosti slobodnog vremena. Zaposleni u organizacijama civilnog društva pak prikazuju najveći deficit u pogledu sigurnosti posla. Veću deficijentnost u pogledu profesionalnih izazova i mogućnosti napredovanja u karijeri pokazuju zaposlenici u centrima za socijalnu skrb, domovima i upravi, a zaposlenici centara također percipiraju svoj društveni ugled značajno nižim nego socijalni radnici zaposleni u drugim institucijama.

Sudionici su procijenili i svoje vladanje općim kompetencijama i potrebe za njima na radnom mjestu. Najvišima se procjenjuju vlastite sposobnosti suradnje i usvajanja novih znanja, a visoka procjena je zabilježena i kod pisanja izvještaja, koordinacije i učinkovitog djelovanja pod pritiskom. S druge strane, najslabije (ali i dalje u prosjeku iznad neutralne vrijednosti) se percipira vlastita sposobnost primjene znanja o multikulturnim razlikama, upravljanja radom drugih, prezentacije u javnosti i iskazivanja profesionalnog autoriteta. Doprinos studija razvoju većine općih kompetencija u prosjeku je ocijenjen osrednjom vrijednošću, pri čemu je nešto više prepoznat doprinos razvoju sposobnosti suradnje i usvajanja novih znanja, a slabije razvoju sposobnosti upravljanja radom drugih te korištenja stranog jezika.

S obzirom na potrebe posla, većinom su tražene kompetencije bliske razini koju sudionici posjeduju, no sudionici u pravilu smatraju da posjeduju višu razinu kompetencija od potrebnih na njihovom poslu kad je u pitanju usvajanje novih znanja, kritičko razmatranje tuđih i vlastitih ideja, korištenje stranih jezika i primjena znanja o multikulturnim razlikama. S druge strane, svoje kompetencije obavljanja posla pod pritiskom i uspješnog pregovaranja smatraju nižim od potrebnog.

Analiza strukovnih kompetencija je pokazala da su u pravilu socijalni radnici procjenjivali svoje sposobnosti najvišima u primjeni metoda u izravnom radu s korisnicima. Nešto je slabija samoprocjena planiranja, provedbe i evaluacije takvih intervencija te primjene mjera iz područja

socijalne politike. S druge strane, vlastite kompetencije poznavanja i primjene međunarodnih standarda struke te istraživačkih metoda procijenjene su bitno slabije. No u većini slučajeva sudionici iskazuju kako su te kompetencije i više nego dovoljne za potrebe trenutnog posla.

Sudionici istraživanja naveli su i obavezne kolegije (najviše tri) koje smatraju najrelevantnijima za svoj trenutni posao. Kolegije Radno i socijalno pravo i Socijalni rad s pojedincem naveo je najveći broj sudionika (38% odnosno 32% sudionika). Više od petine je odabralo i Socijalni rad s porodicom te Obiteljsko pravo kao jedan od tri najrelevantnija kolegija. Slijedi nešto širi skup kolegija koje je među tri najvažnija odabralo 10-15% sudionika: Socijalna psihologija, Socijalni rad s grupom, Socijalna gerontologija, Osnovne upravnog prava, Obiteljska terapija, Delinkvencija i socijalni rad, te Socijalni rad s invalidima. S druge strane, čak je 15 obaveznih kolegija među tri najvažnija za trenutni posao uvrstilo 3% ili manje sudionika.

Vidljivi su različiti obrasci s obzirom na djelatnost u kojoj su se socijalni radnici zaposlili. Tako su Upravno pravo i kolegiji iz područja socijalne politike nešto češće prepoznati kao važni kod socijalnih radnika zaposlenih u državnoj i lokalnoj upravi, a Socijalna gerontologija i Socijalna psihijatrija među zaposlenicima domova.

Istraživanjem se ispitala i percepcija adekvatnosti studija socijalnog rada kao temelja za daljnji osobni i profesionalni razvoj. Sudionici istraživanja studij u pravilu ocjenjuju kao vrlo dobar temelj osobnog razvoja i iznad neutralne vrijednosti kao temelj za usvajanje novih znanja i obavljanje trenutnog posla, ali ne smatraju ga dobrim temeljem za nalaženje posla, te ga percipiraju vrlo slabim temeljem za razvoj poduzetničkih vještina.

Potrebe za profesionalnim usavršavanjem

Ukupno je 42% sudionika istraživanja izjavilo da je pohađalo neku obuku ili usavršavanje u prethodnoj godini. Potreba za usavršavanjem je jasno istaknuta: oko tri četvrtine sudionika smatra barem donekle potrebnim razvijati svaku od navedenih specifičnih strukovnih kompetencija, pri čemu tek jedna osmina ne iskazuje potrebu za niti jednom od ispitivanih kategorija. S vremenom proteklom od stjecanja diplome učestalost iskazivanja potrebe za obrazovanjem se smanjuje.

Najčešće potrebe za razvojem bilo kojeg vida strukovnih kompetencija navode zaposleni u organizacijama civilnog društva. Zaposleni u centrima za socijalnu skrb, domovima i tijelima državne i lokalne uprave iskazuju nešto nižu potrebu za razvojem istraživačkih kompetencija, dok među zaposlenima u djelatnostima s izravnim kontaktom prema korisnicima, odnosno u centrima za socijalnu skrb, domovima i organizacijama civilnog društva, postoji nešto izraženija potreba za usavršavanjem primjena metoda socijalnog rada u izravnom radu s korisnicima, odnosno planiranja, provedbe i evaluacije takvih intervencija. Zaposleni u tijelima državne uprave i lokalne samouprave češće iskazuju potrebu za poznavanjem međunarodnih standarda struke i komparativnih socijalnih politika.

Postoji izrazit interes sudionika za pohađanje usavršavanja pri Studijskom centru socijalnog rada. Ponajviše, atraktivnima se percipiraju kraći tečajevi, radionice ili seminari, koji trenutno ne postoje, ali za takvo osposobljavanje interes iskazuje tri petine sudionika istraživanja. Drugo, tu su specijalistički poslijediplomski studiji, za koje interes iskazuje dvije petine socijalnih radnika. Jedna četvrtina zainteresirana je za semestralne kolegije, a osmina za doktorski poslijediplomski studij. Razlozi nesudjelovanja u profesionalnom usavršavanju su raznorodni, ali se četiri mogu identificirati kao dominantna. Dvije trećine sudionika kao jedan od razloga navodi nemogućnost financiranja studija. Ostala tri značajnije zastupljena razloga navelo je između četvrtine i petine socijalnih radnika. To su nedostatak vremena, neusklađenost programa studija s potrebama radnog mjesta i nemogućnost usklađivanja obiteljskih i profesionalnih obaveza. Manjak osobnog interesa ili zahtjevnost studija vrlo se rijetko navode kao razlozi nesudjelovanja.

Indikativno je da postignute ocjene i brzina završavanja studija nisu na statistički značajnoj razini povezane s brzinom nalaženja prvog posla, prvom odredišnom djelatnošću, uvjetima rada, plaćom, vrijednostima, samoprocjenom kompetencija ni obrazovnim aspiracijama. Jedini nalaz gdje su ocjene razlikovale sudionike je nešto viši studijski prosjek kod osoba trenutno zaposlenih u tijelima uprave i ostalim zanimanjima u struci (koja uključuju i znanstvenu karijeru), nego kod "jezgrenih" djelatnosti (centri za socijalnu skrb, domovi) i civilnog sektora.

Uvod

Provedeno istraživanje predstavlja studiju praćenja studenata nakon stjecanja diplome (eng. *tracer graduate study*) i tijeka njihovih radnih karijera po završetku školovanja. Ovakav tip studija pruža uvid u prikladnost i kvalitetu nastavnih planova i programa u kontekstu razvoja karijere studenata nakon stjecanja diplome i u okviru potreba tržišta rada. Ujedno, njihovom provedbom stječu se i vrijedne spoznaje o primjenjivosti i iskoristivosti znanja i vještina stečenih za vrijeme studija na pojedinim radnim mjestima. Stoga, ovakav tip istraživanja predstavlja vrlo koristan metodološki pristup za kreiranje obrazovnih politika utemeljenih na podacima.

Ciljevi istraživanja su bili:

1. Opisati dinamiku početka karijere osoba koje su diplomirale na Studijskom centru socijalnog rada Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu odnosno utvrditi brzinu i područja djelatnosti te zahtjeve koji se stavljaju pred socijalne radnike na njihovim radnim mjestima
2. Utvrditi razinu općih i strukovnih kompetencija te doprinos studija u njihovom razvoju
3. Dobiti uvid u namjere i potrebe za profesionalnim usavršavanjem pri Studijskom centru socijalnog rada.

Prikupljanje podataka je provedeno metodom ankete, korištenjem online upitnika s prethodnim telefonskim dogovorima sa sudionicima istraživanja između svibnja i rujna 2012. godine. Za potrebe provedbe istraživanja primijenjen je HEGESCO (eng. *Higher Education as a Generator of Strategic Competences*²) upitnik koji je po prijevodu upotpunjen dijelom pitanja iz Ankete o radnoj snazi i Ankete o obrazovnim i radnim karijerama mladih u Hrvatskoj³. Također, u upitnik je uvršten i dio pitanja koja se odnose na specifičnosti obrazovanja socijalnih radnika te je prilagođen i institucionalnim okvirima hrvatskog sustava visokog obrazovanja i tržišta rada. Prikupljeni podaci su većinom retrospektivni.

² http://www.hegesco.org/pliki/Questionnaire_final_ENG.pdf

³ Anketa o obrazovnim i radnim karijerama mladih u Hrvatskoj je provedena 2008. godine u okviru istraživačkih prioriteta Zajedničkog memoranduma o socijalnom uključivanju Joint Inclusion Memorandum (JIM).

Tematske cjeline od kojih je koncipiran upitnik su sadržavala pitanja o: tijeku studija te obrazovnim i radnim iskustvima za vrijeme studiranja, razdoblju između stjecanja diplome i pronalaska prvog posla, obilježjima prvog posla nakon stjecanja diplome i trenutnom položaju na tržištu rada. Pri tome su se pitanja za trenutno zaposlene osobe odnosila na obilježja posla i radne organizacije, a za trenutno nezaposlene osobe na obilježja njihova trenutnog radnog statusa. Položaj na tržištu rada se dodatno ispitivao i skupom pitanja o razini općih i strukovnih kompetencija uključujući i procjenu potreba radnog mjesta za njihovom primjenom te provjeru doprinosa završenog studija u njihovom razvoju. Završna dva skupa pitanja su se odnosila na namjere za daljnjim profesionalnim usavršavanjem i obrazovanjem te sociodemografska obilježja.

Upitnik je u cijelosti ispunilo 474 od ukupno 635 osoba koje su završile studij socijalnog rada između 2004. i 2010. godine, što predstavlja visoku stopu odaziva od 74,6%, čime se ovo istraživanje može okarakterizirati izrazito uspješnim. Ustanovljena je manja pristranost prema trajanju studija i prosjeku ocjena (sudionici koji su imali niže ocjene tijekom studija i dulje studirali imali su nešto manju zastupljenost sudjelovanja u istraživanju), ali ta pristranost nije bila dovoljno snažna za primjenu postupka utežavanja. Iako je moguće da su u istraživanju bile sustavno manje sklone sudjelovati osobe koje su imale loše iskustvo sa studijem ili su se zaposlile izvan struke, to ne može dovesti u pitanje valjanost nalaza.

Prikaz rezultata istraživanja strukturiran je kroz nekoliko tematskih cjelina: tijek studija i studijska iskustva, obrazovna iskustva, razdoblje između diplome i posla, obilježja prvog posla nakon stjecanja diplome, kronologija zaposlenosti, nezaposlenost, obilježja trenutnog posla i organizacije rada, opće i strukovne kompetencije te namjere za daljnjim profesionalnim usavršavanjem i obrazovanjem. Ipak, uzimajući u obzir heterogenost profesionalnih iskustava i uvjeta rada na različitim poslovima većina je nalaza prikazana (i uspoređena) prema:

- 1. Godini stjecanja diplome** – provedba istraživanja na više generacija diplomiranih studenata pruža obuhvatniji prikaz uspješnosti prijelaza studenata iz sustava visokog obrazovanja na tržište rada te uvid u obrasce odvijanja radnih karijera u kontekstu promjena u sustavu visokog obrazovanja ili tržišta rada.

2. Području djelatnosti – s obzirom da je moguće očekivati da različitost radnih zadataka, uvjeta rada i općenito zahtjeva radnog mjesta unutar pojedine djelatnosti omogućuje stjecanje uvida u specifičnosti zaposlenja za svaku od njih i u pogledu obilježja poslova, ali i znanja i vještina koja se traže na tim radnim mjestima. Stoga su djelatnosti rada za potrebe analize podataka grupirane prema srodnosti organizacijskog oblika, funkcije i specifičnosti radnih zadataka. Tako su izdvojene četiri distinktivne skupine djelatnosti: centri za socijalnu skrb, domovi (ustanove institucionalne socijalne skrbi, bez obzira na vrstu korisnika), tijela lokalne ili državne uprave, te organizacije civilnog društva (udruge, vjerske organizacije) i organizacije čija je primarna uloga izvaninstitucionalna skrb. Preostale su osobe grupirane s obzirom na opis svog radnog mjesta: na one koje na radnim mjestima obavljaju poslove u zanimanju socijalnog radnika i one koje rade u zanimanjima koja nisu vezana uz socijalni rad. U skladu s izvršenom distinkcijom skupina, zaposlenja u centrima za socijalnu skrb i domovima su okarakterizirana kao „jezgrene“ djelatnosti te su kroz daljnji tekst na taj način i navođena.

Prikaz rezultata kroz izvještaj se zasniva na deskriptivnim pokazateljima, pri čemu se u interpretaciji podataka navode i rezultati provedenih statističkih testova. Iako empirijski izvodi tih analiza nisu navedeni,⁴ prilikom obrade podataka koristili su se parametrijski i neparametrijski testovi. Preciznije, razlike između kategorijalnih varijabli su se provjeravale hi-kvadrat testom, dok su se razlike između više skupina testirale postupkom analize varijance. Visina povezanosti se ispitivala koeficijentom korelacije. Dinamika pronalaska prvog zaposlenja kao i izlaska iz istog se analizirala primjenom Kaplan-Meierove metode kojom se provjerava vjerojatnost da dođe do ispitivanog događaja tijekom određenog vremenskog razdoblja. Preciznije, primjenom ove metode pokušalo se odgovoriti na pitanja o tome koliko je sudionika i u kojem vremenskom periodu pronašlo svoj prvi posao unutar razdoblja od tri godine nakon stjecanja diplome te koliko je sudionika i u kojem vremenskom periodu napustilo svoj prvi posao unutar razdoblja od tri godine po zaposlenju na prvom poslu?

⁴ Rezultati provedenih analiza mogu se dobiti na uvid od autora izvještaja.

Dinamika studiranja i aktivnost tijekom studija

Ovaj dio izvještaja uključuje rezultate istraživanja koji se odnose na iskustva za vrijeme studija, sudjelovanje u izvannastavnim aktivnostima te radna iskustva tijekom studija te iskustva s volontiranjem.

Tablica 1. Broj studenata koji je diplomirao na dodiplomskom studiju socijalnog rada, prosjek ocjena i trajanja studija, prema godini stjecanja diplome⁵

Godina diplome	Broj diplomiranih	Prosjek ocjena	Prosječno trajanje studiranja
2004.	91	3,42	6 g 1 mj
2005.	73	3,48	5 g 8 mj
2006.	75	3,48	6 g 2 mj
2007.	76	3,36	6 g 9 mj
2008.	98	3,41	6 g 4 mj
2009.	143	3,28	6 g 9 mj
2010.	78	3,29	7 g 3 mj
Svi	634	3,38	6 g 5 mj
Sudionici istraživanja	474	3,39	6 g 5 mj

U generacijama obuhvaćenim istraživanjem prosječan uspjeh studenata koji su diplomirali ostao je nepromijenjen (3,38), dok je kod trajanja studija vidljiv trend produljenja. Prosječno razdoblje studiranja iznosilo je 6 godina i 5 mjeseci, rastući sa 6 godina i 1 mjesec u 2004. godini na 7 godina i 3 mjeseca u 2010. godini.⁶

Tablica 2. Distribucija prosjeka ocjena i trajanja studija u populaciji

	Prosjek ocjena	Prosječno trajanje studiranja
Najboljih 10%	iznad 3,84	ispod 4 g 9 mj
Prvi kvartil (25%)	3,62	5 g 4 mj
Medijan (50%)	3,35	6 g 1 mj
Treći kvartil (75%)	3,14	7 g 2 mj
Najslabijih 10%	ispod 2,95	dulje od 8 g 9 mj

⁵ Odnosi se samo na studente pred-bolonjskog programa.

⁶ Navedeno se povećanje može pripisati tranziciji prema bolonjskom režimu, što je vidljivo i iz smanjenja broja diploma prema „pred-bolonjskom“ programu u toj godini.

Analiza uspjeha tijekom studija pokazuje kako je 80% sudionika istraživanja diplomiralo s prosječkom ocjena između 2,95 i 3,84, ali i da je raspršenje trajanja studija veliko. Tek je desetina diplomirala u manje od 4 godine i 9 mjeseci, za polovicu sudionika je studij trajao dulje od 6 godina i 1 mjesec, a za četvrtinu dulje od 7 godina i 2 mjeseca.

Tablica 3. Angažman u izvannastavnim aktivnostima u okviru studija

Godina diplome	Demonstratura	DSSR	Udruga Poticaj	Sudjelovanje u istraživanjima	Bilo što od navedenog
2004.	18%	7%	8%	28%	32%
2005.	12%	16%	4%	31%	42%
2006.	23%	29%	2%	39%	57%
2007.	18%	17%	0%	22%	36%
2008.	11%	7%	0%	20%	32%
2009.	13%	7%	1%	37%	38%
2010.	8%	10%	0%	38%	45%
Svi	15%	13%	2%	31%	40%

Angažman u izvannastavnim aktivnostima u okviru studija socijalnog rada u manjoj je mjeri varirao kroz generacije, te je nešto izraženiji u kohorti diplomiranih iz 2006. godine. Otprilike svaki sedmi diplomirani socijalni radnik je bio angažiran kao demonstrator, svaki osmi u Društvu studenata socijalnog rada, a svaki treći u nekom od istraživanja koje su provodili pojedini nastavnici Studijskog centra socijalnog rada.

Oko jedne petine sudionika je imalo iskustvo plaćenog rada vezanog uz struku tijekom studija, dvije trećine su tijekom studija radile na poslu koji nije bio vezan uz struku, dok ih je 45% volontiralo tijekom studija. Prosječno trajanje svake od ovih aktivnosti bilo je slično i relativno dugotrajno, odnosno kretalo se između 18 i 21 mjesec. Međutim, praksa volontiranja po završetku studija razmjerno je ograničena budući da je vidljivo da trenutno volontira tek svaki sedmi sudionik koji je diplomirao u promatranom razdoblju.

Tablica 4. Radna iskustva tijekom studija i volontiranje

	Udio sudionika s iskustvom	Prosječno trajanje (mjeseci)
Iskustvo rada vezanog uz struku tijekom studija	22%	18,1
Iskustvo rada nevezanog uz struku tijekom studija	66%	21,2
Iskustvo volontiranja tijekom studija	45%	18,3
Trenutno volontiranje	15%	

Kad je u pitanju bilo koji vid radnog angažmana ili volontiranja, ne postoje statistički značajne razlike (odnosno promjene) s obzirom na generaciju ili ostvaren uspjeh tijekom studija, iako se može nazrijeti tendencija povećanja udjela osoba s iskustvom rada koji nije bio vezan uz struku tijekom godina – od 57% u generaciji iz 2004. godine do 72% u generaciji iz 2010. godine. Međutim, studenti koji su tijekom studija imali radna iskustva koja nisu bila vezana uz struku studirali su u prosjeku pola godine (192 dana) dulje od studenata koji nisu radili tijekom studija.

Stažiranje

Iskustva sa stažiranjem obuhvaćaju prikaz podataka koji se odnosi na ustanovu stažiranja, ustanovu u kojima su sudionici istraživanja za vrijeme studija obavljali terensku praksu te procjene korisnosti stažiranja za stručni rad, polaganje stručnog ispita i njihov kasniji rad u struci.

