

Univerzita Karlova

Filozofická fakulta

Katedra sociální práce



Diplomová práce

**Souvislost profesních identit absolventů oboru sociální
práce s výběrem prvního zaměstnání v oboru**

**The relation between professional identities of social work
graduates and the choice of their first job in the field**

Bc. Eliška Jandurová

Praha 2025

Vedoucí práce: Mgr. Kateřina Cidlinská, Ph.D.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne

.....

Bc. Eliška Jandurová

Poděkování

Chtěla bych vyjádřit své upřímné poděkování paní doktorce Mgr. Kateřině Cidlinské, Ph.D. za její ochotu, vstřícnost a odborné vedení, které mi poskytovala během práce na této diplomové práci. Velmi si vážím jejího času a cenných rad, které mi pomohly překonávat překážky při zpracování této diplomové práce.

Dále bych chtěla poděkovat všem participantkám a participantům za jejich čas a ochotu se mnou vést rozhovor.

Klíčová slova (česky)

sociální práce, profesní identita, absolventi, první zaměstnání v oboru, neziskový sektor
sociální práce, veřejný sektor sociální práce

Klíčová slova (anglicky):

social work, professional identity, graduates, first job in the field, non-profit sector of social
work, public sector of social work

Abstrakt (česky)

Diplomová práce se zabývá vlivem profesních identit absolventů oboru sociální práce na výběru prvního zaměstnání po jejich absolutoriu. V rámci diplomové práce byl realizován kvalitativní výzkum zkoumající profesní identity sociálních pracovníků v neziskovém, v soukromém a ve veřejném sektoru v jejich prvních zaměstnáních po ukončení studia. Data pro výzkum byla sbírána pomocí polostrukturovaných rozhovorů. Výzkumný vzorek výzkumu byl složen z celkem 12 participantů tak, aby každý pracovní sektor byl reprezentován 4 participanty. Na základě analýzy dat bylo identifikováno 5 profesních identit a 14 faktorů přispívajících k výběru prvního zaměstnání. Identity podobně jako faktory byly nerovnoměrně zastoupeny mezi jednotlivými sektory. Výzkum naznačuje, že profesní identity u sociálních pracovníků po absolutoriu mají vliv na výběr prvního zaměstnání, resp. sektoru výkonu profese. Z výzkumu vzešlo doporučení pro vzdělavatele, aby více informovali studenty o možnosti práce v soukromém sektoru a zohlednili sektorovou rozmanitost v kurikulech, neboť možnost pracovního uplatnění v soukromém sektoru nebyla mezi absolventy tolik známá jako práce v ostatních pracovních sektorech.

Abstract (in English):

The thesis focuses on the impact of the professional identities of social work graduates on the selection of their first job after graduation. A qualitative study was conducted within the thesis to examine the professional identities of social workers in the nonprofit, private, and public sectors in their first jobs after completing their studies. Data for the research were collected through semi-structured interviews. The research sample consisted of a total of 12 participants, ensuring that each employment sector was represented by 4 participants. Based on data analysis, 5 professional identities and 14 factors contributing to the choice of the first job were identified. Both identities and factors were unevenly represented across the different sectors. The research suggests that professional identities of social workers after graduation influence the choice of their first job, specifically the sector in which they perform their profession. The research resulted in a recommendation for educators to better inform students about the opportunities for employment in the private sector and to consider sectoral diversity in curricula, as the possibility of working in this sector was not as well-known among graduates as employment in other sectors.

OBSAH

1	ÚVOD	8
2	PROFESE	11
2.1	PROFESE SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	11
2.2	OBLASTI SOCIÁLNÍ PRÁCE	16
2.2.1	<i>Sociální práce v oblasti veřejné správy</i>	<i>17</i>
2.2.2	<i>Sociální práce v neziskovém sektoru</i>	<i>19</i>
2.2.3	<i>Sociální práce v soukromém sektoru</i>	<i>21</i>
3	PROFESNÍ IDENTITA.....	23
3.1	BUDOVÁNÍ A ROZVOJ PROFESNÍ IDENTITY V KONTEXTU STUDIA A PRÁCE ..	25
3.2 VÝZVY SPOJENÉ S KONSTRUKCÍ PROFESNÍ IDENTITY V OBORU SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	28
3.3	TYPY PROFESNÍCH IDENTIT V OBORU SOCIÁLNÍ PRÁCE	31
4	EMPIRICKÁ ČÁST.....	35
4.1	METODOLOGIE VÝZKUMU	35
4.1.1	<i>Metoda sběru dat.....</i>	<i>36</i>
4.1.2	<i>Výzkumný vzorek</i>	<i>36</i>
4.1.3	<i>Etické aspekty výzkumu</i>	<i>37</i>
4.1.4	<i>Metoda analýzy dat</i>	<i>37</i>
4.2	VÝZKUMNÁ ZJIŠTĚNÍ	38
4.3	DISKUZE	54
5	ZÁVĚR	61
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:	62
7	SEZNAM ZKRATEK:	73

8	SEZNAM TABULEK	74
9	SEZNAM PŘÍLOH.....	1
9.2	PŘÍLOHA Č. 2: ANONYMIZOVANÝ ROZHOVOR.....	4
9.3	PŘÍLOHA Č. 3: UKÁZKA KÓDOVÁNÍ.....	10

1 Úvod

Profesní identity jsou v dnešní době stále častěji zkoumány v kontextu pracovního uplatnění, neboť profesní identita je zásadní pro identifikaci s vykonávanou profesí a má vliv na pracovní výkon, přístup k vykonávání profese a profesní rozvoj. Například výzkumy z oblasti technických oborů (Van Hattum-Janssen a Endedijk, 2020, Tsakissiris, J. a Grant-Smith, 2021) naznačují, že různé profesní identity souvisí s různými kariérními volbami. Inženýři, kteří vykazovali více rozvinutou profesní identitu po ukončení studia, více inklinovali k výběru profese v rámci vystudovaného oboru. Podobně se Cruess a kol. (2019) věnovali tématu formování profesní identity u studentů medicíny za účelem toho, aby se absolventi co nejvíce ztotožňovali s vystudovanou profesí a byli motivováni k jejímu kvalitnímu výkonu. Formování profesní identity totiž nezačíná až vstupem do praxe, ale probíhá již během pregraduálního studia, kdy studenti prostřednictvím odborných praxí a teoretické výuky začínají utvářet své profesní sebepojetí (Šotolová, 2021). Profesní identita přitom není něco statického. Proces utváření profesní identity pokračuje i v zaměstnání a samotná profesní identita se může měnit. Jurčík (2020) se takto například věnuje profesní identitě učitele. Ve svém výzkumu se zabýval klíčovými událostmi v kariéře učitele, mezi které spadá i prvotní uplatnění v praxi. Výzkumu profesní identity sociálních pracovníků se věnovala například Kaňková (2018), která ji dávala do souvislosti s motivací sociálních pracovníků pro výběr zaměstnání.

Sociální pracovníci jsou profesionálové, kteří se věnují podpoře lidí v obtížných životních situacích, jejich práce je náročná a vyžaduje značnou míru empatie a schopnosti porozumět potřebám klientů. Sociální práce je multidisciplinárním oborem. Student sociální práce se učí základním poznatkům z mnoha oborů jako je právo, pedagogika, sociologie, psychologie, adiktologie a mnohých dalších. Po ukončení studia se absolventi sociální práce dostávají do prostředí, kde se musí prosadit a najít si své místo v oboru. Vystudovaný sociální pracovník má široké rozmezí možností, jak se uplatnit na trhu práce. Může pracovat s mnoha cílovými skupinami a v různých pracovních odvětvích. Sociální pracovník může pracovat v soukromém sektoru, ve veřejnoprávním sektoru či v neziskovém

sektoru. Tyto tři pracovní sektory se od sebe velmi liší. Hlavní rozdíly jsou ve způsobu financování, účelu vzniku organizací a vlastnictví organizací. Příkladem sociálního pracovníka v neziskovém sektoru může být sociální pracovník v nízkoprahovém zařízení pro děti a mládež. Příkladem pracovníka ve veřejné správě může být pracovník oddělení sociálně-právní ochrany dětí (dále jen OSPOD). Příkladem sociálního pracovníka v neziskovém sektoru je sociální pracovník v soukromém domově pro seniory.

Linková (2012) ve své diplomové práci zkoumala rozdíl sociálních pracovníků v neziskovém a veřejnoprávním sektoru skrze profesní identitu. Linková došla k závěru, že jsou značné rozdíly mezi profesními identitami pracovníků ve veřejném sektoru a v neziskovém sektoru. Sociální pracovníci se od sebe navzájem odlišují v přístupu k profesi a k jejímu vnímání. Sociální pracovníci z neziskového sektoru jsou více motivováni touhou pomáhat druhým mnohem více než pracovníci ve veřejném sektoru. Hodnoty sociálních pracovníků ve veřejné sféře jsou více v rozporu s hodnotami zaměstnavatele, než je tomu u pracovníků z neziskového sektoru. Rozdíl se také objevil ve vnímání kontroly a pomoci, kdy sociální pracovníci z neziskového sektoru se od kontroly spíše distancují. Sociální pracovníci ve veřejné sféře ji považují za nutnou součást profese.

Tato diplomová práce se zabývá tématem vlivu profesní identity na výběr prvního zaměstnání. Každý student sociální práce má své vlastní osobní zkušenosti, některý má i pracovní zkušenosti. Tyto zkušenosti se odrážejí do postojů a odrážejí se do směru, jakým se při hledání zaměstnání vydá. Cílem práce je zjistit, zda a jak spolu souvisí profesní identita absolventek a absolventů oboru sociální práce a výběr jejich prvního zaměstnání. Cíl práce bude dosažen kvalitativním výzkumem. Technikou sběru dat budou polostrukturované rozhovory s osobami, které pracují v oboru sociální práce a od doby jejich absolutoria uplynul maximálně jeden rok.

Motivem výběru tématu mé diplomové práce byl můj dřívější výzkum zaměřený na význam úřadu práce při hledání zaměstnání čerstvých absolventů, který mě inspiroval k pokračování ve zkoumání problematiky absolventů na trhu práce. Jako studentka sociální práce jsem během odborných praxí a teoretické výuky sama prošla procesem formování profesního sebepojetí, což mi poskytlo jedinečný vhled do tohoto fenoménu. Moje osobní zkušenost s utvářením profesní

identity během studia se tak stala klíčovým zdrojem inspirace pro zaměření současného výzkumu na profesní identity čerstvých absolventů sociální práce.

Dalším impulzem pro volbu tématu je nedostatek systematických studií zaměřených konkrétně na období přechodu studentů sociální práce ze studia do praxe a jejich výběr prvního zaměstnání. Například článek „Profesní identita budoucích sociálních pracovníků jako tekutý písek v rukách vzdělavatelů“ (Šámalová, 2019) ukazuje, že formování profesní identity není vrozené, ale představuje dynamický a neustále se vyvíjející proces ovlivňovaný hodnotovými orientacemi a prostředím vzdělávání. Nicméně tento článek se nevěnuje přesně tématu prvního výběru zaměstnání, což otevírá prostor pro můj výzkum zaměřený přímo na tuto klíčovou fázi kariérního vývoje sociálních pracovníků.

Výstupem této práce bude příspěvek k lepšímu porozumění této problematiky a nové poznatky ohledně vztahu mezi profesní identitou a výběrem prvního zaměstnání. Doufám, že výsledky této práce budou mít využití pro další výzkum v oblasti profesní identity.

Teoretická část této diplomové práce se zabývá vymezením základních pojmů a konceptů relevantních pro porozumění fungování profesních identit a specifik profesních identit v oboru sociální práce. Budou vysvětleny pojmy profese, profesionalizace a deprofesionalizace sociální práce a profesní identita. Dále budou představena specifika sektorů, ve kterých sociální pracovníci mohou najít uplatnění v oboru, konkrétně veřejnoprávního sektoru a soukromého sektoru. Empirická část představí vlastní výzkum, jeho metodologii a výzkumná zjištění.

2 Profese

První zmínky o použití termínu profese se datují do 16. století. Z počátku se termín vztahoval na povolání, na jejichž vykonávání bylo zapotřebí specializované vzdělání. Jednalo se o povolání z oblasti medicíny, práva, bohosloví a z části vojenství. Široká veřejnost ovšem termínem označovala mnohem širší škálu povolání (Pocket Dentistry, 2016, Oxford English Dictionary, 2023). Termín profese definuje např. Oxford English Dictionary (2023, vlastní překlad autorky) „jako povolání či kariéru pro jejichž uplatnění je zapotřebí znalost nějakého předmětu, oboru či vědy“¹. Zároveň tato povolání či kariéry zahrnují dlouhodobé vzdělávání a formální kvalifikaci. Profese je spojena také se společenskou prestiží. Nejvíce prestižní profesí u nás v ČR byl v letech 2004-2019 lékař a na druhém místě byl vědec. Naopak na posledních příčkách se objevil uklízeč a poslanec (Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2019). Sociální práce nemá ve společnosti vysokou společenskou prestiž, což potvrzuje mezinárodní výzkum autorů Doltona, Marcenaroa, a kol. z roku 2018, který porovnával společenskou prestiž celkem 14 povolání. Sociální práce obsadila 13. příčku. Dostala 5,8 bodů prestiže z možných 14. I přes nízký společenský status profese je sociální práce na základě výše uvedené definice je také profesí v moderním slova smyslu (tj. regulovanou státem, vyžadující vysokoškolskou kvalifikaci, odborné kompetence a vlastní kodex etiky).

2.1 Profese sociální práce

Sociální práce vznikla na konci 19. století v Evropě a v Severní Americe jako reakce dobrovolníků na otázku rostoucí chudoby v době, kdy docházelo k hospodářskému rozvoji. V roce 1900 se činnost, jejímž cílem bylo zlepšení sociální situace, stala profesí. Sociální práce jako taková dosáhla statusu profese v roce 1930, kdy byla poprvé při sčítání lidu klasifikována mezi profese. Tím došlo i k nárůstu prestiže (Stuart, 2013).

Existuje mnoho definic sociální práce. Mezinárodní federace sociálních pracovníků (2014) formulovala definici sociální práce jako obor, který se zabývá

¹ An occupation in which a professed knowledge of some subject, field, or science is applied

podporou a zmocňováním jednotlivců a skupin v nepříznivé sociální situaci. Tato profese a akademická disciplína se zaměřuje na řešení problémů v mezilidských vztazích, podporuje sociální změny a rozvoj. Klíčovými principy sociální práce jsou sociální spravedlnost, respekt k lidským právům a rozmanitosti skupin a každého jedince.

Stále diskutovaným tématem je otázka, zda se dá obor sociální práce nazývat profesí. Mezi jednotlivými autory panuje diskuze, zda je sociální práce profesí, či jí není. Podle výše uvedené definice z Oxford English Dictionary je sociální práce profesí. Sociální pracovníci jsou znalí vícero oborů, jako jsou např. právo, psychologie a sociologie. Sociální práce má vlastní metodiku a teorie, které vznikly přímo pro účely praxe sociální práce. Má vzdělávací systém, etický kodex a svou nezastupitelnost na trhu práce. Mezi hlavní argumenty popírající tvrzení, že sociální práce je profesí, patří těžká uchopitelnost a definice sociální práce.

Autorem, který otevřel tuto diskuzi je Albraham Flexner. Tuto diskuzi započal v roce 1915. Tvrdil, že sociální práce není profesí z důvodu absence vlastní teorie a postupů (Fook a kol, 200) Flexner své závěry prezentoval na Národní konferenci charitativních a nápravných organizací v Baltimore dne 17. května 1915 (Daley a Pittman-Munke, 2021). Ve svém projevu *Is Social Work a Profession?* definoval šest hlavních kritérií, která musí být splněna, aby byla činnost považována za profesi. Profese by měla mít intelektuální charakter, její činnost by měla být primárně intelektuální, nikoliv manuální či mechanická. Měla by mít vlastní teoretický základ vycházející z vědy a odborného vzdělávání, nikoliv pouze z praktických zkušeností. Dále by měla mít jasně definovaný, konkrétní a praktický účel. Profese by měla disponovat přenosnou odbornou metodologií, která se předává prostřednictvím specializovaného vzdělávání. Měla by mít vlastní organizační struktury a rozvinutou profesní identitu. Posledním kritériem, které Flexner uváděl, byla altruistická motivace, tedy snaha o prosazování společenského zájmu nad zájmy osobními.

Flexner uznával, že sociální práce vykazuje některé znaky profesionality, avšak z několika důvodů ji nepovažoval za plnohodnotnou profesi. Podle něj sociální pracovníci fungují spíše jako zprostředkovatelé než jako nezávislí odborníci, přičemž jim chybí konečná odpovědnost. Například sociální pracovník pracující s rozpadající se rodinou musí do řešení situace zapojit specializované

agentury či jiné profesionály. Dalším problémem je nedostatečně specifikovaný cíl sociální práce a nejasně vymezené hranice jejího působení. Sociální práce čerpá z mnoha vědních disciplín, což znemožňuje její přesné vymezení. Široké spektrum jejího zaměření komplikuje také definování vzdělávacích programů, což sociálním pracovníkům ztěžuje vytvoření jednotných vzdělávacích postupů (Flexner, 2001)

Diskuze o tom, zda lze sociální práci považovat za profesi, přetrvává v určité formě až do současnosti (Fook a kol., 2000). Dalším příkladem pro komplikované pojetí sociální práce mohou být odlišná paradigmatata, která popsal Payne (1997), kterými jsou poradenské, reformní a terapeutické paradigma. Každé paradigma vychází z jiných předpokladů a klade důraz na jiné cíle a způsob pomoci při práci s klientem. Dalším důvodem velké rozmanitosti sociální práce je široká škála cílových skupin, kterým se sociální pracovníci věnují. Nejednotnost sociální práce, může být také způsobena širokou škálou možností vzdělání osob vykonávající sociální práci. Odbornou způsobilost k výkonu sociální práce definuje zákon č. 108/2006 Sb., Zákon o sociálních službách. Sociální práci mohou vykonávat absolventi vyšších odborných škol v oborech sociální práce, sociální pedagogika, sociálně právní činnost, charitativní sociální činnost, sociální a humanitární práce a absolventi vysokých škol v oborech sociální práce, sociální politika, sociální pedagogika, sociální péče, sociální patologie, právo či speciální pedagogika. Rozdílnost vystudovaných oborů může zapříčinit různé pojetí vykonávání povolání sociálního pracovníka. Velké rozdíly jsou např. mezi vystudovaným právníkem a vystudovaným sociálním pracovníkem, jak popsala Janebová (2019). Právníci při své práci postupují striktně dle zákonem daných postupů. Na rozdíl sociální pracovníci se pouze neorientují na dodržování pravidel jako zmínění právníci. Jejich úkolem je situaci klienta vidět komplexně v mnoha sociálních kontextech. Sociální pracovník, na rozdíl od právníků, má vícero pojetí, jak k právu přistupovat. Příkladem je, když je právo v rozporu s etikou. Sociální pracovník se v tomto případě rozhoduje více na základě svého pojetí etiky než podle práva.

Procesu, při kterém si zaměstnání či profesní role získávají status profese se říká profesionalizace, jak popsal Suda (2017). Tématu profesionalizace sociální práce se věnuje mnoho autorů a autorek v ČR i v zahraničí. Mezi české autory se řadí např. Matoušek, Navrátil a Matulayová (2021). Jedním z témat, kterému se věnují, je historie profesionalizace sociální práce. Profesionalizace systematické

sociální práce začala probíhat od poloviny 19. století. První zemí, kde tento proces započal, bylo Německo, a to ve městě, které se dnes nazývá Wuppertal. Důvodem byla nefunkčnost centralizovaného způsobu rozdělování podpor nejchudším obyvatelům. Řešením byli dobrovolníci, kteří docházeli do chudých rodin a následně se podíleli na různých doporučeních. Dobrovolníkem se mohl stát kdokoliv, kdo chtěl pomáhat ostatním. Na výkon dobrovolnické činnosti stačily pouze životní zkušenosti. Jakákoliv další příprava nebyla nutná. Diskuze, která otvírala téma zpochybňující dostatečnost takto nastavené dobrovolnické pomoci, se objevila v 70. letech 20. století. Důraz se kladl na potřebu znát vědecké metody, díky kterým sociální pracovník zvládne nalézt zdroje klientových problémů a ovlivňovat je, a to stejně, jako to dělají např. lékaři při výkonu svého povolání. První profesionální sociální pracovníci se vyskytovali v Anglii v nemocnicích. Úkolem těchto pracovníků bylo posuzovat životní situace žadatelů o bezplatnou zdravotní péči.