Tablica 5. Iskustvo i ustanova stažiranja

	N	%
Centar za socijalnu skrb	147	31
Dom za starije i nemoćne	73	16
Udruga	44	9
Ostali domovi	41	9
Tijelo lokalne samouprave (županija, općina, grad)	22	5
Tijelo državne uprave (ministarstvo, državni ured...)	20	4
Caritas i druge vjerske organizacije	11	2
Centar za rehabilitaciju i profesionalno usavršavanje	10	2
Zdravstvena ustanova	7	2
Ostale institucije	5	1
Nema iskustvo, ali ga ima namjeru steći	24	5
Nema iskustvo, niti ga nema namjeru steći	64	14

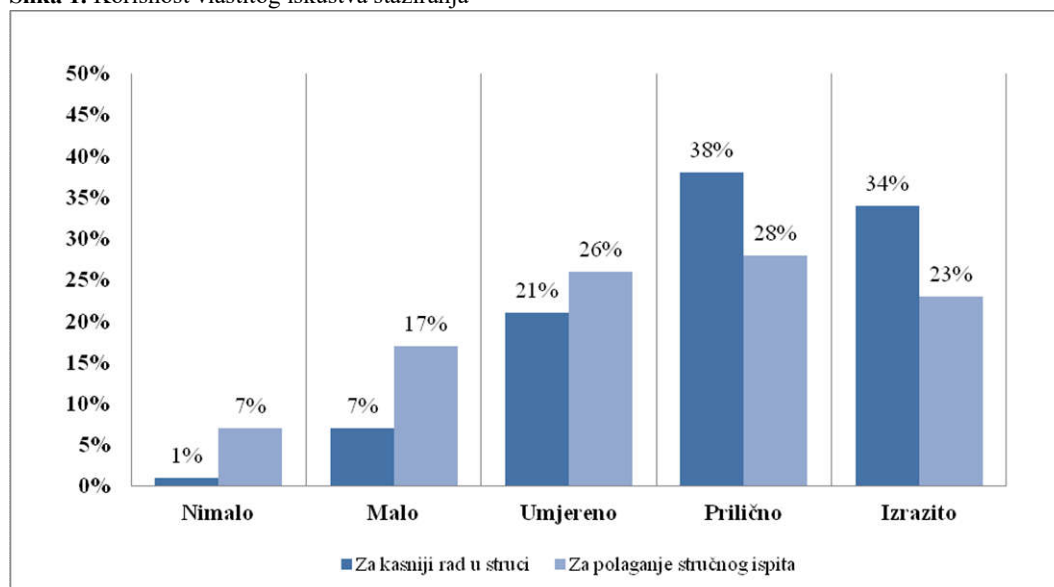
Četiri od pet sudionika istraživanja ima iskustvo stažiranja. Pri tome kao odredišta dominiraju centri za socijalnu skrb (39% svih stažiranja) i domovi (30% svih stažiranja), dok je značajna manjina socijalnih radnika stažirala u tijelima lokalne i državne uprave (11%) te organizacijama civilnog društva i organizacijama koje pružaju izvaninstitucionalnu skrb. U grupiranom obliku, distribucija prema ustanovama stažiranja je prikazana u tablici 6.

Tablica 6. Ustanova stažiranja i ustanova provedbe terenske prakse

Ustanova	% od svih stažiranja	% stažista koji su stažirali u istoj ustanovi u kojoj su obavljali terensku praksu
Centar za socijalnu skrb	39	48
Domovi	30	14
Tijela lokalne i državne uprave	11	10
OCD i izvaninstitucionalna skrb	17	12
Ostalo	3	8

Zanimljivo je kako je za polovinu stažiranja u centrima za socijalnu skrb to bila ista ustanova u kojoj su sudionici tijekom studija pohađali terensku praksu, dok taj obrazac nije prepoznat kod ostalih organizacija.

Slika 1. Korisnost vlastitog iskustva stažiranja



Iz trenutne perspektive sudionika istraživanja, dominantna je procjena kako je iskustvo stažiranja bilo prilično ili izrazito korisno za njihov kasniji rad u struci. Većina sudionika smatra i da im je stažiranje bilo prilično ili izrazito korisno za polaganje stručnog ispita, ali četvrtina ga je procijenila nimalo ili malo korisnim za polaganje stručnog ispita.

Tablica 7. Procjena korisnosti vlastitog iskustva stažiranja, prema ustanovi stažiranja

Ustanova	Korisnost stažiranja	
	Za rad u struci	Za polaganje stručnog ispita
Centar za socijalnu skrb	4,23	4,09
Domovi	3,88	2,94
Tijela lokalne i državne uprave	3,74	3,29
OCD i izvaninstitucionalna skrb	3,74	2,98
Ostalo	3,73	2,91

Rezultati pokazuju da se iskustva stažiranja razlikuju prema ustanovi u kojoj su socijalni radnici obavljali staž. Osobe koje su stažirale u centrima za socijalnu skrb u prosjeku su procjenjivale iskustvo staža korisnijim za svoj kasniji rad u struci nego ostali (potrebno je imati u vidu da se je kasniji rad u struci također odvijao u različitim institucijama), no vidljiva je i još veća razlika procjene korisnosti staža s obzirom na polaganje stručnog ispita, gdje centar za socijalnu skrb daleko prednjači kao institucija, a nešto je povoljnija procjena i za tijela lokalne i državne uprave.

Što se tiče polaganja stručnog ispita rezultati pokazuju da je do ljeta 2012. godine, 67,8% sudionika koji su stekli diplomu u razdoblju od 2004. do 2010. godine položilo stručni ispit, a još ih 11,1% trenutno stažira ili ima tu namjeru. U generacijama koje su diplomirale između 2004. i 2009. godine, ovaj udjel varira od 60-79%, a generacija diplomiranih studenata iz 2010. godine većinom još nije završila staž (samo njih 37%). Ocjene tijekom studija se nisu pokazale povezanim s vjerojatnošću polaganja stručnog ispita.

Tablica 8. Procjena pomoći stečenog znanja tijekom studija za polaganje stručnog ispita

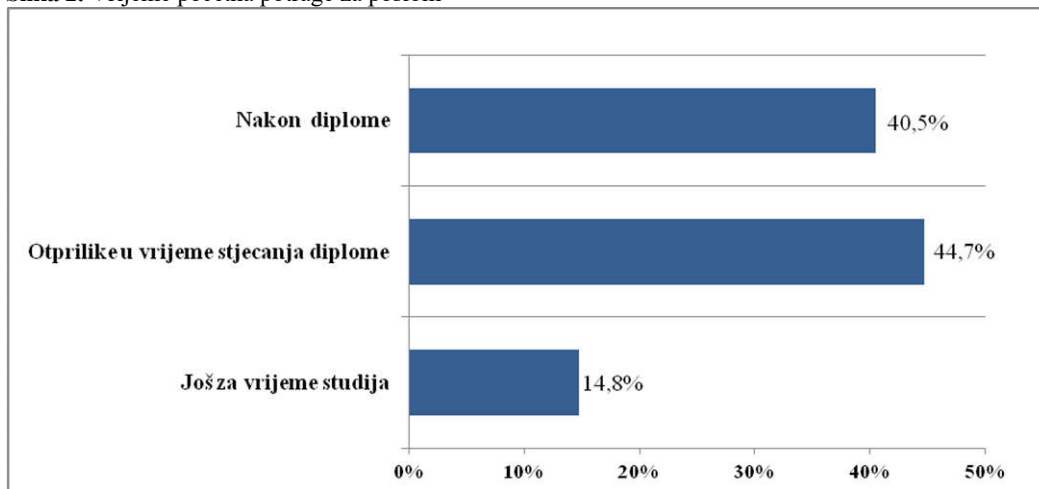
Uopće nije pomoglo	2	3	4	Izrazito je pomoglo
5,4%	17,1%	37,7%	30,7%	9,2%

Većina sudionika istraživanja smatra kako im je znanje stečeno tijekom studija umjereno pomoglo pri polaganju stručnog ispita (prosjek 3,21), pri čemu procjene ne variraju značajnije s obzirom na godinu stjecanja diplome ili postignut prosjek ocjena tijekom studija.

Prvi posao

Rezultati istraživanja o obilježjima prvog zaposlenja socijalnih radnika obuhvaćaju podatke o dinamici traženja i nalaženja prvog posla, djelatnosti prvog zaposlenja i načina pronalaska posla, te pojedinih uvjeta rada na prvom poslu.

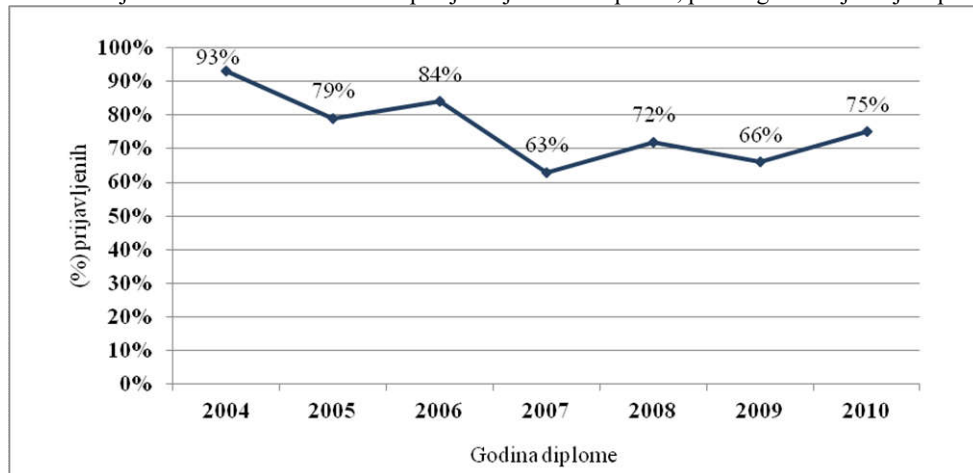
Slika 2. Vrijeme početka potrage za poslom



Proces nalaženja prvog posla kod socijalnih radnika u pravilu počinje približno u vrijeme stjecanja diplome odnosno kada osoba na poslu može početi i raditi. Oko sedmine sudionika istraživanja počela je tražiti prvi posao još za vrijeme studija (od čega polovica više od šest mjeseci prije kraja studija), dok je dvije petine počelo tražiti posao tek nakon stjecanja diplome (od čega 83% unutar dva mjeseca).

Diplomirani socijalni radnici se po završetku školovanja većinom prijavljuju na Hrvatski zavod za zapošljavanje (u daljnjem tekstu: HZZ). Pri tome ih se 74,7% prijavilo nakon diplome, od čega 71% unutar mjesec dana od završetka studija, a tek 3,7% kasnije.

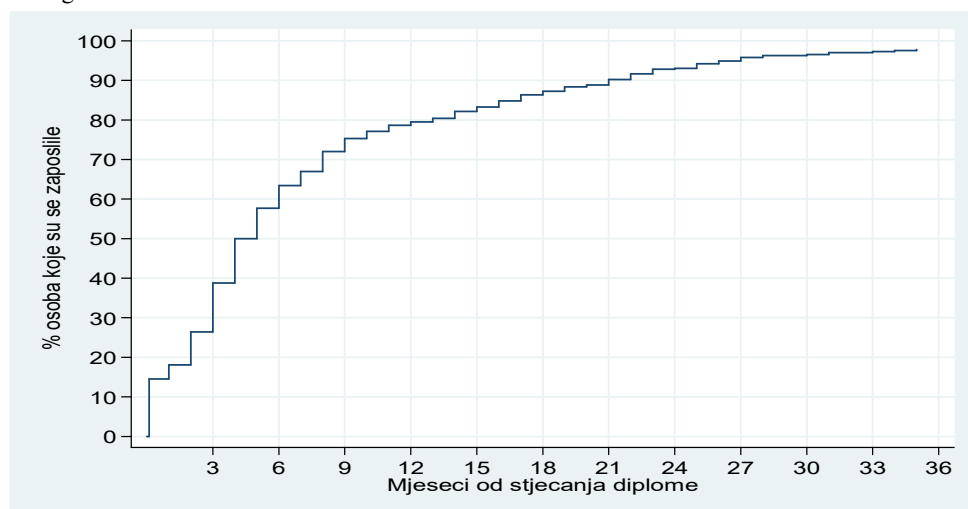
Slika 3. Prijava na Hrvatski zavod za zapošljavanje nakon diplome, prema godini stjecanja diplome



Postoje nevelike, ali uočljive razlike u učestalosti prijave na HZZ kroz generacije. Osobe koje su diplomirale sredinom 2000ih nešto su se češće prijavljivale u odnosu na osobe koje su stekle diplomu u razdoblju između 2007. i 2009. godine, što indicira kako je u drugom razdoblju bila veća ponuda poslova ili manji skup usluga HZZ-a.

Nalaženje prvog posla za socijalne radnike koji su diplomirali u ovom razdoblju bilo je razmjerno brzo (slika 4.). Oko 40% sudionika bilo je zaposleno unutar tri mjeseca, dvije trećine unutar šest mjeseci, četiri petine unutar godine dana i 93% unutar dvije godine. Tek svaki trideseti socijalni radnik nije našao posao unutar tri godine.

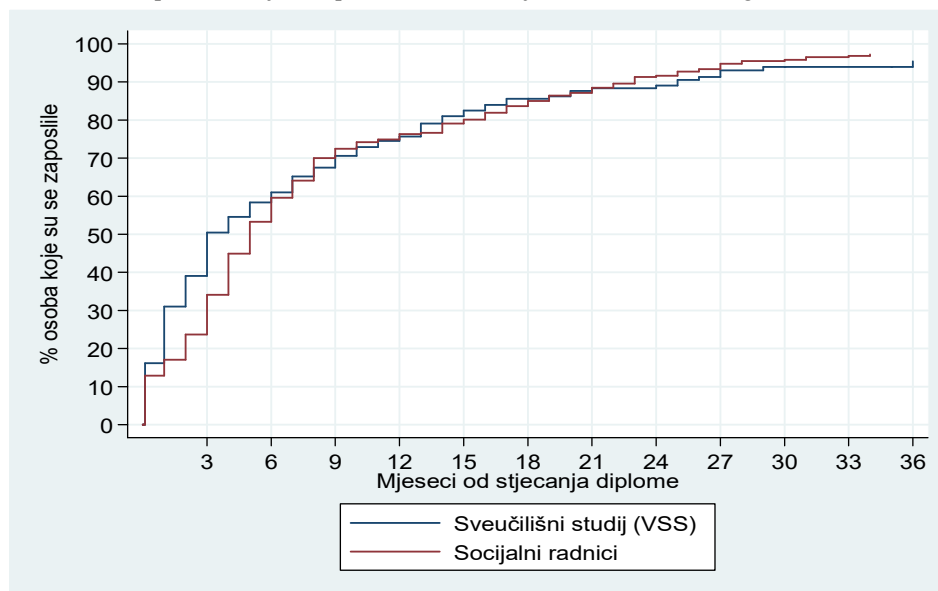
Slika 4. Dinamika nalaženja zaposlenja socijalnih radnika koji su diplomirali u razdoblju od 2004. do 2010. godine ⁷



Prethodno istaknuta dinamika nalaženja prvog posla kod diplomiranih socijalnih radnika, ne odstupa bitno od ostalih osoba koje su stekle sveučilišno obrazovanje. Za razdoblje između 2004. i 2008. godine to zorno prikazuje usporedba početka karijere ovog istraživanja i usporedivog poduzorka Ankete o obrazovnim i radnim karijerama mladih iz 2008. godine (slika 5.). Dinamika nalaženja posla bila je za te generacije kod socijalnih radnika nešto slabija u prvih par mjeseci traganja za poslom, ali nakon pola godine bi razlika nestala.

⁷ Prvi korak uključuje osobe koje su već bile zaposlene u vrijeme stjecanja diplome.

Slika 5. Usporedba dinamike nalaženja zaposlenja diplomiranih socijalnih radnika i drugih osoba sa sveučilišnom diplomom koji su diplomirali u razdoblju od 2004. do 2008. godine



Izvor: Podaci iz istraživanja i Ankete o obrazovnim i radnim karijerama mladih (2008.)

Suprotno očekivanjima, generacije koje su završile studij između 2008. i 2010. godine imale su nešto povoljniju dinamiku nalaženja posla od generacija koje su stekle diplomu između 2004. i 2006. godine (tablica 9.). Ovakav nalaz se izgledno može pripisati promjeni modusa stažiranja (s implikacijama po prihode) te nastavku ekspanzije zaposlenosti u sustavu socijalne skrbi u prvim godinama krize.

Iznenadujuće, postignute ocjene za vrijeme studija nisu povezane s dinamikom nalaženja prvog posla, niti se trajanje traganja za poslom razlikovalo s obzirom na određenu djelatnost. Međutim, prethodna veza prema tržištu rada u vidu zaposlenosti tijekom studija, te radno iskustvo vezano uz struku ili volontiranje za vrijeme studija pokazali su se povezanim s nešto bržim nalaženjem prvoga posla.

Tablica 9. Vjerojatnost nalaženja prvog posla unutar predviđenog razdoblja, prema godini stjecanja diplome i radnom iskustvu tijekom studija

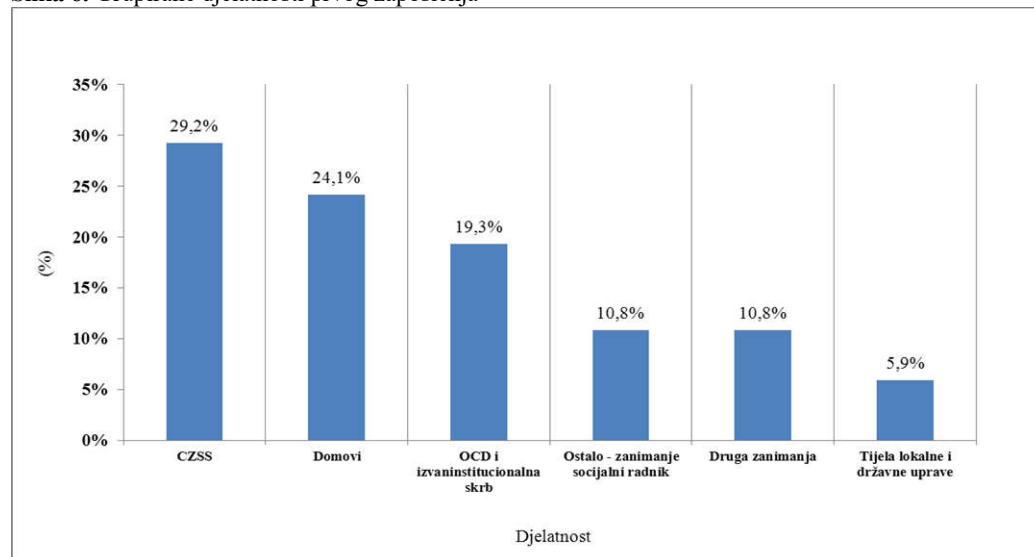
Godina stjecanja diplome	Radili u trenutku stjecanja diplome	Posao unutar tri mjeseca	Posao unutar šest mjeseci	Posao unutar 12 mjeseci	Posao unutar 24 mjeseca
2004.	12%	26%	46%	62%	92%
2005.	17%	42%	54%	73%	87%
2006.	11%	30%	60%	75%	94%
2007.	10%	34%	62%	76%	90%
2008.	12%	36%	70%	89%	95%
2009.	18%	48%	70%	86%	96%
2010.	15%	45%	71%	83%	94%
Ukupno	14%	39%	63%	80%	93%
Radno iskustvo i volontiranje za vrijeme studija					
Rad u struci tijekom studija	20%	48%	76%	84%	97%
Rad tijekom studija	18%	42%	66%	81%	93%
Volontiranje tijekom studija	19%	45%	69%	85%	96%

Tablica 10. Djelatnost organizacije prvog posla socijalnih radnika

	N	%
Centar za socijalnu skrb	133	29,2
Dom za starije i nemoćne	60	13,2
Udruga osoba s invaliditetom	19	4,2
Udruga za djecu i mlade	17	3,7
Caritas i druge vjerske organizacije	16	3,5
Dom za psihički bolesne osobe	16	3,5
Dom za djecu i mladež	14	3,1
Ostale udruge	14	3,1
Odgojni dom (i zatvor)	13	2,9
Lokalna i regionalna samouprava	12	2,6
Škole i vrtići	10	2,2
Organizacije za žrtve obiteljskog nasilja	8	1,8
Usluge zapošljavanja (uglavnom HZZ)	7	1,5
Smještaj osoba s posebnim potrebama	7	1,5
Izvaninstitucionalna skrb za osobe s posebnim potrebama	6	1,3
Zdravstvena ustanova	6	1,3
Izvaninstitucionalna skrb za starije i nemoćne	6	1,3
MOBMS	5	1,1
Studijski centar socijalnog rada	5	1,1
Ostala ministarstva	4	0,9
HZMO	3	0,7
Vladini uredi	2	0,4
Rad s ovisnicima	2	0,4
MSPM	1	0,2
Obiteljski centar	1	0,2
Djelatnost organizacije nije vezana za socijalni rad	69	15,1

Prvi su posao socijalni radnici pronalazili u većem broju različitih organizacija, među kojima dominiraju centri za socijalnu skrb i domovi za starije i nemoćne osobe. U ove dvije vrste ustanova svoj prvi posao je našlo 42% socijalnih radnika.

Slika 6. Grupirane djelatnosti prvog zaposlenja



Za 89% sudionika istraživanja može se konstatirati kako su na svom prvom poslu radili na radnim mjestima unutar struke, pri čemu nije identificirana statistički značajna razlika u odredišnim djelatnostima s obzirom na godinu završetka studija ili prosjek postignutih ocjena tijekom studija.

Tablica 11. Način nalaženja prvoga posla

	N	%
Samoinicijativno kontaktiranje poslodavca	122	26,3
Preko Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	71	15,3
Informiranje ili upućivanje od strane prijatelja ili poznanika	65	14,0
Preko oglasa na Internetu	41	8,8
Informiranje ili upućivanje od strane člana obitelji ili rođaka	38	8,2
Kontaktiranje od strane tvrtke ili poslodavca	31	6,7
Preko oglasa u masovnim medijima	25	5,4
Informiranje ili upućivanje od strane osobe sa terenske prakse	22	4,7
Informiranje ili upućivanje od strane kolege sa studija	21	4,5
Informiranje ili upućivanje od strane profesora	15	3,2
Ostalo	4	0,9
Preko privatne tvrtke za posredovanje	3	0,7
Temeljem studentske stipendije	3	0,7
Pokretanje vlastitog posla	3	0,7

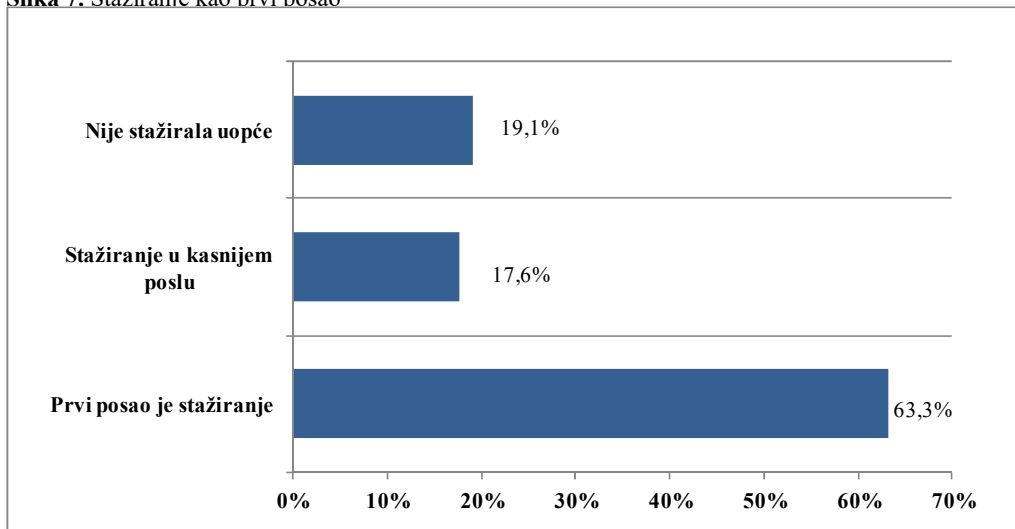
Načini nalaženja prvoga posla prilično su heterogeni, ali uz samoinicijativni kontakt (koji i u Anketi o radnoj snazi dominira u odgovorima na ovo pitanje), više od četvrtine sudionika navodi tradicionalne formalne načine: oglase i HZZ. Privatni kontakti pokazali su se presudnima za petinu, a poslovni (sa studija ili prakse) za osminu sudionika. Gotovo niti jedan socijalni radnik ne rješava svoje prvo zapošljavanje pokretanjem vlastitog posla – što je i razumljivo s obzirom na potrebe polaganja stručnoga ispita.

Tablica 12. Način nalaženja prvoga posla, prema djelatnosti

	CZSS	Domovi	Lokalna i državna uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo izvan struke	Ukupno
Privatni kontakti (poznanci, prijatelji, obitelj i rodbina)	12%	17%	22%	21%	35%	51%	22%
Poslovni kontakti (praksa, kolege, profesori)	8%	12%	7%	24%	12%	8%	12%
HZZ	14%	24%	15%	12%	14%	6%	15%
Oglasi	11%	16%	41%	10%	12%	16%	15%
Poziv poslodavca	8%	5%	4%	9%	10%	4%	7%
Samoinicijativno javljanje	48%	24%	4%	20%	14%	6%	26%
Ostalo	0%	3%	7%	3%	2%	8%	3%

Obrasci dolaženja do prvoga posla razlikuju se s obzirom na odredište prvog posla. Privatnim kontaktima najčešće se dolazi do poslova izvan "jezgre" socijalnog rada, posebno izvan struke (polovina sudionika zaposlenih izvan struke našla je posao privatnim kontaktima). Profesionalne i kolegijalne preporuke prema iskazima sudionika ne vode ka centrima za socijalnu skrb i domovima gdje su tijekom studija obavljali većinu terenske prakse, već češće prema organizacijama civilnog društva. Posao u domovima češće se pronalazio preko HZZ-a, dok je prijava na oglase bila dominantan način nalaženja poslova u tijelima lokalne i državne uprave. Kad su u pitanju centri za socijalnu skrb, gotovo polovina sudionika se sama javljala u ustanovu u kojoj su našli posao (najčešće se radilo o stažiranju ili volontiranju), pri čemu je nerijetko bilo riječ o centrima za socijalnu skrb s kojima su već imali iskustvo tijekom studija. Ovakav je obrazac nalaženja posla relativno zastupljen i u domovima i civilnom sektoru.

Slika 7. Stažiranje kao prvi posao



Početak karijere socijalnih radnika za dvije trećine sudionika započinje stažiranjem. Od osoba kojima prvi posao nije stažiranje, samo je polovica kasnije našla staž, dok preostali ne stažiraju, a time niti imaju mogućnost polaganja stručnog ispita. Socijalni radnici koji su završili studij u 2009. i 2010. godini imaju nešto veću vjerojatnost da im je prvi posao staž u odnosu na one koji su stekli diplomu ranijih godina, čemu je mogla doprinijeti manja ponuda radnih mjesta izvan struke, ali i otvaranje mogućnosti plaćenog stažiranja (mjerom stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa), koje je u prethodnim godinama često bilo regulirano kao neplaćeno "volontiranje" koje mnogi nisu mogli priuštiti. Prosjek ocjena tijekom studija se ponovno nije pokazao povezanim s vjerojatnošću nalaženja staža.

Tablica 13. Djelatnost prvog posla i stažiranje

	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Stażiranje kao prvi posao	88%	76%	70%	66%	24%	2%
Stażiranje u kasnijem poslu	9%	17%	4%	19%	27%	35%
Nije stažirao/la	2%	6%	26%	15%	49%	63%

U slučaju kada se karijera odvija izvan "jezgre" djelatnosti profesije, pa čak i kad osobe rade u zanimanju vezanom uz struku, tek četvrtina odnosno trećina socijalnih radnika eventualno kasnije nađe posao u kojem stažira. Stoga se izbor prvog posla pokazuje izrazito važnim za smjer kojim se karijera dalje razvija.

Tablica 14. Prikladna razina obrazovanja za ostvareni prvi posao

Razina obrazovanja	Ukupno	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Poslijediplomski studij	6,2%	7%	5%	0%	6%	19%	0%
Sveučilišni studij	59,3%	65%	65%	74%	63%	57%	18%
Sveučilišni prvostupnik	10,6%	10%	16%	15%	7%	9%	8%
Stručni studij	12,4%	17%	10%	4%	16%	9%	8%
Nije potrebno visoko obrazovanje	11,5%	2%	5%	7%	8%	6%	65%

Dvije trećine sudionika smatra da je za njihov prvi posao bilo potrebno sveučilišno obrazovanje, dok se oko trećine smatra prekvalificiranim za svoj prvi posao. Procjenu „pre-obrazovanosti“ su najčešće iskazivali socijalni radnici koji su se zapošljavali izvan struke (tek njih petina na mjestima koja traže sveučilišno obrazovanje). U djelatnostima u struci procjene su prilično konzistentne: između četvrtine i petine sudionika smatra kako je za taj posao dovoljan neki manje opsežan oblik visokog obrazovanja, otprilike svaki dvadeseti socijalni radnik smatra kako za taj posao uopće nije potrebno visoko obrazovanje, a sličan broj se osjećao nedovoljno kvalificiranim za zahtjeve tog posla.

Tablica 15. Prikladnost područja obrazovanja za ostvareni prvi posao

Područje obrazovanja	Ukupno	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Isključivo područje socijalnog rada	30,2%	51%	38%	7%	23%	12%	0%
Područje socijalnog rada ili srodno područje	52,2%	47%	57%	67%	68%	59%	12%
Različito područje obrazovanja	11,5%	0%	5%	11%	6%	29%	51%
Područje obrazovanja nije važno	6,2%	2%	1%	15%	3%	0%	37%

Procjene prikladnosti obrazovnog područja ukazuju kako su potrebe poslova u svim jezgrenim djelatnostima većinom u okviru područja socijalnog rada ili njemu srodnog područja. Svaki šesti sudionik je iskazao da mu je za posao bilo potrebno različito područje ili da je područje prethodnog obrazovanja nevažno, ali to je većinom slučaj u poslovima izvan struke (88%), te otprilike u četvrtini slučajeva u poslovima u lokalnoj ili državnoj upravi (26%) i ostalim poslovima u struci (29%).

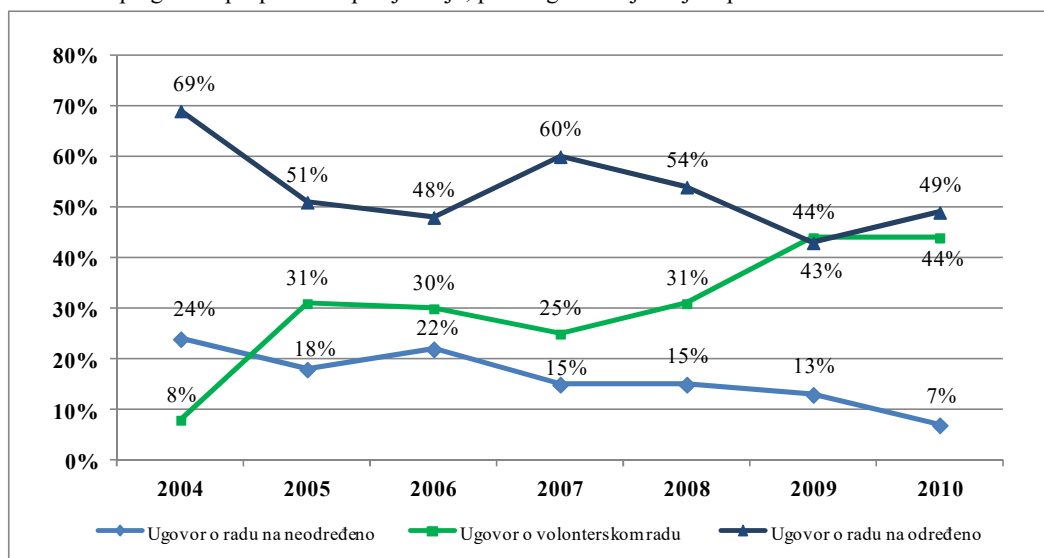
Radna mjesta na kojima rade socijalni radnici nisu u potpunosti disciplinarno zatvorena područja. Samo u slučaju centara za socijalnu skrb apsolutna većina sudionika procjenjuje vlastito područje obrazovanja kao jedino odgovarajuće, dok u slučaju domova, te posebno državnih tijela, organizacija civilnog društva i ostalih zanimanja u struci dominira percepcija da je taj posao prikladan za osobu sa diplomom iz socijalnog rada ili srodnog područja.

Tablica 16. Tip ugovora pri prvom zapošljavanju

	N	%
Ugovor o radu na određeno vrijeme	230	49,7
Ugovor o volonterskom radu (stručnom osposobljavanju)	141	30,4
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	69	14,9
Ugovor o djelu/autorski ugovor	11	2,4
Rad bez ugovora	7	1,5
Nešto drugo	5	1,1

Iako je prvi posao u 95% slučajeva bio obuhvaćen okvirima *Zakona o radu*, prvo zapošljavanje socijalnih radnika izrazito je rijetko realizirano kroz ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Za polovicu sudionika, prvi posao je bio kroz ugovor na određeno, a tri desetine su radili kroz ugovor o volonterskom radu ili stručnom osposobljavanju.

Slika 8. Tip ugovora pri prvom zapošljavanju, prema godini stjecanja diplome



Analiza tipa ugovora pri prvom zapošljavanju po godinama završetka školovanja ukazuje na jasan trend promjene kroz generacije. Dok je za generacije koje su završile studij između 2004. i 2006. godine prvo zapošljavanje ugovorom o radu na neodređeno još bila razmjerno učestala pojava, ono postaje sve rjeđe tijekom narednih godina, posebno za generaciju koja je studij završila u 2010. godini. Zapošljavanje na određeno je dominantni oblik, no i njegova se je učestalost vidno smanjila nakon 2004. godine.

Volonterski rad (kasnije stručno osposobljavanje) je oblik koji se je pojavio među generacijom koja je završila studij 2005. godine (kad su osigurani zakonski okviri) i intenzivirao od generacije koja je stekla diplomu u 2009. godini (jer su od 2010. sustavno osigurana sredstva kroz aktivne politike zapošljavanja). Ovakav oblik zapošljavanja je možda doprinio povoljnijoj dinamici zapošljavanja koja je prepoznata kod kasnijih generacija, ali je otežao financijski položaj (posebno kada se odvijalo kao volontiranje) te umanjio kompenzaciju koju socijalni radnici dobivaju na početku karijere.

Tablica 17. Tip ugovora pri prvom zapošljavanju, prema djelatnosti prvog zaposlenja

Tip ugovora	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Ugovor o radu na neodređeno	5%	15%	50%	10%	15%	41%
Ugovor o volonterskom radu (ili stručnom osposobljavanju)	54%	35%	13%	27%	13%	0%
Ugovor o radu na određeno	41%	50%	38%	64%	72%	59%

Tipovi ugovora se uvelike razlikuju i s obzirom na djelatnost prvog posla. U državnim službama i lokalnoj samoupravi čak je polovica prvog zapošljavanja bila na neodređeno, a slično je i sa zanimanjima izvan struke. S druge strane, ugovor o volonterskom radu (ili stručnom osposobljavanju) bio je norma u centrima za socijalnu skrb, te u nešto manjoj mjeri u domovima, organizacijama civilnog društva i pružateljima izvaninstitucionalne skrbi.

Tablica 18. Visina plaće u prvoj godini na prvom poslu, prema tipu ugovora

Visina plaće	Ukupno	Ugovor na neodređeno	Ugovor na određeno	Volontiranje ili osposobljavanje
Do 1500 kn	21,6%	0%	3%	67%
1500 kn do 3200 kn	18,0%	29%	17%	14%
3200 kn do 4100 kn	18,7%	24%	23%	8%
4100 kn do 5000 kn	23,8%	27%	33%	6%
Preko 5000 kn	18,0%	20%	24%	6%

Promatra li se distribucija visine prihoda na prvom poslu, vidljiva je relativno velika raspršenost kroz kvintile. Dok je petina sudionika radila za sub-minimalnu (ili nikakvu) plaću, a sličan broj za plaću blisku zakonski određenom minimumu, tek je petina socijalnih radnika na svom prvom poslu imala plaću višu od 5000 kuna. Razlike u razini plaća zaposlenih na određeno i neodređeno nisu izražene, ali kod zaposlenih kroz volonterski ugovor ili stručno osposobljavanje (u pitanju je trećina generacije), naknada je u većini slučajeva bila nikakva ili simbolična, što ukazuje na izrazitu dualizaciju.

Kroz ovu optiku primarno valja promatrati i plaće po djelatnostima, odnosno relativno visok udjel sub-minimalnih plaća kod zaposlenika u centrima za socijalnu skrb (te u manjoj mjeri kod socijalnih radnika zaposlenih u domovima i organizacijama civilnog društva). Zanimljivo je kako je struktura gornja dva kvintila prilično slična u centrima za socijalnu skrb, domovima i upravi. Rad u ostalim djelatnostima u struci u pravilu preskače fazu stažiranja i volontiranja, te su naknade na prvom poslu nešto više, dok u poslovima izvan struke u prvoj godini rada sub-minimalnih plaća nema, a distribucija primanja u gornja tri kvintila ne odstupa od ostalih skupina.

Tablica 19. Visina plaće u prvoj godini na prvom poslu, prema djelatnosti

Visina plaće	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Do 1500 kn	44%	21%	0%	14%	8%	0%
1500 kn do 3200 kn	4%	23%	27%	25%	8%	43%
3200 kn do 4100 kn	6%	19%	31%	28%	25%	18%
4100 kn do 5000 kn	22%	19%	27%	26%	31%	20%
Preko 5000 kn	24%	16%	15%	7%	27%	18%

Promjena posla i tijek karijere

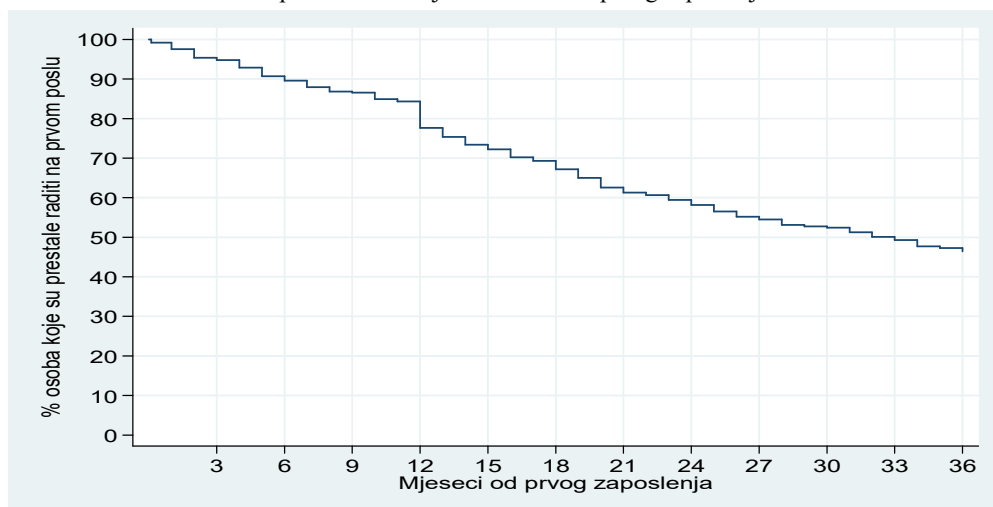
Prvi posao za značajan dio diplomiranih socijalnih radnika nije predstavljao i završno odredište. U trenutku istraživanja više je sudionika promijenilo radnu organizaciju u kojoj je radilo nego što je ostalo u istoj organizaciji. I među onim socijalnim radnicima koji su ostali u istoj radnoj organizaciji polovica je promijenila radno mjesto.

Tablica 20. Trenutno mjesto rada s obzirom na prvi posao

	Ista organizacija, ali drugo radno mjesto	Zaposlen na istom radnom mjestu	Zaposlen u drugoj organizaciji	Trenutno ne radi
Ukupno	20,3%	23,4%	47,6%	8,7%
Centar za socijalnu skrb	32%	14%	44%	10%
Domovi	10%	33%	56%	1%
Državna uprava i lokalna samouprava	22%	52%	15%	11%
Organizacije civilnog društva	13%	25%	55%	8%
Ostalo u struci	20%	27%	45%	8%
Ostalo izvan struke	31%	6%	53%	10%

S obzirom na djelatnost prvog zaposlenja, vidljive su određene razlike u odnosu na njihov trenutni status. Trenutno ne radi oko jedna desetina socijalnih radnika koji su karijeru započeli u bilo kojoj djelatnosti, osim onih koji su prvi posao našli u domovima. Također, najveća stabilnost zaposlenosti zabilježena je kod socijalnih radnika koji su se zaposlili u državnoj upravi i samoupravi, dok je promjena radnog mjesta nešto izglednija u centrima za socijalnu skrb.

Slika 9. Dinamika izlaska diplomiranih socijalnih radnika iz prvog zaposlenja

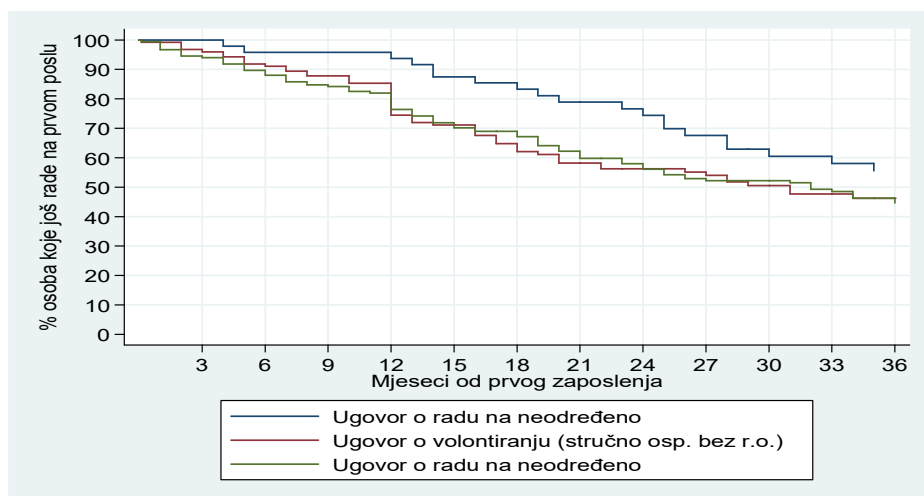


Dinamika izlaska iz prvog posla kroz vrijeme je vrijedna pozornosti. Naime, jedna sedmina socijalnih radnika napustila je svoj posao tijekom prvih dvanaest mjeseci rada. U dvanaestom mjesecu dolazi do najvećeg pada, kada je 7% sudionika napustilo prvi posao istekom razdoblja volontiranja odnosno stručnog osposobljavanja (podsjetimo se da volontiranja odnosno stručna osposobljavanja čine 30% prvih poslova). Međutim, to je značajno manje od uobičajene

predodžbe "reza" nakon stažiranja. Velika većina kako "volontera" tako i zaposlenih na određeno je nastavljala raditi u istoj organizaciji gdje je prethodno i stažirala. Pri tome, slika 10. pokazuje da ugovori na određeno i "volontiranje" nisu samo funkcionalni ekvivalentni nego i strukturni, što se očituje u dinamici napuštanja prvog posla koja je gotovo identična (i značajno intenzivnija nego kod socijalnih radnika koji su prvi ugovor sklopili na neodređeno).

Međutim, dinamika izlaska iz prvog posla se ne smanjuje u prve dvije godine, slijedeći gotovo linearan trend, te se tek blago usporava u trećoj godini po početku zaposlenosti, na kraju koje je nešto manje od polovice socijalnih radnika još radilo na svojem prvom poslu. Također, za sada se ne pokazuje (niti postoji analitička indicija) da se dinamika izlaska s prvog posla sustavno mijenja s godinama, bez obzira na promjene u režimu stažiranja i/ili ekonomsku krizu (tablica 22.).