Profesionalizace může navýšit kvalitu sociální práce a její fungování a také přispět k lepšímu prosazování práv klientů, jak zmiňuje Janebová (2021). Tématem profesionalizace sociální práce se věnují i zahraniční autoři. Příkladem autorů ze zahraničí jsou např. Trappenburg a van Beek (2017), kteří se věnují profesionalizaci a deprofesionalizaci sociální práce v Nizozemsku.

Deprofesionalizace, jak ji popisuje Spilková (2023), je proces, kdy dochází k zpochybňování významu specifických a odborných znalostí a schopností, které jsou nezbytné pro kvalitní práci v určité profesi a které odlišují profesionály od poučených laiků, a to i přes to, že mohou být dobře osobnostně disponovaní k výkonu profese. Proces deprofesionalizace v souvislosti s oborem sociální práce zmiňují autoři Matoušek, Navrátil a Matulayová (2021), Recmenová (2019) a Janebová (2021). Deprofesionalizace v kontextu sociální práce je spojována s kritikou profesionalizace, která vznikla jako důsledek neoliberalismu, kdy docházelo k privatizaci veřejných služeb, a tedy i sociální práce, a docházelo k individualizaci společnosti. Místo toho, aby sociální pracovníci podporovali klienty v jejich potřebách a posilovali jejich schopnosti, jsou nuceni hrát roli úředníků, kteří jim rozdělují to, co jim náleží. To má za následek oslabení profesní identity a autonomie sociálních pracovníků. Ztrácí také společenské uznání. Profesionalizace sociální práce je z těchto důvodů kritizována. Např. Janebová

(2021) z pohledu neoliberálních kritiků považuje současnou profesionalizaci jako proces podporující mocenské nerovnosti a spolupráci s tzv. asociálním systémem. Zároveň tak odvrací pozornost od zájmů klientů a klientek. Proto někteří autoři navrhují, aby sociální práce úplně opustila současnou myšlenku profesionálního projektu. Měla by se začít rozvíjet nová profesionalizace, která by se vydala jiným směrem a reagovala by na neoliberální podmínky. Mezi tyto autory patří např. autorka McDonald (2006). Profesionalitu sociální práce lze rozdělit do tří přístupů.

Prvním přístupem je Profesionalita jako osobnostní výzva. Tento přístup vyzdvihuje osobnost sociálního pracovníka nad speciálním vzděláním. Sociální pracovník by měl disponovat běžnými vlastnostmi jako jsou soucit, zodpovědnost, úsudek a morální vyznání. Tento přístup byl typický pro dobrovolníky v 19. století.

Druhým přístupem je Profesionalita jako vědecká disciplína. Přístup zdůrazňuje systematické znalosti, metody a standardy sociální práce. Na rozdíl od předchozího přístupu, tento považuje vzdělávání a akreditaci za nezbytné pro výkon povolání. Přístup se objevil na přelomu 19. a 20. století a vychází z lékařské profese.

Třetím přístupem je Profesionalita jako společenská role. Tento přístup vychází z předpokladu, že sociální práce je placená profese ovlivněná trhem práce, zaměstnavatelem, státem i odbory. Zaměřuje se proto na témata jako pracovní podmínky, etická pravidla, sociální prestiž a potřeby zapojených aktérů: profesionálové, společnost a klienti. Tento přístup je ze všech uvedených přístupů nejmladší. Objevovat se začal až během 20. století (Matoušek, Navrátil a Matulayová, 2021).

S profesí je také spjatá společenská prestiž, která v jistých případech může být snižována i přes její kvalitní vykonávání. Antoni (2018) zmínil práci s cílovými skupinami, proti kterým je negativně naladěná dnešní společnost především z důvodu xenofobie a rasismu. Práce s těmito cílovými skupinami se části společnosti nemusí zamlouvat a klesá u nich hodnota práce sociálních pracovníků. V současnosti, datováno k roku 2025, je část české společnosti negativně naladěná nejvíce vůči Romům a válečným uprchlíkům z Ukrajiny. Na druhou stranu povědomí o sociální práci ve společnosti není příliš rozšířené v porovnání s lékaři nebo např. s učiteli, jak ukazuje Dragomirecká (2018). Dragomirecká spolu se studenty sociální práce Univerzity Karlovy provedla výzkum zabývající se prestiží

sociální práce z pohledu veřejnosti. Ukázalo se, že veřejnost má o sociální práci malé povědomí a že sociální práce je stále spojována s tradičními stereotypy, jako například domněnka, že sociální pracovník odebírá děti či pracuje s nepřízpůsobivými občany a pomáhá jim získat dávky. Na rozdíl již od výše zmíněného lékaře, sociální pracovníci častokrát nejsou viděni společností jako absolventi vysokých škol.

V České republice proto Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) vytvořilo projekt „Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce II“. Projekt cílil na posilování procesu profesionalizace, podporu současných sociálních pracovníků a jejich kompetence, šíření pozitivní osvěty o oboru sociální práce a posilování profesní identity. Projekt byl realizován v letech 2016-2020 a byl financován z prostředků Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024).

Sociální práce je rozmanitá. Proto její uchopení a definování je problematické. Jednou z příčin její rozmanitosti je to, že sociální pracovník má široké možnosti uplatnění na trhu práce.

2.2 Oblasti sociální práce

Sociální práce je velmi široký obor. Proto lze na členění sociální práce nahlížet z různých úhlů. Dá se členit např. podle cílových skupin, kterým se sociální pracovníci věnují. Sociální pracovníci pracují např. se seniory, s osobami se zdravotním postižením, s osobami bez přístřeší, s osobami ohroženými sociálním vyloučením nebo s lidmi s duševním onemocněním. Každé jednotlivé cílové skupiny mají svá specifika a nástroje, jak s cílovou skupinou pracovat.

Také se dá členit podle oblastí působení. Sociální práce může působit jak ve veřejnoprávní (státní) sféře, neziskovém sektoru a soukromém sektoru. Může působit v různých resortech, a to např. v resortu práce a sociálních věcí, v resortu školství, v resortu vnitra či resortu spravedlnosti.

Pro účely této diplomové práce se dále text zaměří na členění dle oblastí působnosti. Konkrétně na sociální práci v oblasti veřejné správy, neziskovém sektoru a v soukromém sektoru, neboť lze očekávat, že tyto sektory mohou být spojeny s odlišnou profesní identitou sociálních pracovníků a pracovníků z důvodu odlišných pracovních podmínek jako např. rozdílnost času na práci s jedním

klientem či odlišná organizační kultura, která formuje profesní postupy a priority pracovníka.

2.2.1 Sociální práce v oblasti veřejné správy

Sociální pracovníci pracující ve veřejné správě jsou zaměstnanci územně samosprávních celků a státní zaměstnanci, kteří vykonávají státní správu ve správních úřadech. Sociální pracovníci ve veřejné správě se řídí zákonem č. 108/2006 Sb., zákonem o sociálních službách, zákonem č. 312/2002 Sb., zákonem o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů či zákonem č. 234/2014 Sb., zákonem o státní službě (Havlíčková, 2018).

Veřejnoprávní korporace představují samostatné instituce zřízené na základě speciálních právních předpisů. Disponují vlastní právní subjektivitou, samostatným rozpočtem, jasně definovanou organizační strukturou a efektivním systémem řízení. Jejich činnost se řídí normami veřejného práva a ustanoveními zakládajícího zákona, čímž zajišťují transparentnost a odpovědnost při poskytování veřejných služeb (Šámalová, Vojtíšek, 2021).

Do veřejnoprávní správy spadá stát a jeho orgány a veřejnoprávní korporace. Do první uvedené kategorie řadíme vrcholné orgány státní správy, ústřední orgány státní správy a organizační složky státu. Ústřední orgány mají působnost po celé ČR a spadají pod ně např. MPSV, kde najdeme Odbor koncepce sociálních služeb a sociální práce. Příklady organizačních složek státu jsou: Úřad práce ČR či Česká správa sociálního zabezpečení. Organizační složky státu vykonávají specifickou agendu, pro kterou jsou zřizovány ministerstvy. Činnosti vykonávané těmito úřady jsou vymezené vlastními zákony (Šámalová, Vojtíšek, 2021).

Veřejný sektor zastává klíčovou roli v oblasti sociální politiky, přičemž stát, jakožto hlavní subjekt, určuje její podstatu, obsah, strategické cíle a konkrétní úkoly. Veřejná správa se výrazně liší od jiných sociálních subjektů díky své specifické pravomoci, která jí umožňuje regulovat společenské vztahy a vynucovat plnění stanovených politik pomocí sankčních mechanismů. Současně je povinna garantovat základní lidská práva občanů a poskytovat jim adekvátní sociální ochranu. K efektivnímu uskutečnění svých sociálně-politických cílů disponuje

veřejná správa unikátními prostředky, mezi něž patří finanční zdroje, institucionální kapacity a další legislativní nástroje (Tomeš, 2001).

Pracovníci veřejné správy jsou řízeni již výše uvedeným zákonem č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě. Tento zákon jim dává povinnost pro výkon povolání v tomto sektoru, vykonat úřednickou zkoušku. Sociální pracovníci k tomu navíc musí složit zvláštní část úřednické zkoušky pro příslušný obor. V témže zákoně je také stanovena systematizace a organizační struktura služebního řádu. Zaměstnanci ve správních úřadech jsou odměňováni dle platových tříd a platového stupně. K tomu dostávají osobní příplatky. Platové stupně se odvíjí od délky započaté praxe. V Nařízení vlády č. 222/2010 Sb. je sociální pracovník zařazen do 10.-13. platové třídy, dle náročnosti náplně práce. Velká část sociálních pracovníků pracujících v resortu MPSV spadá spíše do nejnižší uvedené třídy, tedy do 10. třídy. Lépe na tom jsou pracovníci, kteří spadají do resortu ministerstva školství a tělovýchovy. Ti jsou mnohdy zařazeni do 11. platové třídy a platově jsou na tom lépe. Což se značně projeví převážně u pracovníků s dlouholetou praxí, uvádí Pavezková (2023).

Sociální pracovníci také pracují ve veřejných korporacích, tedy v rámci územních samosprávných celků. V ČR mezi územní samosprávné celky patří obce a kraje. Sociální pracovník na obecním úřadě např. pracuje na OSPOD, je kurátorem pro děti a mládež, poskytuje odbornou pomoc a poradenství osobám v nepříznivé životní situaci a jejich rodinám. Sociální práce na krajských úřadech spočívá v koordinaci a vedení sociálních pracovníků na obecním úřadě, včetně jejich kontroly. Také se od nich očekává vyhodnocování situace na daném území. Obce a kraje také mohou zřizovat své příspěvkové organizace. Příspěvkové organizace poskytují vybrané veřejné služby. Obce či kraje se podílejí na jejich financování. Příspěvkové organizace jsou např. domovy pro seniory, nemocnice a střední, vyšší odborné, základní a mateřské školy a různá ústavní zařízení (Šámalová, Vojtíšek, 2021)

Stejně, jako je tomu i u zaměstnanců státní správy, tak i úředníci územních samosprávných celků musí složit zkoušku. Tuto povinnost ukládají Zákon č. 312/2002 Sb., zákon o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

Zpravidla sociální práce ve veřejné správě je nastavena byrokraticky. Výhody a nevýhody práce v byrokratické organizaci popisuje např. Laan (1998). Výhody mohou být vyšší status a jasná metodika. Veřejné instituce navíc disponují legislativní autoritou, což usnadňuje prosazování systémových změn a to např. při koordinaci mezi školou, sociálními službami a policií v případech domácího násilí. Také je zde jasně vymezený klientský systém. Sociální pracovník zde obslouží více klientů a je s nimi snadnější určit cíl spolupráce. Zároveň organizace pracovníkovi poskytuje určitou ochranu, tzv. mu kryje záda. Práce ve veřejném sektoru poskytuje sociálním pracovníkům stabilní pracovní prostředí. Naopak nevýhodou je to, že pracovník nemůže flexibilně zasáhnout dle potřeb klienta a díky úzkému zaměření s klientem může pracovat na cíli, který zrovna není nejvíce aktuální. Vidění sociálního pracovníka na životní situaci klienta je zredukován. Sociální pracovník nemusí klientovu situaci vidět zcela komplexně.

2.2.2 Sociální práce v neziskovém sektoru

Neziskový sektor představuje klíčový pilíř demokratického systému, neboť svým úsilím posiluje pluralitu názorů a občanskou angažovanost. V kontextu společnosti, která převážně zdůrazňuje individuální zájmy, se stává neziskový sektor ochrannou silou slabších, bezbranných a marginalizovaných skupin – zejména těch, kteří nejsou schopni efektivně hájit svá práva. Neziskové organizace působí v mnoha veřejně prospěšných oblastech, jako jsou sociální služby, péče o zdravotně postižené, řešení sociálních patologií, ochrana životního prostředí, kultura a ochrana kulturních památek (Klečková, 2020).

Neziskový sektor má v českých zemích hluboké historické kořeny. Nadace a spolky si tradičně udržovaly klíčovou roli při formování národní identity a podporovaly kulturní a politickou emancipaci, což se projevovalo již během národního obrození, při vzniku samostatného státu v roce 1918 a také během Sametové revoluce v roce 1989. Tuto dlouhodobou tradici však přerušila období totalitních režimů, fašistického i komunistického, kdy byla svobodná občanská iniciativa potlačována a neziskové organizace byly nuceny působit pod přímým vlivem státních struktur, například v rámci Národní fronty (Vajdová, 2005).

Významný rozvoj tohoto sektoru začal po pádu komunismu v roce 1989, kdy se neziskové organizace opětovně etablovaly jako nedílná součást veřejného

prostoru (Klečková, 2020). S účinností zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů z roku 1990, došlo k okamžitému a masivnímu nárůstu jejich počtu, kdy vznikly tisíce nových sdružení. Tento zákon byl v účinnosti do roku 2014, kdy byl nahrazen Občanským zákoníkem (Fojtů, 2010, Zákon č. 89/2012 Sb.). V posledním desetiletí se navíc profiloval jako nejrychleji se rozvíjející segment společnosti, ačkoli jeho absolutní velikost může být charakterizována jako průměrná v rámci širšího postkomunistického prostředí (Klečková, 2020).

Neziskové organizace, podle Šámalové a Vojtíška (2021), se dále zaměřují na posilování povědomí o občanské odpovědnosti a spoluodpovědnosti, přičemž svou činností podporují vznik cílených a nákladově efektivních řešení místních sociálních problémů. Do spektra neziskových subjektů jsou zahrnovány spolky, zapsané ústavy, obecně prospěšné společnosti, fundace, zájmová sdružení právnických osob, církevní právnické osoby, odbory a svazy. Sektor je rovněž označován jako občanský, dobrovolnický či nezávislý, čímž zdůrazňuje svou alternativní roli vůči modelům řízeným čistě individuálními zájmy.

Nestátní neziskové organizace jsou zřizovány soukromými, fyzickými či právnickými osobami. Mezinárodně, např. dle Willtse (2010), jsou neziskové organizace definované jako nevládní dobrovolné asociace lidí, které se spojují za účelem dosažení společného cíle, bez finančního zisku či nelegálních aktivit. Nemají v zájmu vládní moc.

Sociální pracovníci v neziskovém sektoru jsou odměňováni mzdou. Do konce roku 2024 se mzdy sociálních pracovníků mimo veřejný sektor řídily Nařízením vlády č. 567/2006 Sb. Toto nařízení vlády stanovovalo nejnižší zaručené mzdy. Sociální práce spadala do 5. a 6. skupiny prací, což odpovídalo 9., 10., 11. a 12. platové třídě. Toto nařízení bylo ke dni 1.1.2025 zrušeno a od roku 2025 není stanovena minimální mzda sociálních pracovníků nad rámec minimální mzdy. Podle údajů MPSV (2025) výše minimální mzdy v roce 2025 činí 20 800 Kč za měsíc. Výše jednotlivých mezd je tedy plně v kompetencích příslušných organizací a stát do nich více nezasahuje.

Za výhody tohoto sektoru považuje Laan (1998) možnost zasáhnout v akutních situacích. Též nabídka pomoci je komplexnější nežli ve státním sektoru, klienta lze více doprovázet. Možnost posouzení fungování klienta v přirozeném prostředí je lepší. Napojení na ostatní komunitní služby jsou také lepší nežli ve

státním sektoru. Za nevýhody považuje Laan nejasnou metodiku. Je zde potřeba větší míra improvizace. Proto může býti náročnější být dobře na práci připravený. Systém klientů je hůře identifikovatelný v jejich přirozeném prostředí. Práce s každým jednotlivým klientem je časově náročnější. To proto vede k menšímu počtu obslužených klientů. Může zde docházet k přemísťování problémů. To znamená, že se cíl spolupráce může v čase několikrát změnit. Klient na první schůzce sdělí jeden problém, ale na další schůzce chce změnit téma a zaměřit se na jiný problém.

Další nevýhoda se týká odměn u pracovníků v soukromé neziskové sféře. Jak uvádí Bondareva Dubnová (2023), sociální pracovníci v neziskových organizacích jsou odměňováni méně než jejich kolegové se stejnou praxí a pracovní náplní v příspěvkových organizacích. V roce 2021 činil rozdíl v měsíčním platu obdobných pracovních pozic přibližně 3 536 Kč. Podle dat organizace Naděje (2025) mzdy sociálních pracovníků v neziskovém sektoru v oblasti sociálních služeb dlouhodobě zaostávají za platy ve veřejném sektoru. V roce 2023 činil tento rozdíl v průměru 5 261 Kč, což představuje více než trojnásobné navýšení oproti roku 2018. Hrbáček (2023) dále upozorňuje, že neziskové organizace poskytující sociální služby v Česku trpí chronickým podfinancováním, což vede k odchodům kvalifikovaných pracovníků a narušuje kontinuitu péče. Nerovnoměrné a netransparentní rozdělování dotací navíc ztěžuje dlouhodobé plánování a stabilní provoz služeb určených zranitelným klientským skupinám.

2.2.3 Sociální práce v soukromém sektoru

Sociální pracovníci působí v soukromých zařízeních, jako jsou například soukromé domovy pro seniory, zařízení poskytující péči o osoby se zdravotním postižením, soukromé poradny či agentury domácí péče. Práce sociálních pracovníků v těchto zařízeních je regulována zákony, zejména zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, zákonem č. 262/2006 Sb., Zákoníkem práce, a zákonem č. 89/2012 Sb., občanským zákoníkem.

V soukromé sféře, kam spadají, zaměstnavatelé a podnikatelské subjekty naplňují zákonem určené povinnosti v oblasti sociálního pojištění. Tyto povinnosti zahrnují pravidelné odvody na důchodové a nemocenské pojištění a rovněž plnění náležitostí vyplývajících z jejich role plátců daně z příjmu zaměstnanců, což

přispívá k financování nepojistných systémů sociálního zabezpečení (Šámalová, Vojtíšek, 2021).

V soukromém sektoru v České republice hrají firmy zásadní roli jako klíčoví zaměstnavatelé. Tyto subjekty dodržují pracovní podmínky a ochranu práce podle zákoníku práce a současně implementují řadu zaměstnaneckých benefitů, jako je například nadstandardní počet dnů dovolené či příspěvky na volnočasové a sportovní aktivity. Tento přístup představuje dobrovolně zavedenou politiku péče o zaměstnance, která posiluje jejich spokojenost a loajalitu (Šámalová, Vojtíšek, 2021).

Soukromá zařízení poskytující sociální služby mají jiné financování než příspěvkové organizace zřizované obcemi či kraji. Velkou část jejich příjmů tvoří poplatky od klientů a jiné soukromé zdroje. Soukromá zařízení oproti těm zřizovaným územními samosprávnými celky mají větší flexibilitu na provoz, na pravidla a na poskytované služby.