Slika 10. Dinamika izlaska diplomiranih socijalnih radnika iz prvog zaposlenja, prema inicijalnom obliku ugovora



Tablica 21. Vjerojatnost zadržavanja na prvom poslu prema godini početka rada na tom poslu

Godina početka rada	Barem 6 mjeseci	Barem 11 mjeseci	Barem 13 mjeseci	Barem 3 godine
2005.	83%	81%	69%	38%
2006.	97%	87%	85%	54%
2007.	87%	76%	73%	49%
2008.	80%	79%	75%	44%
2009.	98%	93%	83%	60%
2010.	90%	84%	79%	.
2011.	94%	89%	67%	.

Dinamika izlaska iz prvog posla se djelomično razlikuje s obzirom na djelatnost zaposlenja (tablica 22.). Iz tijela državne uprave i lokalne samouprave izlasci su relativno rijetki. Iz domova je vjerojatnost odlaska nešto viša nego iz centara za socijalnu skrb, a u vremenskom roku od tri godine, to je slučaj i s organizacijama civilnog društva. Ostala zanimanja u struci imaju visoko osipanje u prvoj godini, ali se potom pokazuju kao relativno stabilne početne točke, dok je napuštanje posla unutar godinu dana najučestalije kod diplomiranih socijalnih radnika koji su se zaposlili izvan struke, iako unutar tri godine ne nadilazi prosjek.

Tablica 22. Vjerojatnost zadržavanja na prvom poslu, prema djelatnosti

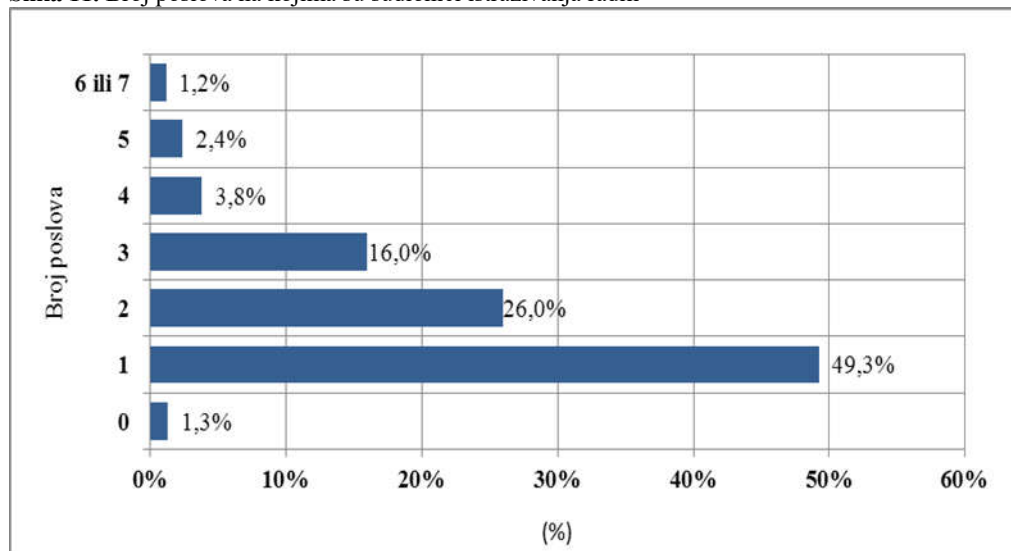
Djelatnost	Barem 6 mjeseci	Barem 11 mjeseci	Barem 13 mjeseci	Barem 3 godine
Ukupno	90%	84%	77%	47%
Centar za socijalnu skrb	92%	86%	81%	49%
Domovi	89%	82%	72%	38%
Državna uprava i lokalna samouprava	100%	100%	86%	76%
Organizacije civilnog društva	91%	84%	77%	33%
Ostalo u struci	83%	83%	78%	63%
Ostalo izvan struke	85%	65%	60%	42%

Izlazak iz prvog posla u pravilu je iniciran od zaposlenika, odnosno u pola slučajeva s mogućnošću prelaska na drugi posao. Još kod osmine sudionika posrijedi je davanje otkaza, traženje vježbeničkog staža te osobni ili obiteljski razlozi. Za otprilike trećinu sudionika razlog je istek ugovora ili kraj pripravničkog staža, dok su zatvaranje organizacije i otkazi vrlo rijetko iskazivani razlozi. Kod socijalnih radnika promjena posla češće je bila uzrokovana prilikom nego prinudom.

Tablica 23. Razlog napuštanja prvog posla

	N	%
Pronalazak drugog posla	122	47,1
Istek ugovora na određeno vrijeme	53	20,5
Završetak pripravničkog/vježbeničkog staža	42	16,2
Davanje otkaza	13	5,0
Osobni ili obiteljski razlozi	11	4,3
Nalaženje ili traženje vježbeničkog staža	8	3,1
Otkaz ili otpuštanje	5	1,9
Nešto drugo	3	1,2
Zatvaranje tvrtke	1	0,4
Želja za skrbi o djeci	1	0,4

Diplomirani socijalni radnici heterogeni su i s obzirom na broj poslova na kojima su radili. Do trenutka istraživanja, tek šest sudionika nije imalo iskustvo zaposlenosti. Gotovo je polovica do sada radila na jednom poslu (što je modalna vrijednost), četvrtina na dva, šestina na tri, a na četiri i više poslova radio je relativno mali ali nezanemariv dio (7,5%) sudionika.

Slika 11. Broj poslova na kojima su sudionici istraživanja radili

Nezaposlenost

Iako tek šest sudionika nije imalo radnog iskustva nakon diplome, u ljeto 2012. godine 435 njih je radilo ili pronašlo posao, a 37 nije radilo, od čega je 27 aktivno tražilo posao. To bi za ovu skupinu ukazivalo na stopu zaposlenosti od 92,2%, stopu aktivnosti od 97,9% te stopu

nezaposlenosti od 5,8%. Ovo je gotovo identično podacima dobivenima ovim istraživanjem na uzorku diplomiranih pravnika, te razmjerno povoljnije od podataka Ankete o radnoj snazi za ekvivalentnu skupinu osoba sa sveučilišnim obrazovanjem u RH (koji su stekli diplomu pred 2-8 godina), među kojima je 2011. godine stopa zaposlenosti iznosila 78,8%, a stopa nezaposlenosti 15,9%.

Nezaposlenost ustanovljena ovim istraživanjem ne predstavlja inicijalnu nezaposlenost. Tek troje od 27 nezaposlenih osoba još traže prvi posao, dok ostali već imaju radno iskustvo. Također, iako je nezaposlenost niža među socijalnim radnicima koji su položili stručni ispit, on ne osigurava u potpunosti od nezaposlenosti – 11 od 27 nezaposlenih osoba (41%) imalo je stručni ispit.

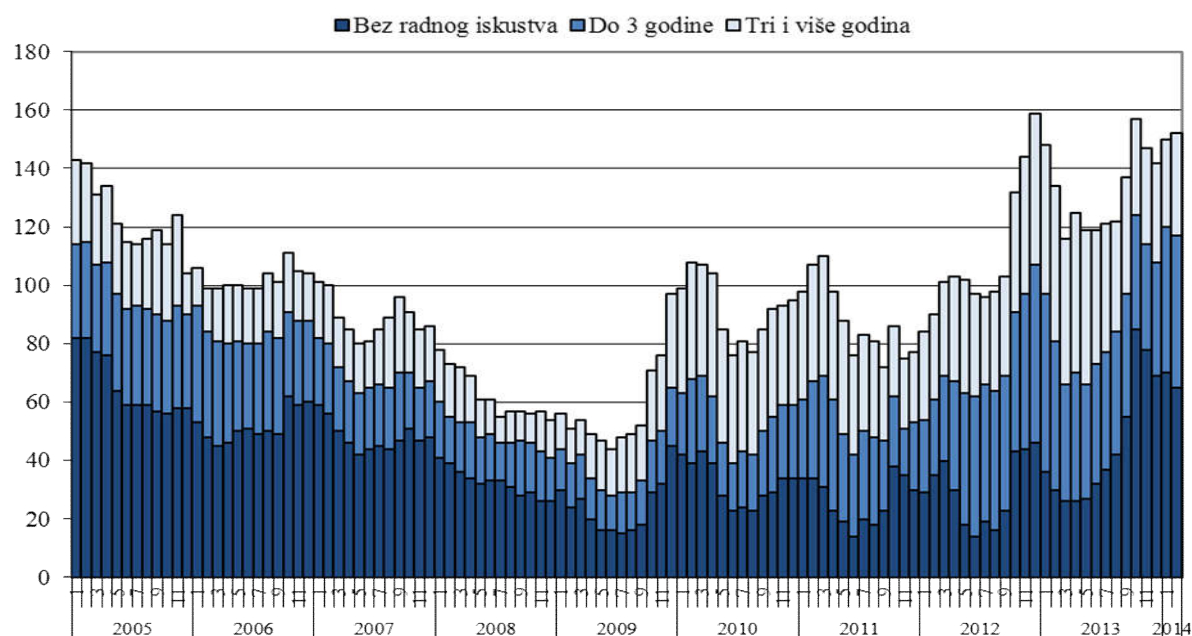
Troje nezaposlenih (11%) odbilo je ponudu za posao, a četvero (15%) je pohađalo obrazovanje iz stranih jezika ili strukovnih vještina. Očekivana cijena rada je umjerena. Iako bi za manje od 3200 kuna radila samo četvrtina nezaposlenih socijalnih radnika, dvije trećine bi pristali na plaću manju od 4100 kuna, dok nijednom sudioniku uvjetna nadnica nije prelazila 6000 kn.

Tablica 24. Percipirani razlozi nezaposlenosti iz perspektive nezaposlenih sudionika (N=37)

	%
Poslovi koji se nude nisu dovoljno plaćeni	0%
U regiji u kojoj sudionik živi nema poslova	70%
Poslovi koji se nude nisu u struci	59%
Poslodavci ne traže zaposlenike s obrazovanjem iz socijalnog rada	37%
Poslovi koji se nude ne odgovaraju stupnju postignutog obrazovanja	19%
Poslovi koji se nude traže količinu ili vrstu radnog iskustva koje sudionik nema	48%

Percepcija razloga nezaposlenosti ukazuje na strukturu potražnje (manjak poslova, odnosno poslova u struci), dok se vlastito obrazovanje (ili njegova razina) rjeđe percipira kao problem. Nedostatan radno iskustvo (kojega većina nezaposlenih u određenoj mjeri i posjeduje) polovica nezaposlenih socijalnih radnika percipira kao jedan od razloga svojeg trenutnog stanja.

Slika 12. Kretanje broja nezaposlenih stručnjaka za socijalni rad registriranih pri HZZ-u prema radnom stažu za razdoblje od 2005. do 2014. godine, prema mjesecima



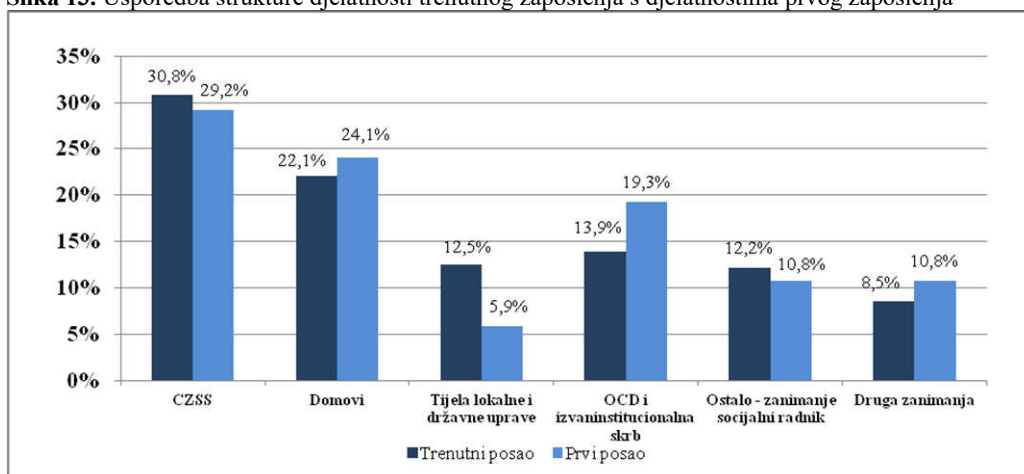
Izvor: HZZ, Statistika on-line

Nastavno na osvrt na sudionike koji su u trenutku provedbe istraživanja bili nezaposleni, informativno se je osvrnuti se i na kretanje broja nezaposlenih stručnjaka za socijalni rad prijavljenih na Hrvatski zavod za zapošljavanje u proteklih devet godina. U razdoblju od 2005. do 2009. godine taj se broj smanjio sa 140 na tek 50, ali se od jeseni 2009. godine povećao na 80-100, što je razina koja je održana do jeseni 2012. godine. Tada, zajedno s prvim većim izlaskom bolonjskih generacija dolazi do bitnog povećanja broja nezaposlenih na 120-160 (oko jedne generacije), što je slika stanja i početkom 2014. godine. Od sredine 2013. godine povećava se i broj nezaposlenih socijalnih radnika bez radnog iskustva, koji je zahvaljujući volontiranju i stručnom osposobljavanju bio relativno nizak sve do tada. Također, nakon 2010. godine na tržištu rada javlja se veći broj nezaposlenih socijalnih radnika sa značajnijom količinom radnog iskustva. Važno je naglasiti da se prikazani rezultati istraživanja odnose na generacije koje su na tržište rada ulazile u relativno povoljnom razdoblju (do 2010. godine), te je istraživanje provedeno u ljeto 2012. godine, prije nego je došlo do posljednjeg većeg povećanja nezaposlenosti socijalnih radnika.

Trenutni posao

Trenutna zaposlenost socijalnih radnika s obzirom na strukturu djelatnosti uglavnom slijedi zaposlenost na prvom poslu. U centrima za socijalnu skrb i domovima i dalje radi više od polovice sudionika koji su diplomirali između 2004. i 2010. godine. Međutim, u odnosu na prvi posao, udjel zaposlenih u tijelima državne uprave ili lokalne samouprave u toj fazi karijere gotovo je dvostruko veći, dok su se udruge za mnoge pokazale kao tek privremeno inicijalno zapošljavanje.

Slika 13. Usporedba strukture djelatnosti trenutnog zaposlenja s djelatnostima prvog zaposlenja



Tablica 25. Djelatnost organizacije trenutnog zaposlenja

	N	%
Centar za socijalnu skrb	131	30,8
Dom za starije i nemoćne	52	12,2
Lokalna i regionalna samouprava	17	4,0
Odgojni dom (i zatvor)	15	3,5
Udruga osoba s invaliditetom	13	3,1
Caritas i druge vjerske organizacije	12	2,8
Dom za psihički bolesne osobe	12	2,8
Dom za djecu	12	2,8
MOBMS	10	2,4
Usluge zapošljavanja (uglavnom HZZ)	10	2,4
MSPM	9	2,1
Zdravstvena ustanova	8	1,9
Organizacije za žrtve obiteljskog nasilja	7	1,7
Izvaninstitucionalna skrb za osobe s posebnim potrebama	7	1,7
Ostale udruge	6	1,4
Ministarstvo pravosuđa	6	1,4
Udruga za djecu i mlade	5	1,2
Studijski centar socijalnog rada	5	1,2
Škole i vrtići	4	0,9
Izvaninstitucionalna skrb za starije i nemoćne	4	0,9
Vladini uredi	4	0,9
Druga ministarstva	4	0,9
Smještaj osoba s posebnim potrebama	3	0,7
Obiteljski centar	3	0,7
HZMO	3	0,7
Crveni križ	3	0,7
Rad s ovisnicima	2	0,5
Djelatnost organizacije nije vezana za socijalni rad	58	13,7

Comment [s1]: 2012 MOBMS više ne postoji! Je li to možda MB?

S obzirom na prirodu istraživanja, bilo je moguće identificirati kretanje socijalnih radnika između djelatnosti tijekom karijere. Dijagonalne vrijednosti u tablici 26. označavaju kontinuitet (uključuju i osobe koje nisu promijenile posao), što je ujedno i najčešći ishod. Kad su u pitanju promjene djelatnosti, vidljiva je relativno visoka mobilnost između domova i centara za socijalnu skrb. Stabilnost zaposlenja socijalnih radnika unutar djelatnosti državne uprave prilično je visoka, a uprava je ujedno (uz mobilnost između domova i centara za socijalnu skrb) i dominantno odredište promjene posla.

Tablica 26. Trenutna djelatnost s obzirom na djelatnost prvog posla

→Odredište→							
↓ Ishodište ↓	CZSS	Domovi	Tijela lokalne i državne uprave	Udruge i izvinšt. skrb	Ostalo - zanimanje socijalni radnik	Ostalo - druga zanimanja	Trenutno ne rade
Centar za socijalnu skrb	64%	12%	6%	2%	5%	1%	10%
Domovi	20%	60%	7%	6%	5%	0%	1%
Tijela lokalne i državne uprave	0%	7%	74%	0%	4%	4%	11%
Udruge i izvaninstitucionalna skrb	17%	5%	10%	50%	8%	2%	8%
Ostalo - zanimanje socijalni radnik	8%	6%	10%	4%	57%	6%	8%
Ostalo - druga zanimanja	10%	6%	6%	4%	4%	59%	10%

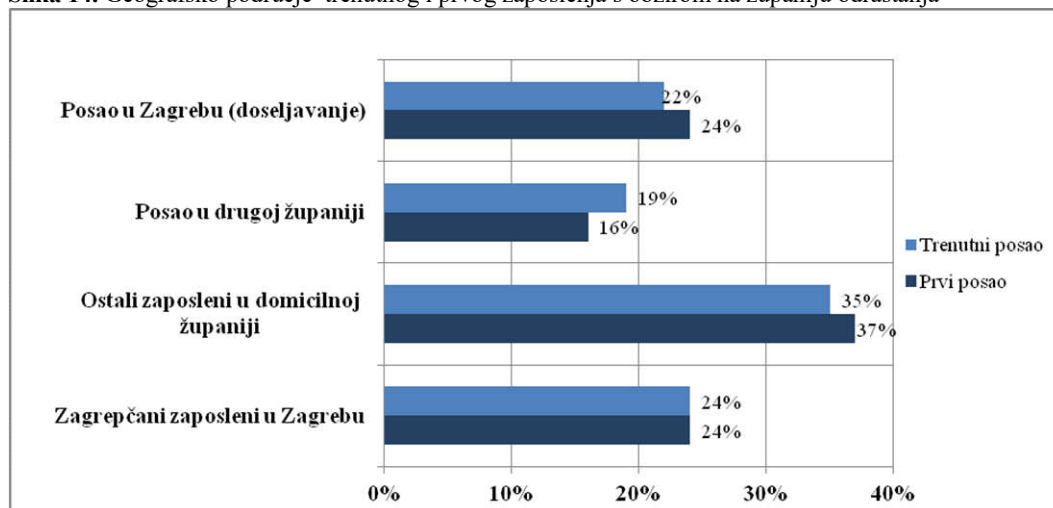
Dok se prosjek ocjena nije pokazao povezanim sa djelatnošću prvog posla, kod trenutnog zaposlenja vidljiva je određena razlika koja doseže razinu statističke značajnosti – socijalni radnici trenutno zaposleni u tijelima državne uprave i lokalne samouprave bili su u prosjeku nešto uspješniji studenti od socijalnih radnika trenutno zaposlenih u centrima za socijalnu skrb. Općenito, vidljiva je tendencija nešto višeg prosjeka ocjena kod zaposlenja u upravi i ostalim zanimanjima u struci (koja uključuju i znanstvenu karijeru), nego kod "jezgrenih" djelatnosti (centri za socijalnu skrb, domovi) i civilnog sektora.

Tablica 27. Prosjek ocjena tijekom studija trenutno zaposlenih osoba, prema djelatnosti

Djelatnost	Prosjek ocjena tijekom studija
Ostalo - zanimanje socijalni radnik	3,55
Tijela lokalne i državne uprave	3,53
Ostalo - druga zanimanja	3,42
Domovi	3,39
Centar za socijalnu skrb	3,35
Udruge i izvaninstitucionalna skrb	3,33

Analiza geografske distribucije pokazuje da se kod 19,6% zaposlenih socijalnih radnika (odnosno 37,8% onih koji su promijenili posao) trenutni posao nalazi u drugoj županiji od prvog posla. Također, u odnosu na lokaciju prvog posla vidljiva je određena mobilnost iz smjera Zagreba i domicilne županije prema drugim županijama. Što se tiče geografske mobilnosti i povratka, tri petine sudionika istraživanja nakon studija nastavili su raditi u županiji gdje su i odrastali, odnosno završili osnovnu školu (za 24% je to bio Zagreb, a 36% se je vratilo u svoju županiju). Za poslom je u drugu županiju otišao tek svaki sedmi socijalni radnik, dok se je jedan od četiri socijalna radnika (odnosno jedan od troje socijalnih radnika koji su odrastali izvan Zagreba) zaposlio u Zagrebu, odnosno ostao u mjestu studija.

Slika 14. Geografsko područje trenutnog i prvog zaposlenja s obzirom na županiju odrastanja



Posljedično, više od polovine sudionika istraživanja trenutno radi u Zagrebu (koncentracija od 2,4 na 10 000 stanovnika). Slijede županije iz područja sjeverozapadne i središnje Hrvatske, dok je nešto manji udio zabilježen u županijama na području istočne Hrvatske s izuzetkom Osječko-baranjske županije.

Tablica 27. Distribucija sudionika istraživanja prema županiji u kojoj žive

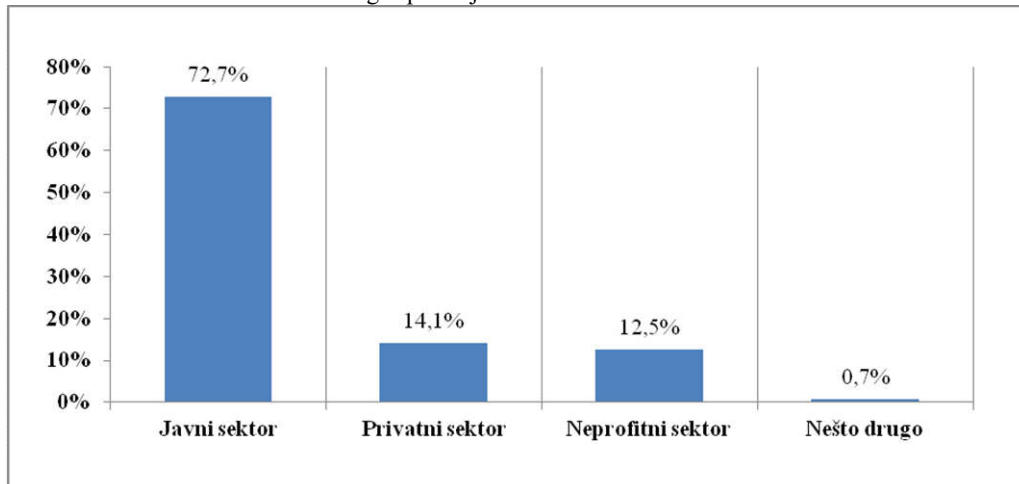
Županija	Broj diplomiranih osoba koji živi u županiji	%	Broj osoba na 10 000 stanovnika ⁸
Grad Zagreb	190	42,4	2,41
Krapinsko-zagorska županija	25	5,5	1,88
Varaždinska županija	27	6,0	1,53
Međimurska županija	17	3,8	1,49
Ličko-senjska županija	6	1,3	1,18
Bjelovarsko-bilogorska županija	13	2,9	1,09
Koprivničko-križevačka županija	12	2,6	1,04
Zagrebačka županija	28	6,2	0,88
Brodsko-posavska županija	13	2,9	0,82
Dubrovačko-neretvanska županija	10	2,2	0,82
Požeško-slavonska županija	6	1,3	0,77
Šibensko-kninska županija	7	1,5	0,64
Zadarska županija	10	2,2	0,59
Sisačko-moslavačka županija	10	2,2	0,58
Primorsko-goranska županija	17	3,8	0,57
Karlovačka županija	7	1,5	0,54
Istarska županija	10	2,2	0,48
Virovitičko-podravska županija	4	0,9	0,47
Osječko-baranjska županija	14	3,1	0,46
Vukovarsko-srijemska županija	7	1,5	0,39
Splitsko-dalmatinska županija	11	2,4	0,24

Comment [s2]: Isto kao kod pravnika – ne znam što to zapravo govori, ali ne smeta zapravo

U strukturi sektora vlasništva trenutnog zaposlenja dominira javni sektor, u kojem radi gotovo tri četvrtine zaposlenih socijalnih radnika koji su diplomirali između 2004. i 2010. godine, dok je u privatnom i neprofitnom sektoru zaposlena po osmina njih. Kroz promatrano razdoblje nije ustanovljen trend promjene u sektoru vlasništva, odnosno nije došlo do povećanog zapošljavanja novijih generacija socijalnih radnika u privatnom ili neprofitnom sektoru. Također, studijski uspjeh nije se pokazao povezanim sa sektorom vlasništva organizacije u kojoj sudionici trenutno rade .

⁸ Izračun je zasnovan na podacima Popisa stanovništva iz 2011. godine.

Slika 15. Sektor vlasništva trenutnog zaposlenja



Poduzetništvo je i u trenutnom poslu marginalno zastupljeno kod socijalnih radnika diplomiranih između 2004. i 2010. godine. Tek ih je 3,4% samozaposleno, a unutar toga sličan broj ih vodi udruge, vlastitu tvrtku ili radi samostalno, ali neformalno (po oko 1%).

Tablica 28. Tip ugovora na trenutnom poslu

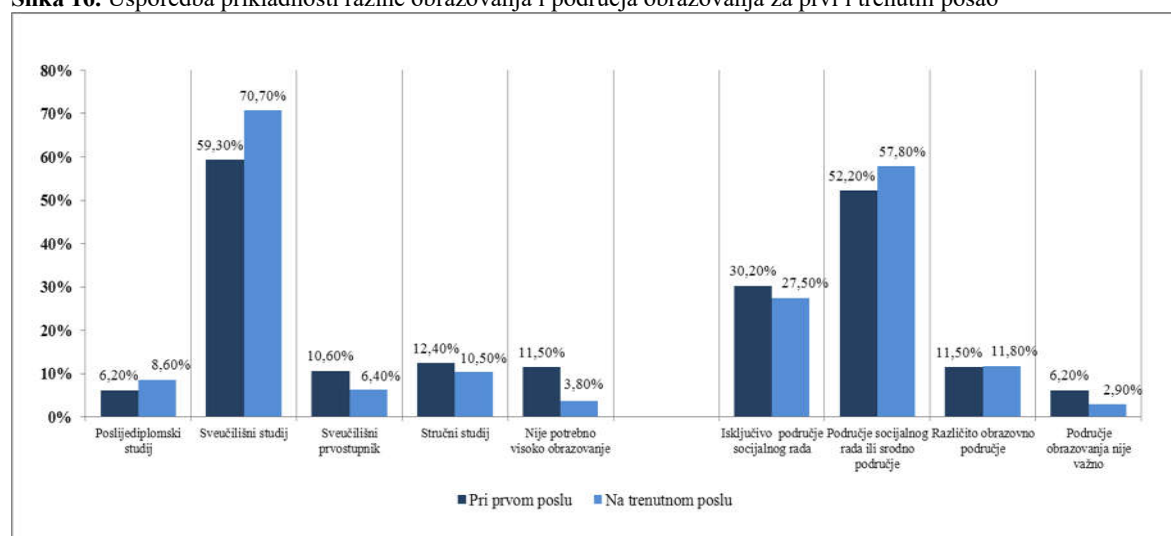
Tip ugovora	N	%
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	291	68,3
Ugovor o volonterskom radu (ili stručnom osposobljavanju)	6	1,4
Ugovor o radu na određeno vrijeme	118	27,7
Ugovor o djelu/autorski ugovor	5	1,2
Rad bez ugovora	2	0,5
Nešto drugo	4	0,9

Na trenutnom poslu, dakle između dvije i osam godina od stjecanja diplome, većina socijalnih radnika radi na neodređeno, a ugovor o volonterskom radu ili stručnom osposobljavanju jedva da je zastupljen. Međutim, ugovori o radu na određeno još su prisutni, iako u manjoj mjeri kad je posrijedi rad u državnoj upravi ili lokalnoj samoupravi, odnosno centrima za socijalnu skrb. Uspoređuju li se ugovori prema sektoru vlasništva, rad na neodređeno zapravo je najzastupljeniji kod socijalnih radnika zaposlenih u privatnom sektoru (83%), što je više nego u javnom (70%) i posebno neprofitnom (42%) sektoru.

Tablica 29. Tip ugovora, prema djelatnosti trenutnog zaposlenja

Tip ugovora	CZSS	Domovi	Lokalna i državna uprava	Udruge	Ostalo u struci	Ostalo izvan struke
Ugovor o radu na neodređeno	75%	63%	75%	48%	65%	83%
Ugovor o volonterskom radu (ili stručnom osposobljavanju)	3%	1%	2%	0%	0%	0%
Ugovor o radu na određeno	22%	33%	13%	50%	35%	8%
Nešto drugo	0%	2%	9%	2%	0%	8%

Slika 16. Usporedba prikladnosti razine obrazovanja i područja obrazovanja za prvi i trenutni posao



Kad je u pitanju procjena zahtjevnosti trenutnog posla s obzirom na razinu obrazovanja, svaki peti diplomirani socijalni radnik smatra kako mu za trenutni posao treba manje od sveučilišnog obrazovanja, što je značajno manje od jedne trećine njih koji su se smatrali nad-kvalificiranim za svoj prvi posao. Posebno se u odnosu na prvi posao smanjio udjel socijalnih radnika koji su iskazali da im za trenutni posao nije potrebno visoko obrazovanje. Sličan je trend vidljiv i u istraživanjima na nacionalnoj razini (npr. Anketa obrazovnim i radnim karijerama mladih), a može se pripisati promjeni posla (prema djelatnostima u struci), završetku stažiranja, ali i napredovanju ka zahtjevnijim radnim mjestima.

Analiza prikladnosti područja obrazovanja ukazala je na suprotan trend određenog smanjivanja isključivosti u odnosu na prvi posao, te nešto manje sudionika tvrdi da im je za trenutni posao

potrebna diploma socijalnog rada, a malo više kako su adekvatna i srodna područja. Također, neki sudionici su vremenom prestali raditi na poslovima za koje područje obrazovanja nije važno.

Tablica 30. Prikladna razina i područje obrazovanja za trenutni posao, prema djelatnosti

	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Prikladna razina obrazovanja						
Poslijediplomski studij	7%	5%	13%	11%	13%	6%
Sveučilišni studij	70%	77%	74%	67%	74%	58%
Sveučilišni prvostupnik	5%	4%	10%	6%	3%	15%
Stručni studij	14%	13%	3%	14%	8%	6%
Nije potrebno visoko obrazovanje	4%	2%	0%	3%	3%	15%
Prikladno područje obrazovanja						
Isključivo područje socijalnog rada	45%	32%	10%	23%	15%	0%
Područje socijalnog rada ili srodno područje	53%	66%	67%	71%	69%	21%
Različito područje obrazovanja	2%	0%	15%	3%	15%	67%
Područje obrazovanja nije važno	0%	2%	8%	3%	0%	12%

Trendovi s obzirom na potrebnu razinu i područje obrazovanja uočeni na cijeloj populaciji uglavnom su vidljivi i unutar pojedinačnih djelatnosti. Razlike između djelatnosti većinom su ostale stabilne (usp. tablice 14. i 15.), pri čemu je potreba posla za poslijediplomskim stupnjem obrazovanja prepoznata nešto češće u upravi i organizacijama civilnog društva, dok su potrebne razine obrazovanja za socijalne radnike kojima je trenutni posao izvan struke karakterizirane značajno višim – što ukazuje na razliku u karakteru između "prvih poslova" izvan struke gdje se diplomirani socijalni radnici zaposle ubrzo nakon studija, te onih na kojima ostanu ili ih kasnije izaberu.

Tablica 31. Duljina vremena potrebna za ovladavanje trenutnim poslom

	Ukupno	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Manje od 3 mjeseca	16,8%	12%	18%	23%	21%	12%	23%
3 do 6 mjeseci	34,0%	30%	37%	38%	35%	35%	34%
7 do 12 mjeseci	23,0%	28%	20%	17%	25%	17%	26%
1 do 2 godine	18,2%	21%	18%	19%	11%	23%	11%
3 do 5 godina	8,1%	9%	6%	4%	9%	13%	6%

Poslovi na kojima su socijalni radnici zaposleni prilično su heterogeni u pogledu specifičnog radnog iskustva potrebnog da se njima ovlada. U četvrtini slučajeva, to je vrijeme procijenjeno na

više od godinu dana, u još četvrtini između šest mjeseci i godine dana, dok polovica socijalnih radnika smatra kako osobi s diplomom studija socijalnog rada treba manje od šest mjeseci da u potpunosti ovlada zahtjevima i zadacima posla kakvog trenutno rade, pri čemu je modalna vrijednost 3 do 6 mjeseci. Ove se procjene ne razlikuju s obzirom na djelatnost u kojoj socijalni radnici rade.

Tablica 32. Procjena korištenja vlastitih znanja i vještina na trenutnom poslu

Uopće se ne koriste	1,7%	6,2%	24,8%	39,5%	27,9%	Koriste se u izrazito velikoj mjeri
----------------------------	------	------	-------	-------	-------	--

Prema kriteriju korištenja vlastitih znanja i vještina, modalna vrijednost je (4) uz razmjerno veliku disperziju prema vrijednostima (3) i (5). Tek je 8% socijalnih radnika procijenilo kako se na trenutnom poslu njihove vještine pretežito ili uopće ne koriste, i to su uglavnom bili sudionici istraživanja koji su radili izvan struke.

U području razvoja vlastitih vještina, u proteklih godinu dana, neku formalnu obuku vezanu uz posao pohađalo je 41,9% zaposlenih sudionika istraživanja, bez većih razlika u djelatnostima unutar struke (tablica 35.), što predstavlja respektabilan udjel.

Tablica 33. Stupanj zadovoljstva trenutnim poslom

Izrazito nezadovoljan	2,1%	2,6%	7,1%	6,1%	13,4%	17,4%	26,8%	14,1%	10,4%	Izrazito zadovoljan
------------------------------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	----------------------------

Pri procjeni zadovoljstva vlastitim poslom, dominiraju vrijednosti u pozitivnoj polovici skale, pri čemu je medijalna i modalna vrijednost 7, a prosjek 6,2. Razlike prema djelatnosti su male, osim kod socijalnih radnika koji rade izvan jezgrenih djelatnosti, ali u zanimanju socijalnog radnika. Ovaj nalaz traži detaljniju analizu te skupine (koja je kreirana kao rezidualna te obuhvaća i npr. zaposlene u znanosti i visokom obrazovanju).

Tablica 34. Visina plaće na trenutnom poslu

Visina plaće	%
Do 2300 kn	3,2
2300 kn do 3800 kn	4,4
3800 kn do 5000 kn	14,5
5000 kn do 5500 kn	21,2
5500 kn do 6000 kn	24,4
6000 kn do 6500 kn	13,3
6500 kn do 7000 kn	8,4
7000 kn do 9000 kn	7,9
Iznad 9000 kn	2,7

Za razliku od visine plaće na prvom poslu, iskazana visina plaća na trenutnom poslu socijalnih radnika prilično je komprimirana. Za 46% sudionika kretala se je između 5000 i 6000 kn, a za 73% njih u rasponu između 3800 i 6500 kn. Tek je desetina sudionika iskazivala mjesečnu zaradu na glavnom poslu u visini preko 7000 kuna.

Vidljive su određene razlike u plaćama prema djelatnostima, gdje su sudionici istraživanja zaposleni u organizacijama civilnog društva imali prosječno nižu plaću, dok je nešto viša visina plaće bila zabilježena kod zaposlenika u državnoj upravi i lokalnoj samoupravi, zanimanjima u struci izvan "jezgre" djelatnosti, te zanimanjima izvan struke.

Tablica 35. Prosječna procjena korištenja vlastitih znanja i vještina, obuka, zadovoljstva, plaće i nadređenosti drugim zaposlenicima na trenutnom poslu, prema djelatnosti

	Prosječna iskorištenost vještina (1-5)	Obuka u prethodnoj godini (%)	Prosječno zadovoljstvo poslom (1-9)	Prosječna iskazana plaća (kn)	Nadređeni drugim zaposlenicima (%)
Ukupno	3,87	42%	6,19	5604	14%
Centar za socijalnu skrb	3,9	40%	6,0	5501	3%
Domovi	3,9	42%	6,2	5424	24%
Državna uprava i lokalna samouprava	3,8	48%	6,1	6020	12%
Organizacije civilnog društva	4,1	47%	6,2	5028	24%
Ostalo u struci	3,9	45%	6,8	5913	12%
Ostalo izvan struke	3,1	31%	6,1	6304	22%

Uz glavni posao, ukupno je 32,4% sudionika istraživanja bilo trenutno angažirano i na dodatnim plaćenim poslovima. U 57% slučajeva to je bio nadzor nad izvršenjem roditeljske skrbi.

Tek je svaki sedmi zaposleni sudionik istraživanja bio nadređen odnosno upravljao radom drugih zaposlenika, pri čemu su zabilježene određene razlike prema djelatnosti. Gotovo nitko u centrima za socijalnu skrb (obzirom na "spljoštenu" organizacijsku strukturu i mali broj sudionika koji su dosegli poziciju ravnatelja unutar nekoliko godina), ali svaki četvrti zaposlenik domova ili organizacija civilnog društva je nadređen drugim zaposlenicima (ili volonterima).

U Hrvatskoj danas, uslijed modernizacije, reformi i ekonomske krize mnoge su radne organizacije izložene različitim oblicima previranja i promjena. Sudionici istraživanja su svojim odgovorima pružili i uvid u organizacijske promjene institucija u kojima rade.

Gotovo je polovica sudionika doživjela značajnije promjene u obimu posla ili radnim zadacima, posebno oni zaposleni u centrima za socijalnu skrb. Rijetko je prepoznat zamjetan rast broja zaposlenih u centrima socijalne skrbi, domovima ili tijelima uprave u kojima su se sudionici zaposlili (što se dijelom može pripisati razmjerno maloj veličini organizacijskih jedinica i činjenici da je njihov dolazak na posao često već po sebi predstavljao toj jedinici alociran porast zaposlenih). Također, u ovim je sektorima rjeđe zamiјеćen i veći broj otpuštanja. U ostalim sektorima vidljiva je nešto veća fluktuacija u organizacijama, što odgovara i identificiranim obrascima promjene radnih mjesta na individualnoj razini. Preustroj se dogodio s reformama u tijelima uprave i centrima socijalne skrbi, gdje je četvrtina sudionika iskusila i spajanje s drugom organizacijom odnosno pripajanje drugoj organizaciji. Konačno, promjena geografskog područja rada vrlo je rijetko identificirana, posebno u djelatnostima unutar struke. Promjenama su u ovom razdoblju najrjeđe bili izloženi domovi.

Tablica 36. Iskustva promjena u radnoj organizaciji, prema djelatnosti

	Ukupno	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Promjene u obimu posla i zadacima	46%	61%	34%	40%	32%	51%	47%
Veći rast broja zaposlenih	6%	0%	2%	2%	14%	10%	19%
Preustroj organizacije	40%	78%	7%	56%	16%	31%	19%
Spajanje s drugom organizacijom	13%	24%	2%	25%	2%	8%	11%
Velik broj otpuštanja	4%	0%	4%	0%	11%	6%	6%
Premještanje na drugo geografsko područje	2%	3%	0%	0%	0%	0%	8%
Niti jedna od navedenih promjena	33%	9%	61%	25%	48%	31%	42%

Važno je i napomenuti da su razlike između privatnog, javnog i neprofitnog sektora ovdje vrlo umjerene, odnosno da promjene nisu izraženije ni izvan javnog sektora. Fluktuacija broja zaposlenih daleko je manja u javnom nego u privatnom i neprofitnom sektoru, no organizacijski preustroj češći je u javnom sektoru, dok spajanja s drugim organizacijama nisu praksa u neprofitnom sektoru.

Tablica 37. Iskustva promjena u radnoj organizaciji, prema sektoru vlasništva

	Privatni sektor	Javni sektor	Neprofitni sektor
Promjene u obimu posla i zadacima	45%	48%	34%
Veći rast broja zaposlenih	16%	2%	16%
Preustroj organizacije	24%	47%	14%
Spajanje s drugom organizacijom	12%	16%	0%
Velik broj otpuštanja	14%	1%	10%
Premještanje na drugo geografsko područje	3%	2%	0%
Niti jedna od navedenih promjena	43%	30%	44%

Podaci o radnom vremenu sudionika istraživanja pokazuju da četiri od pet sudionika radi u punom radnom vremenu, između 35 i 48 sati, a tri petine između 40 i 42 sata tjedno. No desetina socijalnih radnika ima radne aranžmane čije trajanje zalazi u sferu nepunog radnog vremena (ispod 35 sati), dok osmina uobičajeno radi više od 48 sati tjedno (većinom 50 sati). Radni režim s izrazito dugim radnim vremenom (iznad 60 sati tjedno) ima tek 3% zaposlenih sudionika.

Razlike u radnom vremenu među djelatnostima su prema iskazima sudionika prilično male te u pravilu sličan udjel zaposlenih radi kraće i dulje od punog radnog vremena. Ipak, u centrima za socijalnu skrb nešto veći udjel sudionika istraživanja (njih osmina) uobičajeno radi 35 sati ili manje tjedno, dok svaki peti socijalni radnik zaposlen u državnoj upravi i lokalnoj samoupravi, ali i ostalim zanimanjima u struci radi dulje od 48 sati u tjednu, dakle češće je izložen vremenskom pritisku. Iako razlike s obzirom na sektor vlasništva nisu velike, socijalni radnici zaposleni u privatnom sektoru rjeđe rade u nepunom radnom vremenu a češće dulje od 48 sati, dok je u neprofitnom sektoru raspršenje s obzirom na radno vrijeme izraženije.

Tablica 38. Uobičajeni broj radnih sati u tjednu, prema djelatnosti i sektoru vlasništva

Djelatnost	Manje od 35 sati	35-48 sati	Preko 48 sati
Ukupno	9,1%	78,9%	12,0%
Centar za socijalnu skrb	13%	78%	9%
Domovi	6%	89%	4%
Državna uprava i lokalna samouprava	4%	76%	20%
Organizacije civilnog društva	11%	75%	14%
Ostalo u struci	6%	75%	20%
Ostalo izvan struke	11%	69%	19%
Sektor vlasništva			
Privatni sektor	5%	75%	20%
Javni sektor	9%	82%	10%
Neprofitni sektor	15%	69%	15%

Preljevanje posla izvan okvira radnog vremena, bilo na radnom mjestu ili kod kuće predstavlja drugi vid intenzifikacije posla koji, kao i nefleksibilnost radnog vremena otežavaju usklađivanje radnog i obiteljskog života (tablica 39.).