Sociální pracovníci v soukromém sektoru jsou stejně jako pracovníci v neziskovém sektoru odměňováni mzdou. Sociální pracovník v soukromé sféře má nárok alespoň na minimální mzdu, přičemž výše jeho platu nad tuto hranici závisí výhradně na rozhodnutí zaměstnavatele. (Pavezková, 2023)

Mezi výhody práce v soukromém sektoru je finanční ohodnocení. Shanks a Lundström (2023) uvádějí, že sociální pracovníci pracující v soukromém sektoru často dosahují vyšších příjmů nežli sociální pracovníci v ostatních sektorech. Průměrné platy mohou být vyšší až o 25-40 %. Na základě vlastní analýzy pracovních nabídek ČR publikovaných na portálech Jobs.cz a Prace.cz v období [06/2025] lze usoudit, že v roce 2025 sociální pracovník působící v soukromých institucích pobírá měsíční mzdu v rozmezí přibližně 34 000 až 50 000 Kč. Záleží na pracovních kompetencích dané pozice.

Supports (2022) vyzdvihuje inovativní přístup jako další výhodu soukromého sektoru. Eurofound (2020) uvádí, že soukromý sektor často integruje moderní technologie, jako například elektronickou dokumentaci či online poradenství, které přispívají ke zvýšení efektivity pracovních postupů a umožňují oslovení širšího spektra klientů. Automatizace nebo omezení administrativních postupů umožňuje zaměstnancům zvýšit produktivitu a věnovat více času jiným úkolům.

Rovněž soukromý sektor umožňuje práci v menších zařízeních, kde mají sociální pracovníci větší prostor pro individuální přístup ke klientům. Menší soukromá zařízení v ČR evidují nižší průměrnou kapacitu klientů na jedno zařízení než veřejná. Podle údajů MPSV (2018) měly v roce 2018 soukromé a církevní domovy pro seniory průměrně o více než polovinu lůžek méně než domovy pro seniory zřizované kraji a obcemi. Nižší počet lůžek v soukromých zařízeních znamená menší pracovní zátěž na jednoho sociálního pracovníka, což umožňuje individuálnější péči a zároveň snižuje riziko vyčerpání.

Mezi nevýhody práce v soukromém sektoru patří etické kompromisy vyplývající z ekonomických tlaků. Sheehan (2025) uvádí, že tyto tlaky vedou k upřednostňování klientů s vyšší platební schopností na úkor osob z nízkopříjmových skupin, což je v rozporu s principy sociální práce, jež zdůrazňují rovnost a spravedlivý přístup ke službám. Dostupnost péče pro zranitelné skupiny dále omezuje fakt, že někteří poskytovatelé nepřijímají zdravotní pojištění ani nenabízejí klouzavé sazby poplatků. Klouzavé sazby podle Sheehana znamenají úpravu ceny, například psychoterapie, podle finančních možností klienta. Tento přístup má zajistit péči lidem s omezenými prostředky, autor však upozorňuje, že terapeutové jej obvykle poskytují jen klientům s dočasnými potížemi, nikoli těm žijícím v dlouhodobé chudobě.

Rozmanitost profesních oblastí a různorodost pracovních sektorů v sociální práci přirozeně vede k otázce, jak si jednotliví sociální pracovníci vytváří své profesní sebepojetí v tomto komplexním prostředí. Tato kapitola nám ukázala širí možností uplatnění v oboru od veřejné správy přes neziskové organizace až po soukromý sektor, další kapitola se zaměří na to, jakým způsobem tato různorodost ovlivňuje formování profesní identity sociálních pracovníků.

3 Profesionální identita

Pojem identita pochází z latinského *identicus* což znamená totožný či stejný. Pojem označuje souhrn celistvého vnitřního prožitku a chování. Označuje se jako autentické bytí (Nakonečný, 2020). Identitu lze dělit dle Flídrové a Opatrného (2014) na osobní, skupinovou a kolektivní. Osobní identita souvisí s představou o sobě samém a uvědoměním si, kdo jsem. Osobní identita se skládá z rysů, zájmů,

názorů, hodnot a ze silných a slabých stánek každého jedince. Odráží se od ní také i cíle jedince a též to, co je pro něho důležité. Jinak řečeno „potřeba být sám sebou“. Skupinová identita je založena na sounáležitosti s určitými sociokulturními společenstvími. Kolektivní identita je širší a obecnější pojem než skupinová identita a zahrnuje jedince v rámci většího celku. Do jisté míry lze říci i v rámci každé profese lidé mohou sdílet určitou kolektivní identitu.

Profesní identita nemá snadnou definici, jelikož se jedná o komplexní pojem. Např. podle autorek Dobrow a Higgins (2005) lze profesní identitu definovat jako soubor vlastností, přesvědčení, hodnot, cílů, motivů a zkušeností, na základě kterých se lidé definují v profesní roli.

Profesní identita je jedním z důležitých faktorů, mající vliv na každý pracovní den, jak uvádí Zajacová (2005). K jejímu budování dochází již během vzdělávacího procesu a tento proces pokračuje i v průběhu pracovního života. Profesní identita je formována jednak z osobní identity jedince i tak i jedincovou sociální identitou. To popisuje Švaříček (2009). Znamená to, že dochází k porovnání mého já mnou a mého já, které vidí mé okolí. Profesní identitu každý jedinec může pochopit ze svého úhlu pohledu, kdy na ni nahlíží jedinec ve svém jednání a zprostředkovaně, kdy je pozorována osobami ostatními.

Pracovníkům napomáhají s nalezením, prohlubováním či potvrzováním profesní identity tzv. vývojové sítě. Vývojové sítě jsou souborem osob, které jedinci poskytují profesní a psychosociální podporu v průběhu jeho kariéry. Mohou to být např. kolegové, nadřízení, mentoři a také i rodina či přátelé. Různé vývojové sítě se mohou od sebe lišit svou hustotou, stabilitou, reciprocitou a diverzitou. Hustota sítě vyznačuje propojenost mezi jednotlivými členy. Vývojové sítě s nižší hustotou poskytují možnost jedinci zkoumat role a možnosti. Vývojové sítě s vyšší hustotou přispívají ke konzistenci a testují nastávající profesní identitu. Diverzita vyznačuje odlišnost rolí, zkušeností a znalostí členů. Stabilita značí dlouhodobost vztahů členů sítě. Reciprocita vyjadřuje, jak členové sítě navzájem poskytují a vracejí podporu a pomoc. Vývojové sítě nejsou stálé, ale odrážejí změny, kterými jednotlivci procházejí v kariéře a osobním životě. Jsou také významným zdrojem pro jednotlivce, kteří se snaží nalézt a definovat svou profesní identitu a svůj profesní smysl skrze rozvíjení dovedností, sebevědomí a sebepojetí (Dobrow a Higgins, 2005).

Na základě výše řečeného lze předpokládat, že profesní identita pro sociální pracovníky může hrát důležitou roli. Profesní identita pro ně může představovat vlastní pracovní sebepojetí anebo i znázorňovat společnou identitu všech osob vykonávající sociální práci.

3.1 Budování a rozvoj profesní identity v kontextu studia a práce

Mladí profesionálové, kteří se mají úspěšně posunout k plnohodnotné profesní dráze, si potřebují vytvořit jasný a pevný vztah ke konkrétní pracovní roli, vytvořit si svou vlastní profesní identitu (Santisi a kol., 2018). Profesní identita se začíná vytvářet již při studiu. Studenti se začínají identifikovat se svým studovaným oborem a vytváří se u nich představa o své budoucí roli. Stengberg (2024) zkoumal vývoj profesní identity u studentů tříletého bakalářského studia a u studentů šestiletého odborného studia norských studentů zdravotní a sociální péče. Z výzkumu autora vyplynulo, že během studia dochází k malému, avšak znatelnému nárůstu profesní identity u studentů, a to u obou zkoumaných typů studia. Dále z výzkumu vyplynulo, že se již u studentů prvního ročníku studia projevila významná úroveň profesní identity. Autor si toto zjištění vysvětluje tak, že profesní identita u studentů vzniká již před započatím studia, například během rozhodovacího procesu při hledání svého studijního oboru a zaměření.

Studenti mohou plně přijmout a propojit své různé identity do soudržné profesní identity pouze tehdy, pokud se nacházejí v prostředí, které podporuje jejich profesionální rozvoj (Xiao a Rusdi, 2024). Takové prostředí by mělo poskytovat bezpečný prostor pro sebereflexi, experimentování a zpětnou vazbu. Prostedí je tedy podle nich pro formování profesní identity klíčové, spolu s praktickými zkušenostmi v oboru a procesem profesní socializace. Studenti během svého studia nezávisle hodnotí principy, přesvědčení a cíle svého oboru. Zároveň při studiu mohou být konfrontováni náročnými úkoly, které dostávají do konfliktu osobní a profesní preference. Tato konfrontace osobních a profesních požadavků či hodnot má také důležitou roli při vytváření profesní identity.

K úspěšnému sloučení osobní a profesní identity může napomoci silná vnitřní motivace a cíle pro výkon profese, které mohou posílit aktivity v rámci komunit v oboru. K sociální interakci přispívá angažovanost studentů a interakce s ostatními studenty v oboru. Vliv na profesní identitu studentů má také rodina,

jakožto primární sociální jednotka. Podpora a pomoc rodiny, zejména rodičů, zvyšuje úsilí a zapojení do procesu vzdělávání, a tedy i vyšší angažovanost a profesní socializaci (Xiao a Rusdi, 2024).

To potvrzují i Žydzīūnaitė a Crisafulli (2013). Popisují různé faktory, které mají vliv na rozvoj profesní identity během studia. Na profesní identitu mají vliv různé aktivity odehrávající se při výuce a zároveň i kontext těchto aktivit. Dalšími faktory mající vliv na formování profesní identity u studentů jsou: pozitivní myšlení, očekávání, odpovědnost či např. aktivní účast na aktivitách a úkolech během studia. Vliv na profesní identitu mají i samotní vyučující a jejich zkušenosti a praxe v daném oboru či míra nastavené interakce se studenty. Na profesní identitu mají vliv i aktivity mimo vyučování. Příkladem mohou být povinné praxe, dobrovolnictví či stáže v daném oboru. Důležité je, zda u studentů dojde ke ztotožnění s hodnotami, standardy a normami daného oboru a rozvinutí profesní identity. Pokud k tomu nedojde, tak to může mít za následek hledání zaměstnání mimo vystudovaný obor či předčasné ukončení studia.

Při přechodu ze vzdělávání do zaměstnání mají absolventi určitá očekávání o svém budoucím zaměstnání i pracovní náplni. Mpangeva a De Braine (2024) prováděly kvalitativní výzkum, ve kterém zkoumaly přechod absolventů do role profesionálů. Z jejího výzkumu vyplynulo, že absolventi mají vysoká očekávání před vstupem do zaměstnání v oblastech dohledu nad jejich plněním povinností, seznámením s organizací či jejich výsledným platem či mzdou. Dalším důležitým tématem ve výzkumu byl mentoring a podpora při vstupu do prvního zaměstnání. Pro absolventy je důležité a by jim při vstupu do zaměstnání byla věnována zvýšená podpora a mentoring, která absolventům napomáhá k snazšímu přechodu ze školy do zaměstnání. Podpora a mentoring absolventů v jejich prvním zaměstnání je tedy důležitým prvkem při pracovní angažovanosti a vývojem profesní identity.

Výběr zaměstnání je komplexní proces a je ovlivňován mnoha faktory. Mezi studenty v Turecku se při výběru zaměstnání objevovaly tyto faktory: osobní hodnoty, tržní podmínky a očekávání rodiny. Nejvíce kariérní rozhodnutí vychází z vnitřních faktorů každého jedince. Vnitřními faktory mohou být např. hodnoty, zájmy a cíle. Důležitý je také trh práce a dostupnost jednotlivých pracovních pozic. Očekávání rodiny má na výběr zaměstnání nejmenší vliv. Osobní hodnoty jsou také důležité i pro udržení zaměstnání a pro motivaci k výkonu vybraného povolání

(Aycan. a Frikret-Pasa, 2003). Dle výzkumu Mpangevy a De Braine (2024) byly mezi nejčastější důvody pro výběr povolání a vykonávání profese: rodinné zázemí absolventa, vlastní motivace, finance a osobní cíle.

Zájem o konkrétní pracovní oblast může vzniknout jak v rámci profesního vzdělávání, tak již v dětství ze zájmů a koníčků. Formování profesní identity začíná již v raném věku, kdy se děti postupně seznamují s různými profesemi a vytvářejí si k nim vztah. Podle Langmeiera a Krejčířové (2018) zhruba ve věku 11 let dítě začíná porovnávat svá přání s realitou. Postupně si začíná uvědomovat své dovednosti, záliby, školní úspěchy a nároky jednotlivých povolání. V tomto věku si děti také začínají všimnout osob s určitými typy povolání a vytvářejí si z nich svůj pracovní vzor.

Adolescenti podle Sodana a Tracey (2007) čelí utváření profesní identity jako jednomu z hlavních vývojových úkolů tohoto období života. Toto období hraje klíčovou roli v profesním rozvoji, protože v této fázi si jedinci procházejí obdobím explorační a experimentování s různými rolmi. Eriksonova teorie psychosociálního vývoje (Erikson, 2002) zdůrazňuje, že právě v adolescenci dochází ke konfliktu mezi dosažením identity a zmatením rolí, tedy objevuje se nejistota ohledně vlastní identity a otázka, kým vlastně jsem.

Marcia (1980) rozšiřuje Eriksonovu teorii psychosociálního vývoje a vytváří model statusů identity. Tento model popisuje čtyři statusy identity, které vystihují různé fáze, v nichž se může dospívající jedinec během procesu formování identity nacházet a které lze aplikovat i na absolventy po škole. První fází je difúze identity – jedinec v této fázi neprošel krizí identity a není zavázán k určité roli či k určitým hodnotám; v této fázi je nejvyšší pravděpodobnost opuštění oboru u absolventů. Další fází je předčasné uzavření, kdy dochází k přijetí určité role či hodnot, ale bez kritické reflexe, často pod vlivem autorit – zde u absolventů hrozí nesoulad mezi očekáváním a realitou. Třetí fází je moratorium, kdy jedinec zkoumá různé možnosti, ale ještě se nezavázal ke konkrétní. Absolventi v této fázi hledají zaměstnání delší dobu, ale z dlouhodobého hlediska mohou očekávat spokojenost v oboru. Poslední fází je dosažení identity – jedinec má prozkoumané role a možnosti a dospěl k jasnému závazku vůči konkrétní roli či hodnotám. Absolventi v této fázi si nejrychleji nacházejí práci v oboru

3.2 Výzvy spojené s konstrukcí profesní identity v oboru sociální práce

Definování profesní identity v sociální práci zůstává dlouhodobě spornou otázkou. Obtížnost popisu či konstrukce profesní identity sociálního pracovníka způsobuje především multiparadigmatická povaha oboru, jak bylo vysvětleno v kapitole 2.1 „Profese sociální práce“. Debata o profesní identitě sociální práce, která probíhá již více než čtvrt století, pramení z prolínání různých přístupů, ať už založených na principech metody důkazů (evidence-based), kompetenčních modelech či reflexivním uvažování, a odráží tak rozdílné hodnotové orientace. Univerzitní vzdělávání jako klíčový činitel formující odborný diskurz vyvolává další otázky ohledně úlohy a statusu sociální práce a vede k nepřetržitému hledání a redefinici profesní identity. (Navrátilová a Navrátil, 2016).

Rozmanitost oboru poskytuje prostor pro specializaci a osobní realizaci. Klíčovou součástí této identity je odbornost, založená na rozsáhlých odborných znalostech, cílených dovednostech a unikátním přístupu k řešení sociálních problémů. Odbornost je založena na syntéze teoretických znalostí vymezených Minimálním standardem vzdělávání Asociace vzdělavatelů v sociální práci (2021), který zdůrazňuje kombinaci praxí založené profese a akademické disciplíny s důrazem na interdisciplinaritu. Teoretické základy sociální práce vycházejí z filozofie, etiky, sociologie, psychologie a práva, jež společně přispívají k porozumění sociálním vztahům, příčinám nerovností a etickým výzvám v praxi.

Podle Swenssona (2023) existují dvě obecné roviny odbornosti sociální práce: kognitivní základ, kombinující vědecké poznatky a doporučení pro navazování vztahů s lidmi, a sociální základ, který odráží vnímání pracovníka společností v závislosti na instituci, v níž působí. Sociální základ se liší podle kontextu, kdy sociální pracovník opakovaně řeší dilema mezi uspokojováním potřeb lidí v nouzi a plněním organizačních požadavků. Vystupuje tedy často jako tzv. „byrokrat na ulici“, protože naplňování požadavku organizace nemusí korespondovat s potřebami klientů, mezi kterými se pohybuje. Sociální pracovníci by měli mít pod kontrolou oba tyto základy, to je důležité pro budování profesní identity. Dovednosti sociálních pracovníků lze přitom rozdělit na praktické dovednosti (co sociální pracovník umí) a znalosti (co sociální pracovník zná), přičemž obě složky je nutné umět aplikovat v konkrétních situacích. Kromě technického zvládnutí metod by sociální pracovník měl umět adaptovat postupy na

potřeby klientů v různých kontextech, přičemž praktické kompetence posiluje zejména terénní praxe a supervize (Minimální standard vzdělávání Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2021). V dynamickém sociálním prostředí je proto nezbytné průběžně přizpůsobovat teoretické znalosti, což umožňuje efektivně čelit novým výzvám, jako je migrace nebo digitální transformace služeb.

Podle Daly, Mcculloch a Smitha (2024) lze profesní identitu sociálních pracovníků chápat jako dynamický konstrukt, jenž se formuje prostřednictvím nepřetržité interakce mezi praktickými zkušenostmi a reflexivním sebepojetím. Tato identita je inherentně subjektivní, závislá na konkrétních kontextech a utvářena sociální interakcí, což jí přisuzuje otevřený a adaptabilní charakter. Dle Mezinárodní federace sociálních pracovníků (2014) vychází identita této profese z její prakticky založené podstaty, přičemž svou znalostní základnu čerpá ze široké škály vědních disciplín. Klíčovými pilíři této identity jsou hodnoty sociální spravedlnosti, ochrany lidských práv, kolektivní odpovědnosti a respektu k rozmanitosti, které nejen definují etické priority, ale také reflektují schopnost sociální práce čelit komplexním společenským výzvám. Tyto principy se rovněž promítají do konkrétních kompetencí, jako je schopnost pracovat s marginalizovanými skupinami, identifikovat systémové nerovnosti nebo aplikovat kulturně senzitivní přístupy.

Profesní identita sociálních pracovníků může mít vliv na vnímání své pracovní role, svých profesních hodnot a etických norem. Zároveň může formovat jejich přístup k práci a ke klientům. Profesní identita sociálních pracovníků je formovaná různými vzdělávacími diskurzemi, například kompetenčním, reflexivním či sociálně-pedagogickým, zásadně ovlivňuje, jak pracovníci vnímají svou profesi a jak ji provádějí v praxi. Kompetenční přístup klade důraz na technické dovednosti a efektivní řešení problémů, čímž utváří obraz odborníka působícího jako precizní řemeslník. Tento diskurz, dominantní v českém kontextu, však podle kritiků vede k instrumentalizaci praxe a oslabení schopnosti reflektovat systémové příčiny klientových obtíží. Reflexivní diskurz naopak podporuje sebereflexi, kritické myšlení a empatii, což se projevuje v partnerském přístupu ke klientům. Vzdělávání v této tradici explicitně pracuje s mocenskými aspekty pomáhání a formuje identitu sociálního pracovníka jako 'spolutvůrce změny' spíše než „poskytovatele služeb“. Tato pluralita přístupů formuje nejen odborné znalosti, ale i hodnotový rámec,

podle něhož sociální pracovníci jednají a spolupracují, což má bezprostřední dopad na kvalitu a etiku sociální praxe (Navrátilová a Navrátil, 2016).

V kontextu profesní identity sociálních pracovníků je důležité také zmínit rozdíl mezi defenzivní a reflexivní praxí. U defenzivního přístupu jedná sociální pracovník podle striktně daných předpisů a plní povinnosti, které mu jsou stanoveny zaměstnavatelem a definovány legislativou. Takové postupy na jedné straně omezují jeho samostatné rozhodování, zatímco na druhé ho chrání před osobní odpovědností. Naopak pracovník s reflexivním přístupem nejenže dokáže identifikovat etická dilemata, ale zároveň rozumí jejich vzniku. Tímto způsobem integruje své znalosti, hodnoty a dovednosti do praxe a usiluje o jejich komplexní uplatnění (Matoušek a kol., 2013).

Aby se profesní identita sociálních pracovníků rozvíjela, měl by se na ní podílet každý jednotlivý sociální pracovník. Důležité je být profesně sebevědomý. S tím souvisí identifikace se s profesí, její respektování, úcta k profesi sociálního pracovníka a hrdost být sociálním pracovníkem. Nazývat svou práci, tak jak se jmenuje, vyhýbat se pojmenování jako je např. “socka” nebo krytí profese za různá synonyma jako je “práce na úřadě”, “dluhový poradce” nebo “práce ve věznicí”. Sociální pracovník by měl mít respekt ke svým klientům. Pokud pracovník své klienty nerespektuje, vede to přímo k neúctě k profesi a k snižování jejího statutu. Sociální pracovníci by si pro budování své profesní identity měli připustit, že sociální práce je profese, která se skládá z průniků vícero podskupin odvětví a sfér, mezi které patří i samotné vzdělávání a výzkum. Sociální pracovníci se vyskytují ve státní sféře, v sociálních službách či např. v resortu zdravotnictví. Pro zpevnování profesní identity sociálních pracovníků je důležité respektovat sociální pracovníky na jiných pracovištích a nepovyšovat se mezi sebou navzájem bez ohledu na to, zda sociální pracovník vykonává přímou agenturu a pracují přímo s klienty nebo spíše vykonávají administrativní činnosti (Antoni, 2018). Mimo výše uvedené by se měl sociální pracovník neustále vzdělávat, znát a dodržovat etický kodex sociálních pracovníků, znát metodiky profese a držet se jich. Nezbytná je taktéž psychohygiena a péče o sebe samého za účelem prevence proti syndromu vyhoření.

Sociální práce je velmi rozmanitý obor, jak je již výše uvedeno. Na profesi se dá nahlížet z různých úhlů pohledu a různými způsoby se práce sociálního

pracovníka dá vykonávat. Proto se můžeme setkat s vícero typy profesních identit v oboru sociální práce i s vícero typy sociálních pracovníků. Profesní identita u absolventů má vliv na výběr pracovní pozice. Dle Mpangevy a De Braine (2024) utvořená profesní identita u absolventů ovlivňuje zájem o konkrétní profesní oblast a pracovní očekávání od nové pracovní pozice. V další podkapitole si ukážeme, jaké typy profesních identit byly doposud v oblasti sociální práce identifikovány a jak souvisí se sektorem trhu práce, v němž je sociální práce vykonávána.

3.3 Typy profesních identit v oboru sociální práce

Profese sociální práce se vyznačuje značnou rozmanitostí přístupů a praktik, což se odráží ve formování různých typů profesních identit. Současný výzkum ukazuje, že profesní identita sociálních pracovníků není jednotná, ale diferenciovaná podle mnoha faktorů, včetně pracovního sektoru, věku, specializace a individuálních přístupů k profesi.

Podle Linkové (2012) mají sociální pracovníci v různých sektorech odlišnou identitu. Ve své diplomové práci se zabývala rozdílem profesních identit u pracovníků v neziskových organizacích a ve veřejné sféře. V rámci dosavadního výzkumu byly identifikovány rozdíly mezi profesní identitou sociálních pracovníků v neziskovém a veřejném sektoru. U sociálních pracovníků v neziskovém sektoru při vstupu do profese hrála více rolí motivace pomáhat lidem. U pracovníků ve veřejné sféře nebyl motiv pomoci tolik výrazný. Dalším rozdílem je přístup ke kontrole a pomoci. Pro sociální pracovníky ve veřejné sféře, dle výzkumu Linkové, je pomoc považována za poslání. Na druhou stranu kontrolu považují za nezbytnou součást i přes to, že její vykonávání není pro ně příjemné. Sociální pracovníci v neziskové sféře se od kontroly spíše distancují a za své poslání považují pouze samotnou pomoc klientům. Pracovníci neziskového sektoru jsou více spokojeni se svým zaměstnavatelem než pracovníci ve veřejné sféře. Odlišnost se také objevila v postojích na politickou angažovanost sociálních pracovníků a ve vnímání sociální práce širokou veřejností. Sociální pracovníci v neziskovém sektoru více podporují politickou angažovanost sociálních pracovníků. Hůře svou pozici v očích veřejnosti vnímají pracovníci neziskového sektoru.

Banksová (2001) popsala typologii sociálních pracovníků z hlediska, jak jednotlivé typy přistupují k vykonávání profese sociální práce. Definovala 4 typy

sociálních pracovníků: angažovaný sociální pracovník, radikální sociální pracovník, byrokratický sociální pracovník a profesionální pracovník. V praxi se jednotlivé typy sociálních pracovníků prolínají:

1. *Angažovaný sociální pracovník* více vnímá sebe jako člověka než sebe jako sociálního pracovníka. Chápe svou práci jako způsob, jímž uplatňuje osobní morální hodnoty. Jeho etické principy jsou aplikovány nejen na situace v rámci sociální práce, ale také na ty, které vzniknou v jeho osobním životě. Se svými klienty zachází tak, jako by to byli jeho přátelé. Klienty vnímá empaticky, jedná s nimi s respektem. Riziko u tohoto přístupu ke klientům je vznik osobního vztahu s klientem a zneužití pracovníka ze strany klienta. Zároveň není možné s tímto přístupem poskytnout stejnou pomoc všem. Dalším rizikem je možnost vyhoření.
2. *Radikální sociální pracovník* vkládá své osobní hodnoty do praxe s cílem změny zákonů v oblasti sociální politiky, které považuje za nespravedlivé. Cílí na sociální změnu, ne na bezpodmínečnou péči o klienta na rozdíl od angažovaného typu sociálního pracovníka. Primárním důvodem není poskytnutí bezpodmínečné péče klientům, ale snaha o změnu těch zákonů, oblastí sociální politiky a praxe, které považuje za nespravedlivé.
3. *Byrokratický sociální pracovník* od sebe odděluje osobní hodnoty, profesní hodnoty a hodnoty svého zaměstnavatele. Byrokratický sociální pracovník cíleně manipuluje s klienty za účelem změny v jejich životě a jeho osobní péče o klienta je oddělena od skutečných osobních hodnot. Ve své roli se někdy stává přísným nositelem změn v životě klientů a jejich normalizátorem životních situacích. Byrokratický sociální pracovník se profesně distancuje od svých osobních hodnot, protože tyto hodnoty bývají ve sporu. Kdyby své chování ke klientům aplikoval ve svém osobním životě, nepovažoval by to za správné. Cílem sociální práce je manipulace s lidmi v zájmu jejich změny.
4. *Profesionální sociální pracovník* se řídí etickým kodexem, přičemž na prvním místě jsou vždy práva a zájmy klientů. Pracovník buduje individuální vztah s klientem a usiluje o rovnoměrné rozdělení odpovědnosti a proaktivity mezi oběma stranami, čímž klient získává skutečnou možnost podílet se na řešení své životní situace. Sociální pracovník přitom proces doprovází a odborně usměrňuje. Je autonomním profesionálem vzdělaným v oboru a

vedeným etickým kodexem. Zásadní je participace klientů na rozhodování a ochrana jejich práv a zájmů.

Banksová (2001) doporučuje vhodné typy organizací pro sociální pracovníky podle toho, který z uvedených typů u nich převládá. Pokud převládá angažovaný typ či radikální typ, vhodné jsou pro ně podle ní neziskové organizace a svépomocné skupiny. U převládajícího byrokratického typu jsou nejlepší byrokratické organizace. Sociální pracovníci jsou zde pojatí jako úředníci či technici. Pracovníkům, u kterých převládá profesionální typ, nejvíce bude vyhovovat organizace, kde bude mít vysoký stupeň autonomie jako jsou např. soukromé organizace.

Výzkum Kaňkové (2018) naznačuje že se profesní identita sociálních pracovníků liší také podle věku sociálních pracovníků. Mladší a starší sociální pracovníci mohou mít odlišné vnímání své profesní role, což je ovlivněno různými faktory včetně generačních rozdílů, zkušeností a změn v sociální práci v průběhu času. Kaňková ve svém výzkumu zjišťuje, že mladší sociální pracovníci ve věkové kategorii 25–35 let častěji zažívají nesoulad mezi ideály formovanými během studia a skutečností pracovní činnosti, což může mít za následek tzv. profesní identitní šok. Na druhé straně kolegové se zkušenostmi, ve věkové skupině 50–60 let, vykazují stabilnější sebepojetí, avšak jejich pohled může být omezován konzervativnějším přístupem k inovacím v oboru. Studie Rodríguez-Cifuentes, Farfána a Topa (2018) naznačuje, že na profesní identitu má výraznější dopad subjektivně vnímaný věk než chronologický věk. Výsledky analýzy ukázaly, že subjektivní věk významně moderuje vztah mezi starší pracovní identitou a pracovním výkonem; naopak chronologický věk spolu s dalšími kontrolními proměnnými ve statistickém modelu téměř nevykazuje žádný vliv. To podtrhuje, že způsob, jakým jedinec prožívá svůj věk, může mít zásadnější význam pro jeho pracovní chování a profesní seberealizaci, než je pouhý počet uplynulých let. Lze tedy předpokládat, že pouhé číslo vyjadřující věk v profesní identitě pravděpodobně nehraje klíčovou roli, na pracovní chování má spíše vliv subjektivní vnímání vlastního věku.

Profesní identita má vliv na každého jednotlivého sociálního pracovníka. Profesní identita se vyvíjí a mění v čase. Její formování je důležité jak pro stávající,

již zaběhlé sociální pracovníky, tak i pro studenty oboru sociální práce, kdy se profesní identita vytváří během studia. Z tohoto důvodu je dobré se na profesní identitu zaměřit při jejím vzniku, a to již během studia. Posilování profesní identity je klíčové nejen pro individuální rozvoj sociálních pracovníků, ale také pro celkové uznání a efektivitu sociální práce jako profese

Dosavadní výzkum tedy naznačuje, že sociální pracovníci s různým typem profesní identity, inklinují k zaměstnání v různých sektorech trhu práce. Nevíme však, jak se profesní identita absolventů oboru sociální práce propisuje do výběru prvního zaměstnání po absolutoriu. Na tuto otázku se zaměřím ve svém vlastním výzkumu, který představuji v Empirické části práce. Na základě výše uvedeného se domnívám, že profesní identita se nějakým způsobem promítne do výběru zaměstnání u sociálních pracovníků. Myslím si, že sociální pracovníci si během svého studia utvoří představu o tom, jakými sociálními pracovníky jsou, jaký způsob práce preferují.

4 Empirická část

Empirická část cílí na to, zjistit, zda a jak spolu souvisí profesní identita absolventek a absolventů oboru sociální práce a výběr jejich prvního zaměstnání. Ve svém výzkumu budu zkoumat jaké faktory u participantů hrály roli ve výběru svého prvního zaměstnání a zaměřím se na to jakým způsobem se definují jako sociální pracovníci. Ve svém výzkumu se pokusím odpovědět na tyto otázky:

Hlavní výzkumná otázka:

Jak se profesní identita absolventů oboru sociální práce propisuje do výběru prvního zaměstnání po absolutoriu?

Dílčí výzkumné otázky:

1. Jaké faktory měly vliv na výběr prvního zaměstnání u absolventů oboru sociální práce?
2. Jakým způsobem se tito absolventi identifikují se sociální prací?

4.1 Metodologie výzkumu

Identifikace výzkumného problému je považována za důležitou fázi výzkumu. Výzkumný problém nejčastěji mívá podobu otázky. Výzkumný problém této diplomové práce je tvrzení druhého řádu, tedy relační (vztahový) výzkumný problém. Relační výzkumné problémy zkoumají různé výzkumné problémy a činitele a dávají je do různých vztahů. Relační výzkumné problémy nehledají příčinu zkoumané situace (Hricová, Ondrášek a Urban, 2023). Tato diplomová práce se zaměřuje na identifikaci vztahu profesní identity a výběru prvního zaměstnání u participantů; nehledá odpověď na otázku, z jakých důvodů vznikly tyto zkoumané vztahy.

Záměrem tohoto výzkumu je porozumět profesní identitě každého tázaného jednotlivce do hloubky. Za metodu výzkumu byl zvolen kvalitativní přístup z důvodu toho, že umožňuje hlubší vhled do subjektivního vnímání jednotlivců, a i do samotné zkoumané tematiky. Výstupy z kvalitativního výzkumu jsou bohatší na detaily. Také byl upřednostněn z důvodu jeho pružnosti. Kvalitativní výzkum je možné na rozdíl od kvantitativního v jeho průběhu upravovat a přizpůsobovat

(Hendl, 2023). Což je velkou výhodou pro lepší adaptaci na neočekávatelné situace či změny a zároveň to umožňuje změny v otázkách rozhovoru. V průběhu tohoto výzkumu došlo k upřesnění některých pokládaných otázek, aby byly participantům více srozumitelné.

4.1.1 Metoda sběru dat

Data byla sbírána za pomoci metody dotazování, konkrétně techniky polostrukturovaného rozhovoru. Polostrukturovaný rozhovor participantům klade otevřené otázky dle připraveného scénáře a zároveň umožňuje klást doplňující otázky pro dosažení větší přesnosti při sběru dat. Díky předem připravenému scénáři se při rozhovoru neopomene žádné důležité téma (Miovský, 2006). Většina rozhovorů s participanty byla vedena v online prostředí. Dva rozhovory byly vedeny tváří v tvář. Scénář rozhovoru pro výzkum v této diplomové práci obsahuje tři tematické okruhy. Scénář nejprve sbírá stručné osobní informace o participantech důležité pro tento výzkum. Následující dva tematické okruhy jsou rozsáhlejší a věnují se výběrem zvolené pracovní pozice a profesní identitě participantů. Scénář rozhovoru a ukázka anonymizovaného rozhovoru jsou součástí přílohy této diplomové práce.

4.1.2 Výzkumný vzorek

Pro výběr výzkumného vzorku byl použit výběr účelový. Klíčovým kritériem pro zahrnutí do výzkumného vzorku bylo to, aby participanté zastávali pracovní pozici sociálního pracovníka na plný úvazek. Zároveň, aby to bylo první zaměstnání participantů na plný úvazek a aby od doby jejich absolutoria uplynul maximálně jeden rok. Participanté byli vybíráni ze všech tří sektorů výkonu sociální práce tak, aby z každého sektoru bylo vybráno ideálně stejný počet participantů. Byl stanoven cíl uskutečnit rozhovor se 4 sociálními pracovníky z neziskového sektoru, se 4 sociálními pracovníky z veřejného sektoru a se 4 sociálními pracovníky ze soukromého sektoru. Primární výběr participantů byl realizován prostřednictvím školních skupin sociálních pracovníků na sociálních sítích. Kromě toho byly 3 participanté identifikováni a osloveni metodou sněhové koule.

4.1.3 Etické aspekty výzkumu

Před zahájením každého rozhovoru byl s participantkami a participanty proveden informovaný souhlas v ústní formě, který byl zaznamenán na zvukovém záznamu. Všem účastníkům výzkumu byla předem poskytnuta srozumitelná informace o obsahu, účelu a průběhu rozhovoru v kontextu zkoumání vlivu profesní identity při výběru prvního zaměstnání po absolutoriu. Participanti byli seznámeni s tím, že se jedná o kvalitativní výzkum realizovaný v rámci diplomové práce, jehož cílem je porozumět procesu rozhodování absolventů při výběru jejich prvního pracovního místa a úloze, kterou v tomto rozhodování hraje jejich profesní identita.

Každý participant byl informován o svém právu neodpovídat na jakoukoli z pokládaných otázek bez udání důvodu a o možnosti rozhovor kdykoliv předčasně ukončit. Všichni účastníci byli rovněž seznámeni s garancí anonymity při zpracování a prezentaci výzkumných dat – jejich identita bude v závěrečné práci důsledně anonymizována prostřednictvím změny nebo vynechání všech identifikačních údajů. Dále byl získán výslovný souhlas s nahráváním rozhovoru na zvukové zařízení za účelem pozdějšího přepisu a analýzy dat. Participanti byli ujisti, že zvukové záznamy budou přístupné pouze výzkumníkovi, budou uchovávány v zabezpečeném prostředí a po ukončení výzkumu budou trvale smazány.

4.1.4 Metoda analýzy dat

Jednotlivé rozhovory byly přepsány do textové podoby a následně analyzovány. Výzkumný proces byl realizován v několika na sebe navazujících etapách, které umožnily systematickou identifikaci charakteristických znaků profesních identit zkoumaných participantů.

Přepsané rozhovory byly podrobeny procedurám otevřeného kódování. (Hricová, Ondrášek a Urban, 2023). Tento proces zahrnoval nejprve identifikaci významově relevantních jednotek v datech prostřednictvím induktivního přístupu, kdy jsem v textu vyhledávala nově se objevující témata vztahující se k předmětu zkoumání. Induktivní kódy vyplývají z analýzy textu a vznikají tedy až při analýze textu. Následně jsem aplikovala deduktivní přístup, při kterém byly stanoveny kódy vycházející z teoretických východisek kapitoly o profesní identitě sociálních pracovníků. Deduktivní kódy jsou předem definované a zaměřují se na předem

vybrané kategorie (Novotná, Špaček a Šťovíčková, 2019). Kódování bylo prováděno elektronicky přes aplikaci Requal.

Postupně byly označovány jednotlivé kódy, které byly následně podrobeny procesu kategorizace. Při kategorizaci došlo k jejich systematickému uspořádání a integraci do významově koherentních celků. Mezi jednotlivými kategoriemi byl hledán vzájemný vztah. Pro zvýšení přehlednosti a usnadnění následné analytické práce byly identifikované kategorie zaznamenány v tabulkovém sešitu aplikace Microsoft Excel.

V rámci snahy reflektovat specifika jednotlivých sektorů jsem v rámci analýzy prováděla konstantní srovnávání (Průcha, Walterová a Mareš, 2009). Cílem bylo zjistit, jak jsou jednotlivé kódy a kategorie rozprostřené mezi sektory a zda lze vysledovat nějaké sektorově specifické vzorce. Prostřednictvím této metody byly identifikovány významné podobnosti a rozdíly mezi jednotlivými skupinami participantek a participantů.

Společné prvky byly zaznamenány především v oblasti motivačních faktorů vedoucích k profesní volbě participantů. Rozdílné prvky se projeví zejména v oblastech nastavení profesních hranic v relaci ke klientům, vnímání systémových změn a jejich implementace a zdůrazňování specifických aspektů profese (pomáhající versus odborný charakter).

Na základě identifikovaných rozdílů jsem přistoupila ke konstrukci typologie profesních identit sociálních pracovníků. Výsledkem tohoto metodologického postupu bylo vytvoření pěti specifických profesních identit sociálních pracovníků, které reflektují rozmanitost přístupů a hodnotových orientací v rámci zkoumané profesní skupiny. V následující podkapitole jsou uvedena hlavní zjištění, ke kterým výzkum dospěl.

4.2 Výzkumná zjištění

V rámci výzkumu byly identifikovány faktory ovlivňující výběr prvního zaměstnání, typy profesních identit participantů a jejich vztah k výběru prvního zaměstnání.

Výzkum ukázal, že participantky a participantů z různých sektorů se liší zejména v přístupu k systémovým změnám, v preferovaném nastavení hranic ve vztahu s klienty a v kladení důrazu na odbornost poskytované pomoci. Naopak se

shodují v motivech pro výkon profese sociální práce a v určitých klíčových vlastnostech, kterými by měl sociální pracovník disponovat. Jednotlivá výzkumná zjištění budou popsána v této kapitole.