Među sudionicima istraživanja, ostajanje na poslu dulje od zadanog radnog vremena relativno je redovna pojava za nešto više od četvrtine zaposlenih kojima se to događa više puta u tjednu. S druge strane, oko dvije petine socijalnih radnika dulje na poslu ostaje tek jednom mjesečno ili rjeđe. Obrasci se razlikuju na način srodan viđenom kod radnog vremena: dulje je ostajanje na poslu nešto manje zastupljeno kod socijalnih radnika zaposlenih u centrima socijalne skrbi i domovima, a učestalije kod socijalnih radnika zaposlenih u državnoj upravi i ostalim zanimanjima u struci.

Socijalni radnici općenito ne "nose" često posao kući. Kod četvrtine to je slučaj redovito - jednom tjedno ili češće, kod polovice nekoliko puta mjesečno ili rjeđe, a četvrtina socijalnih radnika nikada ne "nosi" posao kući. Najrjeđe radne zadatke vezane uz posao kod kuće obavljaju socijalni radnici koji nisu zaposleni u struci, a pojavnost takvih aranžmana nešto je rjeđa i među zaposlenima u domovima i upravi, iako razlike nisu posebno velike.

Ukupno polovica sudionika može pomaknuti vrijeme dolaska ili odlaska s posla kad god ima potrebu ili u većini slučajeva, a tek šestina bez iznimke ne mogu to učiniti. Ipak, obrasci se razlikuju među sektorima, gdje takve aranžmane rjeđe mogu dogovoriti zaposlenici centara za

socijalnu skrb, a češće socijalni radnici zaposleni u organizacijama civilnog društva, te zaposleni izvan "jezgre" djelatnosti. Također, socijalni radnici zaposleni izvan struke procjenjuju svoje mogućnosti za ovakve aranžmane najpovoljnijim. Aranžmani fleksibilnosti dolaska i odlaska s posla u skladu s vlastitim potrebama heterogeni su i u okviru pojedinih djelatnosti odnosno identičnih institucija (npr. centri za socijalnu skrb) što ukazuje na važnost dispozicije nadređenih za ostvarivanje ove mogućnosti.

Tablica 39. Fleksibilni aranžmani radnog vremena i zadataka, prema djelatnosti

	Ukupno	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Učestalost ostanka na poslu dulje od uobičajenog radnog vremena							
Gotovo svaki dan	8,6%	5%	9%	13%	7%	15%	8%
Nekoliko puta tjedno	19,5%	18%	15%	19%	21%	25%	28%
Otprilike jednom tjedno	15,5%	20%	13%	13%	19%	13%	6%
Nekoliko puta mjesečno	17,6%	12%	25%	23%	17%	10%	22%
Jednom mjesečno ili rjeđe	23,1%	19%	25%	21%	28%	27%	22%
Nikada	15,7%	26%	13%	10%	9%	10%	14%
Učestalost obavljanja radnih zadataka kod kuće, izvan radnog vremena							
Gotovo svaki dan	6,4%	2%	7%	6%	7%	13%	11%
Nekoliko puta tjedno	10,2%	14%	8%	12%	12%	6%	6%
Otprilike jednom tjedno	9,5%	7%	10%	8%	14%	15%	6%
Nekoliko puta mjesečno	19,2%	26%	20%	13%	21%	13%	8%
Jednom mjesečno ili rjeđe	30,9%	23%	35%	33%	36%	29%	42%
Nikada	23,8%	28%	22%	29%	10%	23%	28%
Mogućnost pomaka početka ili kraja radnog vremena zbog obiteljskih ili osobnih razloga							
Kad god postoji potreba	27,3%	16%	22%	27%	47%	25%	53%
U većini slučajeva	23,5%	20%	28%	21%	18%	35%	19%
Samo iznimno	32,4%	39%	37%	29%	32%	24%	17%
Ne postoji mogućnost	16,8%	24%	14%	23%	4%	16%	11%

Zanimanja stručnjaka, posebno onih zaposlenih u profesijama, u pravilu obilježava specifičnost i složenost zadataka čije izvršavanje nije lako procijeniti niti nadzirati, te velika vrijednost rada (odnosno potencijalna šteta koja može nastati tijekom rada). Ovdje sudionici u pravilu pružaju umjereno visoke vrijednosti za mogućnost procjene učinka i postojeći nadzor svog rada (prosjeck je na skali od 1 do 5 iznosio 3,6-3,7), te razmjerno veliku odgovornost, odnosno potencijalnu štetu koju bi njihov propust mogao nanijeti radnoj organizaciji (prosjeck 3,9).

Tablica 40. Nadzor i odgovornost posla

Mogućnost procjene radnog učinka od strane drugih osoba						
Uopće ne može	2,2%	8,8%	34,8%	37,2%	17,0%	U potpunosti može
Stupanj nadziranja rada sudionika od strane nadređenog						
Uopće ne nadziru	0,5%	7,4%	31,6%	45,0%	15,5%	Izrazito podrobno
Razina štete koju može organizaciji nanijeti veći propust ili pogreška sudionika						
Vrlo malu	1,7%	3,7%	28,6%	38,6%	27,4%	Izrazito veliku

Pri procjeni odgovornosti, mogućnosti i prakse nadzora nisu vidljive veće razlike između socijalnih radnika zaposlenih u pojedinim djelatnostima, kao ni između zaposlenja unutar javnog, privatnog i civilnog sektora vlasništva. Na razini statističke značajnosti odstupaju tek centri za socijalnu skrb, gdje zaposlenici procjenjuju svoj učinak nešto teže procjenjivim.

Tablica 41. Razina nadzora i odgovornosti posla, prema djelatnosti

	Ukupno	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Mogućnost procjene radnog učinka od strane drugih osoba	3,6	3,3	3,6	3,6	3,6	4,0	3,8
Stupanj nadziranja rada sudionika od strane nadređenog	3,7	3,7	3,8	3,8	3,4	3,7	3,7
Razina štete koju može organizaciji nanijeti veći propust ili pogreška	3,9	3,9	3,9	3,6	3,8	4,0	3,7

U skladu s popularnom predodžbom kako "više nema jednog posla za čitav život" i učestalosti promjene posla na početku karijere, mogli bi pretpostaviti da ni trenutni posao nije završno ili traženo mjesto zaposlenja mnogih socijalnih radnika u ovoj fazi karijere. No dvije trećine trenutno zaposlenih ne želi niti traži promjenu sadašnjeg posla. Nadalje, iako trećina želi promijeniti posao, tek svaki peti zaposlenik aktivno traži drugi posao. Valja napomenuti kako svaki šesti zaposleni socijalni radnik uz svoj trenutni posao traži i dodatni posao, što implicira pod-zaposlenost (ili neadekvatna primanja) značajnog dijela socijalnih radnika.

Tablica 42. Iskazana namjera i aktivnosti traženja drugog ili dodatnog posla

	Ne traži	Traži	Ukupno
Ne želi promjenu	47%	0%	47%
Želi dodatni posao	14%	4%	18%
Želi promjenu posla	14%	21%	34%
Ukupno	75%	25%	100%

Observirane razlike u namjeri promjene posla i traženja posla kod socijalnih radnika trenutno zaposlenih u različitim područjima djelatnosti su umjerene i ne prelaze granicu statističke značajnosti (iako je vidljiva tendencija izlasku iz poslova u udrugama). Također, socijalni radnici zaposleni na određeno vrijeme nešto su skloniji traženju drugog posla, što je razumljivo s obzirom na (ne)sigurnost trenutnog, iako i oni većinom žele ostati na poslu na kojem su radili u vrijeme istraživanja.

Tablica 43. Namjera promjene posla i traženje posla, prema djelatnosti i tipu ugovora

	Ukupno	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo izvan struke	Zaposleni na neodređeno	Zaposleni na određeno
Ne želi mijenjati posao	66%	69%	62%	64%	55%	75%	69%	67%	21%
Trenutno traži drugi ili dodatni posao	25%	18%	30%	28%	30%	17%	34%	61%	32%

Radne vrijednosti

Sudionici istraživanja su u najvećoj mjeri kod posla cijenili mogućnost usklađivanja radnog i obiteljskog života te sigurnost posla, bez obzira na mjesto zaposlenja. Društveni se je ugled s druge strane pokazao kao najmanje prihvaćena radna vrijednost. Vrijednosna struktura se na deskriptivnoj razini doimlje relativno homogenom među djelatnostima (tablica 45.), uz određene varijacije (manja važnost samostalnosti i profesionalnih izazova među zaposlenicima centara za socijalnu skrb, sigurnosti posla i plaće među nezaposlenima koji posao niti nemaju, te veće značenje društveno korisnog djelovanja kod zaposlenika organizacija civilnog društva).

Tablica 44. Prosječna procjena važnosti i ostvarenosti radnih vrijednosti

Radne vrijednosti	Važnost	Ostvarenje	Deficit
Sigurnost posla	4,56	3,66	0,93
Mogućnost usklađivanja radnog i obiteljskog života	4,49	3,60	0,89
Dobra plaća	4,24	3,18	1,10
Samostalnost u izboru i izvršavanju radnih zadataka	4,17	3,53	0,66
Dovoljno raspoloživog slobodnog vremena	4,05	3,16	0,90
Novi profesionalni izazovi	4,03	2,98	1,04
Mogućnost društveno korisnog djelovanja	3,99	3,35	0,63
Mogućnost napredovanja u karijeri	3,85	2,43	1,43
Društveni ugled	3,27	2,88	0,43

Procjena ostvarenosti navedenih vrijednosti na radnom mjestu u pravilu je niža od poželjne razine. Deficit (razlika između poželjne i ostvarene) je daleko najveći kod procjene mogućnosti napredovanja u karijeri, dok je nešto manji kad je u pitanju autonomija na poslu, mogućnost društveno korisnog djelovanja i (sudionicima ne posebno važan) društveni ugled. Socijalni radnici zaposleni u lokalnoj i državnoj upravi iskazuju veći deficit u području autonomije, ali manji u pogledu sigurnosti posla (gdje je deficit najveći među zaposlenicima u organizacijama civilnog društva) i raspoloživosti slobodnog vremena.

Veću deficijentnost u pogledu profesionalnih izazova i mogućnosti napredovanja u karijeri pokazuju zaposlenici u centrima za socijalnu skrb, domovima i upravi, a zaposlenici centara također percipiraju svoj društveni ugled značajno nižim nego socijalni radnici zaposleni u drugim institucijama.

Tablica 45. Procjena važnosti i prisutnosti radnih vrijednosti na radnom mjestu, prema djelatnosti

Radne vrijednosti	CZSS	Domovi	Lokalna i državna uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo izvan struke	Trenutno ne radi	Ukupno
Procjena važnosti								
Samostalnost u izboru i izvršavanju radnih zadataka	3,9	4,3	4,2	4,2	4,2	4,2	4,0	4,1
Sigurnost posla	4,5	4,6	4,5	4,5	4,6	4,7	4,2	4,5
Dobra plaća	4,1	4,3	4,3	4,2	4,2	4,4	3,8	4,2
Novi profesionalni izazovi	3,7	4,1	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0
Mogućnost napredovanja u karijeri	3,5	3,9	4,2	3,7	3,9	4,1	3,8	3,8
Dovoljno raspoloživog slobodnog vremena	4,0	4,0	4,1	4,1	3,8	4,1	3,9	4,0
Društveni ugled	3,2	3,5	3,2	3,2	3,3	3,0	2,9	3,2
Mogućnost društveno korisnog djelovanja	3,9	3,9	3,9	4,3	4,0	3,4	4,1	3,9
Mogućnost usklađivanja radnog i obiteljskog života	4,4	4,5	4,3	4,4	4,4	4,6	4,5	4,4
Procjena prisutnosti na radnom mjestu								
Samostalnost u izboru i izvršavanju radnih zadataka	3,2	3,6	3,3	3,7	3,7	3,6	.	3,5
Sigurnost posla	3,5	3,6	3,9	3,4	3,6	3,9	.	3,6
Dobra plaća	3,1	3,2	3,2	3,0	3,2	3,3	.	3,1
Novi profesionalni izazovi	2,7	2,8	2,9	3,2	3,2	3,3	.	2,9
Mogućnost napredovanja u karijeri	2,1	2,2	2,7	2,4	2,7	2,8	.	2,4
Dovoljno raspoloživog slobodnog vremena	3,0	3,1	3,4	3,0	3,1	3,4	.	3,1
Društveni ugled	2,4	3,0	3,0	2,9	3,2	3,0	.	2,8
Mogućnost društveno korisnog djelovanja	3,1	3,5	3,2	3,9	3,2	2,7	.	3,3
Mogućnost usklađivanja radnog i obiteljskog života	3,4	3,5	3,5	3,6	3,8	3,7	.	3,6
Deficit								
Samostalnost u izboru i izvršavanju radnih zadataka	0,6	0,6	0,9	0,5	0,5	0,5	.	0,6
Sigurnost posla	0,9	1,0	0,6	1,1	0,9	0,7	.	0,9
Dobra plaća	1,0	1,1	1,1	1,1	0,9	1,1	.	1,1
Novi profesionalni izazovi	1,0	1,2	1,1	0,8	0,8	0,7	.	1,0
Mogućnost napredovanja u karijeri	1,4	1,7	1,4	1,2	1,2	1,2	.	1,4
Dovoljno raspoloživog slobodnog vremena	0,9	0,9	0,6	1,0	0,7	0,6	.	0,9
Društveni ugled	0,7	0,4	0,1	0,3	0,1	-0,0	.	0,4
Mogućnost društveno korisnog djelovanja	0,8	0,4	0,6	0,3	0,8	0,6	.	0,6
Mogućnost usklađivanja radnog i obiteljskog života	1,0	1,0	0,8	0,8	0,6	0,7	.	0,8

Opće kompetencije

Istraživanjem je obuhvaćena procjena općih i strukovnih kompetencija koja je uključivala razinu posjedovanja, potrebe posla i doprinos studija stjecanju pojedinih kompetencija. Kad je u pitanju samoprocjena općih kompetencija, u prosjeku socijalni radnici procjenjuju svoju sposobnost

primjene vještina iz područja studija i više nego adekvatnom za potrebe posla, ali prepoznaju i razmjerno visoke zahtjeve s obzirom na sposobnosti primjene znanja iz drugih disciplina ili područja. Najvišima se procjenjuju vlastite sposobnosti suradnje i usvajanja novih znanja (što su ujedno i kompetencije za koje sudionici procjenjuju da im je studij najviše doprinio), a visoka procjena je zabilježena i kod pisanja izvještaja, koordinacije i učinkovitog djelovanja pod pritiskom. S druge strane, najslabije (ali i dalje u prosjeku iznad neutralne vrijednosti) se percipira vlastita sposobnost primjene znanja o multikulturnim razlikama, upravljanja radom drugih, prezentacije u javnosti i iskazivanja profesionalnog autoriteta.

Tablica 46. Prosječna procjena općih kompetencija: posjedovanja, potreba posla i doprinosa studija njihovom razvoju

Opće kompetencije	Procjena posjedovanja	Potrebe posla	Deficit	Doprinos studija
Primjena vještina iz područja studija	3,70	3,47	0,24	
Primjena znanja iz drugih disciplina ili područja	3,50	3,58	-0,07	
Suradnja s drugim zaposlenicima	4,25	4,14	0,08	3,61
Usvajanje novih znanja	4,17	3,66	0,51	3,58
Pisanje izvještaja, bilješki i drugih službenih dokumenata	4,02	3,94	0,10	3,23
Koordiniranje različitih aktivnosti	3,93	3,94	0,01	3,11
Učinkovito obavljanje posla pod pritiskom	3,87	4,25	-0,36	2,91
Učinkovito korištenje vremena	3,78	3,87	-0,09	2,88
Kritičko razmatranje tuđih i vlastitih ideja	3,77	3,42	0,35	3,38
Uspješno pregovaranje	3,76	3,93	-0,16	3,28
Analitičko mišljenje	3,72	3,54	0,17	3,17
Jasno iznošenje svojih ideja drugima	3,67	3,54	0,10	3,37
Osmišljavanje novih ideja i rješenja	3,65	3,54	0,09	3,28
Prepoznavanje novih prilika za djelovanje	3,60	3,52	0,07	2,98
Korištenje stranih jezika u pismu i govoru	3,41	2,55	0,86	2,09
Primjena znanja o međukulturalnim razlikama	3,29	2,97	0,33	2,97
Upravljanje radom drugih	3,24	3,00	0,21	2,48
Prezentiranje ideja i izvještaja u javnosti	3,16	3,19	-0,01	3,29
Iskazivanje svog profesionalnog autoriteta pred drugima	3,11	3,20	-0,08	2,66

S obzirom na potrebe posla, većinom su tražene kompetencije u prosjeku srodne razini samoprocjene, no sudionici u pravilu smatraju da posjeduju višu razinu kompetencija od potrebnih na njihovom poslu kad je u pitanju usvajanje novih znanja, kritičko razmatranje tuđih i vlastitih ideja, korištenje stranih jezika i primjena znanja o multikulturnim razlikama. S druge strane, svoje kompetencije obavljanja posla pod pritiskom i uspješnog pregovaranja smatraju nižim od potrebnog.

Doprinos studija razvoju većine općih kompetencija u prosjeku je ocijenjen osrednjom vrijednošću, pri čemu je nešto više prepoznat doprinos razvoju sposobnosti suradnje i usvajanja novih znanja, a slabije razvoju sposobnosti upravljanja radom drugih te korištenja stranog jezika. Prikaz vrijednosti s obzirom na pojedine djelatnosti prikazan je u tablici 47.

Tablica 47. Prosječna procjena općih kompetencija: posjedovanja, potreba posla i doprinosa studija njihovom razvoju, prema djelatnosti

Opće kompetencije	CZSS	Domovi	Lokalna i državna uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo izvan struke	Trenutno ne radi
Procjena posjedovanja							
Primjene vještina iz područja studija	3,5	3,8	4,0	3,7	3,7	3,2	3,6
Primjene znanja iz drugih disciplina ili područja	3,3	3,4	3,7	3,5	3,5	3,8	3,4
Analitičkog mišljenja	3,5	3,6	3,9	3,6	3,7	3,9	3,8
Usvajanja novih znanja	4,0	4,0	4,2	4,1	4,3	4,2	4,4
Uspješnog pregovaranja	3,6	3,9	3,8	3,6	3,8	3,6	3,7
Učinkovitog obavljanja posla pod pritiskom	3,6	3,9	4,1	3,9	4,0	3,9	3,8
Prepoznavanja novih prilika za djelovanje	3,4	3,6	3,7	3,7	3,6	3,6	3,7
Koordiniranja različitih aktivnosti	3,6	3,9	4,1	4,0	3,8	4,2	3,8
Učinkovitog korištenja vremena	3,7	3,7	3,9	3,6	3,7	3,9	3,8
Suradnje s drugim zaposlenicima	4,1	4,2	4,3	4,2	4,2	4,1	4,5
Upravljanja radom drugih	2,9	3,2	3,6	3,3	3,1	3,5	3,4
Jasnog iznošenja svojih ideja drugima	3,4	3,6	3,8	3,7	3,6	3,7	3,9
Iskazivanja svog profesionalnog autoriteta pred drugima	2,8	3,2	3,3	3,3	3,1	3,1	3,1
Osmišljavanja novih ideja i rješenja	3,4	3,7	3,8	3,8	3,4	3,7	3,7
Kritičkog razmatranja tuđih i vlastitih ideja	3,6	3,7	3,9	3,9	3,7	3,8	3,7
Prezentiranja ideja i izvještaja u javnosti	2,9	3,2	3,2	3,1	3,4	3,3	3,2
Pisanja izvještaja, bilješki i drugih službenih dokumenata	3,9	4,0	4,3	3,9	4,0	3,9	3,9
Korištenja stranih jezika u pismu i govoru	3,2	3,2	3,7	3,3	3,3	4,0	3,4
Primjene znanja o međukulturalnim razlikama	3,3	3,1	3,3	3,2	3,3	3,2	3,3
Potreba posla							
Primjene vještina iz područja studija	3,5	3,6	3,4	3,6	3,4	2,4	.
Primjene znanja iz drugih disciplina ili područja	3,4	3,4	3,5	3,6	3,8	3,7	.
Analitičkog mišljenja	3,4	3,4	3,5	3,5	3,8	3,5	.
Usvajanja novih znanja	3,5	3,4	3,6	3,6	4,1	3,9	.
Uspješnog pregovaranja	3,9	3,9	3,6	3,9	4,1	3,8	.
Učinkovitog obavljanja posla pod pritiskom	4,3	4,1	4,1	4,2	4,3	4,0	.
Prepoznavanja novih prilika za djelovanje	3,4	3,5	3,2	3,8	3,6	3,7	.
Koordiniranja različitih aktivnosti	3,7	3,8	3,9	4,2	4,0	4,1	.
Učinkovitog korištenja vremena	4,0	3,7	3,7	3,7	4,0	3,9	.
Suradnje s drugim zaposlenicima	4,0	4,2	3,9	4,2	4,2	3,9	.
Upravljanja radom drugih	2,7	3,1	3,0	3,2	2,8	3,2	.
Jasnog iznošenja svojih ideja drugima	3,2	3,6	3,4	3,7	3,7	3,5	.
Iskazivanja svog profesionalnog autoriteta pred drugima	2,9	3,4	3,3	3,3	3,2	3,0	.
Osmišljavanja novih ideja i rješenja	3,3	3,7	3,2	3,8	3,6	3,7	.
Kritičkog razmatranja tuđih i vlastitih ideja	3,1	3,6	3,2	3,5	3,5	3,5	.
Prezentiranja ideja i izvještaja u javnosti	2,8	3,1	3,0	3,5	3,6	3,3	.
Pisanja izvještaja, bilješki i drugih službenih dokumenata	4,0	3,8	3,9	3,9	3,9	3,7	.
Korištenja stranih jezika u pismu i govoru	1,9	2,2	2,8	2,9	3,0	3,6	.
Primjene znanja o međukulturalnim razlikama	3,1	2,9	2,7	3,0	3,0	2,6	.
Deficit							
Primjene vještina iz područja studija	0,0	0,1	0,6	0,0	0,2	0,7	.