Typy profesních identit

V této podkapitole popíšu typy profesních identit participantek, které vzešly ze získaných dat. Jednotlivé profesní identity se mohou prolínat skrze jednotlivé pracovní sektory i když většinou každý typ profesní identity převládá nejvíce u jednoho profesního sektoru. Profesní identity identifikované v rámci analýzy dat jsou popsány níže a jejich výskyt v jednotlivých pracovních sektorech zobrazuje tato tabulka (tabulka č.1).

	Neziskový sektor	Soukromý sektor	Veřejný sektor
Angažovaný pomocník	●	●	
Prosazovatel změn	●		
Koordinátor sociální péče		●	
Sociálně byrokratický reformátor			●
Sociálně administrativní pracovník	●		●

(Tabulka č. 1 – zdroj vlastní tvorba)

Angažovaný pomocník

Tento typ profesní identity zdůrazňuje angažovanost sociálních pracovníků a jejich aktivní zapojení do sociální problematiky jejich klientů. Angažovaní pomocníci s klienty navazují bližší vztahy a v práci s nimi jsou proaktivní. Také se nebrání výkonu práce nad rámec svých pracovních povinností, pokud v tom spatřují smysl. Jejich silnou motivací pro výkon profese sociální práce je pomoc svým klientům a touha pomáhat lidem. Sociální pracovník poskytuje poradenství a zároveň psychickou podporu klientům v jejich nepříznivých životních situacích

„Podáváme lidem informace, které potřebují anebo s nimi plánujeme jednotlivé kroky, jak jim v jejich nepříznivých situacích pomoci.“

(R2 – rozhovor s participantkou z neziskového sektoru, sociálně terapeutická dílna, praxe 9 měsíců)

Ideálního sociálního pracovníka si představují jako ochotného a empatického člověka s aktivním zájmem o klienty a jejich problémy. Chtěly by, aby o nich veřejnost mluvila převážně jako o pomáhajících pracovnících, které rády pomáhají druhým a na které se může obrátit každý, kdo potřebuje pomoc bez odsouzení či hodnocení. V ideálním obrazu sociální práce spíše spatřují aspekt pomoci, aspekt odbornosti výkonu sociální práce tolik nezmiňují. Ve výkonu profese sociální práce chtějí vykonávat pouze pomoc. Naopak kontrolu ve výkonu své profese nemají rády a často se jí vyhýbají.

Angažovaní pomocníci spatřují problémy v systému skrze problémy a životní situace svých klientů, ale aktivně nepracují na změně. Preferují vztah s klienty založený na bližší a osobní rovině. Snaží se nejenom klientům pomáhat, ale také v nich probudit motivaci.

Typ profesní identity Angažovaný pomocník se nejvíce objevil u participantů z neziskového sektoru. Angažovaný pomocník se také objevil u jedné participantky ze soukromého sektoru.

Prosazovatel změn

Prosazovatel změn je typ profesní identity, který znázorňuje snahu hájit práva a potřeby jednotlivců, skupin, či komunit. Ve své práci identifikuje potřeby

určité skupiny lidí či komunity, a proto problémy komunity, skupin a jednotlivců zná z jejich perspektivy a bojuje za změny, které by pomohly tyto problémy odstranit. Snaží se podporovat komunitní rozvoj, posilovat hlas marginalizovaných skupin a usilovat o systémové změny zdola.

Motivací pro výkon profese sociální práce je touha pomáhat lidem a dělat smysluplnou práci. Prosazovatele změn pohání silná touha po spravedlnosti, proto se také u něj projevuje i pracovní angažovanost. Ta se může projevit např. politickou angažovaností, jako třeba aktivní snaha problémy řešit na komunální rovině s politiky, či aktivní snahou prosazení práv jedinců v institucích. Prosazovatel změn se do samotného obhajování snaží aktivně zapojit dotčené jedince, skupiny a komunity. Vnímá diskriminaci vůči svým klientům a snaží se odbourávat stereotypy a předsudky vůči nim, jako tento participant:

„Lidé často o existenci mé práce neví a překvapí je, že něco takového existuje. Kamarádi mě hodně podporují. Pomáhám i odbourávat stereotypy vůči Romům. Z toho mám skvělý pocit.“

(R4 – rozhovor s participantem z neziskového sektoru z NZDM, praxe 11 měsíců)

Prosazovatel změn vidí ideální obraz sociální práce jako pomáhající profesi, která pomáhá lidem, kteří si nedokáží pomoci sami. Vnímá malé povědomí o sociální práci v očích veřejnosti a je pro něj výzvou o své profesi hovořit. Rád šíří osvětu o sociální práci i o problémech, s kterými se jeho klienti potýkají. Ideální sociální pracovník by dle Prosazovatele změn měl být kreativní, empatický, trpělivý a neměl by se bát si stát za svým názorem. Měl by zvládat efektivně komunikovat, umět aktivně naslouchat a orientovat se v legislativě.

Prosazovatel změn ve své práci upřednostňuje převážně pomoc, která by měla být dostupná pro každého, kdo ji potřebuje. Odbornost poskytované pomoci nemá u této profesní identity takovou váhu jako samotná pomoc. Kontrola je pro Prosazovatele změn neoblíbená a nevykonává ji, pokud to není opravdu nezbytné.

Prosazovatel změn i přes své zaměření na advokacii preferuje bližší vztahy s klienty. Svým klientům chce porozumět, aby co nejlépe mohl pochopit jejich životní situaci a jejich motivy a aby získal co nepřesnější náhled na daný problém.

„Práce s nimi je náročná, ale zároveň skvělá. Děti nemám a tihle mi plně kompenzují (smích). Často mi je jich i líto. Často se setkám s nespravedlností, která vychází z toho, že mezi Čechy je hodně rasistů. Věřím, že by ty děti měly méně problémů, pokud by na ně lidi nekoukaly skrz prsty.“

(R4, rozhovor s participantem z neziskového sektoru, NZDM)

Typ profesní identity se projevil u participantů z neziskového sektoru. V ostatních sektorech se tento typ profesní identity neobjevil.

Koordinátor sociální péče

Tento typ profesní identity kombinuje roli sociálního pracovníka a koordinaci ostatních pracovníků a služeb. Dbá, aby poskytované služby byly kvalitní a aby byla péče o klienty efektivní. Propojuje zapojené aktéry, organizuje a plánuje péči tak, aby klienti dostali odpovídající služby v pravý čas. Sociální pracovník s touto profesní identitou stojí mezi přímou prací s klienty a manažerskými funkcemi

Koordinátora sociální péče motivuje k výkonu sociální práce touha pomáhat lidem a také má chuť vykonávat manažerskou pracovní pozici. Má rád práci s lidmi, a to jak práci s klienty, tak i s ostatními pracovníky. Preferuje kombinaci vedení lidí v zaměstnání a práci s klienty jako tento participant:

„Sociální pracovník by měl umět naslouchat, analyzovat situace, poskytovat podporu či vedení. Měl by být schopen pracovat s různými typy lidí bez ohledu na své osobní postoje a názory.“

(R8 – rozhovor s participantkou ze soukromého sektoru v domově pro seniory, praxe 8 měsíců)

Koordinátor sociální péče sociální práci vnímá jako pomáhající profesi, která je vykonávána odborně. Prvek odbornosti poskytované péče je pro Koordinátora péče důležitý, aby byla pomoc co nejvíce efektivní a komplexní. Přeje si, aby se o sociální práci mluvilo jako o profesi, která je vykonávaná odborníky. Poskytovanou pomoc se snaží poskytnout v co nejkratším čase. Při své práci preferuje atribut pomoci a ze své manažerské pozice musí vykonávat i její kontrolu.

Koordinátor sociální péče se při výkonu svého zaměstnání zajímá převážně o potřeby klientů, o systémové změny se nijak nesnaží. Jeho cílem je v co největší míře naplnit klientovy potřeby a zajistit mu důstojný život. Klientům se snaží vytvořit bezpečné prostředí. I když si buduje blízký vztah s klientem, zachovává si profesionální odstup, aby mohl efektivně uplatňovat metody a postupy sociální práce, stejně jako tato participantka:

„Snažím se mít s klienty respektující a empatický vztah, kde se cítí bezpečně sdílet své problémy, své obavy a přání. Často jsou klienti osamělí a my jako tým se jim nepřítomnost jejich rodiny snažíme co nejvíce vynahradit. Chci, aby se u nás cítili dobře a aby jejich stáří a odchod byl co nejvíce důstojný. Zaslouží si to bez ohledu na to, co v životě dokázali a kolik v životě udělali chyb.“

(R6 – Rozhovor s participantkou ze soukromého sektoru, koordinátor,
praxe 3 měsíce)

Ideální sociální pracovník by podle Koordinátora sociální péče měl být empatický, proaktivní, měl by umět komunikovat a převážně aktivně naslouchat. Měl by být kreativní a hledat neustále nová a inovativní řešení. Měl by dobře znát problematiku své cílové skupiny a potřebnou legislativu. Měl by rozumět managementu a problematice vedení lidí.

Tento typ profesní identity se projevil u participantů pracujících v soukromém sektoru. U ostatních sektorů a ani typů profesních identit participantky a participantů neprojevily zájem o management či vedení lidí.

Sociálně byrokratický reformátor

Tento název profesní identity spojuje byrokratický typ sociálního pracovníka s potřebou reformovat sociální systém. Sociální pracovník pracuje v rámci zmíněného systému, ale pociťuje potřebu jeho změny. Na vlastní oči vidí jeho nedostatky, problémy a chyby. Skrze systém pociťuje nespravedlnost. Má byrokratický přístup, ale jeho pohled není rigidní. Některé jeho chování v zaměstnání nekoresponduje s chováním v osobním životě. Usiluje o to, aby administrativa byla efektivní, smysluplná a přispívala k lepším výsledkům pro klienty a pracovníky. Nesnaží se o vytvoření blízkého vztahu s klienty. Často

nesouzní plně s filozofií svého zaměstnavatele, ale respektuje rámec, v němž působí. Má rozsáhlý všeobecný přehled, a to zejména v oblastech legislativy, správního řádu a administrativních procesech.

Sociálně byrokratický reformátor do profese vstoupil s motivací pomáhat lidem. I při výkonu profese tento motiv přetrvává, ale již se nejeví tak silný jako při vstupu do oboru. Svou profesi spíše popisuje jako odbornou disciplínu, na atribut pomoci neklade takový důraz. Také svou pracovní pozici pojmenovává spíše nepřímo pomocí různých synonym, tedy nenazývá se sociálním pracovníkem, ale například se nazývá pracovníkem na úřadu práce.

Ideální sociální pracovník pro Sociálně byrokratického reformátora by měl být trpělivý a empatický, měl by umět komunikovat s lidmi a umět si poradit v náročných situacích. Měl by si umět udržet hranice ve vztahu s klienty. Měl by mít potřebný přehled v oblastech, ve kterých pracuje. Vnímá malé povědomí o sociální práci veřejností a ve své práci se setkává i s negativními předsudky jako tato participantka:

„Zdůrazním, že nepracuji na nezaměstnanosti, ale na oddělení dávek pro osoby se zdravotním postižením a příspěvku na péči. Protože jsem se setkala s vtipy o tom, že jim budu hledat práci a s poznámkami, že bych těm cikánům neměla nic dávat a ať jdou makat. (...) Někdy mám pocit, že se musím obhajovat či musím obhajovat úřad.“

(R12 – rozhovor s participantkou z veřejného sektoru na Úřadu práce, praxe 5 měsíců)

S klienty mají nejvíce ambivalentní vztahy mezi zmíněnými typy profesních identit. Jejich cílem je mít s klienty pozitivní vztah, ale záleží na okolnostech, protože někdy to bohužel není možné. Klienti mohou být nepříjemní, protože nedostanou to, co očekávali či chtěli. Vztah také komplikuje občasné již negativní naladění klientů již před prvním kontaktem. Klienti mají strach či jsou vůči pracovníkovi nedůvěřiví. Ve vztahu s klienty zmiňují snahu o profesionální vztah. Uvědomují si, že ne každému klientovi mohou pomoci.

Přejí si, aby je společnost vnímala jako odborníky, kteří museli získat určitou kvalifikaci při studiu. Změny, které považují za potřebné, popisovali na

úrovni celého systému, a proto spatřují největší smysl ve snaze o proměnu systému na rovině zákonů předpisů na úřednické rovině.

Typ byrokratického reformátora se vyskytoval pouze u participantek z veřejného sektoru. U ostatních pracovních sektorů se tento typ profesní identity neprojevil.

Sociálně administrativní pracovník

Tato profesní identita popisuje spojení administrativního pracovníka a sociálního pracovníka. Sociální pracovník jednak vykonává práci sociálního pracovníka a zároveň také spravuje náležitou dokumentaci, čímž se snaží zajistit správný chod administrativních procesů.

Sociálně administrativní pracovník rád kombinuje administrativní činnost s prací s klienty. Co ho příliš neláká je přímá péče o klienty či jejich aktivizace. Klientům spíše jen poskytuje poradenství, zpracovává o nich dokumentaci a vede s nimi rozhovory. Nesnaží se o psychologickou podporu. K výkonu profese ho motivuje touha pomáhat lidem, chce klientům pomoci převážně poskytováním informací.

„Rozhodující pro výběr této pozice byl fakt, že se jednalo o práci, kde mohu pracovat s lidmi zároveň se věnovat administrativě, což je má silná stránka. ... S výběrem zaměstnání jsem spokojená, protože pracuji v prostředí, které je pro mě příjemné. Často jezdím za lidmi domů a často sedím v kanceláři. Práci si sama organizuji tak, jak uznám za vhodné.“

(R10 – Rozhovor s participantkou z veřejného sektoru z městský úřadu,
praxe 9 měsíců)

Sociálně administrativní pracovník vnímá chyby a nedostatky v nastaveném systému, necítí se být v pozici na to iniciovat nějakou změnu. Nepocití uje na to dostatečné pravomoci a necítí, že by byl jeho názor vyslyšený.

Sociálně administrativní pracovník by měl být empatický, umět komunikovat i aktivně naslouchat. Měl by si umět zorganizovat práci a mít znalostní přehled ve své oblasti. Měl by být pečlivý při vedení potřebné dokumentace

Sociálně administrativní pracovník jako typ profesní identity se nejvíce projevil u pracovníků ve veřejném sektoru. Objevil se také u jednoho participanta z neziskového sektoru. U participantek ze soukromého sektoru se tento typ profesní identity neukázal.

Faktory výběru prvního zaměstnání

Výzkum zmapoval, jaké faktory vedou absolventy oboru sociální práce k volbě jejich prvního zaměstnání po absolutoriu. Zkoumaná byla jejich vlastní aktivita a vliv jejich okolí na výběr zaměstnání. Participantky a participanté byli optáni na to, co pro ně bylo při hledání zaměstnání důležité a dále bylo zkoumáno, jakým způsobem uvažovali nad prací ve výše uvedených pracovních sektorech, tedy v soukromém, neziskovém a ve veřejném. Jednotlivé faktory budou také spojovány s výše popsanými profesními identitami a tato propojení identit a faktorů bude znázorněno v tabulce níže (tabulka č.2).

Tabulka č. 2 komplexně dokumentuje čtrnáct klíčových faktorů ovlivňujících výběr prvního zaměstnání a jejich diferenciované vazby na jednotlivé typy profesních identit. Z analýzy vyplývá výrazná různorodost preferencí mezi jednotlivými profesními identitami, přičemž lze identifikovat jak univerzální faktory působící napříč všemi identitami, tak specifické preference charakteristické pouze pro určité typy.

Univerzální faktory ovlivňující všechny profesní identity zahrnují zkušenost z praxe, lokalitu pracoviště, vnější faktory a naplňující zaměstnání. Tyto faktory představují společný základ rozhodovacího procesu bez ohledu na typ profesní identity, což potvrzuje jejich fundamentální význam pro všechny absolventy oboru sociální práce. Selektivní preference se projevují u většiny ostatních faktorů. Do selektivních preferencí spadají tyto faktory: prostorové uspořádání práce (práce v terénu a práce v kanceláři), nezávislost pracoviště na dotacích, blízký vztah ke klientům, preference menšího množství klientů, dostupnost poskytovaných služeb pro všechny, možnost vést lidi, modernost prostředí. Jednotlivé faktory budou více specifikované níže.

	Angažovaný pomocník	Prosazovatel změn	Koordinátor sociální péče	Sociálně byrokratický reformátor	Sociálně administrativní pracovník
Zkušenost z praxe	●	●	●	●	●
Lokalita pracoviště	●	●	●	●	●
Dobře fungující kolektiv	●		●		●
Nebyrokratické pracoviště	●	●	●		
Práce v kanceláři				●	●
Práce v terénu		●	●	●	●
Nezávislost pracoviště na dotacích			●	●	
Blízkost ke klientům	●	●	●		
	Angažovaný pomocník	Prosazovatel změn	Koordinátor sociální péče	Sociálně byrokratický reformátor	Sociálně administrativní pracovník

Menší množství klientů			•		
Dostupnost poskytovaných služeb všem		•			
Vnější faktory	•	•	•	•	•
Možnost vést lidi			•		
Moderní prostředí			•		
Naplňující zaměstnání	•	•	•	•	•

(Tabulka č. 2 – zdroj vlastní tvorba)

Studijní praxe

U všech participantů i participantek se jako zásadní při výběru zaměstnání jevila praxe, která i často pokračovala brigádou či dobrovolnictvím. Zde nevzešly najevo rozdíly mezi participantkami/participanty napříč pracovními sektory. Všichni po absolvování školy nastoupili na pracoviště, ve kterém měli již získané pracovní zkušenosti nebo alespoň do organizace nabízející podobné služby či pracovní náplně, které poznali během praxe.

Preferované pracovní podmínky

Důležitým hledaným faktorem pro participantky a participanty byla lokalita hledaného zaměstnání. Faktor lokality budoucího pracoviště byl důležitý pro

většinu participantů i participantek napříč pracovními sektory i typy profesních identit. Neochota se stěhovat či dojíždět daleko do zaměstnání byla častým zmiňovaným tématem stejně jako potřeba zůstat nablízko svým blízkým a rodině. Participantky a participanti si proto hledali zaměstnání, které je pro ně snadno dopravně dostupné.

Stejně jako lokalita hledaného zaměstnání se ukázala důležitost dobře fungujícího pracovního kolektivu. Faktor dobrého pracovního kolektivu byl důležitý pro participantky a participanty skrze všechny zkoumané pracovní sektory. Důležitost tohoto faktoru při hledání zaměstnání zmínili participantky a participanti z většiny výše uvedených profesních identit. Pouze u profesních identit Sociálně byrokratického reformátora a Prosazovatele změn, se faktor dobrého pracovního kolektivu nejevil tolik důležitý jako u ostatních profesních identit.

„Také mi vyhovuje, pracovat v menším kolektivu. Nechtěla bych pracovat v nějakém velkém korporátu. Tady se navzájem známe všichni dobře a navzájem se tu podporujeme. Máme tu opravdu vysoce nadprůměrné vztahy. To určitě ne všude je. Bez dobrého kolektivu si žádnou dobrou práci nedovedu představit.“

(R7 – rozhovor s participantkou ze soukromého sektoru z domova pro seniory, praxe 10 měsíců)

Nuance mezi participantkami a participantky z různých pracovních sektorů se objevila u názoru na práci v různých pracovních sektorech. Participantky a participanti pracující v neziskové organizaci nebyli příliš naklonění k tomu pracovat ve veřejném sektoru, a to z několika důvodů. Mezi tyto důvody patřilo: předpoklad přespřílišné byrokracie, pozice úředníka, která by převažovala pozici sociálního pracovníka, pocit silné kontroly ze své pozice a přílišná vzdálenost od přirozeného prostředí klienta. Nebyrokratické pracoviště vyhledávají Angažovaný pomocník, Prosazovatel změn a Koordinátor sociální péče, což odráží jejich preference pro flexibilnější pracovní prostředí. Práce v soukromém pracovním sektoru některé participantky z této skupiny nenapadla, ale pro většinu byla přijatelná. Problém v soukromém sektoru se ukázal v jeho nedostupnosti pro všechny klienty.

„Uvažovala jsem o OSPOD, ale na praxi jsem se nezvládla vžít do své role. Přišlo mi, že se koukám na správný objekt, ale ze špatného úhlu. Snad jsem to řekla srozumitelně. No a možnost práce v soukromém zařízení mě popravdě ani nenapadla. Ve škole jsme o soukromém sektoru moc nemluvili, ale nebránila bych se práci v něm.“

(R3 – rozhovor s participantkou z neziskového sektoru, SAS, praxe 5 měsíců)

Pro většinu participantek soukromého pracovního sektoru by bylo přijatelné pracovat v neziskovém sektoru a práci v něm dokonce zvažovaly z důvodů jeho poslání a dostupnosti. Problém se pouze ukázal v tom, že je neziskový sektor méně stabilní z důvodu silné závislosti na dotacích. Nezávislost pracoviště na dotacích je důležitá pouze pro Koordinátora sociální péče a Sociálně byrokratického reformátora, což může odrážet jejich orientaci na stabilnější organizační struktury. Práci ve veřejném sektoru spíše nezvažovaly pro přespřílišnou byrokratičnost, psychickou náročnost a malý prostor pro kreativitu. Ale i přesto se zde objevila zvědavost si práci v sektoru vyzkoušet.

U participantek ve veřejném sektoru se ukázalo, že pro ně pracovní sektor nehraje důležitou roli. Zvažovaly možnost práce i v ostatních sektorech. Pouze se objevila nejistota u neziskového sektoru, který je až moc závislý na dotacích. Veřejný sektor je v tomto ohledu více bezpečný. O práci v soukromém sektoru část participantek neuvažovala, protože je tato možnost nenapadla.

„Uvažovala jsem o nezisku i asi soukromým sektoru. Lákají mě neziskovky, které pracují s dětmi či domovy pro seniory, které můžou být i soukromé. Pro mě asi sektor nehraje úplně roli, spíše má náplň práce a klientela, aby mi seděla. (...) Třeba mě ovlivnila praxe v jednom NZDM, kde sice praxe byla skvělá, ale dost tam řešili otázku své budoucí existence. (...) Takže jsem si řekla, že bude lepší pracovat pro nějakou organizaci, které není tolik závislá na dotacích. Abych se tam cítila bezpečněji.“

(R9-rozhovor s participantkou z veřejného sektoru z Úřadu práce, praxe 6 měsíců)

Dalším faktorem byla role, kterou by ve svém zaměstnání zastávaly. Angažovaný pomocník bude převážně vyhledávat pracovní pozice, kde bude

zastávat roli pomáhajícího pracovníka. Prosazovatel změn bude převážně vyhledávat pracovní pozice, kde bude mít možnost zastávat role obhájce či prosazovatele. Koordinátor sociální péče bude převážně vyhledávat pracovní pozice s rolí manažera. Sociálně byrokratický reformátor bude převážně vyhledávat pracovní pozice s rolí úředníka. Sociálně administrativní pracovník zase kombinaci role sociálního pracovníka a administrativního pracovníka.

Dalšími hledanými faktorem bylo moderní pracovní prostředí. Tento hledaný faktor zmínily participantky ze soukromého sektoru. Moderní prostředí vyhledávají převážně Koordinátoři sociální péče, což koresponduje s jejich zaměřením na kvalitní individualizovanou péči.

Preferovaná náplň práce

Participantky a participanti napříč všemi pracovními sektory zmiňovali, že si hledali práci s určitou cílovou skupinou. Některým participantkám či participantům vyhovuje např. práce se seniory, někomu jinému zase práce s rodinou či práce s osobami na pokraji sociálního vyloučení. Ve výzkumném vzorku se neprojevila souvislost mezi vybraným pracovním sektorem a preferovanou cílovou skupinou ani souvislost mezi profesní identitou a výběrem preferované cílové skupiny.

Participantky a participanti preferují různá prostředí pro výkon svého zaměstnání. Participantky pracující ve veřejném sektoru hovořily o zázemí kanceláře s kombinací práce v terénu. Kancelář pro některé znamená bezpečné zázemí a terén zase změnu prostředí a odchod ze stereotypu. Kombinaci práce v kanceláři a práce v terénu preferuje jak Sociálně byrokratický reformátor, tak i Sociálně administrativní pracovník.

„Hledala jsem něco, co nebude stereotypní a kde budu alespoň částečně terénní pracovník a bych neseděla jen v kanceláři. (...) Narazila i na své limity, třeba přímá péče a aktivizace klientů mi vůbec nevyhovují. (...) Protože si na to nepřipadám dostatečně kreativní, vymýšlet neustále něco nového.“

(R10 – rozhovor s participantkou z veřejného sektoru z městského úřadu, praxe 9 měsíců)

Participantky pracující v soukromém sektoru vyzdvihly osobní kontakt a přímou práci v terénu i v organizaci. Zároveň se u nich objevovala preference práce na pracovišti, které disponuje menším množstvím klientů. Je to z toho důvodu, že se dokáží lépe napojit na každého jednotlivého klienta a na jejich potřeby, což koresponduje s jejich zaměřením na kvalitní individualizovanou péči. Koordinátor sociální péče preferuje práci v terénu nad prací v kanceláři.

U participantek a participantů z neziskového sektoru byla úroveň práce s klienty velmi rozmanitá až i protichůdná. Někdo preferuje práci v kanceláři, zatímco někdo jiný přímou práci s klienty v jejich přirozeném prostředí. To se také odráží v tom, že u participantů a participantek z netiskového sektoru se objevilo nejvíce typů profesních identit. Práci v terénu spíše upřednostňuje Prosazovatel změn, zatímco práci v kanceláři spíše preferuje Angažovaný pomocník. Pro prosazovatele změn je také důležitý faktor dostupnosti poskytovaných služeb všem, což odpovídá jejich advokační roli.

Participantky a participantů také vyhledávali zaměstnání takové, které by je naplňovalo. Všechny participantky a participanty naplňuje práce s lidmi. Většina participantek či participantů vyjádřila věrnost sociální práci či případně jiné pomáhající profesi, pokud by neuspěli v hledání práce v oboru sociální práce. Pouze u participantek z veřejného sektoru se objevilo pokušení opustit obor a pomáhající profesí, pokud by si našli práci v úplně jiném odvětví za dobré peníze. Toto pokušení se objevilo u Sociálně byrokratických reformátorů.

Vnější faktory

Na výběr zaměstnání měly u většiny participantek a participantů vliv i vnější faktory. Pracovní místo jim doporučil buď někdo ze školy či člen rodiny. Ze školy to byli vyučující, kteří poskytli doporučení na konkrétní pracoviště na základě dobrých referencí, vlastní pozitivní zkušenosti s pracovištěm či díky obdržené pracovní nabídce. Často doporučení proběhlo po společném rozhovoru dle preferencí daného studenta. Člen rodiny doporučil pracoviště taková, se kterými má on sám pracovní zkušenosti či někdo z jeho blízkého okolí. Pracovní místo participantovi doporučil, protože se domníval, že má participant pro práci na daném pracovišti vhodné dovednosti či vlastnosti. Některé participanty oslovil přímo

samotný konkrétní zaměstnavatel, který byl spokojený s participantovou činností na pracovišti, např. s jeho pozitivním přístupem ke klientům.

„Ty osoby, které mě ovlivnily během mé praxe i po ní (hráli důležitou roli při výběru mého zaměstnání). Třeba ten sociální pracovník z mé praxe. Ten, který mi sám od sebe zavolal. No ještě jedna paní, která pracovala na pozici pracovnice v sociálních službách. Ta mi pomáhala s mou bakalářskou prací a také mi pomáhala s přípravou na státnice.“

(R1 – rozhovor s participantem z neziskového sektoru z denní stacionáře,
praxe 3 měsíce)

4.3 Diskuze

Cílem výzkumu této diplomové práce bylo přispět do poznání tématu profesní identity sociálních pracovníků a jejího vztahu k výběru sektoru pro výkon profese. Ze získaných dat jsem se pokusila nalézt prvky přístupu jednotlivých participantů a participantek k výkonu sociální práce. Hledány byly prvky malých paradigmat, tedy poradenského paradigmatu, terapeutického paradigmatu a reformního paradigmatu (Payne, 1997). U participantek a participantů pracujících v neziskovém sektoru převládala dvě paradigmata, a to poradenské paradigma a terapeutické paradigma. Poradenské a terapeutické paradigma bylo objeveno u většiny z tohoto sektoru. U této skupiny participantek/participantů se také projevovalo i reformní paradigma. Participantky/participantí z tohoto sektoru popisovali poskytované poradenství v různých oblastech. Svým klientům poskytují informace např. ohledně legislativy, sociálních dávek či jiných sociálních službách.

Často se také u participantek a participantů z neziskového sektoru projevovaly prvky terapeutického paradigmatu. Participantky/participantí poskytují klientům kromě informací i psychickou podporu. Na své klienty se snaží napojit, aby jim co nejlépe zvládli porozumět. Snaží se porozumět i jejich motivaci a tu rozvíjet. U participantů/participantek se také objevily silnější prvky reformního paradigmatu. Hovořili o potřebě vytvořit pro klienty lepší podmínky se snahou zapojit do změny i samotné klienty.

Participantky pracující v soukromém sektoru vykazovaly výrazné prvky poradenského a terapeutického paradigmatu, které se objevily u všech dotázaných. Naopak se u žádné z nich neprojevovaly znaky reformního paradigmatu. Popsaly především komunikaci s klienty a jejich rodinami a poskytování širokého spektra informací a poradenství, od vysvětlení onemocnění typických pro cílovou skupinu zařízení, přes nabídku navazujících služeb, až po informace pro zájemce o samotnou službu. Klientům a jejich blízkým zároveň poskytují psychickou podporu, hovoří s nimi o jejich obtížích a v případě potřeby zajišťují i paliativní péči. Participantky pracující v soukromém sektoru uvedly, že díky vyšší efektivitě, kterou Eurofound (2020) uvádí jako přednost tohoto sektoru, mají možnost věnovat více času jednotlivým klientům.

U participantek pracujících ve veřejném sektoru se nejvíce projevovaly prvky poradenského paradigmatu. U jednotlivých participantek z tohoto sektoru se ukázaly i prvky reformního a terapeutického paradigmatu. Participantky z veřejného sektoru poskytují informace klientům ze své oblasti působení i z jiných oblastí. Poskytují poradenství o návazných sociálních službách, či např. základní informace o dluzích. Občasně i participantky z neziskového sektoru poskytují podporu klientům v krizi a pomáhají jim zpracovat aktuálně prožívané emoce, nejčastěji pláč.

Jiná participantka zase hovořila o touze učinit kroky, které by napomohly změnit legislativu tak, aby byla více efektivní, a hlavně aby se dostalo pomoci opravdu všem, kteří tu pomoc nejvíce potřebují.

Vedle malých paradigmat jsem se pokusila nalézt v získaných datech, jaké prvky typů sociálních pracovníků participantky a participantů vykazují. Byla použita metodologie typů sociálních pracovníků dle Banksové (2001) – angažovaný typ, radikální typ, byrokratický typ a profesionální typ. U participantek a participantů pracujících v neziskovém sektoru se nejvíce projevovaly typy angažovaného pomocníka a objevil se u nich i částečně typ radikálního sociálního pracovníka, pro kterého jsou důležité systémové změny. Prvky angažovaného pomocníka se objevily u všech participantek a participantů z této skupiny. Část participantek i participantů z této skupiny sdělila, že jsou pro ně klienti blízcí jako členové rodiny. Participantky/participantů také uvedli, že často pociťují vůči jeho klientům lítost. Jejich úroveň vztahu je tedy velmi blízká. Zároveň další participant sdělil, že sociální pracovník měl by ochotný tu být pro klienty a měl by činit rozhodnutí, která jsou v jejich zájmu.

Participantky ze soukromého sektoru nejvíce vykazovaly profesionální typ sociálního pracovníka a také se u nich objevil typ angažovaného pomocníka. Většina participantek pracujících v soukromém sektoru přímo zmínila či naznačila téma zplnomocňování klientů. Jedna participantka zmínila potřebu udržování vhodně nastavených osobních hranic a další, že v případě etických dilemat se bude řídit etikou a dilema si řádně zpracuje. Prvky angažovaného pomocníka se objevily u jedné praktikantky, která při hovoru o klientech zmínila, že těžce snáší úmrtí klientů, protože jí jsou blízcí a všechny zná jménem.

U participantek z veřejného sektoru se nejsilněji projevoval typ byrokratický. Objevily se u nich i prvky typu radikálního. Byrokratický typ se projevil u všech participantek z této skupiny. Profesní hodnoty jejich zaměstnavatele se liší od hodnot participantek. Jedna participantka sdělila že, ač nerada, často svým klientům nastavuje zrcadlo jejich chování a někdy nemá sílu být na ně hodná.

Participantky z veřejného sektoru také vykazaly typ radikálního sociálního pracovníka. Během rozhovoru zdůrazňovaly důležitost změny systému, který je velmi špatně nastavený vůči zaměstnancům i vůči klientům a potenciálním klientům z důvodu nepřehlednosti, zbytečné náročnosti a i kvůli jisté nespravedlnosti.

Když srovnám typy sociálních pracovníků dle Banksové (2001) a popsané profesní identity v kapitole výzkumná zjištění, tak mi vychází určité podobnosti. Byrokratický typ podle Banksové se podobá identitě Sociálně byrokratického pracovníka. Společné mají oddělení osobních hodnot od hodnot svého zaměstnavatele včetně profesní distance. Shodují se i vhodná zaměstnání pro tyto pracovníky, neboť je byrokratickým typům sociálních pracovníků doporučována práce na úřadech, v nichž také Sociálně byrokratičtí reformátoři pracují. Typu radikálního sociálního pracovníka se podobá nejvíce profesní identita Prosazovatele změn. Společné mají vkládání svých osobních hodnot do své práce a cíl změnit nespravedlnost v systému. Prosazovatel změn se ale na rozdíl od radikálního typu zajímá i o péči o samotné klienty. Banksová pro radikální typ sociálního pracovníka doporučuje neziskové organizace, což odpovídá i pracovnímu umístění profesní identity Prosazovatele změn. Profesionální typ sociálního pracovníka nejvíce odpovídá profesní identitě Koordinátora sociální péče. Společné mají individuální vztahy s klienty, řídí se etickým kodexem a dávají důraz na zplnomocňování klientů. Banksová pro profesionální typ sociálních pracovníků doporučuje soukromé organizace, a to se shoduje i s pracovním umístěním profesní identity Koordinátora sociální péče. Posledním popsáním typem sociálního pracovníka je typ Angažovaný sociální pracovník. Tento typ sociálního pracovníka je nejvíce podobný typu profesní identity Angažovaný pomocník. Tyto typy se shodují ve vztahu s klienty, které jsou přátelského typu. Stejně jako u radikálního typu sociálního pracovníka, Banksová angažovanému

typu doporučuje práci v neziskové organizaci. Identita Angažovaného pomocníka se nejvíce projevila u participantů pracujících v neziskové organizaci. Zde panuje shoda s literaturou. Typ profesní identity, která je nejvíce na pomezí zmíněných typů sociálních pracovníků, je Sociálně administrativní pracovník. Pro kombinaci práce s klienty a administrativní práce se nejvíce blíží angažovanému sociálnímu pracovníkovi a byrokratickému sociálnímu pracovníkovi, ovšem od obou typů se i velmi liší. Vztahy s klienty nemají tak blízké a zároveň zde není tak znatelná pracovní distance od osobních hodnot. Sociálně administrativní pracovníci pracují na úřadě či v neziskové organizaci. To by se shodovalo i s doporučeným pracovním uplatněním angažovaného sociálního pracovníka a byrokratického pracovníka. Vzniklé odlišnosti mezi mými profesními identitami a identitami Banksové by se daly vysvětlit různými způsoby. Banksová je britská autorka a svou typologii vytvářela v kontextu své země i doby. Velká Británie má odlišnou historii sociální práce než Česká republika a sociální práce v obou zemích čelí jiným politickým a systémovým faktorům. Například podle Bozalek (2014) byl ve Velké Británii v 90. letech silný tlak na privatizaci a externalizaci služeb, zatímco u nás v ČR mimo jiné dochází k posilování neziskového sektoru. Dále je zde časový odstup 30 let mezi oběma výzkumy. Sociální práce prošla za tuto dobu změnami, například příchodem digitalizace. Rozdíl je také v participantech výzkumu. Můj výzkum se zaměřil pouze na absolventy sociální práce, výzkum Banksové byl založen na širším spektru pracovníků.

Přestože se profesní identity sociálních pracovníků liší, všichni sdílejí společný základ v podobě klíčových dovedností a znalostí potřebných pro výkon profese. Minimální standard vzdělávání Asociace vzdělavatelů v sociální práci (2021) dělí dovednosti sociálních pracovníků na praktické dovednosti a na znalosti. Všechny participantky a participanté ze všech zkoumaných pracovních sektorů v rozhovorech uváděli, že ve své práci užívají jak praktické dovednosti, které ve velké míře získali díky praxím či brigádám v rámci školní docházky, tak i znalosti, které se naučili při studiu oboru sociální práce. Praktická dovednost, která se nejvíce objevovala u participantek a participantů napříč všemi pracovními sektory, byla schopnost komunikace s klienty. Mezi naučené dovednosti patřily např. znalost komunikačních technik, teoretický rámec práce s cílovými skupinami a znalost zákonů, především zákona č. 108/2006, zákona o sociálních službách. Z jiných

vědních disciplín nejvíce vyzdvihovali participantky a participantí základy psychologie a práva.

Způsob, jakým participantí kombinují praktické dovednosti s teoretickými znalostmi získanými během studia, odráží různé pohledy na to, co vymezuje profesionalitu v sociální práci. Rozlišujeme tři přístupy k profesionalizaci sociální práce: profesionalita jako osobnostní výzva, profesionalita jako vědecká disciplína a profesionalita jako společenská role (Matoušek, Navrátil a Matulayová, 2021). Přístup „profesionalita jako osobnostní výzva“ se nejvíce blíží profesním identitám Angažovaného pomocníka a Prosazovatele změn. V tomto přístupu, podobně jako u těchto identit, je u sociálního pracovníka kladen větší důraz na jeho osobnostní kvality než na jeho odborné znalosti. „Profesionalita jako vědecká disciplína“ může být spojena s identitami Koordinátora sociální péče, Sociálně byrokratického reformátora a Sociálně administrativního pracovníka. U těchto identit je výraznější důraz na systematické znalosti, metody a standardy sociální práce. Poslední přístup, „profesionalita jako společenská role“, je aplikovatelný na všechny typy profesních identit, protože zahrnuje široké pojetí odpovědnosti sociálních pracovníků vůči společnosti a jejich místo v sociálních strukturách.

Na základě výzkumu by se dalo říci, že práce ve veřejném sektoru nejvíce rozvíjí kompetenční přístup, kdy se sociální pracovníci musí striktně držet předem stanovených pravidel a málo je zde prostor pro sebereflexi, kritické myšlení či empatii. U sociálních pracovníků v neziskovém sektoru i v soukromém sektoru je větší prostor pro reflektivní přístup, tedy pro empatii či kritické myšlení. Empatie byla mezi participantkami a participanty vyzdvihována nejvíce.

U participantek a participantů z veřejné sféry se nejvíce projevoval defenzivní přístup sociální práce dle Matouška (2013), kdy participantky a participantí sdělovali, že pocítují omezené pravomoci a striktní pravidla, se kterými se ne pokaždé ztotožňují. Naopak u participantek a participantů z neziskového sektoru se spíše objevovaly prvky reflektivního přístupu, kdy se zmiňovali o snaze pomoci klientům na více úrovních problému. Což jsem pocítovala i u participantek a participantů v soukromém sektoru. U participantek a participantů z veřejného sektoru také byla cítit touha pomáhat klientům na více úrovních problémů, ale nemohou, ať už z časových důvodů, nebo kvůli již zmíněným omezeným kompetencím.