Primjene znanja iz drugih disciplina ili područja	-0,1	0,0	0,1	-0,0	-0,3	0,1	.
Analitičkog mišljenja	0,1	0,2	0,3	0,0	-0,1	0,4	.
Usvajanja novih znanja	0,4	0,6	0,7	0,4	0,1	0,4	.
Uspješnog pregovaranja	-0,3	-0,0	0,1	-0,2	-0,2	-0,1	.
Učinkovitog obavljanja posla pod pritiskom	-0,7	-0,1	0,0	-0,3	-0,3	-0,0	.
Prepoznavanja novih prilika za djelovanje	0,0	0,0	0,5	-0,0	0,0	-0,0	.
Koordiniranja različitih aktivnosti	-0,1	0,0	0,2	-0,0	-0,1	0,1	.
Učinkovitog korištenja vremena	-0,2	0,0	0,1	-0,0	-0,2	0,0	.
Suradnje s drugim zaposlenicima	0,0	-0,0	0,3	0,0	-0,0	0,1	.
Upravljanja radom drugih	0,1	0,1	0,5	0,1	0,2	0,2	.
Jasnog iznošenja svojih ideja drugima	0,1	-0,0	0,4	0,0	-0,1	0,2	.
Iskazivanja svog profesionalnog autoriteta pred drugima	-0,1	-0,2	0,0	0,0	-0,0	0,1	.
Osmišljavanja novih ideja i rješenja	0,1	-0,0	0,5	0,0	-0,1	0,0	.
Kritičkog razmatranja tuđih i vlastitih ideja	0,4	0,1	0,7	0,3	0,1	0,3	.
Prezentiranja ideja i izvještaja u javnosti	0,0	0,0	0,1	-0,3	-0,1	-0,0	.
Pisanja izvještaja, bilješki i drugih službenih dokumenata	-0,0	0,1	0,4	0,0	0,1	0,1	.
Korištenja stranih jezika u pismu i govoru	1,2	0,9	0,8	0,4	0,4	0,4	.
Primjene znanja o međukulturalnim razlikama	0,1	0,2	0,6	0,3	0,3	0,6	.
Doprinos studija							
Analitičkog mišljenja	3,1	3,3	3,1	3,0	3,0	3,2	3,1
Usvajanja novih znanja	3,6	3,6	3,6	3,6	3,5	3,3	3,3
Uspješnog pregovaranja	3,3	3,3	3,0	3,1	3,3	3,4	3,2
Učinkovitog obavljanja posla pod pritiskom	2,6	3,0	2,8	2,9	3,0	3,3	2,9
Prepoznavanja novih prilika za djelovanje	2,8	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9	2,9
Koordiniranja različitih aktivnosti	3,0	3,2	3,0	3,0	2,9	3,3	3,0
Učinkovitog korištenja vremena	2,7	2,91	3,1	2,5	2,9	3,0	3,1
Suradnje s drugim zaposlenicima	3,3	3,5	3,9	3,5	3,9	4,0	3,6
Upravljanja radom drugih	2,1	2,7	2,5	2,5	2,6	2,6	2,3
Jasnog iznošenja svojih ideja drugima	3,3	3,3	3,4	3,2	3,5	3,3	3,3
Iskazivanja svog profesionalnog autoriteta pred drugima	2,5	2,7	2,7	2,6	2,8	2,7	2,5
Osmišljavanja novih ideja i rješenja	3,1	3,4	3,4	3,2	3,2	3,0	3,2
Kritičkog razmatranja tuđih i vlastitih ideja	3,3	3,4	3,4	3,2	3,4	3,5	3,2
Prezentiranja ideja i izvještaja u javnosti	3,2	3,4	3,3	3,0	3,3	3,2	3,2
Pisanja izvještaja, bilješki i drugih službenih dokumenata	3,0	3,3	3,4	3,0	3,4	3,2	3,2
Korištenja stranih jezika u pismu i govoru	2,1	2,3	2,1	1,9	2,0	2,0	1,8
Primjene znanja o međukulturalnim razlikama	2,9	3,0	3,1	2,8	3,0	3,1	2,7

Strukovne kompetencije i relevantnost studija za trenutni posao

Analiza strukovnih kompetencija je pokazala da su u pravilu socijalni radnici procjenjivali svoje sposobnosti najvišima u primjeni metoda u izravnom radu s korisnicima. Nešto je slabija samoprocjena planiranja, provedbe i evaluacije takvih intervencija te primjene mjera iz područja socijalne politike. S druge strane, vlastite kompetencije poznavanja i primjene međunarodnih standarda struke te istraživačkih metoda procijenjene su bitno slabije. No u većini slučajeva

sudionici iskazuju kako su te kompetencije i više nego dovoljne za potrebe trenutnog posla, pri čemu je "suficit" zapravo i viši u strukovnim kompetencijama kojima slabije raspolažu – dakle postoji percepcija da one nisu ni relevantne za njihove trenutne poslove.

Tablica 48. Prosječna procjena posjedovanja i potreba posla za strukovnim kompetencijama

Strukovne kompetencije	Procjena posjedovanja	Potrebe posla	Deficit
Primjena metoda socijalnog rada u izravnom radu s korisnicima	3,74	3,62	0,14
Planiranje, provedba i evaluacija intervencija u radu s korisnicima	3,49	3,34	0,18
Prepoznavanje aktualnih društvenih rizika i primjena mjera socijalnih politika	3,32	3,00	0,30
Prepoznavanje i primjena međunarodnih standarda socijalnog rada i komparativne socijalne politike	2,77	2,41	0,36
Primjena istraživačkih metoda (priprema, provedba i analiza istraživanja)	2,69	2,42	0,28

Određene razlike među socijalnim radnicima zaposlenim u pojedinim sektorima s obzirom na samoprocjenu vlastitih strukovnih kompetencija postoje, ali nisu izrazite. Zaposleni izvan struke ih u pravilu procjenjuju nižima, dok zaposleni u tijelima lokalne i državne uprave ocjenjuju svoje kompetencije u području prepoznavanja rizika i primjene mjera socijalnih politika te međunarodnih standarda, kao i pripreme istraživačkih metoda, nešto višima od ostalih.

Veće su razlike vidljive s obzirom na samoprocjenu potreba radnog mjesta. Socijalni radnici zaposleni u centrima za socijalnu skrb i domovima (te u nešto manjoj mjeri, u organizacijama civilnog društva) suočeni su sa potrebom visoke razine kompetencija primjene metoda socijalnog rada u izravnom radu s korisnicima te planiranja, provedbe i evaluacije intervencija u radu s korisnicima (što je jedino područje u kojem je uočljiv deficit za ovu skupinu), dok su percipirane potrebe za kompetencijama iz područja komparativnih socijalnih politika, međunarodnih standarda socijalnog rada i istraživačkih metoda u pravilu niže od samoprocjene vlastitih kompetencija u tim područjima - dakle percipira se njihov suficit. Zaposlenici u državnim i lokalnim tijelima ocjenjuju sve potrebe za strukovnim kompetencijama na vlastitom radnom mjestu u prosjeku značajno nižim od onih koje posjeduju, posebno kad je u pitanju izravni rad s korisnicima, a slično je i sa socijalnim radnicima koji rade u struci ali izvan "jezgrenih djelatnosti".

Tablica 49. Prosječna procjena strukovnih kompetencija i potreba za njima na trenutnom poslu, prema djelatnosti

Strukovne kompetencije	CZSS	Domovi	Lokalna i državna uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo izvan struke	Trenutno ne radi	Ukupno
Procjena kompetencije								
Primjena metoda socijalnog rada u izravnom radu s korisnicima	3,7	3,9	3,8	3,7	3,7	3,0	3,5	3,7
Planiranje, provedba i evaluacija intervencija u radu s korisnicima	3,4	3,5	3,7	3,6	3,6	2,8	3,1	3,4
Prepoznavanje aktualnih društvenih rizika i primjena mjera socijalnih politika	3,2	3,1	3,6	3,5	3,5	2,6	3,4	3,3
Prepoznavanje i primjena međunarodnih standarda socijalnog rada i komparativne socijalne politike	2,6	2,8	3,1	2,7	2,8	2,2	2,8	2,7
Primjena istraživačkih metoda (priprema, provedba i analiza istraživanja)	2,4	2,6	3,1	2,5	2,8	3,0	2,6	2,6
Potrebe posla								
Primjena metoda socijalnog rada u izravnom radu s korisnicima	4,0	4,0	3,1	3,7	3,1	2,2	.	3,6
Planiranje, provedba i evaluacija intervencija u radu s korisnicima	3,4	3,7	2,9	3,5	3,2	2,1	.	3,3
Prepoznavanje aktualnih društvenih rizika i primjena mjera socijalnih politika	2,9	3,0	3,2	3,3	3,1	1,9	.	3,0
Prepoznavanje i primjena međunarodnih standarda socijalnog rada i komparativne socijalne politike	2,3	2,4	2,8	2,6	2,2	1,7	.	2,4
Primjena istraživačkih metoda (priprema, provedba i analiza istraživanja)	2,1	2,2	2,7	2,4	2,8	2,6	.	2,4
Deficit								
Primjena metoda socijalnog rada u izravnom radu s korisnicima	-0,2	-0,1	0,7	0,0	0,6	0,8	.	0,1
Planiranje, provedba i evaluacija intervencija u radu s korisnicima	0,0	-0,1	0,8	0,0	0,4	0,6	.	0,1
Prepoznavanje aktualnih društvenih rizika i primjena mjera socijalnih politika	0,2	0,1	0,3	0,2	0,4	0,6	.	0,3
Prepoznavanje i primjena međunarodnih standarda socijalnog rada i komparativne socijalne politike	0,3	0,3	0,3	0,1	0,6	0,4	.	0,3
Primjena istraživačkih metoda (priprema, provedba i analiza istraživanja)	0,3	0,4	0,3	0,0	0,0	0,3	.	0,2

Sudionici istraživanja naveli su i kolegije (najviše tri) koje smatraju najrelevantnijima za svoj trenutni posao. Svaki dvadeseti sudionik smatra da niti jedan kolegij nije koristan za njegov trenutni posao pri čemu je najčešće riječ o socijalnim radnicima koji su se zaposlili izvan struke (njih čak trećina).

Kolegije Radno i socijalno pravo i Socijalni rad s pojedincem naveo je najveći broj sudionika (38% odnosno 32% sudionika). Više od petine njih je odabralo i Socijalni rad s porodicom te Obiteljsko pravo kao jedan od tri najrelevantnija kolegija. Slijedi nešto širi skup kolegija koje je među tri najvažnija odabralo 10-15% sudionika: Socijalna psihologija, Socijalni rad s grupom, Socijalna gerontologija, Osnovne upravnog prava, Obiteljska terapija, Delinkvencija i socijalni rad, te Socijalni rad s invalidima.

Tablica 50. Udjel sudionika koji je uvrstio pojedini kolegij među tri najkorisnija za svoj trenutni posao, prema djelatnosti

Kolegij	Ukupno	CZSS	Domovi	Lokalna i državna uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo izvan struke
Niti jedan od kolegija nije relevantan za trenutni posao	5%	1%	2%	8%	5%	2%	32%
Sociologija	0%					2%	
Osnove socijalne politike	3%	2%		10%	2%	4%	3%
Teorija socijalnog rada	1%	1%			2%	2%	
Osnove psihologije	8%	5%	8%	6%	5%	12%	18%
Statistika	3%			2%		8%	21%
Osnove političke ekonomije	0%			2%			
Ekonomska politika	1%			2%		2%	3%
Uvod u opću teoriju prava i države	0%	1%				2%	
Socijalna pedagogija	3%	2%	4%		4%	6%	3%
Socijalni rad s pojedincem	32%	38%	42%	18%	39%	26%	3%
Socijalna psihologija	10%	6%	16%	4%	9%	8%	15%
Socijalni rad s porodicom	23%	38%	17%	10%	27%	20%	
Metodologija istraživanja u socijalnom radu	3%				2%	12%	15%
Obiteljsko pravo s osnovama građanskog procesnog prava	24%	40%	14%	10%	30%	14%	15%
Marginalne grupe	2%	2%	1%	6%		2%	3%
Socijalni rad s grupom	15%	9%	26%	6%	27%	18%	3%
Socijalna gerontologija	13%	3%	46%		9%	2%	
Radno i socijalno pravo	38%	46%	26%	43%	27%	46%	41%
Kriminologija i socijalna patologija	2%	1%	3%	4%	4%		
Komparativna socijalna politika	5%	2%	1%	22%	4%	6%	3%
Socijalno planiranje	2%	2%		6%	5%		
Osnove upravnog prava	14%	19%	1%	27%	2%	18%	21%
Organizacija uprave i socijalnih službi	4%	2%		18%		2%	12%
Obiteljska terapija	14%	21%	12%	8%	18%	14%	3%
Socijalni rad u organiziranju zajednice	7%	4%	5%	18%	9%	8%	6%
Delinkvencija i socijalni rad	14%	23%	18%		14%	4%	
Socijalni rad s invalidima	10%	8%	8%	8%	20%	12%	3%
Socijalna psihijatrija	14%	11%	27%	14%	5%	18%	
Socijalni rad s ovisnicima	3%	4%	2%	2%	5%	6%	
Socijalna politika Hrvatske	8%	6%	3%	24%	13%	6%	
Socijalna medicina	1%		3%	2%		2%	
Socijalna demografija	0%						

Potrebno je istaknuti kako je čak 15 obaveznih kolegija među tri najvažnija za trenutni posao uvrstilo 3% ili manje sudionika.

Ovdje treba uočiti i donekle različite obrasce s obzirom na djelatnost u kojoj su se socijalni radnici zaposlili. Tako su Upravno pravo i kolegiji iz područja socijalne politike nešto češće prepoznati kao važni kod socijalnih radnika zaposlenih u državnoj i lokalnoj upravi, a Socijalna gerontologija i Socijalna psihijatrija među zaposlenicima domova.

Istraživanjem se ispitivala i percepcija adekvatnosti studija socijalnog rada kao temelja za daljnji osobni i profesionalni razvoj. Sudionici istraživanja studij u pravilu ocjenjuju kao vrlo dobar temelj osobnog razvoja i iznad neutralne vrijednosti kao temelj za usvajanje novih znanja i obavljanje trenutnog posla. Međutim, ne smatraju ga dobrim temeljem za nalaženje posla, te ga percipiraju vrlo slabim temeljem za razvoj poduzetničkih vještina (što je vidljivo i iz skromnog broja samozaposlenih u ovoj fazi karijere). Ovdje su procjene s obzirom na sektore djelatnosti prilično slične, barem kad su u pitanju djelatnosti u okviru struke socijalnog rada.

Tablica 51. Procjena adekvatnosti studija socijalnog rada kao osnove za pojedine dimenzije osobnog i profesionalnog razvoja, prema djelatnosti

	Ukupno	CZSS	Domovi	Lokalna i državna uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo izvan struke	Trenutno ne radi
Osobni razvoj	3,89	3,8	4,0	3,8	3,8	3,9	3,6	3,8
Usvajanje novih znanja na radnom mjestu	3,38	3,4	3,3	3,5	3,4	3,4	2,7	3,3
Obavljanje trenutnog posla	3,35	3,3	3,6	3,4	3,7	3,4	2,3	2,9
Razvoj karijere u narednim godinama	2,98	2,9	3,2	2,9	3,0	3,0	2,3	2,8
Nalaženje posla	2,60	2,7	2,8	2,6	2,4	2,5	1,8	2,3
Razvoj poduzetničkih vještina	2,37	2,3	2,6	2,5	2,1	2,2	2,1	2,2

Namjere daljnjeg profesionalnog usavršavanja i obrazovanja

Istraživanjem su obuhvaćena i pitanja koja su se odnosila na potrebu i spremnost sudionika istraživanja za pohađanjem raznih oblika dodatnog obrazovanja u području socijalnog rada. Ovdje prikazani rezultati sistematizirani su s obzirom na fazu karijere (odnosno broj godina protekao od stjecanja diplome) te djelatnost zaposlenja, iz razloga što oba činitelja snažno uokviruju strukturnu poziciju sudionika, a time i njihove obrazovne potrebe.

Za svaku od navedenih specifičnih strukovnih kompetencija, oko tri četvrtine sudionika smatra daljnje usavršavanje barem donekle potrebnim, pri čemu tek jedna osmina ne iskazuje potrebu za niti jednom od ispitivanih kategorija.

Međutim, s vremenom proteklom od stjecanja diplome učestalost iskazivanja potrebe za obrazovanjem se smanjuje. Ovo je suprotno pretpostavci da stručnjaci kojima je proteklo više vremena od završetka školovanja imaju veću potrebu za ažuriranjem svojih znanja, no može biti razumljivo u kontekstu usvajanja znanja kroz neformalno i formalno učenje na radnom mjestu, razvoj profesionalnog samopouzdanja te događaja u okviru životnog ciklusa koji smanjuju salijentnost angažmana na cjeloživotnom formalnom obrazovanju.

Tablica 52. Potreba za obrazovanjem iz strukovnih kompetencija, udio sudionika koji su odgovorili "potrebno" ili "jako potrebno", prema godini stjecanja diplome

Strukovne kompetencije	Ukupno	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.
Primjena metoda socijalnog rada u izravnom radu s korisnicima	71%	45%	62%	71%	53%	81%	83%	84%
Planiranje, provedba i evaluacija intervencija u radu s korisnicima	77%	60%	76%	71%	76%	80%	85%	84%
Prepoznavanje aktualnih društvenih rizika i primjena mjera socijalnih politika	75%	52%	74%	68%	76%	75%	85%	80%
Prepoznavanje i primjena međunarodnih standarda socijalnog rada i komparativne socijalne politike	70%	56%	70%	62%	67%	67%	83%	72%
Primjena istraživačkih metoda (priprema, provedba i analiza istraživanja)	75%	68%	77%	65%	80%	72%	78%	80%
Bilo što od navedenog	88%	69%	87%	84%	88%	91%	94%	94%

Promatrano prema djelatnostima, očekivano najrjeđe potrebu za razvojem strukovnih kompetencija iskazuju socijalni radnici koji ne rade u struci, iako je udjel i među njima razmjerno visok (56% njih iskazuje potrebu za obrazovanjem iz jedne ili više kompetencija). Najčešće potrebe za razvojem bilo kojeg vida strukovnih kompetencija navode zaposleni u organizacijama civilnog društva. Zaposleni u centrima za socijalnu skrb, domovima i tijelima državne i lokalne uprave iskazuju nešto nižu potrebu za razvojem istraživačkih kompetencija, dok među zaposlenima u djelatnostima s izravnim kontaktom prema korisnicima, odnosno u centrima za socijalnu skrb, domovima i organizacijama civilnog društva, postoji nešto izraženija potreba za učenjem primjena metoda socijalnog rada u izravnom radu s korisnicima, odnosno planiranja,

provedbe i evaluacije takvih intervencija. Zaposleni u tijelima državne uprave i lokalne samouprave češće iskazuju potrebu za poznavanjem međunarodnih standarda struke i komparativnih socijalnih politika.

Tablica 53. Potreba za obrazovanjem iz strukovnih kompetencija, udio sudionika koji su odgovorili "potrebno" ili "jako potrebno", prema djelatnosti

Strukovne kompetencije	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Primjena metoda socijalnog rada u izravnom radu s korisnicima	81%	83%	54%	82%	47%	35%
Planiranje, provedba i evaluacija intervencija u radu s korisnicima	83%	83%	63%	89%	70%	50%
Prepoznavanje aktualnih društvenih rizika i primjena mjera socijalnih politika	72%	78%	84%	82%	74%	40%
Prepoznavanje i primjena međunarodnih standarda socijalnog rada i komparativne socijalne politike	70%	69%	78%	77%	68%	33%
Primjena istraživačkih metoda (priprema, provedba i analiza istraživanja)	62%	80%	73%	91%	92%	55%
Bilo što od navedenog	91%	90%	89%	93%	92%	56%

Ukoliko se promatra udjel sudionika koji je označio razvoj pojedine kompetencije "jako potrebnim" postotci su niži, ali su nalazi konzistentni. Dvije petine sudionika istraživanja označilo je "jako potrebnim" dodatno obrazovanje iz barem jednog od navedenih područja, uz podjednako iskazan interes za sva predložena područja (16% - 21%). I dalje je vidljiv niži interes kod sudionika koji su studij završili ranije te razlika između djelatnosti gdje postoji izravan rad s korisnicima i onih gdje postoji potreba prepoznavanja međunarodnih standarda i okružja društvenih rizika i socijalnih politika.