Výzkum této diplomové práce vycházel částečně z výzkumu Linkové (2012), která taktéž zkoumala profesní identitu u sociálních pracovníků v pracovních sektorech. Stejně jako vyplynulo z výzkumu Linkové (2012), se projeví rozdíly i shody v profesních identitách mezi sociálními pracovníky v různých sektorech. Stejně jako z výstupů Linkové se u sociálních pracovníků z veřejného sektoru projevil byrokratický typ sociálních pracovníků. Stejně jako u Linkové vzešel najevo silný vztah sociálních pracovníků z neziskového sektoru k aspektu pomoci v sociální práci. Linková tento postoj hodnotila ve vztahu ke kontrole, kdy se často pracovníci z neziskového sektoru kontroly straní. To vyšlo najevo i z výzkumu této diplomové práce. Tento postoj k pomoci, dle mého názoru, by mohl hraničit s jistým ne zcela profesionálním přístupem. Stejně jako Linková si myslím, že by toto téma mohlo být zajímavé pro další zkoumání. Mezi výstupy našich výzkumů se také objevily jisté odlišnosti. Linkové (2012) vyplynulo, že motiv pomoci ostatním lidem u sociálních pracovníků je citelně silnější nežli u pracovníků ve veřejném sektoru. V mém výzkumu se tento motiv objevil u všech sociálních pracovníků skrze všechny sektory. Také se objevily rozdíly v potřebě systémových změn. Linkové z výzkumu vyšlo, že se o změnu v systému zajímají spíše sociální pracovníci v neziskovém sektoru. Z mého výzkumu naopak vyplynulo, že pracovníci z obou těchto sektorů vidí význam a důležitost systémových změn, ale na tematiku mají jiný úhel pohledu. Z mého výzkumu se jako nejméně angažovaně v této tématice jevila skupina sociálních pracovníků ze soukromého sektoru. Tato skupina nebyla ve výzkumu Linkové obsažena.

Z výzkumu Kaňkové (2018) vyšlo, že se u mladých sociálních pracovníků může po přechodu ze školy objevit tzv. identitní šok, tedy stav nesouladu ideálů s pracovní realitou. To se v mém výzkumu nepotvrdilo. To si vysvětlují bohatou praxí některých participantek a participantů či teoretickými znalostmi prostředí, do kterého nastupují, tedy došlo k částečné alespoň teoretické přípravě na dané pracovní prostředí. Ne všechna očekávání byla naplněna, ale zásadní rozčarování se neprojevilo. Participantky a participantů určité pracovní jevy sice předpokládali, avšak občasné je očekávali v menší intenzitě, než se následně na pracovišti projeví.

Model statusů identity autora Marcia (1980) popisuje 4 modely profesní identity dle fáze, ve které se daný jedinec vyskytuje při utváření profesní identity.

Dotázaných participantek a participantů se týkaly dvě poslední fáze, a to 3. fáze moratorium a 4. fáze dosažení identity, protože se u všech participantek a participantů projevil určitý závazek k roli sociálního pracovníka a zároveň motivace pro výkon profese vycházela z velké části ze samotných participantek a participantů, vnější motivace pro výkon profese se jevila u každého jako druhotná. Třetí fáze moratorium se objevovala napříč participantkami a participanty v rámci všech pracovních sektorů. Stejně tak i poslední fáze dosažení identity se objevovala napříč participantkami a participanty napříč všemi pracovními sektory, avšak silněji se tato fáze projevila u participantek a participantů z neziskového sektoru, kdy se nejvíce objevila jasná a konkrétní vize chtěného zaměstnání.

Výzkum v této diplomové práci má své limity. Za hlavní limitaci výzkumu považují omezenou reprezentativnost výzkumného vzorku, která se projevuje několika způsoby. Přestože jsou ve výzkumném vzorku zastoupeny souměrně klíčové pracovní sektory, malá velikost vzorku a nedostatečné zastoupení některých důležitých institucí omezují zobecnitelnost výsledků. Například do vzorku nebyla zahrnuta perspektiva OSPOD, jelikož se v době sběru dat nepodařilo oslovit vhodného participanta. Lze také předpokládat rozdíly uvnitř jednotlivých sektorů v závislosti na konkrétních pracovištích a organizacích. Riziko zkreslení představují také individuální zkušenosti a názory účastníků, které mohou ovlivnit spolehlivost zjištění. Další roli v limitaci výzkumu může hrát subjektivita výzkumníka. Hrozí zde to, že by interpretace dat mohla být ovlivněna osobními názory, zkušenostmi či předpoklady. Výzkum se tedy nedá zobecnit. I přes výše zmíněné limity tento výzkum může poskytnout vhled do tematiky profesní identity sociálních pracovníků a do tématu profesní identity absolventů oboru sociální práce.

5 Závěr

Diplomová práce zkoumá téma profesní identity u čerstvých absolventů oboru sociální práce a výběr prvního zaměstnání u těchto absolventů. Výzkum byl prováděn polostrukturovanými rozhovory s 12 participantkami/participanty, z toho 4 participantky/participantanti byli sociální pracovníci z veřejného sektoru, 4 z neziskového sektoru a 4 ze soukromého sektoru.

Hlavním zjištěním této diplomové práce je, že profesní identita má vliv na to, jaké si absolvent oboru sociální práce vybere své první zaměstnání, vzhledem k odlišnostem v profesní identitě participantek a participantů napříč sektory. Absolventy sociální práce to bude přirozeně táhnout tam, kde to bude nejvíce odpovídat jejich profesní identitě. Nesoulad profesní identity se zaměstnáním, by vedl k nespokojenosti v zaměstnání. Identity Angažovaného pomocníka a Prosazovatele změn vedou spíše do neziskového sektoru, identita Koordinátora sociální péče do soukromého sektoru a identita Sociálně byrokratického reformátora do veřejného sektoru. Profesní identita Sociálně administrativního pracovníka vede nejvíce do veřejného sektoru, ale uplatnila by se i v některých neziskových organizacích.

Doufám, že výsledky mého výzkumu budou inspirací pro další výzkumy v oblasti profesních identit sociálních pracovníků. Na tento výzkum by se dalo navázat hlubším průzkumem profesních identit u sociálních pracovníků v každém vybraném pracovním sektoru. Nebo vzhledem k nízkému množství participantů v mém výzkumu tento výzkum zopakovat a zjištěné výstupy ověřit.

Z výzkumu vzešlo najevo, že absolventi oboru sociální práce mají slabé povědomí o možnostech práce v soukromých organizacích. Proto doporučuji školám vyučující sociální práci, aby studenty více o této možnosti pracovního uplatnění více informovaly.

Výzkum může být také přínosem pro vzdělavatele sociálních pracovníků na vyšších odborných i vysokých školách. Bylo by přínosné, aby kurikula byla zaměřena na jednotlivé sektory a zároveň zohledňovala jejich rozmanitost v rámci předmětů a praxí, což studentům umožní získat komplexní přehled o různých profesních cestách.

6 Seznam použité literatury

ANTONI, P. *Efektivita a profesionalita v sociální práci*. Prezentace. Brno: Mezinárodní den sociální práce, 20. 3. 2018.

ASOCIACE VZDĚLAVATELŮ V SOCIÁLNÍ PRÁCI. *Minimální standard vzdělávání v sociální práci ASVSP*. Online. Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Dostupné z: <https://www.asvsp.org/standardy/>. [cit. 2025-03-31].

AYCAN, Z. a S. FRIKRET-PASA. *Career Choices, Job Selection Criteria, and Leadership Preferences in a Transitional Nation: The Case of Turkey*. *Journal of Career Development* [online]. 2003, 30(2), 129-144 [cit. 2024-02-26].

BANKSOVÁ, S. *Ethics and Values in Social Work*. 2nd edition. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan, 2001. ISBN 0-333-94798-3.

BOUNDAREVA DUBNOVÁ, I. *Proč máme méně peněz než kolegové?* Sociálním pracovníkům v neziskovkách došla trpělivost. *Měsíc.cz* [online]. 2023 [cit. 2023-12-19]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/proc-mame-mene-penez-nez-kolegove-socialnim-pracovnikum-v-neziskovkach-dosla-trpelivost/>

BOZALEK, V. Reframing social work ethics through a political ethic of care and social justice lens. In BANKS, Sarah (ed.). *Critical and Radical Debates in Social Work*. Bristol: Bristol University Press, 2014, s. 387-392. ISBN 978-1-4473-1635-7.

CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ. *Prestiž povolání. 2019*. Online. Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf [cit. 2024-05-06].

CRUESS, S. R., CRUESS, R. L. a kol. (2019). *Supporting the development of a professional identity: General principles*. *Medical Teacher*, 41(6), 641–649. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1536260> [cit. 2024-03-06].

DALEY R., M. a PITTMAN-MUNKE, P. Flexner and the Social Work Profession: Myth versus History. Online. *Journal of Sociology and Social Work*. 2021, roč. 9, č. 2. ISSN 23335807. Dostupné z: <https://doi.org/10.15640/jssw.v9n2a1>. [cit. 2025-05-12].

DALY, M., MCCULLOCH, T. a SMITH, M. *The Place of Knowledge in Constructing Social Work Identity: Validating Vagueness*. Online. *The British Journal of Social Work*. 2024, roč. 54, č. 3, s. 958–975. Dostupné z: <https://academic.oup.com/bjsw/article/54/3/958/7291975?login=false>. [cit. 2025-06-08].

DOBROW, S. a M. HIGGINS. *Developmental Networks and Professional Identity: A Longitudinal Study*. *Career Development International* [online]. 2005, 10(6/7), 567-582 [cit. 2024-01-21]. Dostupné z: doi:10.1108/13620430510620629

DOLTON, P. a MARCENARO, O. a kol. *Global teacher status*. Online. Londýn: Varkey Foundation, 2018. ISBN 978-1-5272-3293-8. Dostupné z: <https://www.varkeyfoundation.org/media/4790/gts-index-9-11-2018.pdf>. [cit. 2024-06-03].

DRAGOMIRECKÁ, E. *Prestiž sociální práce očima veřejnosti*. Sborník příspěvků z konference. 2018, 50-53

ERIKSON, E. H. *Dětství a společnost*. Praha: Argo, 2002. ISBN 80-7203-380-8.

EUROFOUND. *Dopad digitalizace na sociální služby*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2020

FLEXNER, Abraham. Online. *Research on Social Work Practice*. 2001, roč. 11, č. 2, s. 152-165. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/104973150101100202>. [cit. 2025-05-12].

FLÍDROVÁ, M. a M. OPATRŇÝ. *Role hodnot v identitě sociální práce*. *Sociální práce* [online]. 2014, 14(2), 118-126 [cit. 2024-02-15]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/11/2014-2.pdf>

FOJTŮ, M. *TÉMA: Nevládní neziskové organizace*. Online. MUNI, 2010. Dostupné z: <https://www.em.muni.cz/tema/2003-tema-nevladni-neziskove-organizace>. [cit. 2025-06-12].

FOOK, J. a kol. *Professional Expertise: Practice, Theory and Education for Working in Uncertainty*. London: Whiting & Birch, 2000. ISBN 1-86177-029-4.

HAVLÍKOVÁ, J. *Odborný výkon sociální práce ve veřejné správě a v sociálních službách: role vstupního vzdělání a dalšího vzdělávání* [online]. Praha: VÚPSV, v.v.i., Výzkumné centrum Brno, 2018 [cit. 2023-12-01]. ISBN 978-80-7416-328-9. Dostupné z: https://www.energetickyprispevek.cz/documents/20142/756919/Projekt_VUUPS-V-S2-6_Hlavni_vystup.pdf/f9d3c5fe-2934-62bb-e042-e71ef97c2cb1

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Páté, přepracované vydání. Praha: Portál, 2023. ISBN 978-80-262-1968-2.

HRBÁČEK, J. *Financování sociálních služeb stále nemá spravedlivá pravidla. Sestra v „neziskovce“ může brát i skoro o 20 tisíc méně než ve veřejném sektoru*. Online. Ekonomický deník, 2023. Dostupné z: ekonomickydenik.cz/financovani-socialnich-sluzeb-stale-nema-spravedliva-pravidla-sestra-v-neziskovce-muze-brat-i-skoro-o-20-tisic-mene-nez-. [cit. 2025-06-30].

HRICOVÁ, A. ONDRÁŠEK, S. a URBAN, D. *Metodologie v sociální práci*. Praha: Grada, 2023. ISBN 978-80-271-3636-0.

JANEBOVÁ, R. *Jak řešit kolize mezi praxí sociální práce a právem*. Online. Sociální práce. 2019, roč. 19, č. 5, s. 87-103. Dostupné z: https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2021/09/SP5-2019_web_.pdf. [cit. 2024-04-28].

JANEBOVÁ, R. *Otázka profesionalizace sociální práce: Sen o prestiži by měl být nahrazen závazkem k utlačovaným*. Sociální práce. 2021, 21(2), 76-93. ISSN 1213-6204.

JURČÍK, M. *Profesní identita učitele: determinanty a transformace perspektivou kvalitativního výzkumu*. Rozmanitost podpory učení v teorii a výzkumu: sborník

anotací příspěvků z XXVIII. výroční konference České asociace pedagogického výzkumu : (Ostrava, 14.-16. září 2020). Ostrava: Ostravská univerzita, 2020. ISBN 978-80-7599-196-6.

KANĀKOVÁ, A. *Vnímání profesní identity sociálními pracovníky* [online]. Praha, 2018 [cit. 2024-04-08]. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/102791/120303226.pdf?sequence=1>. Diplomová práce. Univerzita Karlova.

KANĀKOVÁ, A. *Vnímání profesní identity sociálními pracovníky* [online]., Diplomová práce. Praha: Univerzita Karlova, 2018. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/102791/120303226.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. [cit. 2025-06-09].

KLEČKOVÁ, A. *Fenomén jménem neziskovky* [online]. Institut pro politiku a společnost, 2020. Dostupné z: <https://www.politikaspolecnost.cz/wp-content/uploads/2020/04/Fenom%C3%A9n-jm%C3%A9nem-neziskovky-IPPS.pdf>. [cit. 2024-07-13].

LAAN, G. van der. *Otázky legitimace sociální práce (pomoc není zboží): texty k sociální práci*. Sv. 1. Vyd. 1. Eva KUŠOVÁ (překladatel). Boskovice: Albert; Ostrava: Zdravotně sociální fakulta Ostravské univerzity, 1998. 260 s. ISBN 80-85834-41-3.

LANGMEIER, J. a KREJČÍŘOVÁ, D.. *Vývojová psychologie*. 2., aktualizované vydání, dotisk 6. Psyché. Praha: Grada, 2018. ISBN 9788024712840.

LINKOVÁ, P. *Rozdíly v utváření profesní identity sociálních pracovníků veřejné správy a neziskového sektoru* [online]. Diplomová práce. Praha: Pražská vysoká škola psychosociálních studií, 2012. Dostupné z: https://www.pvsps.cz/data/2017/03/02/09/linkova_pavlina__bc._-_2012.pdf. [cit. 2024-03-06].

MARCIA, J. E. Identity in adolescence. In: ADELSON, J. (ed.). *Handbook of Adolescent Psychology* [online]. New York: Wiley, 1980, s. 159-187. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/233896997_Identity_in_adolescence
[citováno 2025-05-07]

MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Portál, 2013. 395 s. ISBN 978-80-262-0213-4.

MATOUŠEK, O., NAVRÁTIL P., Matulayová, T. (ed.). *Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN 978-80-246-4904-7.

McDONALD, C. *Challenging Social Work: The Institutional Context of Practice*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2006. ISBN 978-1-4039-3545-8.

MEZINÁRODNÍ FEDERACE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ. *Global definition of social work. international federation of social workers* [online]. 2014 [cit. 2023-12]. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. (2018). *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2018*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. https://www.mpsv.cz/cms/documents/cad0c0bf-23f1-15c2-6fa0-03251fde3a4f/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_socialnich_veci_2018.pdf#page=201

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *O projektu. Bud'me profi!* [online]. 2024 [cit. 2024-01-06]. Dostupné z: <http://www.budmeprofi.cz/o-projektu/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Minimální mzda*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2025. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>. [cit. 2025-06-24].

MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, Psyché, 2006. ISBN 80-247-1362-4.

MPANGEVA, L a R. T. DE BRAINE. *The transition from graduate to professional: Developing a work identity*. SA Journal of Human Resource [online].

Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 2024, 22(0), a2785. ISSN 2071-078X. Dostupné

z: https://www.researchgate.net/publication/385651669_The_transition_from_graduate_to_professional_Developing_a_work_identity [cit. 2025-03-15].

NADĚJE. *Porovnání mezd v neziskových organizacích a platů na ekvivalentních pozicích ve veřejném sektoru* [online]. 2025. Dostupné z: https://nadeje.cz/img-content/6/files/aktuality/2024/20240625tz_porovnanimezd.pdf. [cit. 2025-06-30].

NAKONEČNÝ, M. *Identita*. Sociologická encyklopedie [online]. 2017 [cit. 2024-01-19]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Identita>

Nářizení vlády č. 222/2010 Sb., Nařizení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě

Nářizení vlády č. 567/2006 Sb., Nařizení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

NAVRÁTILOVÁ, J. a NAVRÁTIL, P. *Vzdělávací diskurzy v sociální práci. Sociální pedagogika*. 2016, roč. 4., č. 1, s. 38-56. ISSN 1805-8825.

NOVOTNÁ, H., ŠPAČEK, O. a ŠŤOVÍČKOVÁ, M. (ed.). *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: FHS UK, NOVOTNÁ, H., ŠPAČEK, O. a ŠŤOVÍČKOVÁ, M 2019. ISBN 978-80-7571-025-3.

OXFORD ENGLISH DICTIONARY. *Profession NOUN* [online]. 2023 [cit. 2023-11-18]. Dostupné z:

<https://www.oed.com/search/dictionary/?scope=Entries&q=profession>

PAVEZKOVÁ, H. *Rozdíly v odměňování sociálních pracovníků v různých resortech* [online]. Sociální práce. 2023. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/fakta-legislativa-dokumenty/rozdily-v-odmenovani-socialnich-pracovniku-v-ruznych-resortech/>. [cit. 2023-12-05].

PAYNE, M. *Modern social work theory: a critical introduction*. 2nd ed. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 1997. ISBN 0-333-67654-8.

POCKET DENTISTRY. *Brief History of Professions*. [online]. 2016 [cit. 2023-11-18]. Dostupné z: <https://pocketdentistry.com/brief-history-of-professions/>

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E. & MAREŠ, J. (2009). *Pedagogický slovník*. 6., rozšířené a aktualizované vydání, Praha: Portál. ISBN 9788073676476.

RECMANOVÁ, A. Privatizace sociální práce v kontextu neoliberalismu. *Sociální práce*. 2019, 19(3), 23–43. ISSN 1213-6204.

RODRÍGUEZ-CIFUENTES, F.; FARFÁN, J. a TOPA, G., Older Worker Identity and Job Performance: The Moderator Role of Subjective Age and Self-Efficacy. Online. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. 2018, roč. 15, č. 12. Dostupné z: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6313778/>. [cit. 2025-06-09]

SADANO, S. a TRACEY, T. Development of career interests and perceived competence [online]. In: *Career Development in Childhood and Adolescence*. Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers, 2007, s. 71-86. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/288527156_Development_of_career_interests_and_perceived_competence/citations#fullTextFileContent. [cit. 2025-03-27].

Santisi, G., Magnano P. a kol. (2018). *Psychological resources, satisfaction, and career identity in the work transition: An outlook on Silian college students*. *Psychology Research and Behaviour Management*, 11, 187-195. Dostupné z: <https://www.dovepress.com/psychological-resources-satisfaction-and-career-identity-in-the-work-t-peer-reviewed-fulltext-article-PRBM>. [cit. 2025-03-27].

SHANKS, E. a LUNDSTRÖM, T. Social workers in private sector employment: The case of Sweden. *Nordic Journal of Social Research*. 2023, roč. 14, č. 1, s. 1-15.

SHEEHAN, D. *From Public Service to Private Practice: The Collapse of the Social Work Profession*. Online. Mas in America: science, psychiatry and social justice. 2025. Dostupné z: <https://www.madinamerica.com/2025/03/collapse-social-work/>. [cit. 2025-04-02].