Tablica 54. Potreba za obrazovanjem iz strukovnih kompetencija, udio sudionika koji su odgovorili "jako potrebno", prema godini stjecanja diplome

Strukovne kompetencije	Ukupno	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.
Primjena metoda socijalnog rada u izravnom radu s korisnicima	18%	6%	14%	16%	9%	17%	28%	23%
Planiranje, provedba i evaluacija intervencija u radu s korisnicima	17%	8%	20%	18%	4%	17%	29%	11%
Prepoznavanje aktualnih društvenih rizika i primjena mjera socijalnih politika	16%	13%	15%	12%	4%	16%	22%	25%
Prepoznavanje i primjena međunarodnih standarda socijalnog rada i komparativne socijalne politike	17%	19%	13%	14%	15%	11%	17%	26%
Primjena istraživačkih metoda (priprema, provedba i analiza istraživanja)	21%	15%	10%	18%	15%	23%	30%	25%
Bilo što od navedenog	39%	19%	38%	30%	27%	43%	57%	45%

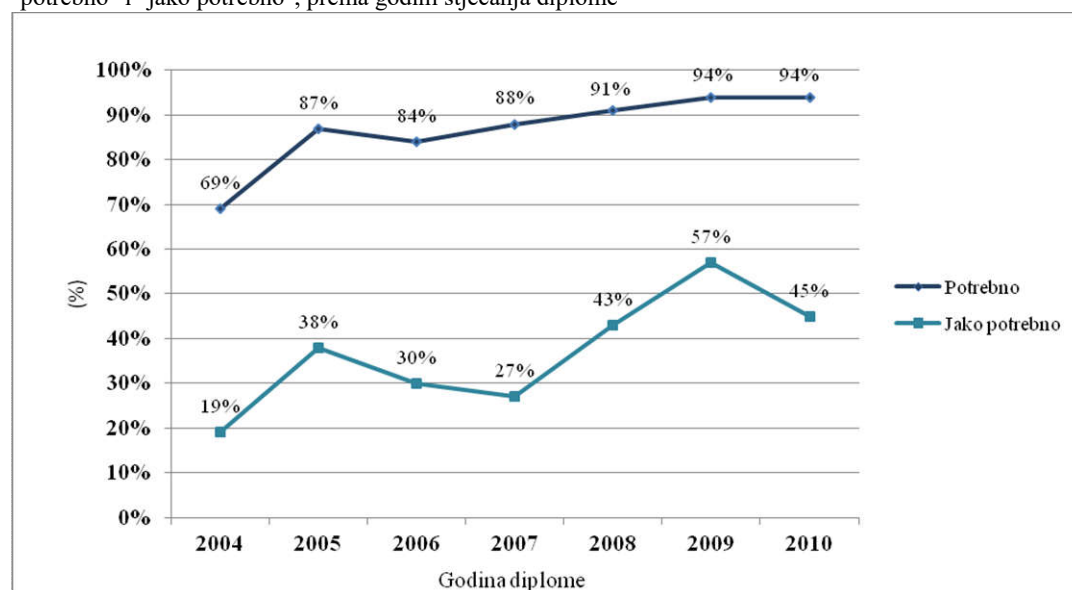
Tablica 55. Potreba za obrazovanjem iz strukovnih kompetencija, udio sudionika koji su odgovorili "jako potrebno", prema djelatnosti

Strukovne kompetencije	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Primjena metoda socijalnog rada u izravnom radu s korisnicima	24%	22%	2%	18%	6%	13%
Planiranje, provedba i evaluacija intervencija u radu s korisnicima	25%	16%	2%	24%	6%	13%
Prepoznavanje aktualnih društvenih rizika i primjena mjera socijalnih politika	24%	11%	18%	22%	15%	3%
Prepoznavanje i primjena međunarodnih standarda socijalnog rada i komparativne socijalne politike	16%	17%	28%	25%	13%	0%
Primjena istraživačkih metoda (priprema, provedba i analiza istraživanja)	17%	20%	19%	35%	31%	6%
Bilo što od navedenog	43%	44%	30%	53%	35%	17%

U slučaju da se obrazovanje iz područja pojedinih kompetencija ponudi pri studiju socijalnog rada, prema iskazu sudionika istraživanja dva izvedbena oblika bi za njih bila najpopularnija. Prvo, to su kraći tečajevi, radionice ili seminari, koji trenutno ne postoje, ali za takvo osposobljavanje interes iskazuje tri petine sudionika istraživanja. Drugo, tu su specijalistički poslijediplomski studiji, za koje interes iskazuje dvije petine socijalnih radnika. Jedna četvrtina zainteresirana je za semestralne kolegije, a osmina za doktorski poslijediplomski studij.

Tek je jedna osmina sudionika iskazala kako nema interes za usavršavanjem pri Studijskom centru socijalnog rada, a desetina sudionika istraživanja trenutno već pohađa neki poslijediplomski studij, što označava razmjerno visoku razinu participacije.

Slika 17. Potreba za obrazovanjem iz strukovnih kompetencija, udio sudionika koji su odgovorili "potrebno" i "jako potrebno", prema godini stjecanja diplome



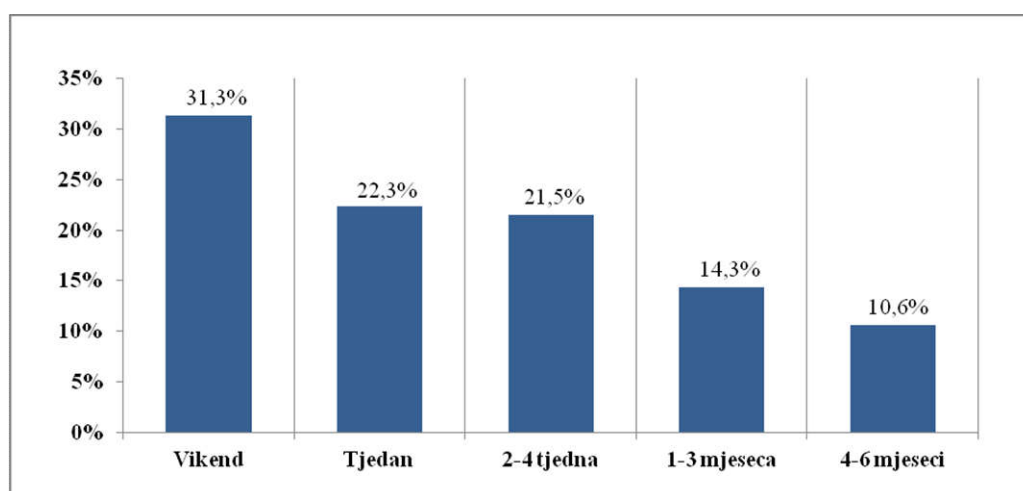
Tablica 56. Spremnost sudjelovanja u profesionalnom usavršavanju pri Studijskom centru socijalnog rada

	N	%
Kraći tečajevi, radionice ili seminari	268	59,3
Cjeloviti semestralni kolegiji iz pojedinih područja	122	27,0
Specijalistički poslijediplomski studij (jednogodišnji)	182	40,3
Doktorski poslijediplomski studij	63	13,9
Nema interes za usavršavanjem pri Studijskom centru socijalnog rada	58	12,8
<i>Trenutno već pohađa poslijediplomski studij pri Studijskom centru socijalnog rada</i>	42	9,3

Vrijedi istaknuti i podatak da je prosjek ocjena diplomiranih socijalnih radnika koji pohađaju poslijediplomske studije nešto viši od onih koji ih ne pohađaju (3,57 u odnosu na 3,37), ali da interes za pohađanje specijalističkih, ali i doktorskih poslijediplomskih studija nije bio povezan s prosjekom ocjena postignutim tijekom studija – dakle da slične aspiracije imaju diplomirani socijalni radnici koji su studij završili s nižim i s višim prosjekom.

Kad su u pitanju tečajevi, radionice ili seminari, nešto više od polovice zainteresiranih sudionika preferira njihovo izvođenje u okviru jednoga tjedna ili vikenda, a još petina u okviru mjesec dana ili manje. Interes za dulje tečajeve je ograničen. Također, podnošljivo tjedno nastavno opterećenje na takvim usavršavanjima ne bi smjelo prelaziti pet sati, a za dvije petine zainteresiranih optimalni je okvir dva sata nastave tjedno.

Slika 18. Preferirano trajanje tečajeve, radionica ili seminara



Tablica 57. Preferirano tjedno trajanje nastave pri izvođenju tečajeve, radionica, seminara ili semestralnog kolegija

Tjedno trajanje	N	%
Oko 2 sata	117	40,8
Oko 5 sati	113	39,4
Oko 10 sati	45	15,7
Oko 20 sati	12	4,2

Promatra li se izdvojeno interes za pojedine postojeće poslijediplomske studije, sudionicima istraživanja koji su iskazali interes najčešći su izbor bili studiji s duljom tradicijom izvođenja: prvenstveno Psihosocijalni pristup u socijalnom radu, za koji je iskazala interes četvrtina socijalnih radnika, a potom Obiteljska medijacija i Supervizija psihosocijalnog rada za koje je interes iskazala petina odnosno šestina sudionika. Interes za upis na specijalističke studije iz socijalnog rada i organizacije zajednice te socijalne politike je bitno ograničeniji (po 8%, no što ekstrapolirano na populaciju iznosi oko 50 osoba), a podjednakih je razmjera i interes za upisom doktorskog studija iz socijalnog rada i socijalne politike.

Tablica 58. Interes za upisom poslijediplomskog studija pri Studijskom centru socijalnog rada, prema godini stjecanja diplome

Poslijediplomski studij	Ukupno	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.
Psihosocijalni pristup u socijalnom radu	25%	20%	16%	19%	27%	8%	38%	39%
Supervizija psihosocijalnog rada	16%	9%	8%	13%	13%	11%	29%	21%
Obiteljska medijacija	20%	9%	16%	24%	20%	11%	21%	40%
Socijalni rad i organizacija zajednice	8%	7%	6%	11%	9%	3%	13%	5%
Socijalna politika	8%	2%	12%	7%	5%	13%	11%	6%
Doktorski studij iz socijalnog rada i socijalne politike	9%	7%	8%	4%	11%	3%	12%	15%

I ovdje je vidljivo smanjivanje interesa za sve vrste poslijediplomskih studija među generacijama kod kojih je prošao veći broj godina od izlaska iz školovanja. Razložno je pretpostaviti kako je većina sudionika iz tih generacija koja je doista željela pohađati poslijediplomski studij, u jednoj od prilika taj studij i upisala ili završila (te se nalazi među spomenutom osminom uzorka).

Tablica 59. Interes za upisom pojedinog poslijediplomskog studija pri Studijskom centru socijalnog rada, prema djelatnosti

Poslijediplomski studij	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Psihosocijalni pristup u socijalnom radu	25%	37%	14%	36%	20%	8%
Supervizija psihosocijalnog rada	17%	21%	8%	25%	12%	6%
Obiteljska medijacija	29%	21%	6%	27%	16%	3%
Socijalni rad i organizacija zajednice	10%	9%	6%	7%	12%	6%
Socijalna politika	8%	7%	14%	7%	10%	3%
Doktorski studij iz socijalnog rada i socijalne politike	6%	9%	12%	11%	10%	6%

Očekivano, struktura interesa za pohađanje poslijediplomskih studija razlikuje se s obzirom na djelatnost. Kod zaposlenika domova i organizacija civilnog društva nadreprezentiran je interes za pohađanje specijalističkih studija Psihosocijalni pristup u socijalnom radu i Superviziju psihosocijalnog rada. Studij Obiteljske medijacije poželjniji je među zaposlenicima centara za socijalnu skrb, dok je interes za pohađanjem specijalističkog studija iz socijalne politike izraženiji kod socijalnih radnika zaposlenih u sektoru državne uprave. Interes za upisom na doktorski studij iz socijalnog rada i socijalne politike nešto je manji među zaposlenicima centara za socijalnu skrb.

Tablica 60. Prepreke sudjelovanju u poslijediplomskom studiju iz perspektive sudionika koji trenutno ne pohađaju poslijediplomski studij, prema godini stjecanja diplome

Prepreke sudjelovanju	Ukupno	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.
Nemogućnost financiranja studija	64%	53%	57%	57%	50%	64%	74%	81%
Nedostatak vremena	27%	35%	16%	29%	31%	21%	30%	29%
Nemogućnost usklađivanja obiteljskih i profesionalnih obveza	22%	31%	39%	18%	23%	20%	15%	18%
Neusklađenost programa studija s potrebama radnog mjesta	20%	14%	14%	22%	19%	26%	22%	16%
Manjak osobnog interesa	5%	2%	2%	2%	12%	3%	7%	3%
Preveliki zahtjevi programa poslijediplomskog studija	3%	2%	7%	0%	0%	2%	4%	6%
Nerazumijevanje poslodavca	3%	4%	0%	4%	6%	3%	1%	2%
Već studira ili je završio PDS	3%	6%	7%	4%	0%	3%	2%	0%
Potrebe radnog mjesta ne zahtijevaju tu razinu obrazovanja	2%	4%	2%	4%	0%	2%	1%	0%
Udaljenost od mjesta prebivališta	1%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	5%

Razlozi nesudjelovanja u profesionalnom usavršavanju su raznorodni, ali se četiri mogu identificirati kao dominantna. Dvije trećine sudionika kao jedan od razloga navodi nemogućnost financiranja studija. Ovo je rjeđe problem za sudionike koji su već odmakli u karijeri. Ostala tri značajnije zastupljena razloga navelo je između četvrtine i petine socijalnih radnika. To su nedostatak vremena, neusklađenost programa studija s potrebama radnog mjesta i nemogućnost usklađivanja obiteljskih i profesionalnih obaveza. Posljednji razlog nešto je učestaliji među sudionicima koji su završili studij prije više godina, te su u trenutnoj fazi životnog tijeka većinom već zasnovali obitelj i imaju djecu. Manjak osobnog interesa ili zahtjevnost studija vrlo se rijetko navode kao razlozi nesudjelovanja.

Struktura razloga se ne razlikuje izrazito s obzirom na radno mjesto. Nemogućnost usklađivanja obiteljskih i radnih obveza nešto češće navode socijalni radnici zaposleni u domovima i centrima za socijalnu skrb, nedostatak vremena i nemogućnost financiranja zaposlenici organizacija civilnog društva, a neusklađenost programa studija s potrebama radnog mjesta socijalni radnici zaposleni izvan "jezgrenih" djelatnosti i izvan struke općenito.

Tablica 61. Prepreke sudjelovanju u profesionalnom usavršavanju iz perspektive sudionika koji trenutno ne pohađaju poslijediplomski studij, prema djelatnosti

Prepreke sudjelovanju	CZSS	Domovi	Uprava	OCD	Ostalo u struci	Ostalo
Nerazumijevanje poslodavca	2%	2%	5%	4%	4%	3%
Nedostatak vremena	24%	31%	28%	39%	33%	29%
Nemogućnost usklađivanja obiteljskih i profesionalnih obveza	24%	30%	15%	13%	20%	21%
Neusklađenost programa studija s potrebama radnog mjesta	18%	19%	20%	13%	27%	41%
Nemogućnost financiranja studija	67%	65%	65%	77%	49%	32%
Preveliki zahtjevi programa poslijediplomskog studija	3%	3%	7%	4%	0%	3%
Manjak osobnog interesa	5%	5%	5%	2%	4%	9%
Udaljenost od mjesta prebivališta	4%	1%	0%	0%	0%	0%
Potrebe radnog mjesta ne zahtijevaju tu razinu obrazovanja	2%	1%	0%	0%	4%	6%
<i>Već studira ili je završio PDS</i>	3%	0%	5%	0%	4%	9%

Veličinu populacije koja bi mogla pohađati poslijediplomski studij može se procijeniti i kroz broj prepreka koji iskazuju sudionici istraživanja. Dok 15% ne navodi nikakve prepreke i može se očekivati da bi se prijavili na studij o kojem su dobili informaciju, za polovicu sudionika postoji samo jedna prepreka, a ta je najčešće novac. Stoga razvoj modusa financiranja poslijediplomskog studija u kojem studenti mogu prevladati ovu poteškoću predstavlja najizgledniju rutu ekspanzije. Preostale prepreke mogu se prevladati razvojem režima studija usklađenog s obiteljskim obvezama te daljnjim usklađivanjem s potrebama radnog mjesta. Dvije prepreke navodi četvrtina sudionika, a tri ili četiri desetina. Nije ustanovljena razlika u količini prepreka pohađanja poslijediplomskog studija s obzirom na broj godina protekao od kraja studija niti sektor zaposlenja, tako da se ne mogu identificirati "povoljniji" ili "problematični" sektori iz ove perspektive.

Tablica 62. Broj prepreka pohađanju poslijediplomskog studija

Broj prepreka	N	%
Bez prepreka	73	15,4
Jedna prepreka	227	48,0
Dvije prepreke	124	26,2
Tri prepreke	39	8,3
Četiri prepreke	10	2,1

Tablica 63. Učestalost iskazanih potreba za obrazovanjem, prema godini stjecanja diplome

	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	Ukupno
Potreban razvoj barem jedne od strukovnih kompetencija	69%	87%	84%	88%	91%	94%	94%	88%
Izrazito potreban razvoj barem jedne od strukovnih kompetencija	19%	38%	30%	27%	43%	57%	45%	39%
Želi pohađati kratke tečajeve, seminare, radionice	56%	51%	52%	55%	65%	63%	66%	59%
Želi pohađati semestralne kolegije	24%	16%	15%	30%	27%	37%	31%	27%
Želi upisati bilo koji postojeći PDS pri studiju	33%	37%	44%	46%	27%	55%	61%	44%
<i>Pohađa ili završilo PDS</i>	<i>22%</i>	<i>25%</i>	<i>16%</i>	<i>8%</i>	<i>16%</i>	<i>6%</i>	<i>0%</i>	<i>12%</i>

Zaključna razmatranja

Nalazi ove studije predstavljaju obuhvatan prikaz obrazaca početka karijere, percepcije kompetencija i obrazovnih potreba za sedam generacija socijalnih radnika. To je prikaz kojemu vjerodostojnost pruža gotovo populacijski obuhvat generacije s vrlo blagom pristranošću u odazivu i činjenica da je u pitanju jedini studij socijalnog rada u Republici Hrvatskoj, te se prikazani mogu bez puno rezervi generalizirati kao slika stanja u prikazanom razdoblju.

Ovaj prikaz ukazuje na visok stupanj profesionalizacije, odnosno da socijalni radnici u pravilu rade u djelatnostima i institucijama, dominantno u javnom sektoru, za rad u kojima ih studijski program i priprema. Ujedno, ukazuje i na mogućnosti nalaženja posla koje ne odstupaju od prosjeka za visokoobrazovane mlade, te relativno mali učinak krize u prvim godinama. No također ukazuje i na stažiranje kao obavezan dio profesionalne socijalizacije nakon studija, koja se sve rjeđe odvija kroz ugovor o radu, već za većinu generacije predstavlja egzistencijalni izazov volontiranja ili stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa. Generacijama obuhvaćenim ovom studijom taj se je put u pravilu isplatio te su većinom prešli u stalni radni odnos sa plaćom najčešće između pet i šest tisuća kuna. Početak karijere karakterizira i mobilnost među poslovima, ponekad i geografska, i to često na inicijativu samih zaposlenika – na što ukazuje i razmjerno učestala želja za promjenom ili nalaženjem novog posla.

Analizirani uvjeti rada u smislu ispunjenja radnih vrijednosti, odgovornosti, mogućnosti obrazovanja, autonomije i usklađivanja radnog i obiteljskog života svakako su povezani s ovom mobilnošću i zaslužuju dodatna razmatranja i pozornost profesije kako bi se kvaliteta rada u struci unaprijedila, a time i zadovoljstvo socijalnih radnika.

Iz pozicije kompetencija vidljiva je složena slika samoprocjene ovladavanja, doprinosa studija i potreba radnih mjesta u pojedinim sektorima. Ulogu svake od kompetencija, kako onih općih, tako i specifičnih, potrebno je temeljito razmotriti i iz perspektive studija i iz perspektive struke odnosno poslodavaca te identificirati potrebu za njima, odnosno način, oblik, obim i slijed njihovog prenošenja, tijekom studijskog programa ili stažiranja. Na nešto konkretnijoj razini ovo se odnosi i na pojedine kolegije odnosno njihov sadržaj.

Usavršavanje je nedvojbeno potrebno i jednako tako nedvojbeno mnogi bivši studenti prepoznaju kredibilitet i moguću ulogu Studijskog centra socijalnog rada u tome. Međutim, za njihovu primjenu potrebno je ustrojiti prikladne module s jedne strane, te prevladati prepreke sudjelovanju, posebno one financijske.

Od istraživanja do objave podataka proteklo je nešto više od dvije godine. Situacija na tržištu rada se u međuvremenu nije poboljšala, te je potrebno prepoznati koliko su dobiveni nalazi primjenjivi i danas. Kad je u pitanju apsolutna dinamika zapošljavanja, to predstavlja valjanu ogradu, ali valja uzeti u obzir da kroz sedmogodišnje razdoblje nisu ustanovljene veće razlike u odredištima, karakteristikama posla ili kompetencijama kod pojedinih generacija. Organizacija rada, studija i profesije u pravilu se vrlo sporo mijenjaju, postoji kontinuitet osoba i zadaća, koje čine nalaze od prije nekoliko godina sigurno primjenjivim za još nekoliko.

Prikazane analize nisu kraj korištenja podataka istraživanja. Zajedno s istovjetnom studijom studenata pravnog studija, podaci imaju još mnogo potencijala za odgovor na pitanja postavljenih u stručnim i znanstvenim radovima, kao i razvoju institucionalnih strategija. Također, primjenom sličnih studija i pri drugim visokim učilištima, vrijednost ovoga istraživanja još će više rasti - moći će se usporediti obrasci početka karijere, brzina nalaženja poslova i struktura poslova, uvijeta rada i kompetencija u prostoru visokog obrazovanja u Hrvatskoj i šire.

Stoga je anonimizirani skup podataka ovog istraživanja otvoren za primjenu u sekundarnim analizama, kao što je i metodologija provedbe na raspolaganju svim zainteresiranim partnerima za replikaciju pri drugim visokoškolskim ustanovama.