Skorikov, V. B., Vondracek, F. W. 2007. *Vocational Identity*. In Skorikov, V. B., Patton, W. 2007. *Career Development in Childhood and Adolescence*. Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers

SPILKOVÁ, V. *De-profesionalizační novela v mezinárodní perspektivě přístupů k učitelské profesi* [online]. Pedagogická oerintace. 2023, roč. 33, č. 1, s. 12-45. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/pedor/article/view/33772/28735>. [cit. 2024-06-17].

Stalsberg R. *Does professional and interprofessional identity increase during professional education? A cross-sectional study of Norwegian health- and social care students*, 13 November 2024, PREPRINT (Version 1) available at Research Square. Dostupné z: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-5389892/v1> [cit. 2025-03-17].

STALSBERG, R. *Does professional and interprofessional identity increase during professional education? A cross-sectional study of Norwegian health- and social care students* [online]. Research Square, 2024, posted 13 November 2024. DOI: 10.21203/rs.3.rs-5389892/v1. Dostupné z: <https://www.researchsquare.com/article/rs-5389892/v1> [cit. 2025-04-10].

STUART, P. H. *Social Work Profession: History* [online]. Encyclopedia of social work. 2013. Dostupné z: https://oxfordre-com.translate.google/socialwork/display/10.1093/acrefore/9780199975839.001.0001/acrefore-9780199975839-e-623?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=cs&_x_tr_hl=cs&_x_tr_pto=wapp. [cit. 2023-12-22].

SUDA, Z. *Profesionalizace*. Sociologická encyklopedie [online]. 2017 [cit. 2023-11-19]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Profesionalizace>

SUPPORTS, N. *Why Private Social Work In The UK Is Important* [online]. 2022. Dostupné z: <https://www.nelliesupports.com/post/why-private-social-work-in-the-uk-is-important>. [cit. 2025-04-02].

SWENSSON, K. Professionalism and Professional Identity of Social Work — International Perspectives from Theory, Research and Practice [online]. In: *Geteiltes Wissen – Wissensentwicklung in Disziplin und Profession Sozialer Arbeit*. Verlag Barbara Budrich, 2023, s. 105-120. Dostupné z: <https://www.jstor.org/stable/jj.2840669.11?seq=1>. [cit. 2025-03-27].

ŠÁMALOVÁ, K. a VOJTÍŠEK, P. (ed.). *Sociální správa: organizace a řízení sociálních systémů*. Praha: Grada, 2021. ISBN isbn978-80-271-2195-3.

ŠÁMALOVÁ, K. Profesionální identita budoucích sociálních pracovníků jako tekutý písek v rukách vzdělavatelů [online]. *Sociální práce*, 2019, roč. 2019. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/o-cem-se-mluvi/profesni-identita-budoucich-socialnich-pracovniku-jako-tekuty-pisek-v-rukach-vzdelavatelu/>. [cit. 2025-06-18].

ŠOTOLOVÁ, M. Do the Internships of Social Work Students Contribute to Their Professional Identity? [online]. *E-Pedagogium*. 2022, roč. 21, č. 4, s. 23-43. ISSN 12137758. Dostupné z: https://e-pedagogium.upol.cz/artkey/epd-202104-0002_pripiva-odborna-praxe-studentu-oboru-socialni-prace-k-jejich-profesni-identite.php. [cit. 2025-05-05].

ŠVARŤÍČEK, R. *Narativní a sociální konstrukce profesní identity učitele experta* [online]. Brno: 2009 [cit. 2024-01-22]. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/12302/ff_d/SVARICEK_Narativni_a_socialni_konstrukce_profesni.pdf. Dizertační práce. Masarykova univerzita.

TOMEŠ, I. *Sociální politika :teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. Praha: Sociopress, 2001. ISBN 80-86484-00-9.

TRAPPENBURG, M. a G. VAN BEEK. 'My profession is gone': how social workers experience de-professionalization in the Netherlands. *European Journal of Social Work*, 2019, 22(4), 676-689. ISSN 1369-1457. DOI:

10.1080/13691457.2017.1399255.

Dostupné

z: <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1399255>

TSAKISSIRIS, J. a GRANT-SMITH, D. The influence of professional identity and self-interest in shaping career choices in the emerging ICT workforce [online]. *International Journal of Work-Integrated Learning*. 2021, roč. 22, č. 1, s. 1-15. Dostupné z: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1286224.pdf> [cit. 2025-05-09].

VAJDOVÁ, T. *Zpráva o neziskovém sektoru v České republice* [online]. Vláda České republiky, 2005. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rnno/usneseni-vlady/zprava_o_neziskovem_sektoru.pdf. [cit. 2025-06-12].

VAN HATTUM-JANSSEN, N. a ENDEDIJK, M.D. Professional identity development and career choices in engineering education: the added value of life history research [online]. 2020. Dostupné z: <https://www.4tu.nl/cee/Publications/579-sefi2020-van-hattum-janssen.pdf> [cit. 2025-05-09].

WILLETTS, Peter. *Non-Governmental Organizations in World Politics: The Construction of Global Governance*. 1st ed.ingdon: Routledge, 2011. ISBN 9780415381253.

XIAO, H. a RUSDI, F. Formation and cultivation strategies of university students' professional identity. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*. 2024, roč. 9, č. 54, s. 124-130.

ZAJACOVÁ, M. *Identita profese* [online]. 2015 [cit. 2024-01-29]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Zajacova%20\(1\).pdf/7e420329-66e8-dc2f-28a3-d02bd0339fd4#:~:text=Povol%C3%A1n%C3%AD%20%3D%20specifick%C3%BD%20soci%C3%A1ln%C3%AD%20jev%2C%20vymezen%C3%BD%20zejm%C3%A9na%20obsahem,kter%C3%BD%20se%20net%C3%BDk%C3%A1%20vlastn%C3%ADho%20z%C3%A1jmu%2C%20ale%20pot%C5%99eb%20klienta](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Zajacova%20(1).pdf/7e420329-66e8-dc2f-28a3-d02bd0339fd4#:~:text=Povol%C3%A1n%C3%AD%20%3D%20specifick%C3%BD%20soci%C3%A1ln%C3%AD%20jev%2C%20vymezen%C3%BD%20zejm%C3%A9na%20obsahem,kter%C3%BD%20se%20net%C3%BDk%C3%A1%20vlastn%C3%ADho%20z%C3%A1jmu%2C%20ale%20pot%C5%99eb%20klienta)

Zákon č. 234/2014 Sb., Zákon o státní službě

Zákon č. 312/2002 Sb., Zákon o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

Zákon č. 83/1990 Sb. - Zákon o sdružování občanů

ŽYDŽIŪNAITĒ, V. a S. CRISAFULLI. *Issues of interactions between adult students and university lecturers in development of professional identity*. Aula [online]. 2013, 21(1), 5-19 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: https://www.csvs.cz/wp-content/uploads/2019/01/Aula_01_2013_ZY_CR_98-83.pdf

7 Seznam zkratk

ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSPOD	Oddělení sociálně právní ochrany dětí
SAS	Sociálně aktivizační služba pro rodiny s dětmi
NZDM	Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež

8 Seznam tabulek

Tabulka č. 1	39
Tabulka č. 2	47

9 Seznam Příloh

Příloha č. 1: Scénář rozhovoru

Příloha č. 2: Anonymizovaný rozhovor

Příloha č. 3: Ukázka kódování

9.1 Příloha č.1: Scénář rozhovoru

1. Informace o respondentovi

- a) Kdy jste ukončila studium sociální práce?
- b) Na jaké pracovní pozici pracujete a kde pracujete?
- c) Jak dlouho tuto práci vykonáváte?

2. Výběr pracovní pozice

- a) Co bylo rozhodující pro výběr této pracovní pozice?
- b) Jaké osoby hráli důležitou roli pro výběr Vašeho zaměstnání?
- c) Jakou roli hrála Vaše škola při výběru zaměstnání?
- d) Jak Vás ovlivnila Vaše praxe během studia při výběru zaměstnání?
- e) Uvažoval jste i o jiných pracovních pozicích? O jakých?
- f) Uvažoval jste i o zaměstnání mimo Váš obor? Z jakého důvodu?
- g) Zvažoval jste práci i jiném sektoru, než je ten Váš (veřejný x soukromý x neziskový). Proč ano? Proč ne?
- h) Jak jste spokojený s výběrem oboru sociální práce?
- i) Jak jste spokojený s výběrem zaměstnání?
- j) Zvažujete změnu zaměstnání či změnu oboru?
- k) Co Vás přivedlo k oboru sociální práce?
- l) Jaké jsou Vaše budoucí pracovní plány? Např. co byste chtěla umět či kam se v profesi posunout?

3. Profesní identita

- a) Jak byste pojmenoval svou pracovní pozici kamarádovi, který sociální práci nezná?
- b) Jak byste stejnému kamarádovi popsal, kdo je to sociální pracovník?
- c) Jak se cítíte, když odpovídáte na tento typ otázek jako které jsem vám podala před chvílí? Jak se vám na tyto otázky odpovídá?
- d) Jak byste chtěla, aby se o sociálních pracovnících mluvilo?
- e) Jak byste popsal vztah s Vašimi klienty?
- f) Jsou nějací sociální pracovníci, které obdivujete a proč?
- g) Setkala jste se někdy se sociálním pracovníkem, který dává špatný příklad, jak dělat sociální práci?

- h) Pokud ne, jaký je podle Vás ideální sociální pracovník? A jakým sociálním pracovníkem byste chtěla být?
- i) Bez jakých znalostí se jako sociální pracovník neobejdete?
- j) Co by měl sociální pracovník umět?
- k) Jsou Vaše osobní hodnoty někdy v kolizi s hodnotami profese či s hodnotami Vašeho zaměstnavatele?

4. Závěr

- a) Napadá vás ještě něco k tématu? Třeba něco, co považujete za důležité, ale nedostala jste prostor to sdělit?

9.2 Příloha č. 2: Anonymizovaný rozhovor

Kdy jste ukončila studium sociální práce?

Teď na začátku letošního roku.

Na jaké pracovní pozici pracujete a kde pracujete?

Jsem sociální pracovnice v domově pro seniory.

Jak dlouho tuto práci vykonáváte?

Začala jsem v březnu (cca 8 měsíců).

Jak jste se na svou pracovní pozici dostala?

Podářilo se mi tu získat praxi. Se všemi jsem si tam dobře sedla. Před ukončením školy mě kontaktovali, že shání sociální pracovníci, protože ta aktuální bude odcházet na mateřskou. Tak jsem to přijala.

Co pro vás bylo rozhodující, že jste na tu pracovní pozici kývla?

Asi ten skvělý kolektiv. Ale třeba také se mi líbilo to prostředí domova, které bylo moderní a zároveň útulné. Byla jsem i v jiném mnohem větším domově, tak jsem se necítila tako dobře jako tady. A taky jsem chtěla asi nejvíc pracovat v domově pro seniory. Senioři jako cílová skupina mi vyhovuje.

Byly nějaké osoby, které hráli důležitou roli při výběru tohoto zaměstnání?

Samozřejmě již zmíněný pracovní kolektiv a také má mamka, která mi pomohla získat tu praxi přes své známé, přes svoji kamarádku, která tam pracuje.

Jakou roli hrála Vaše škola při výběru zaměstnání? Třeba nějaký předmět či člověk?

No asi to, že mě donutila chodit na praxe a zkoušet různá pracoviště. Zajímavé byly zkušenosti i ostatních lidí v ročníku, když mluvili o svých praxích. Taky jsem se utvrdila v tom, že senioři jakožto cílová skupina mi vyhovují. To jsem si ověřila až na praxi.

Uvažovala jste i o jiných pracovních pozicích? O jakých?

Jo, zvažovala. Líbila se mi např. také práce ve stacionáři pro seniory. Tak o tom jsem také přemýšlela.

Uvažovala jste i o zaměstnání mimo Váš obor?

Zatím o tom neuvažuji.

Z jakého důvodu?

Sociální práce mě naplňuje, tak bych chtěla dělat právě ji. Zatím jsem práci mimo obor brala pouze jako případná zadní vrátka, kdybych si nenašla nic zajímavého v oboru. Kupříkladu bych nechtěla pracovat s osobami závislých na návykových látkách, nemám ráda drogy. Ale pokud možno bych se chtěla držet práci s lidmi a pomáhat jim. Třeba takový telemarketing či práci v call centru bych nechtěla dělat, protože bych šla proti svým hodnotám. Seniorům chci pomáhat, a ne je okrádat.

Zvažovala jste práci i jiném sektoru? Zmínila jste již v práci v denním stacionáři. A co státní sektory?

Asi jsem o tom neuvažovala, protože jsem už dlouho uvažovala o práci v domově pro seniory. Jen jsem přemýšlela o praxi na OSPOD, ale tam jsem se nedostala. Ale to bylo spíš ze zvědavosti. Takže ani nemůžu posoudit, zda bych tam reálně chtěla nastoupit.

Jak jste spokojená s výběrem oboru sociální práce?

Jo jsem spokojená. Nelituji toho. Sociální práce je potřebný obor a jsem ráda, že jsem jeho součástí. Na svou práci můžu být pyšná a dělám ji s nejčistším svědomím. Jsem ráda, že jsem si vybrala obor, který je tak moc potřebný

Jak jste spokojená s výběrem zaměstnání?

Líbí se mi tu. Jen je škoda, že to mám na dobu určitou.

Zvažujete změnu zaměstnání či změnu oboru?

Zatím sama od sebe změnu nechci.

Co Vás přivedlo k oboru sociální práce?

Mamka pracuje v sociálních službách, a tak mi obor doporučila. Že si myslí, že se na to hodím, protože jsem příjemná na lidi a že jsem hodná a ještě prý chytrá. Začala jsem nad tím přemýšlet a pak mi došlo, že za mnou chodilo hodně mých kamarádů s prosbou o pomoc. Takže na tom něco bude (smích).

Jaké jsou Vaše budoucí pracovní plány? Např. co byste chtěla umět či kam se v profesi posunout?

Zatím jsem ve fázi přemýšlení. Spíše uvidím v budoucnu, až ro pro mě bude víc aktuální, nechci se tím stresovat. Ale nedávno mě napadla myšlenka, že bych si udělala kurz pro zdravotně sociálního pracovníka. Myslím, si že bych ho zde využila a také by mi to otevřelo nové možnosti do budoucna. Takže práce se seniory či třeba zdravotně sociální pracovník v nemocnici.

Jak byste pojmenovala svou pracovní pozici kamarádovi, který sociální práci nezná?

Jsem sociální pracovnice v domově pro seniory. Např. komunikuji se zájemci o službu nebo mám na starosti plán péče u klientů. Snažím se, aby byli co nejdéle vitální a by měli co nejvíce důstojné stáří.

Jak byste stejnému kamarádovi popsala, kdo je to sociální pracovník?

Řekla bych, že sociální pracovník má za úkol pomáhat lidem správně fungovat a pomáhat lidem zvládat jejich problémy. Naším úkolem je to, aby si lidé zvládli pomoci sami, pokud je to možné.

Jak se cítíte, když odpovídáte na tento typ otázek jako které jsem vám podala před chvílí?

Nejistě, nevím, zda to říkám srozumitelně. Přijde mi, že mě lidé moc nechápu, pokud také nedělají nějakou pomáhající profesi. Ti to chápou si myslím dobře.

Jak byste chtěla, aby se o sociálních pracovnících mluvilo?

Jako o pracovnících, kteří pomáhají lidem a kteří jsou vzdělaní ve svém oboru, aby se znal rozdíl mezi sociálním pracovníkem a kupříkladu neformálním pečujícím.

Jak byste popsala vztah s Vašimi klienty?

Myslím, že s klienty mám dobré vztahy. Není jich tu tolik, takže si pamatuji jména všech nebo téměř všech. A klienti si mé práce váží a mají rádi mou společnost. Aspoň to mi říkají.

Jsou nějakí sociální pracovníci, které obdivujete a proč?

Obdivuji ty, kteří svou práci odvádí poctivě a svědomitě. Pro mě je příkladem paní (cenzura), která tu pracovala přede mnou a teď je na mateřské. Svě práci rozuměla a vykonávala ji dobře a efektivně s otevřeným srdcem. Měla přehled o všech klientech, dobře si vedla dokumentaci.

Uměla dobře komunikovat s klienty i s rodinami a zájemci. A také nedělala jen to nejnужnější minimum, byla aktivní.

Setkala jste se někdy se sociálním pracovníkem, který dává špatný příklad, jak dělat sociální práci?

Sama jsem se s nikým zatím nesečkala. Jen z vyprávění, že byli nepřijemní či neochotní. Ale nechci tu dávat zkušenosti jiných, protože bůh ví jako to vlastně doopravdy bylo.

Bez jakých znalostí se jako sociální pracovník neobejdete?

Musím se orientovat v zákonu o sociálních službách. Musím umět vytvořit plán péče. Musím umět různé techniky komunikace. A tak dále. Musím umět říkat i věci, které nejsou příjemné. U nás je to hlavně vyšší cena. To mu už několikrát lidé vyčítali. Nesmím si to brát osobně i když chápu ty zoufalé rodiny.

Co dalšího by měl sociální pracovník umět?

Musí umět komunikovat s různými typy lidí. Musí se také zajímat o ostatní a umět je podpořit v nelehkých situacích. Musí si umět práci dobře zorganizovat. Musím znát legislativu a musím umět spolupracovat i v multidisciplinárním týmu. V týmu se musím umět prosadit, někdy to není úplně lehké, obzvlášť jedná-li se o klienty, kteří svůj názor již nesdělí. Hlavně nemyslím zapomenout na to to umět ostatním naslouchat.

Jsou Vaše osobní hodnoty někdy v kolizi s hodnotami profese či s hodnotami Vašeho zaměstnavatele?

Jo, žádnou kolizi jsem zatím neobjevila.

Napadá vás ještě něco k tématu? Třeba něco, co považujete za důležité, ale nedostala jste prostor to sdělit?

Nic mě nenapadá.

9.3 Příloha č. 3: Ukázka kódování

Jak jste se na svou pracovní pozici dostal?

Nejdříve jsem tu měl praxi, poté jsem tu (na pracoviště) docházel jako dobrovolník. Nakonec jsem tu i nastoupil na hlavní pracovní poměr.

Co bylo rozhodující pro výběr této pracovní pozice?

Asi to, že už tam jsem zapracovaný a mám zde již získané pracovní zkušenosti. Znáám dobře organizační strukturu i politiku a s činností organizace se naprosto ztotožňuji.

Jaké osoby hráli důležitou roli pro výběr Vašeho zaměstnání?

Nejvíce samozřejmě lidi z praxe. Neřeknu nikoho konkrétního. Důležitá pro mě byla i podpora rodiny a kamarádů. Nejsem moc studijní typ, ale díky podpoře lidí v práci, rodiny a přátel jsem tu školu dokončil.

Pomohla Vám nějak škola k tomu, abyste si našel Vaše zaměstnání? Třeba nějaký vyučující či zajímavý předmět?

Nic mě nenapadá. Omlouvám se.

Nevadí. Jak Vás ovlivnila Vaše praxe během studia při výběru zaměstnání?

Pomohla mi najít skvělou práci, kde se cítím dobře jako doma. V praxi jsem našel to to nadšení, které teď mám, ve škole třeba tolik ne. To, že jsem si to mohl zkusit a najít to, co mě naplňuje.

Uvažoval jste i o jiných pracovních pozicích? O jakých?

Ano, uvažoval jsem přímo o práci v terénu, kde bych pracoval v sociálně vyloučených lokalitách. Což mi připomíná k předešlé otázce, že **mě zaujala práce s komunitou. Myslím ve škole. Byla u nás ve škole přednášet paní o práci v romské vyloučené lokalitě a zaujalo mě to. Tak jsem si o tom začal hledat informace sám.**

Dobrovolnictví

Praxe

Předchozí pracovní zkušenost

Souznění se zaměstnavatelem

Osoby, které pomohly s výběrem zaměstnání

Podpora při studiu

Důležitost praxe – zálibení oboru

Preferovaná zaměstnání

Cesta k zaměstnání